Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

30. oktober 2025 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 98/59/EF – kollektive afskedigelser – artikel 3, stk. 1, første afsnit – krav om forudgående meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse til den kompetente offentlige myndighed – meddelelsens overensstemmelse med direktivets bestemmelser – foreligger ikke – opsigelsens gyldighed – artikel 4, stk. 1, første afsnit – karensperiode«

I sag C-134/24 [Tomann] [i],

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) ved afgørelse af 1. februar 2024, indgået til Domstolen den 20. februar 2024, i sagen

UR som kurator i konkursboet efter V GmbH,

mod

DF,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, M.L. Arastey Sahún (refererende dommer), og dommerne J. Passer, E. Regan, D. Gratsias og B. Smulders,

generaladvokat: R. Norkus,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– UR som kurator i konkursboet efter V GmbH ved Rechtsanwalt M. Richter,

– Europa-Kommissionen ved S. Delaude og B.-R. Killmann, som befuldmægtigede,

* Processprog: tysk.

[i] Den foreliggende sags navn er et vedtaget navn. Det svarer ikke til et navn på en part i sagen.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 27. februar 2025,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 3, stk. 1, artikel 4, stk. 1, første afsnit, og artikel 6 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT 1998, L 225, s. 16), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2015/1794 af 6. oktober 2015 (EUT 2015, L 263, s. 1) (herefter »direktiv 98/59«).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem UR som kurator i konkursboet efter V GmbH og DF vedrørende gyldigheden af opsigelsen af DF i forbindelse med en plan om kollektiv afskedigelse.

Retsforskrifter

EU-retten

3 2. og 12. betragtning til direktiv 98/59 har følgende ordlyd:

»(2) [D]et er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet[.]

[...]

(12) [M]edlemsstaterne bør sikre, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af forpligtelserne i dette direktiv.«

4 Direktivets artikel 1, stk. 1, bestemmer følgende:

»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 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere

      [...]
   ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden 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.«

5 Det nævnte direktivs artikel 2 fastsætter:

»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:

[…]

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

   […]

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.«

6 Direktivets artikel 3, stk. 1, første og fjerde afsnit, bestemmer følgende:

»1. 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.«

7 Artikel 4 i direktiv 98/59 er affattet således:

»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.

3. Er den i stk. 1 omhandlede oprindelige frist kortere end 60 dage, kan medlemsstaten give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forlænge den oprindelige frist indtil 60 dage efter meddelelsen, når der er risiko for, at der ikke inden for den oprindelige frist kan findes en løsning på de problemer, som de planlagte kollektive afskedigelser rejser.

Medlemsstaterne kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for yderligere forlængelser.

Arbejdsgiveren skal underrettes om forlængelsen og om begrundelsen herfor inden udløbet af den i stk. 1 fastsatte oprindelige frist.

[...]«

8 Dette direktivs artikel 6 har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.«

Tysk ret

Den borgerlige lovbog

9 § 134 i Bürgerliches Gesetzbuch (borgerlig lovbog, herefter »den borgerlige lovbog«) har følgende ordlyd:

»En retsakt, der er i strid med et lovbestemt forbud, er ugyldig, medmindre andet følger af loven.«

10 Den borgerlig lovbogs § 615 fastsætter følgende:

»Såfremt modtageren af en ydelse ikke i rette tid tager imod ydelsen, kan den, der skal levere ydelsen, kræve betaling for de aftalte ydelser, der ikke har kunnet leveres på grund af forsinkelsen, uden at det kan pålægges vedkommende at skulle erlægge disse på et senere tidspunkt. [...]«

Lov om beskyttelse mod afskedigelser

11 § 17 i Kündigungsschutzgesetz (lov om beskyttelse mod afskedigelser) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »lov om beskyttelse mod afskedigelser«), bestemmer følgende:

»(1) Det påhviler arbejdsgiveren at give arbejdsformidlingen meddelelse inden afskedigelse af:

1. i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 20 og mere end 60 arbejdstagere: mere end 5 arbejdstagere

   [...]

   i løbet af en periode på 30 kalenderdage. [...]

   [...]

(3) [...] Den i stk. 1 omhandlede meddelelse skal gives skriftligt og vedlægges samarbejdsudvalgets udtalelse om afskedigelserne. Hvis der ikke foreligger en udtalelse fra samarbejdsudvalget, er meddelelsen gyldig, hvis arbejdsgiveren sandsynliggør, at vedkommende underrettede samarbejdsudvalget mindst to uger før afgivelsen af den i stk. 2, første punktum, omhandlede meddelelse, og beskriver drøftelsernes status. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om arbejdsgiverens navn, virksomhedens hjemsted og art, samt årsagerne til de påtænkte afskedigelser, hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører, samt hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører, i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted, og hvilke kriterier der vil blive anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges. Meddelelsen skal endvidere med samarbejdsudvalgets samtykke til brug for arbejdsformidlingen indeholde oplysninger om køn, alder, erhverv og statsborgerskab for de arbejdstagere, der skal afskediges. [...]«

12 § 18, stk. 1 og 2, i lov om beskyttelse mod afskedigelser er affattet således:

»(1) De afskedigelser, der skal gives meddeles om i henhold til § 17, får først virkning efter udløbet af en måned efter arbejdsformidlingens modtagelse af meddelelsen med sidstnævntes samtykke, idet nævnte samtykke også kan gives med tilbagevirkende kraft indtil datoen for indgivelsen af ansøgningen.

