Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 18 oktober 2012 *

”Begäran om förhandsavgörande — Direktiv 98/59/EG — Skydd för arbetstagare — Kollektiv uppsägning — Tillämpningsområde — Nedläggning av en amerikansk militärbas — Information till och samråd med arbetstagare — Tidpunkten för uppkomsten av skyldigheten att inleda överläggningar — Domstolen saknar behörighet”

I mål C-583/10,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Förenade kungariket) genom beslut av den 6 december 2010, som inkom till domstolen den 13 december 2010, i målet

United States of America

mot

Christine Nolan,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av R. Silva de Lapuerta, tillförordnad ordförande på tredje avdelningen, samt domarna K. Lenaerts, E. Juhász (referent), G. Arestis och J. Malenovský,

generaladvokat: P. Mengozzi,

justitiesekreterare: förste handläggaren L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 18 januari 2012,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Christine Nolan, genom M. Mullins, QC, och M. De Savorgnani, barrister,

— Europeiska kommissionen, genom J. Enegren, i egenskap av ombud,

— Eftas övervakningsmyndighet, genom F. Cloarec och X. Lewis, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 22 mars 2012 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

* Rättegångsspråk: engelska.

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan United States of America (Amerikas förenta stater) (nedan kallade USA) och Christine Nolan, civilanställd på en militärbas i Förenade kungariket tillhörande den amerikanska armén, och avser skyldigheten att – i enlighet med den brittiska lagstiftning som antagits för att genomföra direktiv 98/59 – överlägga med arbetstagarna innan det vidtas uppsägningar.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätten

3 I skälen 3 och 4 till direktiv 98/59 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.”

4 I skäl 6 i direktivet anges följande:

”I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989 av stats- eller regeringscheferna i elva medlemsstater, föreskrivs bland annat följande i punkt 7 första stycket första meningen …:

’7. Förverkligandet av den inre marknaden måste leda till en förbättring av levnads- och arbetsförhållandena för arbetstagare inom Europeiska gemenskapen ...

...’”

5 Enligt artikel 1.2 b i direktiv 98/59 är direktivet inte tillämpligt på arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter eller offentligrättsliga inrättningar eller, i medlemsstater där detta begrepp inte finns, motsvarande organ.

6 I artikel 2 i direktivet föreskrivs följande:

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

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

...

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

a) förse dem med all relevant information, och

b) skriftligen anmäla i varje fall

i) skälen till de planerade uppsägningarna,

ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,

iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,

iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,

v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,

vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

…”

7 I artikel 3 i direktivet föreskrivs följande:

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

…

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

…”

8 I artikel 4.1 i direktivet föreskrivs följande:

”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.”

9 Direktivet ska, enligt dess artikel 5, 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.

Den nationella rätten

10 I Förenade kungariket anses 1992 års lag om fackföreningar och anställningsförhållanden (kodifiering) (The Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, nedan kallad 1992 års lag) införliva direktiv 98/59 i nationell rätt.

11 I section 188 i 1992 års lag, vilken avser överläggningsskyldigheten, föreskrivs följande:

”1 Då en arbetsgivare föreslår att säga upp 20 eller fler arbetstagare såsom övertaliga vid en arbetsplats inom en period av 90 dagar eller mindre, ska arbetsgivaren överlägga om uppsägningen med de personer som är behöriga representanter för de anställda som kan komma att beröras av de föreslagna uppsägningarna eller som kan komma att beröras av åtgärder som vidtas i samband med dessa uppsägningar.

1A Överläggningarna ska inledas i god tid och i varje fall

a) minst 90 dagar innan de första uppsägningarna verkställs, då arbetsgivaren föreslår att säga upp 100 eller fler arbetstagare enligt vad som anges i punkt 1, och

b) minst 30 dagar innan de första uppsägningarna verkställs, i andra fall.

...

2 Överläggningarna ska innefatta diskussioner om hur

a) uppsägningar kan undvikas,

b) antalet arbetstagare som sägs upp kan minskas, och

c) konsekvenserna av uppsägningarna kan lindras

och ska hållas med avsikt att nå en överenskommelse med de behöriga representanterna.

…

...

