Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 30 oktober 2025 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 98/59/EG – Kollektiva uppsägningar – Artikel 3.1 första stycket – Krav att anmäla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten – Anmälans överensstämmelse med kraven i detta direktiv – Föreligger inte – Uppsägningens giltighet – Artikel 4.1 första stycket – 30 dagars karensperiod”

I mål C-134/24 [Tomann] [i],

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) genom beslut av den 1 februari 2024, som inkom till domstolen den 20 februari 2024, i målet

UR, i egenskap av konkursförvaltare för V GmbH

mot

DF,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden M.L. Arastey Sahún (referent), samt domarna J. Passer, E. Regan, D. Gratsias, och B. Smulders,

generaladvokat: R. Norkus,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– UR, i egenskap av konkursförvaltare för V GmbH, genom M. Richter, Rechtsanwalt,

– Europeiska kommissionen, genom S. Delaude och B.-R. Killmann, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

[i] Förevarande mål har getts ett fiktivt namn. Detta namn är inte någon av rättegångsdeltagarnas verkliga namn.

och efter att den 27 februari 2025 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 3.1, artikel 4.1 första stycket och artikel 6 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 1998, s. 16), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 (EUT L 263, 2015, s. 1) (nedan kallat direktiv 98/59).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan UR, i egenskap av konkursförvaltare för V GmbH och DF. Målet rör giltigheten av DF:s uppsägning som skett i samband med planerade kollektiva uppsägningar.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Skälen 2 och 12 i direktiv 98/59 har följande lydelse:

”(2) 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 gemenskapen.

…

(12) Medlemsstaterna bör säkerställa att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagare har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden i syfte att säkerställa att de skyldigheter som fastställs i detta direktiv iakttas.”

4 I artikel 1.1 i direktivet föreskrivs följande:

”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,

      …
   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 jämställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.”

5 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 arbetsmarknadspolitiska 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

…

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,

   …

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.”

6 I artikel 3.1 första och fjärde styckena anges 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.”

7 Artikel 4 i direktiv 98/59 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.

3. Är den tid som föreskrivs i punkt 1 kortare än 60 dagar får medlemsstaterna ge den behöriga myndigheten rätt att förlänga denna period till 60 dagar efter anmälan, om det kan antas att de problem som uppkommer på grund av de planerade uppsägningarna inte kan lösas inom den förstnämnda tidsperioden.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning.

Arbetsgivaren måste informeras om förlängningen och skälen härför innan den första tidsperioden som föreskrivs i punkt 1 har förflutit.

…”

8 Artikel 6 i direktivet har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarna har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att genomdriva skyldigheter enligt detta direktiv.”

Tysk rätt

Civillagarna

9 I 134 § Bürgerliches Gesetzbuch (civillagen) (nedan kallad BGB) föreskrivs följande:

”En rättshandling som strider mot ett lagstadgat förbud är ogiltig, såvida inget annat föreskrivs enligt lag.”

10 615 § BGB har följande lydelse:

”Om den som ska motta tjänsten inte mottar tjänsten i tid kan den som ska utföra tjänsten begära den överenskomna ersättningen för de ej tillhandahållna tjänsterna utan krav på att behöva utföra dem vid ett senare tillfälle. …”

KSchG

11 I 17 § i Kündigungsschutzgesetz (lagen om skydd mot uppsägning utan saklig grund) (nedan kallad KSchG), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet, anges följande:

”1) Arbetsgivaren är skyldig att underrätta arbetsförmedlingen före uppsägning

1. av fler än 5 arbetstagare på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 60 arbetstagare

…

inom 30 kalenderdagar. …

…

3) … Anmälan enligt punkt 1 ska inges skriftligen tillsammans med företagsrådets yttrande rörande uppsägningarna. I avsaknad av yttrande från företagsrådet ska anmälan ändå vara giltig om arbetsgivaren gör sannolikt att denne underrättat företagsrådet minst två veckor innan anmälan enligt punkt 2 första meningen gjordes samt redogör för hur överläggningarna fortskrider. Anmälan ska innehålla uppgifter om arbetsgivarens namn, säte och företagsform samt skälen till de planerade uppsägningarna, antalet arbetstagare som ska sägas upp och vilka yrkeskategorier de tillhör, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka yrkeskategorier de tillhör, den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna ska verkställas samt vilka kriterier som ska gälla vid urvalet vid uppsägningarna. Anmälan ska dessutom innehålla uppgifter om kön, ålder, yrke och nationalitet för de arbetstagare som ska sägas upp i syfte att användas för arbetsförmedlingsåtgärder, under förutsättning att företagsrådet samtycker till det. …”

12 18 § punkterna 1 och 2 KSchG har följande lydelse:

”1) De uppsägningar som ska anmälas i enlighet med 17 § gäller från och med en månad efter det att arbetsförmedlingen mottagit anmälan, med arbetsförmedlingens godkännande. Godkännandet kan även ges med retroaktiv verkan från det datum då begäran gavs in.