(2) I visse tilfælde kan arbejdsformidlingen bestemme, at afskedigelserne først får virkning efter udløbet af en frist på højst to måneder efter modtagelsen af meddelelsen.«

Lov om social sikring

13 § 20, stk. 1 og 2, i Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (tiende bog i lov om social sikring), i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, har følgende ordlyd:

»(1) Myndigheden efterprøver de faktiske omstændigheder ex officio. Myndigheden fastlægger arten og omfanget af efterprøvelsen og er ikke bundet af parternes argumenter og anmodninger om bevis.

(2) Myndigheden skal tage hensyn til alle relevante omstændigheder i det konkrete tilfælde, herunder de omstændigheder, der kommer parterne til gode.«

Lov om arbejdsretternes organisation

14 § 45 i Arbeitsgerichtsgesetz (lov om arbejdsretternes organisation) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »lov om arbejdsretternes organisation«), bestemmer følgende:

»(1) Ved [Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland)] nedsættes en udvidet afdeling [(herefter »den udvidede afdeling)].

(2) Den udvidede afdeling træffer afgørelse, når en afdeling for så vidt angår et retligt spørgsmål vil fravige den afgørelse, som en anden afdeling eller den udvidede afdeling har truffet.

(3) En henvisning til den udvidede afdeling kan kun antages til realitetsbehandling, hvis den afdeling, hvis afgørelse påtænkes fraveget, efter anmodning fra den afdeling, der behandler sagen, har erklæret, at den fastholder sin retsopfattelse. [...] Den pågældende afdeling træffer sin afgørelse om anmodningen og svaret herpå ved kendelse, i den sammensætning, der kræves ved afsigelse af domme.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

15 DF havde siden 1994 været ansat ved V Gmbh.

16 Den 1. december 2020 blev dette selskab taget under insolvensbehandling, og UR blev udpeget som kurator.

17 Den 2. december 2020 opsagde UR DF's ansættelseskontrakt med virkning fra den 31. marts 2021. Det er ubestridt, at UR opsagde mere end 5 arbejdstagere inden for en periode på 30 kalenderdage.

18 Efterfølgende anlagde DF et søgsmål ved Arbeitsgericht Hamburg (arbejdsretten i Hamburg, Tyskland) med påstand om dels, at det blev fastslået, at ansættelsesforholdet skulle fortsætte, dels at UR skulle tilpligtes at opretholde DF's ansættelse indtil den endelige afslutning af den sag, der var anlagt til prøvelse af afskedigelsen.

19 Til støtte for søgsmålet gjorde DF gældende, at opsigelsen af vedkommendes ansættelseskontrakt var ugyldig, idet UR ikke forinden havde givet meddelelse om den kollektive afskedigelse som omhandlet i § 17, stk. 1, i lov om beskyttelse mod afskedigelser.

20 UR nedlagde påstand om frifindelse i det af DF anlagte søgsmål og gjorde gældende, at bestemmelserne om kollektive afskedigelser ikke fandt anvendelse i det foreliggende tilfælde, eftersom V GmbH kun beskæftigede 19 arbejdstagere på tidspunktet for indledningen af insolvensbehandlingen. Tærsklen for, hvornår det er obligatorisk at give meddelelse om kollektive afskedigelser som fastsat i § 17, stk. 1, i lov om beskyttelse mod afskedigelser, var således ikke nået. Det fremgår i øvrigt af forelæggelsesafgørelsen, at UR før den 31. marts 2021, hvor opsigelsen af DF's ansættelseskontrakt fik virkning, hverken havde givet denne meddelelse eller afhjulpet manglen på en sådan meddelelse.

21 Ved dom af 20. april 2021 gav Arbeitsgericht Hamburg (arbejdsretten i Hamburg) DF medhold.

22 Ved dom af 3. februar 2022 forkastede Landesarbeitsgericht Hamburg (den regionale appeldomstol i arbejdsretlige sager i Hamburg, Tyskland) den appel, som UR havde iværksat til prøvelse af denne dom.

23 UR har herefter iværksat revisionsappel til prøvelse af denne dom ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager), som er den forelæggende ret, som har henvist hovedsagen til denne domstols sjette afdeling (herefter »sjette afdeling«).

24 Ved kendelse af 11. maj 2023 har denne afdeling fastslået, at V GmbH »sædvanligvis« beskæftigede mere end 20 arbejdstagere på tidspunktet for afskedigelsen i hovedsagen, således at UR inden opsigelsen af DF's ansættelseskontrakt burde have givet meddelelse om den kollektive afskedigelse i henhold til § 17, stk. 1, i lov om beskyttelse mod afskedigelser.