4 Vid överläggningarna ska arbetsgivaren skriftligen delge de behöriga representanterna

a) skälen för arbetsgivarens förslag,

b) antalet anställda som enligt förslaget ska sägas upp som övertaliga och en kategorisering av dessa,

c) det totala antalet anställda i varje sådan kategori som ingår i arbetsgivarens arbetsstyrka vid den aktuella arbetsplatsen,

d) den föreslagna metoden för att välja ut de anställda som kan komma att sägas upp,

e) den föreslagna metoden för att vidta uppsägningarna, med beaktande av eventuella överenskommelser härom, inklusive perioden under vilken uppsägningarna ska verkställas, och

f) den föreslagna beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning (utöver dem som är fastställda i, eller med stöd av, lag) till de arbetstagare som kan komma att sägas upp.

...

7 Om det i ett visst fall föreligger särskilda omständigheter som innebär att det inte rimligen kan krävas att arbetsgivaren uppfyller något av villkoren i punkterna 1A, 2 och 4 är arbetsgivaren skyldig att, i den mån det är möjligt, vidta alla de åtgärder som rimligen kan krävas i den aktuella situationen för att uppfylla villkoret. ...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

12 Den amerikanska militärbasen Reserved Storage Activity (nedan kallad militärbasen RSA) i Hythe (Förenade kungariket), där fartyg och annan utrustning reparerades, hade cirka 200 anställda. De anställda respresenterades av Local National Executive Council.

13 I början av år 2006 gjordes en granskning av verksamheten på militärbasen och en rapport lades fram den 13 mars 2006. Av denna rapport framgår det att Secretary of the US Army (arméministern) i Förenta staterna hade fattat beslut om att lägga ned basen. Enligt detta beslut, vilket senare godkändes av Secretary of Defense (försvarsministeriet), skulle verksamheten på militärbasen RSA upphöra vid utgången av september månad 2006.

14 De amerikanska myndigheterna underrättade informellt de militära myndigheterna i Förenade kungariket om beslutet i början av april 2006. Den 21 april 2006 offentliggjordes det i medierna att militärbasen RSA skulle läggas ned. Den 9 maj 2006 mottog regeringen i Förenade kungariket en formell underrättelse om att basen skulle återgå till Förenade konungariket den 30 september 2006.

15 De amerikanska myndigheterna överlämnade i juni 2006 en skrivelse till medlemmarna i Local National Executive Council om att alla anställda på basen skulle sägas upp. Vid ett möte den 14 juni 2006 informerade de amerikanska myndigheterna representationsorganet om att de ansåg att överläggningarna hade inletts den 5 juni 2006.

16 Det formella beslutet att säga upp anställningsavtalen fattades vid den amerikanska arméns högkvarter i Europa (USAEUR), vilket ligger i Mannheim (Tyskland). Beskeden om uppsägning skickades den 30 juni 2006 och av dessa framgick att anställningen skulle upphöra den 29 eller den 30 september 2006.

17 Christine Nolan väckte talan mot USA vid Southampton Employment Tribunal (arbetsdomstolen i Southampton), varvid hon gjorde gällande att USA inte hade överlagt med arbetstagarrepresentanterna. I en fastställelsedom i ansvarsfrågan (*liability judgment*) konstaterade Southampton Employment Tribunal att arbetsgivaren hade brustit i sina skyldigheter att överlägga med arbetstagarrepresentanterna och biföll Christine Nolans talan. I en fullgörelsedom avseende ersättning (*remedy judgment*) förpliktade Southampton Employment Tribunal arbetsgivaren att betala viss ersättning till arbetstagarna genom en så kallad skyddsåtgärd (*protective award*) omfattande alla medborgare i Förenade kungariket som var civilanställda vid militärbasen RSA den 29 juni 2006.

18 USA överklagade domen till Employment Appeal Tribunal (arbetsdomstol i andra instans), vilken i huvudsak fastställde de avgöranden som meddelats i första instans.