2) I vissa fall har arbetsförmedlingen rätt att besluta att uppsägningarna ska gälla först från och med två månader efter att anmälan tagits emot.”

SGB bok X

13 I 20 § punkterna 1 och 2 i Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (bok X i socialförsäkringslagen), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet, föreskrivs följande:

”1) Myndigheten ska ex officio pröva de faktiska omständigheterna. Myndigheten är därvid inte bunden av de argument och yrkanden om bevisupptagning som framförts av berörda parter.

2) Myndigheten ska beakta samtliga omständigheter som är relevanta i det enskilda fallet, även de som är till de berörda parternas fördel.”

ArbGG

14 I 45 § Arbeitsgerichtsgesetz (lagen om arbetsdomstolar) (nedan kallad ArbGG), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet, anges följande:

”1) En stor avdelning inrättas vid [Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) (nedan kallad stora avdelningen)].

2) Stora avdelningen ska fälla avgörande om en avdelning i en rättslig fråga vill avvika från det avgörande som meddelats av en annan avdelning eller av stora avdelningen.

3) Hänskjutande till stora avdelningen kan endast tas upp till prövning om den avdelning som har fattat det beslut som en annan avdelning önskar avvika från, på begäran av den sistnämnda avdelningen, har förklarat att den vidhåller sin rättsliga ståndpunkt. … Den berörda avdelningen ska avgöra ansökan och svaret genom beslut i den sammansättning som krävs för domar.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

15 DF är anställd hos V GmbH sedan år 1994.

16 Den 1 december 2020 inleddes ett konkursförfarande mot bolaget och UR utsågs till konkursförvaltare.

17 Den 2 december 2020 sade UR upp DF:s anställning med verkan från den 31 mars 2021. Det är ostridigt att UR sade upp fler än fem anställda under en period av 30 kalenderdagar.

18 DF väckte därefter talan vid Arbeitsgericht Hamburg (Arbetsdomstolen i Hamburg, Tyskland) och yrkade dels att det skulle fastställas att anställningsförhållandet skulle bestå, dels att UR skulle förpliktas att bibehålla DF:s anställning till dess att det förfarande som inletts för att få uppsägningen ogiltigförklarad slutgiltigt hade avslutats.

19 Till stöd för sin talan gjorde DF gällande att uppsägningen av anställningsavtalet var ogiltig eftersom UR inte hade gjort någon förhandsanmälan om planerade kollektiva uppsägningar enligt 17 § punkt 1 KSchG.

20 UR yrkade att DF:s talan skulle ogillas och anförde att reglerna om kollektiva uppsägningar inte var tillämpliga, eftersom V GmbH endast hade 19 anställda då insolvensförfarandet inleddes. Därmed var tröskelvärdet för anmälan enligt 17 § första stycket KSchG inte uppnått vid det tillfället. Det framgår för övrigt av beslutet om hänskjutande att UR före den 31 mars 2021, det vill säga den dag då uppsägningen av DF:s anställningsavtal trädde i kraft, varken gjorde någon sådan anmälan eller åtgärdade avsaknaden av en sådan underrättelse.

21 Arbeitsgericht Hamburg (Arbetsdomstolen i Hamburg) biföll DF:s talan genom dom av den 20 april 2021.

22 UR:s överklagande av nämnda dom ogillades av Landesarbeitsgericht Hamburg (Arbetsöverdomstolen i Hamburg, Tyskland) genom dom av den 3 februari 2022.

23 UR överklagade sedan den domen till Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen), den hänskjutande domstolen. Målet tilldelades sjätte avdelningen vid denna domstol (nedan kallad sjätte avdelningen).

24 Genom beslut av den 11 maj 2023 fann nämnda avdelning att V GmbH ”normalt” hade fler än 20 anställda vid tidpunkten för uppsägningen i fråga och att UR därför borde ha anmält den kollektiva uppsägningen enligt 17 § punkt 1 KSchG innan DF:s anställningsavtal sades upp.