25 Ved en anden kendelse af 14. december 2023 har den nævnte afdeling anført, at den er i tvivl om, hvilken sanktion der skal pålægges, i tilfælde af at en sådan meddelelse ikke er blevet givet, eller i tilfælde af at de betingelser, der i medfør af lov om beskyttelse mod afskedigelser gælder i forbindelse med meddelelsesproceduren, ikke er overholdt. Denne afdeling er i modsætning til sin tidligere praksis af den opfattelse, at den omstændighed, at der ikke blev givet meddelelse, eller at de gældende betingelser ikke blev overholdt, ikke kan medføre, at opsigelsen af ansættelseskontrakten er ugyldig i henhold til den borgerlige lovbogs § 134. Det tilkommer alene lovgiver at fastsætte en sådan sanktion.

26 For det første kan § 17, stk. 1 og 3, i lov om beskyttelse mod afskedigelser, som fastsætter en forpligtelse til at give forudgående meddelelse om kollektive afskedigelser, ikke anses for et »lovbestemt forbud« som omhandlet i den borgerlige lovbogs § 134. For det andet er der heller ikke fastsat en sanktion i form af »ugyldighed« i artikel 4, stk. 1, i direktiv 98/59.

27 Sjette afdeling er imidlertid af den opfattelse, at den, henset til praksis fra anden afdeling ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) (herefter »anden afdeling«) vedrørende de sanktioner, der skal pålægges, i tilfælde af at proceduren for meddelelse af kollektive afskedigelser er behæftet med mangler, inden for rammerne af den sag, der er indbragt for den, ikke kan undlade at fastslå, at den omhandlede afskedigelse er ugyldig, og således at fravige sin egen tidligere praksis, uden først at have foretaget en intern høring i henhold til § 45, stk. 3, i lov om arbejdsretternes organisation med henblik på at bringe fortolkningsuoverensstemmelser mellem forskellige afdelinger ved denne domstol til ophør.

28 På grundlag af denne bestemmelse har sjette afdeling således ved kendelse af 14. december 2023 forelagt anden afdeling spørgsmålet om, hvorvidt »[denne afdeling fastholder] analysen […], hvorefter opsigelsen af ansættelseskontrakten er en retlig handling, [som er i strid med] et lovbestemt forbud som omhandlet i § 134 [i lov om beskyttelse mod afskedigelser], og som derfor medfører, at [opsigelsen] er ugyldig, hvis der på tidspunktet for denne opsigelse ikke er blevet givet nogen gyldig meddelelse i medfør af § 17, stk. 1 og 3, [i lov om beskyttelse mod afskedigelser]«.

29 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at anden afdeling, som er det dommerkollegium ved den forelæggende ret, der har indgivet den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse, hidtil har fastslået, at en opsigelse af en ansættelseskontrakt, der er foretaget uden en sådan forudgående meddelelse, er ugyldig og ikke kan bringe den nævnte ansættelseskontrakt til ophør.

30 Henset til det spørgsmål, som sjette afdeling har forelagt den, er anden afdeling i lighed med sjette afdeling af den opfattelse, at det kan være uforholdsmæssigt at lægge til grund, bl.a. i medfør af de forpligtelser, der er pålagt ved EU-retten, at opsigelsen af den omhandlede ansættelseskontrakt skal annulleres, når der ikke er givet forudgående meddelelse om kollektive afskedigelser. Efter anden afdelings opfattelse skal der sondres mellem den situation, hvor der slet ikke er givet meddelelse, og den situation, hvor der er givet en meddelelse om kollektive afskedigelser, som ikke opfylder de formelle eller materielle betingelser, der er fastsat i national ret eller i EU-retten.

31 Hvad angår den første situation, nemlig den fuldstændige mangel på forudgående meddelelse om kollektive afskedigelser, har anden afdeling anført, at i henhold til national ret fortsætter den opsagte ansættelseskontrakt med at have virkning indtil udløbet af karensperioden på en måned i overensstemmelse med § 18, stk. 1, i lov om beskyttelse mod afskedigelser. Opsigelse af en ansættelseskontrakt inden for rammerne af en plan om kollektiv afskedigelse, der er omfattet af forpligtelsen til at foretage forudgående meddelelse, kan således først få virkning fra det tidspunkt, hvor en sådan meddelelse er blevet givet.

32 Denne afdeling har endvidere anført, at virkningerne af en sådan opsigelse i henhold til § 18, stk. 1, i den nævnte lov »suspenderes«, indtil den meddelelse om kollektive afskedigelser, der oprindeligt ikke blevet givet, er foretaget, for at gøre det muligt for den kompetente arbejdsformidling at forberede placeringen af de arbejdstagere, der berøres af de kollektive afskedigelser.

33 Da denne bestemmelse skal fortolkes i overensstemmelse med EU-retten, ønsker samme afdeling oplyst, om artikel 4, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en sådan opsigelse ikke kan få virkning før udløbet af den frist på 30 dage, der er fastsat heri.

34 Hvad angår den anden situation, der er nævnt i denne doms præmis 30, er anden afdeling af den opfattelse, at den nævnte artikel 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den frist på 30 dage, der er fastsat i denne bestemmelse, og den frist, der er fastsat i § 18, stk. 1, i lov om beskyttelse mod afskedigelser kun kan begynde at løbe og dermed udløbe, hvis meddelelsen om de kollektive afskedigelser er i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, fjerde afsnit, i direktiv 98/59.