19 USA överklagade domen från Employment Appeal Tribunal till Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), vilken fann att den inte kunde avgöra målet utan ett klargörande avseende tolkningen av direktiv 98/59. Court of Appeal beslutade därmed att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Uppkommer arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar om kollektiva uppsägningar enligt direktiv 98/59 … när arbetsgivaren planerar att fatta, men ännu inte har fattat, ett strategiskt affärsmässigt eller operativt beslut som sannolikt eller oundvikligen kommer att leda till kollektiva uppsägningar eller … först när arbetsgivaren verkligen har fattat ett sådant beslut och planerar att vidta de uppsägningar som beslutats?”

Domstolens behörighet

Yttranden som har kommit in till domstolen

20 Domstolen har gett parterna i det nationella målet, Förenade kungarikets regering, Europeiska kommissionen och Eftas övervakningsmyndighet (nedan kallad övervakningsmyndigheten) tillfälle att yttra sig skriftligen i frågan huruvida en uppsägning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, av ett anställningsförhållande mellan en medborgare i Förenade kungariket och ett tredjeland, i detta fall USA, omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 98/59, särskilt med beaktande av vad som anges i artikel 1.2 b i direktivet.

21 I sitt yttrande i frågan har Christine Nolan hävdat att införlivandet av direktiv 98/59 i Förenade kungariket innebär att arbetstagare som är anställda av utländska stater, såsom USA, omfattas av tillämpningsområdet för den nationella införlivandelagstiftningen. Den nationella lagstiftningen är således tillämplig på sådana arbetstagare oberoende av om de ingår i de kategorier av arbetstagare som enligt artikel 1.2 b i direktiv 98/59 undantas från direktivets tillämpningsområde.

22 Christine Nolan har gjort gällande att domstolen – med hänvisning till vad domstolen uttalat i dom av den 17 juli 1997 i mål C-28/95, Leur-Bloem (REG 1997, s. I-4161), och av den 15 januari 2002 i mål C-43/00, Andersen og Jensen (REG 2002, s. I-379) – är behörig att tolka direktiv 98/59, även om den situation hon befinner sig i inte direkt regleras av unionsrätten, eftersom den brittiske lagstiftaren, genom införlivande av direktivet i nationell rätt, har valt att anpassa den nationella lagstiftningen till unionsrätten.

23 Enligt Christine Nolan har de nationella domstolarna beaktat den känsliga karaktären hos de frågor som behandlas i det nationella målet. Christine Nolan har vidare erinrat om att USA inte har gjort gällande statsimmunitet innebärande att de som stat inte kan ställas inför rätta för sina handlingar och att de inte till sitt försvar har åberopat ”särskilda omständigheter” i den mening som avses i section 188.7 i 1992 års lag. I andra hand har Christine Nolan anfört att hennes anställningsförhållande ändå inte var undantaget från tillämpningsområdet för direktiv 98/59, eftersom hon inte var anställd i en ”offentlig myndighet eller offentligrättslig inrättning” och något sådant aldrig har gjorts gällande i det nationella målet.

24 USA har anfört att direktiv 98/59, enligt skälen 4 och 6 i detsamma, avser förverkligandet av den inre marknaden och att det klart framgår av artikel 1.2 b i direktivet att det inte avser alla typer av uppsägningar. De anser att det skulle vara oförenligt med den klara ordalydelsen i direktiv 98/59 och med de folkrättsliga principerna, särskilt principerna om statligt höghetshandlande (*jure imperii*) och internationell hövlighet (*comity of nations*), att tillämpa direktivet, eller den lagstiftning genom vilken det införlivats i nationell rätt, i det nationella målet.

25 USA anser således att en uppsägning såsom den som är i fråga i det nationella målet inte omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 98/59, eftersom den följer av ett strategiskt beslut av en suverän stat om nedläggning av en militärbas.

26 Kommissionen anser att det är tveksamt om direktiv 98/59 är tillämpligt i detta fall, eftersom Christine Nolans arbetsgivare var Förenta staternas armé, som är ett organ tillhörande en suverän stat. Kommissionen har emellertid framhävt att nedläggningen av en militärbas kan ha samma konsekvenser för basens civilanställda som ett beslut om att avveckla ett kommersiellt företag.