35 Denne fortolkning støttes dels af henvisningen i dette direktivs artikel 4, stk. 1, til direktivets artikel 3, stk. 1, dels af det formål, der forfølges med kravet om at give meddelelse om kollektive afskedigelser, nemlig at gøre det muligt for den kompetente offentlige myndighed at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser, i overensstemmelse med det nævnte direktivs artikel 4, stk. 2 og 3.

36 Anden afdeling ønsker desuden oplyst, om en arbejdsgiver, der har opsagt ansættelseskontrakter uden at give forudgående meddelelse om den plan om kollektiv afskedigelse, inden for rammerne af hvilken disse opsigelser indgår, kan afhjælpe denne manglende meddelelse på et senere tidspunkt med den følge, at opsigelserne får virkning ved udløbet af den frist på 30 dage, der er fastsat i denne artikel 4, stk. 1, uden at det er nødvendigt at foretage en ny opsigelse af kontrakterne.

37 Efter denne afdelings opfattelse sikrer den omstændighed, at fristen på 30 dage først begynder at løbe fra det tidspunkt, hvor der efterfølgende gives meddelelse, at den kompetente offentlige myndighed råder over en minimumsfrist til at søge løsninger på de problemer, som de pågældende kollektive afskedigelser rejser, i overensstemmelse med direktivets artikel 4, stk. 2 og 3.

38 Den nævnte afdeling er af den opfattelse, at dom af 27. januar 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), ikke er til hinder for en sådan fortolkning. I denne dom begrænsede Domstolen sig nemlig til at fastslå, at det først er muligt at opsige ansættelseskontrakterne, når der er givet meddelelse herom til den kompetente offentlige myndighed, og den fastslog således ikke, at de nævnte opsigelser af ansættelseskontrakterne »uigenkaldeligt« ville være behæftet med ugyldighed, såfremt der ikke på behørig vis var givet forudgående meddelelse om de kollektive afskedigelser.

39 Den »sanktion«, der pålægges, i tilfælde af at meddelelsen om kollektive afskedigelser indgives for sent, består således i, at retsvirkningerne af de nævnte opsigelser af ansættelseskontrakterne midlertidigt suspenderes, og i en forpligtelse for arbejdsgiveren til at udbetale løn til de pågældende arbejdstagere indtil udløbet af fristen på 30 dage.

40 Endelig ønsker anden afdeling oplyst, om national ret, henset til artikel 6 i direktiv 98/59, hvorefter medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, kan overlade det alene til den kompetente offentlige myndighed at undersøge, om den forudgående meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse er foretaget i overensstemmelse med reglerne, og at fastslå, at den frist på 30 dage, der er fastsat i direktivets artikel 4, stk. 1, er udløbet. Denne konstatering ville således være bindende for de domstole, der påkender arbejdsretlige sager, og for en arbejdstager, der inden for rammerne af en tvist om arbejdsforholdets ophør ønsker at anfægte en sådan administrativ konstatering ved et søgsmål.

41 Anden afdeling har anført, at det ganske vist af dom af 5. oktober 2023, Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, præmis 45), fremgår, at det nævnte direktivs artikel 6 pålægger medlemsstaterne at sikre en effektiv retsbeskyttelse for arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne. Dette krav vedrører imidlertid udelukkende den høringsprocedure, der er fastsat i artikel 2 i direktiv 98/59, som ingen myndighed er involveret i, og som i modsætning til den procedure for forudgående meddelelse af planen om kollektiv afskedigelse, der er fastsat i direktivets artikel 3 og 4, har til formål at forhindre opsigelser af de berørte arbejdstageres ansættelseskontrakter. En anden fortolkning ville være uforenelig med anvendelsen af ordene »og/eller« i direktivets artikel 6 og 12. betragtning hertil.

42 På denne baggrund har anden afdeling ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 4, stk. 1, i [direktiv 98/59] fortolkes således, at en opsigelse [af en ansættelseskontrakt] som led i en meddelelsespligtig kollektiv afskedigelse, først kan bringe en berørt arbejdstagers [ansættelsesforhold] til ophør, når [karensperioden] er [udløbet]?

Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende:

2) Forudsætter [udløbet af karensperioden] ikke kun en meddelelse om kollektiv afskedigelse, eller skal meddelelsen opfylde kravene i artikel 3, stk. 1, fjerde afsnit, i direktiv 98/59?

3) Kan en arbejdsgiver, som har annonceret meddelelsespligtige opsigelser [af ansættelseskontrakter] uden (behørig) meddelelse om kollektiv afskedigelse, indgive meddelelsen efterfølgende med den konsekvens, at de pågældende arbejdstageres [ansættelsesforhold] efter [udløbet af karensperioden] kan bringes til ophør med de allerede tidligere meddelte opsigelser?

Såfremt det første og det andet spørgsmål besvares bekræftende:

4) Er det foreneligt med artikel 6 i direktiv 98/59, når den nationale lovgivning overlader det til den kompetente myndighed, uden anfægtelsesmulighed for arbejdstageren og med bindende virkning for domstolene i arbejdsretlige sager, at afgøre, hvornår [karensperioden udløber] i den konkrete sag, eller skal arbejdstageren have en ufravigelig ret til at anlægge en retssag til prøvelse af rigtigheden af myndighedernes afgørelse?«

Formaliteten vedrørende anmodningen om præjudiciel afgørelse

43 Det følger af fast retspraksis, at proceduren efter artikel 267 TEUF er et middel til samarbejde mellem Domstolen og de nationale retter, som giver Domstolen mulighed for at forsyne de nationale retter med de elementer vedrørende fortolkningen af EU-retten, som er nødvendige for, at de kan afgøre de for dem verserende tvister, og at begrundelsen for den præjudicielle forelæggelsesprocedure ikke er, at der skal afgives responsa vedrørende generelle eller hypotetiske spørgsmål, men at der foreligger et behov med henblik på selve afgørelsen af en retstvist (dom af 16.5.2024, Toplofikatsia Sofia (Begrebet sagsøgtes bopæl), C-222/23, EU:C:2024:405, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

44 Som det fremgår af selve ordlyden af artikel 267 TEUF, skal den præjudicielle afgørelse, der anmodes om, være »nødvendig« for, at den forelæggende ret kan »[afsige] sin dom« i den sag, der verserer for den (dom af 16.5.2024, Toplofikatsia Sofia (Begrebet sagsøgtes bopæl), C-222/23, EU:C:2024:405, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

45 Domstolen har således fastslået, at det følger af såvel ordlyden som opbygningen af artikel 267 TEUF, at den præjudicielle procedure bl.a. forudsætter, at der reelt verserer en retssag for den nationale domstol, og at denne domstol skal træffe en afgørelse, hvis udfald kan påvirkes af den præjudicielle afgørelse (dom af 16.5.2024, Toplofikatsia Sofia (Begrebet sagsøgtes bopæl), C-222/23, EU:C:2024:405, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

46 Selv om ingen af de procesdeltagere, der har indgivet skriftlige indlæg i den foreliggende sag, har bestridt, at anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling, skal det i det foreliggende tilfælde fastslås, at tvisten i hovedsagen ikke vil blive endelig afgjort af anden afdeling, idet tvisten i øjeblikket verserer for sjette afdeling.

47 Det forholder sig ikke desto mindre således, at det af de oplysninger, som anden afdeling har givet, og som er sammenfattet i denne doms præmis 25-28, fremgår, at den afgørelse, som denne afdeling skal træffe, i givet fald under hensyntagen til den præjudicielle afgørelse, som Domstolen vil træffe i denne sag, udgør et nødvendigt skridt for afgørelsen af tvisten i hovedsagen.

48 Sjette afdeling har nemlig forelagt sagen for anden afdeling i henhold til § 45, stk. 3, i lov om arbejdsretternes organisation. I henhold til dette stykke, sammenholdt med denne paragrafs stk. 2, tilkommer det den udvidede afdeling, når en afdeling ved Bundesarbeitsgericht

(forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) påtænker at fravige en anden afdelings eller den udvidede afdelings afgørelse vedrørende et retligt spørgsmål, at træffe afgørelse, dog på betingelse af, at den afdeling, som påtænker at fravige afgørelsen, efter anmodning fra den afdeling, der behandler sagen, forinden har erklæret, at den fastholder sin retsopfattelse.

49 Når dette er sagt, fremgår det, at den interne høringsprocedure, der er fastsat i § 45, stk. 3, i lov om arbejdsretternes organisation er nødvendig som en obligatorisk mellemfase, der kræves i henhold til national ret, før sjette afdeling kan træffe afgørelse om realiteten i den tvist, der verserer for den (jf. i denne retning og analogt dom af 6.10.2021, W.Ż. (Afdelingen for ekstraordinær prøvelse og offentlige sager ved den øverste domstol – udnævnelse), C-487/19, EU:C:2021:798, præmis 94 og den deri nævnte retspraksis).

50 Denne interne høringsprocedure synes således at opfylde et objektivt behov hos sjette afdeling, nemlig at bringe fortolkningsuoverensstemmelser mellem forskellige afdelinger ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) til ophør og således gøre det muligt for denne afdeling, som ønsker at fravige en afgørelse fra en anden afdeling eller fra den udvidede afdeling vedrørende et retligt spørgsmål, i sidste ende at træffe afgørelse om realiteten i den hovedsag, der verserer for den.

51 I denne henseende skal det fremhæves, at det af Domstolens praksis fremgår, at udtrykket »afsiger sin dom« som omhandlet i artikel 267, stk. 2, TEUF skal undergives en vid fortolkning og dermed forstås således, at det omfatter hele den proces, der leder frem til den forelæggende rets dom (dom af 11.6.2015, Fahnenbrock m.fl., C-226/13, C-245/13 og C-247/13, EU:C:2015:383, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis), idet udtrykket omfatter hele processen med henblik på dommens tilblivelse (dom af 17.2.2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, præmis 42).

52 Det følger heraf, at anden afdeling har kompetence til at forelægge Domstolen præjudicielle spørgsmål inden for rammerne af den interne høringsprocedure, der er fastsat i § 45, stk. 3, i lov om arbejdsretternes organisation.

53 Henset til samtlige ovenstående betragtninger kan anmodningen om præjudiciel afgørelse antages til realitetsbehandling.

De præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

54 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en opsigelse af en ansættelseskontrakt, der sker i forbindelse med en plan om kollektiv afskedigelse, som er omfattet af den forpligtelse til at give meddelelse til den kompetente offentlige myndighed, som er fastsat i dette direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, først kan få virkning, når den frist på 30 dage, der er fastsat i direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit, er udløbet.

55 Med henblik på at besvare dette spørgsmål skal det bemærkes, at der ifølge fast retspraksis ved fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse ikke blot skal tages hensyn til dennes ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori den indgår, og til de mål, der forfølges med den ordning, som den udgør en del af (dom af 13.7.2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

56 Hvad for det første angår ordlyden af artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59, skal det fremhæves, at det af denne bestemmelse fremgår, at »[p]lanlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, [første afsnit,] fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler«.

57 I henhold til dette direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, er »arbejdsgiveren […] forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse«.

58 Ifølge disse bestemmelsers ordlyd kan opsigelsen af en ansættelseskontrakt i forbindelse med en plan om kollektiv afskedigelse således ikke få virkning før udløbet af den frist, der er fastsat i det nævnte direktivs artikel 4, stk. 1, første afsnit (jf. i denne retning dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 50), hvilket indebærer, at arbejdsgiveren skal give meddelelse om denne plan til den kompetente offentlige myndighed. Det følger heraf, at uden denne meddelelse kan en sådan opsigelse ikke få virkning.

59 Hvad for det andet angår den sammenhæng, hvori samme direktivs artikel 4, stk. 1, første afsnit, indgår, og det formål, der forfølges med denne bestemmelse, fremgår det af artikel 4, stk. 2, i direktiv 98/59, at den omstændighed, at de afskedigelser, der er blevet meddelt den kompetente offentlige myndighed, først kan få virkning fra udløbet af den frist, der er fastsat i denne artikel 4, stk. 1, første afsnit, er begrundet i denne myndigheds forpligtelse til at anvende denne frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser. Fremsendelsesforpligtelsen skal således sætte myndigheden i stand til på grundlag af alle de oplysninger, som arbejdsgiveren fremsender til den, at undersøge mulighederne for ved hjælp af foranstaltninger, der er tilpasset de arbejdsmarkedsoplysninger og den økonomiske aktivitet, i hvilken de kollektive afskedigelser indgår, at begrænse de negative konsekvenser af sådanne afskedigelser (jf. i denne retning dom af 13.7.2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).

60 Denne artikel 4, stk. 1, første afsnit, sikrer derfor, at den kompetente offentlige myndighed råder over en minimumsperiode, hvori den kan søge løsninger for de berørte arbejdstagere (dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:9, præmis 51).

61 Det følger heraf, at henset til den sammenhæng, hvori samme artikel 4, stk. 1, første afsnit, indgår, har den kompetente offentlige myndighed ret til at lægge til grund, at opsigelsen af en ansættelseskontrakt, der er sket i forbindelse med en plan om kollektive afskedigelser, ikke får virkning før udløbet af den frist på 30 dage, der er fastsat i denne bestemmelse, hvilket indebærer, at arbejdsgiveren skal give den kompetente offentlige myndighed meddelelse om de kollektive afskedigelser.

62 Som generaladvokaten har anført i punkt 79 i forslaget til afgørelse, ville det formål, der forfølges med denne bestemmelse, og som består i at gøre det muligt for denne myndighed i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i direktiv 98/59 inden for denne frist at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser, blive bragt i fare, hvis opsigelsen af en ansættelseskontrakt, der er sket i forbindelse med en plan om kollektiv afskedigelse, kunne få virkning uden den nævnte meddelelse eller inden udløbet af den nævnte frist.

63 Henset til de ovenfor anførte betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en opsigelse af en ansættelseskontrakt, der sker i forbindelse med en plan om kollektiv afskedigelse, som er omfattet af den forpligtelse til at give meddelelse til den kompetente offentlige myndighed, som er fastsat i dette direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, først kan få virkning, når den frist på 30 dage, der er fastsat i direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit, er udløbet.

Det andet spørgsmål

64 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at udløbet af den frist på 30 dage, der er omhandlet i denne artikel, ikke kun forudsætter, at der er givet meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse, men også at indholdet af denne meddelelse er i overensstemmelse med bestemmelserne i dette direktivs artikel 3, stk. 1, fjerde afsnit.

65 UR har bestridt, at dette andet spørgsmål kan antages til realitetsbehandling med den begrundelse, at anden afdeling ikke præcist har redegjort for, hvorfor det andet spørgsmål er relevant såvel med hensyn til besvarelsen af det spørgsmål, som sjette afdeling har forelagt i henhold til § 45, stk. 3, i lov om arbejdsretternes organisation, navnlig henset til de faktiske omstændigheder, der ligger til grund for den tvist, der verserer for sjette afdeling, som med hensyn til løsningen af denne tvist. Eftersom den i hovedsagen omhandlede arbejdsgiver i det foreliggende tilfælde ikke gav forudgående meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse, er det nævnte andet spørgsmål uden relevans.