27 Kommissionen anser att direktiv 98/59 och rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, s. 16) ska tolkas på så sätt att de har samma tillämpningsområde, för att åstadkomma ett konsekvent tillvägagångssätt i fall som

avser skydd för arbetstagare. Med hänvisning till artikel 1.1 c i direktiv 2001/23, vilket upphävde rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 61, s. 26; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 91) och till dom av den 6 september 2011 i mål C-108/10, Scattolon (REU 2011, s. I-7491), punkterna 56 och 57, har kommissionen hävdat att både direktiv 98/59 och direktiv 2001/23 är tillämpliga på offentliga företag som bedriver ekonomisk verksamhet, men att de däremot inte är tillämpliga när det är fråga om en omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan sådana myndigheter.

28 Kommissionen har anfört att det huvudsakligen var strategiska skäl som låg bakom USA:s beslut att lägga ned militärbasen RSA och att säga upp den lokalanställda civila personal som arbetade där. Eftersom dessa uppsägningar, enligt kommissionens uppfattning, utgör åtgärder som vidtagits av en offentlig myndighet som ett led i en administrativ omorganisation anser den att skyddsomfånget i direktiv 98/59 inte kan utsträckas till att omfatta de aktuella arbetstagarna, även om de kan anses ha bedrivit ekonomisk verksamhet. Härav följer, enligt kommissionen, att den uppsägning som är i fråga i det nationella målet inte omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 98/59.

29 Enligt övervakningsmyndigheten slog Employment Appeal Tribunal fast att Förenade kungariket hade valt att införliva direktiv 98/59 utan att härvid undanta sådana anställda hos offentliga myndigheter eller offentligrättsliga inrättningar som avses i artikel 1.2 b i direktivet. Övervakningsmyndigheten har vidare erinrat om att fackföreningar som representerar anställda hos offentliga myndigheter eller inrättningar i många fall har väckt talan mot lagstiftning genom vilket direktiv 98/59 införlivas med nationell rätt. Dessutom har den nationella domstolen, enligt övervakningsmyndigheten, anfört att den advokat som företräder USA har medgett att begränsningen i tillämpningsområdet för direktiv 98/59 i dess artikel 1.2 inte avser arbetstagare som är anställda av en utländsk suverän stat.

30 Övervakningsmyndigheten anser att artikel 1.2 i direktiv 98/59 kan förstås så, att den endast hänvisar till medlemsstaternas offentliga myndigheter och offentligrättsliga inrättningar och att begränsningen i dess tillämpningsområde således inte avser offentliga myndigheter och offentligrättsliga inrättningar i tredjeländer. Denna inställning grundas på tankegången att även om medlemsstaterna ger de offentligt anställda ett skydd som motsvarar det som erbjuds i direktiv 98/59 så är det inte säkert att ett det i liknande situationer finns ett sådant skydd enligt rättsordningen i ett tredjeland.

31 Dessutom framgår det, enligt övervakningsmyndigheten, av dom av den 18 oktober 1990 i de förenade målen C-297/88 och C-197/89, Dzodzi (REG 1990, s. I-3763; svensk specialutgåva, volym 10, s. 531), punkterna 36 och 37, att domstolen i detta fall är behörig att meddela förhandsavgörande, eftersom lagstiftaren i Förenade kungariket, genom den nationella lagstiftning som införlivar direktiv 98/59, har gjort direktivet tillämpligt på anställda hos offentliga myndigheter och således i princip har gett dessa arbetstagare samma skydd som anställda i den privata sektorn. Mot bakgrund härav anser övervakningsmyndigheten att de uppsägningar som är i fråga i det nationella målet omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 98/59 och att domstolen, även om uppsägningarna skulle anses falla utanför direktivets tillämpningsområde, med beaktande av omständigheterna i förevarande fall ska besvara den fråga som ställts avseende tolkningen av direktivet.

Domstolens svar

32 För att kunna besvara frågan om huruvida tillämpningsområdet för direktiv 98/59 omfattar en sådan uppsägning som är i fråga i det nationella målet, genom vilken ett anställningsförhållande mellan en medborgare i en medlemsstat och ett tredjeland avslutas på grund av nedläggning i medlemsstaten av en militärbas som tillhör detta tredjeland, måste domstolen inledningsvis tolka ordalydelsen i artikel 1.2 i direktivet.