66 I denne henseende skal det bemærkes, at det inden for rammerne af det samarbejde mellem Domstolen og de nationale retsinstanser, der er indført i artikel 267 TEUF, udelukkende tilkommer den nationale retsinstans, for hvilken en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retlige afgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, som den forelægger Domstolen. Når de forelagte spørgsmål vedrører fortolkningen af EU-retten, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse (dom af 7.11.2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

67 Heraf følger, at der foreligger en formodning for, at spørgsmål om EU-retten er relevante (dom af 7.11.2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis). Som det fremgår af den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 43, er begrundelsen for den præjudicielle forelæggelsesprocedure imidlertid ikke, at der skal afgives responsa vedrørende generelle eller hypotetiske spørgsmål, men at der foreligger et behov med henblik på selve afgørelsen af en retstvist.

68 I det foreliggende tilfælde fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at den i hovedsagen omhandlede arbejdsgiver ikke gav meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse til den kompetente offentlige myndighed i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59, inden arbejdsgiveren opsagde den omhandlede ansættelseskontrakt i forbindelse med den nævnte plan. Tvisten i hovedsagen vedrører således den »sanktion«, der skal pålægges den nævnte arbejdsgiver for manglende overholdelse af den meddelelsespligt, der er fastsat i denne bestemmelse, og ikke spørgsmålet om, hvorvidt indholdet af en sådan meddelelse er i overensstemmelse med bestemmelserne i dette direktivs artikel 3, stk. 1, fjerde afsnit.

69 Det følger heraf, at det andet spørgsmål er hypotetisk, for så vidt som det savner enhver forbindelse med genstanden for tvisten i hovedsagen.

70 Den omstændighed, at dette spørgsmål vil kunne være relevant i forbindelse med den interne høringsprocedure i henhold til § 45, stk. 3, i lov om arbejdsretternes organisation kan i øvrigt ikke fratage det nævnte spørgsmål dets hypotetiske karakter (jf. analogt dom af 10.11.2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, præmis 58).

71 Det følger heraf, at det andet spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling.

Det tredje spørgsmål

72 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3, stk. 1, første afsnit, og artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en arbejdsgiver, der har opsagt en ansættelseskontrakt uden at give den kompetente offentlige myndighed meddelelse om den plan om kollektiv afskedigelse, inden for rammerne af hvilken denne opsigelse indgår, i strid med den førstnævnte bestemmelse, kan afhjælpe den manglende meddelelse således, at den nævnte opsigelse får virkning 30 dage efter det tidspunkt, hvor denne mangel er blevet afhjulpet.

73 Det bemærkes, at dette direktiv pålægger enhver arbejdsgiver, der påtænker at foretage kollektive afskedigelser, at overholde to processuelle forpligtelser.

74 For det første fremgår det af dette direktivs artikel 2, stk. 1, at en arbejdsgiver, der påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er forpligtet til at konsultere arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale. I henhold til det nævnte direktivs artikel 2, stk. 2, skal konsultationerne 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. Navnlig er arbejdsgiveren i henhold til direktivets artikel 2, stk. 3, første afsnit, forpligtet til at give arbejdstagernes repræsentanter alle relevante oplysninger og under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om de oplysninger, der er nævnt i denne bestemmelse.

75 For det andet skal meddelelsen af enhver plan om kollektive afskedigelser til den kompetente offentlige myndighed i henhold til samme direktivs artikel 3, stk. 1, fjerde afsnit, indeholde oplysninger om bl.a. 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.

76 Som generaladvokaten har anført i punkt 93 i forslaget til afgørelse, har EU-lovgiver fastsat disse processuelle forpligtelser for at styrke beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser, navnlig for at beskytte deres retssikkerhed.

77 Den pågældende arbejdsgiver kan således ikke opsige ansættelseskontrakter i tilfælde af kollektiv afskedigelse uden at have overholdt de nævnte processuelle forpligtelser (dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 41).

78 Som det følger af den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 58, får opsigelser af ansættelseskontrakter, der foretages i forbindelse med en plan om kollektiv afskedigelse, i overensstemmelse med artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59 derfor først virkning ved udløbet af den frist på 30 dage, der er fastsat i denne bestemmelse.

79 Det fremgår endvidere af retspraksis, at ved udtrykkeligt at tage forbehold for de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler, vedrører direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit, nødvendigvis det tilfælde, at opsigelserne allerede er foretaget, hvilket bevirker, at fristen begynder at løbe. Et forbehold for udløbet af et opsigelsesvarsel, som er forskelligt fra den frist, der er fastsat i direktivet, ville nemlig være uden mening, såfremt ingen frist er begyndt at løbe (dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 52).

80 Under disse omstændigheder må det fastslås, at direktivets artikel 3 og 4 ikke er til hinder for, at ansættelseskontrakterne opsiges under den i disse bestemmelser fastsatte procedure, på betingelse af at opsigelsen foretages, efter at planen om kollektiv afskedigelse er blevet meddelt den kompetente myndighed (dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 53).

81 En sådan fortolkning af disse bestemmelser, som sikrer, at den kompetente offentlige myndighed råder over en reel frist på 30 dage til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser for de berørte arbejdstagere, i overensstemmelse med samme direktivs artikel 4, stk. 2, følger ikke alene af disse bestemmelsers ordlyd, ifølge hvilken forpligtelsen til at give meddelelse nemlig vedrører påtænkte kollektive afskedigelser, dvs. kollektive afskedigelser, som endnu ikke er blevet gennemført ved opsigelsen af de pågældende ansættelseskontrakter, men sikrer ligeledes, at disse arbejdstagere kan kontrollere, om meddelelsen om planen om kollektive afskedigelser er blevet foretaget i overensstemmelse med direktiv 98/59.

82 Det kan derfor ikke tillades, at arbejdsgiveren i forbindelse med en plan om kollektiv afskedigelse kan opsige en ansættelseskontrakt, inden der er givet meddelelse om denne plan som fastsat i dette direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, med den virkning, at opsigelsen suspenderes, indtil det mangelfulde forhold vedrørende meddelelsen er afhjulpet.

83 Som generaladvokaten har anført i punkt 96 i forslaget til afgørelse, ville rækkefølgen af procedurerne og tilsvarende de forpligtelser, der er fastsat inden for rammerne af disse procedurer, således som disse er udformet af EU-lovgiver, blive draget i tvivl, hvis arbejdsgiveren kunne give meddelelse efter opsigelsen af de pågældende ansættelseskontrakter ved hjælp af en sådan midlertidig suspension. Denne midlertidige suspension ville således bringe effektiviteten af de proceduremæssige forpligtelser, der er fastsat i det nævnte direktiv, i fare og ville være i strid med selve direktivets formål, som består i at sikre, at der forud for de påtænkte kollektive afskedigelser foretages en høring af arbejdstagernes repræsentanter, og at der gives meddelelse herom til den kompetente offentlige myndighed.

84 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 3, stk. 1, første afsnit, og artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en arbejdsgiver, der har opsagt en ansættelseskontrakt uden at give den kompetente offentlige myndighed meddelelse om den plan om kollektiv afskedigelse, inden for rammerne af hvilken denne opsigelse indgår, i strid med den førstnævnte bestemmelse, ikke kan afhjælpe den manglende meddelelse således, at den nævnte opsigelse får virkning 30 dage efter det tidspunkt, hvor denne mangel er blevet afhjulpet.

Det fjerde spørgsmål

85 Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 6 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at det i national ret kan overlades den kompetente offentlige myndighed ved en retsakt, som arbejdstageren ikke kan anfægte, og som er bindende for de nationale domstole, at fastsætte den præcise dato for udløbet af den karensperiode, der er fastsat i direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit, eller således, at arbejdstageren i henhold til national ret nødvendigvis skal have ret til domstolsprøvelse med henblik på at få prøvet, om den nævnte myndigheds fastsættelse af denne dato er korrekt.

86 For det første har UR gjort gældende, at det fjerde spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling af de samme grunde som dem, der er anført i denne doms præmis 65, vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt det andet spørgsmål kan antages til realitetsbehandling.

87 For det andet er Kommissionen af den opfattelse, at for så vidt som tvisten i hovedsagen udelukkende vedrører konsekvenserne af den manglende meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse som fastsat i det nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, og ikke spørgsmålet om, hvorvidt indholdet af denne meddelelse er i overensstemmelse med bestemmelserne i dette stykkes tredje afsnit, er det fjerde spørgsmål af hypotetisk karakter.

88 I denne henseende skal det bemærkes, at selv om den i hovedsagen omhandlede arbejdsgiver i det foreliggende tilfælde ikke har givet meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse, er der intet i de sagsakter, som Domstolen råder over, der indikerer, at den kompetente offentlige myndighed endeligt og bindende i forhold til de berørte arbejdstagere har fastsat datoen for udløbet af den frist på 30 dage, der er fastsat i samme direktivs artikel 4, stk. 1, første afsnit.

89 Det følger heraf, at det fjerde spørgsmål er af hypotetisk karakter som omhandlet i den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 43.

90 Følgelig kan det fjerde spørgsmål ikke antages til realitetsbehandling.

Sagsomkostninger

91 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 sagsomkostningerne. 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:

1) Artikel 4, stk. 1, første afsnit, i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2015/1794 af 6. oktober 2015,

skal fortolkes således, at

en opsigelse af en ansættelseskontrakt, der sker i forbindelse med en plan om kollektiv afskedigelse, som er omfattet af den forpligtelse til at give meddelelse til den kompetente offentlige myndighed, som er fastsat i dette direktivs artikel 3, stk. 1, første

afsnit, først kan få virkning, når den frist på 30 dage, der er fastsat i direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit, er udløbet.

2) Artikel 3, stk. 1, første afsnit, og artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59, som ændret ved direktiv 2015/1794,

skal fortolkes således, at

en arbejdsgiver, der har opsagt en ansættelseskontrakt uden at give den kompetente offentlige myndighed meddelelse om den plan om kollektiv afskedigelse, inden for rammerne af hvilken denne opsigelse indgår, i strid med den førstnævnte bestemmelse, ikke kan afhjælpe den manglende meddelelse således, at den nævnte opsigelse får virkning 30 dage efter det tidspunkt, hvor denne mangel er blevet afhjulpet.

Underskrifter