33 Enligt denna bestämmelse, som föreskriver undantag från direktivets tillämpningsområde, är direktivet inte tillämpligt på arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter eller offentligrättsliga inrättningar eller, i medlemsstater där detta begrepp inte finns, motsvarande organ.

34 Då de beväpnade styrkorna hör till en offentlig myndighet eller ett motsvarande organ framgår det klart av ordalydelsen av artikel 1.2 b i direktiv 98/59 att civilanställda på en militärbas omfattas av det undantag som föreskrivs i bestämmelsen.

35 Denna bedömning stöds dessutom av syftet med och systematiken i direktivet.

36 I detta hänseende erinrar domstolen om att direktiv 98/59 föregicks av 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) och att ett av målen med direktiv 98/59 var att kodifiera detta direktiv.

37 Under det lagstiftningsförfarande som ledde fram till antagandet av direktiv 75/129 redogjorde kommissionen, i sitt förslag till rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (KOM(72) 1400) av den 8 november 1972, för de omständigheter som gjorde det nödvändigt med lagstiftning på området. Kommissionen konstaterade särskilt att de stora skillnaderna mellan medlemsstaterna vad gäller skydd för arbetstagare vid uppsägning har en direkt inverkan på den gemensamma marknadens funktion, eftersom de skapar skillnader i konkurrensvillkoren som påverkar företagen när de fattar beslut om anställning.

38 Dessutom ska det noteras att direktiv 98/59 antogs med stöd av artikel 100 EG (nu artikel 94 EG), vilken gör det möjligt att företa en tillnärmning av lagstiftningen i medlemsstaterna om den har en direkt inverkan på den gemensamma (inre) marknadens upprättande eller funktion.

39 När det gäller syftet med direktiv 98/59 framgår det dessutom av skälen 4 och 6 i direktivet att avsikten är att förbättra skyddet för arbetstagare och den inre marknadens funktion.

40 Följaktligen kan det konstateras att direktiv 98/59 är en del av lagstiftningen om den inre marknaden.

41 Även om de väpnade styrkornas dimension och funktion påverkar sysselsättningen i en viss medlemsstat berör dessa aspekter inte den inre marknaden eller konkurrensen mellan företag. Såsom domstolen redan har slagit fast kan verksamhet som innebär ett utövande av offentliga maktbefogenheter, såsom det nationella försvaret, i princip inte kvalificeras som ekonomisk verksamhet (se domen i det ovannämnda målet Scattolon, punkt 44 och där angiven rättspraxis).

42 När det gäller övervakningsmyndighetens påstående att artikel 1.2 i direktiv 98/59 kan förstås så, att den endast avser de offentliga myndigheterna i medlemsstaterna och inte i tredjeländer räcker det att påpeka att en sådan skillnad mellan medlemsstaterna och tredjeländer inte på något vis framgår av bestämmelsens ordalydelse.

43 Domstolen finner följaktligen att uppsägningar av anställda på en militärbas, enligt undantaget i artikel 1.2 b i direktiv 98/59, under alla omständigheter faller utanför direktivets tillämpningsområde, oberoende av om militärbasen tillhör ett tredjeland. Mot bakgrund härav är det inte nödvändigt att särskilt beakta den omständigheten att det i förevarande fall rör sig om en militärbas som tillhör ett tredjeland, vilket är en fråga som har folkrättsliga konsekvenser (se, för ett liknande resonemang, när det gäller anställning av personal på en ambassad tillhörig ett tredjeland, dom av den 19 juli 2012 i mål C-154/11, Mahamdia, punkterna 54–56).

44 Christine Nolan och övervakningsmyndigheten har anfört att även om direktiv 98/59 inte är tillämpligt i det nationella målet så är domstolen ändå behörig att meddela förhandsavgörande, eftersom den nationella lagstiftaren, genom den nationella lagstiftning som införlivar direktiv 98/59, har gjort direktivet tillämpligt på anställda hos offentliga myndigheter.

45 Domstolen har vid ett flertal tillfällen förklarat sig vara behörig att meddela förhandsavgörande beträffande unionsbestämmelser i fall då omständigheterna i målet vid den nationella domstolen inte omfattades av unionsrättens tillämpningsområde, men då dessa bestämmelser hade blivit tillämpliga genom nationell rätt, därför att det i den nationella rätten hade hänvisats till deras innehåll (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 december 2011 i mål C-482/10, Cicala, REU 2011, s. I-14139, punkt 17 och där angiven rättspraxis).

46 Domstolen har tidigare slagit fast att när regleringen i nationell lagstiftning av situationer som inte omfattas av den aktuella unionsrättsakten anpassats till den reglering som har valts i denna rättsakt föreligger det ett klart unionsintresse av att de bestämmelser som har hämtats från unionsrättsakten blir tolkade på ett enhetligt sätt, oberoende av under vilka omständigheter de ska tillämpas, för att i framtiden undvika skilda tolkningar (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 juli 2011 i mål C-310/10, Agafiței m.fl., REU 2011, s. I-5989, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

47 Det är således motiverat att domstolen tolkar unionsbestämmelser i situationer som inte omfattas av unionsrätten när dessa bestämmelser har blivit tillämpliga på sådana situationer på ett direkt och ovillkorligt sätt i syfte att säkerställa att de behandlas på samma sätt som de situationer som omfattas av unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Cicala, punkt 19 och där angiven rättspraxis).

48 Mot bakgrund härav ska det prövas om det i det nationella målet krävs att domstolen tolkar direktiv 98/59 av det skälet att det framgår på ett tillräckligt klart sätt att bestämmelserna i direktivet, genom nationell rätt, har blivit tillämpliga på ett direkt och ovillkorligt sätt i sådana situationer som de som föreligger i det nationella målet, vilka inte omfattas av direktivets tillämpningsområde.

49 Det framgår av beslutet om hänskjutande att USA hade kunnat göra gällande statsimmunitet i egenskap av suverän stat och därmed kunnat åstadkomma en avvisning av det nationella målet om sådan immunitet hade åberopats i den inledande fasen av det nationella förfarandet.

50 Det ska tilläggas att ett tredjeland, enligt den nationella domstolen, kan göra gällande att det föreligger sådana ”särskilda omständigheter”(”special circumstances”) som avses i section 188.7 i 1992 års lag och som innebär att den inte är skyldig att hålla de överläggningar som är obligatoriska vid kollektiv uppsägning enligt section 188.1A, 188.2 och 188.4 i lagen.

51 Härav följer att det inte framgår tillräckligt klart av handlingarna i målet att den reglering som valts i direktiv 98/59, genom den nationella rätten, har blivit automatiskt tillämplig i en sådan situation som den som är i fråga i det nationella målet.

52 Under dessa omständigheter kan det inte anses att bestämmelserna i direktiv 98/59, vilka avses med tolkningsfrågan, som sådana har blivit tillämpliga, genom den nationella rätten, på ett direkt och ovillkorligt sätt på en sådan situation som är för handen i det nationella målet.

53 Det är visserligen i unionens intresse att se till att det sker en enhetlig tolkning av bestämmelserna i en unionsrättsakt och bestämmelserna i den nationella rätt genom vilken denna rättsakt införlivas och genom vilken den görs tillämplig utanför dess tillämpningsområde.

54 Detta är emellertid inte fallet när det, såsom i det nationella målet, i en unionsrättsakt uttryckligen föreskrivs undantag från dess tillämpningsområde.

55 Om unionslagstiftaren på ett otvetydigt sätt anger att den rättsakt som antagits inte är tillämplig inom ett visst område har lagstiftaren nämligen, åtminstone till dess att det eventuellt antas nya unionsbestämmelser, gett avkall på syftet att uppnå en enhetlig tolkning och tillämpning av rättsreglerna på detta undantagna område.

56 Det kan således inte slås fast eller presumeras att det finns ett unionsintresse av att, inom ett område som unionslagstiftaren undantagit från tillämpningsområdet för den rättsakt som antagits, uppnå en enhetlig tolkning av bestämmelserna i denna rättsakt.

57 Av det ovan anförda följer att domstolen, med beaktande av föremålet för den fråga som ställts av Court of Appeal, inte är behörig att pröva tolkningsfrågan.

Rättegångskostnader

58 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 yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

Europeiska unionens domstol saknar behörighet att besvara den fråga som har ställts av Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Förenade kungariket), genom beslut av den 6 december 2010.

Underskrifter