25 I ett annat beslut av den 14 december 2023 angav denna avdelning att den hyste tvivel om vilken sanktion som skulle bli aktuell för det fall en sådan anmälan inte hade gjorts eller för det fall att KSchG inte uppfyllde de villkor som uppställdes inom ramen för anmälningsförfarandet. Avdelningen anser, i motsats till sin tidigare praxis, att avsaknaden av anmälan inte kunde utgöra grund för att uppsägningen av avtalet skulle vara ogiltig enligt § 134 BGB. En sådan sanktion kan endast föreskrivas av lagstiftaren.

26 Emellertid kan inte 17 § punkterna 1 och 3 KSchG, där det föreskrivs en skyldighet att förhandsanmäla en kollektiv uppsägning, betraktas som en förbudslag i den mening som avses i 134 § BGB. Att en sanktion kan vara att uppsägningen förlorar sin verkan föreskrivs inte heller i artikel 4.1 i direktiv 98/59.

27 Sjätte avdelningen anser emellertid att den, med hänsyn till praxis från andra avdelningen vid Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) (nedan kallad andra avdelningen) avseende sanktioner vid åsidosättanden inom ramen för förfarandet för anmälan av kollektiva uppsägningar, inte kan avstå från att, i det mål som är anhängigt vid den, ogiltigförklara den aktuella uppsägningen genom att avvika från sin egen tidigare praxis, utan att först ha genomfört ett sådant internt samråd som föreskrivs i 45 § punkt 3 i ArbGG, i syfte att undanröja skillnader i tolkningen mellan olika avdelningar vid denna domstol.

28 Genom beslut av den 14 december 2023 hänsköt sjätte avdelningen således med stöd av den bestämmelsen en fråga till andra avdelningen för att få klarhet i huruvida ”[den vidhöll] bedömningen att en uppsägning utgör en rättshandling som strider mot ett lagstadgat förbud i den mening som avses i 134 § [BGB], och således är ogiltig, om en giltig anmälan enligt 17 § punkterna 1 och 3 [KSchG] inte gjorts vid tidpunkten för uppsägningen”.

29 Det framgår av beslutet om hänskjutande att den andra avdelningen, som är den sammansättning av den hänskjutande domstolen som har framställt förevarande begäran om förhandsavgörande, hittills har slagit fast att en uppsägning av anställningsavtalet, som skett utan en sådan förhandsanmälan, är ogiltig och inte kan medföra att anställningsavtalet upphör.

30 Mot bakgrund av den fråga som ställts av sjätte avdelningen anser andra avdelningen, i likhet med sjätte avdelningen, att det kan vara oproportionerligt att anse, bland annat på grund av de skyldigheter som följer av unionsrätten, att uppsägningen av det aktuella anställningsavtalet ska ogiltigförklaras i avsaknad av föregående underrättelse om kollektiva uppsägningar. Enligt andra avdelningen ska det göras åtskillnad mellan fall där det inte har gjorts någon sådan anmälan och fall där anmälningar av kollektiva uppsägningar som inte uppfyller de formella eller materiella villkor som föreskrivs i nationell rätt eller i unionsrätten.

31 Vad gäller det första fallet, det vill säga en total avsaknad av föregående underrättelse om kollektiva uppsägningar, har andra avdelningen angett att enligt nationell rätt fortsätter det anställningsavtal som har sagts upp att gälla fram till utgången av en karensperiod på en månad i

enlighet med 18 § punkt 1 KSchG. En uppsägning av ett anställningsavtal som sker inom ramen för planerade kollektiva uppsägningar som omfattas av kravet på förhandsanmälan kan således inte träda i kraft förrän en sådan anmälan har gjorts.

32 Denna avdelning har även angett att enligt 18 § punkt 1 KSchG ska verkningarna av en sådan uppsägning ”skjutas upp” till dess att den anmälan om kollektiva uppsägningar som ursprungligen utelämnats har gjorts, för att göra det möjligt för den behöriga arbetsförmedlingen att förbereda förmedlingen av de arbetstagare som berörs av de kollektiva uppsägningarna.

33 Eftersom denna bestämmelse ska tolkas i enlighet med unionsrätten, vill samma avdelning få klarhet i huruvida artikel 4.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att en sådan uppsägning inte kan träda i kraft före utgången av den frist på 30 dagar som föreskrivs där.

34 Vad gäller det andra fall som avses i punkt 30 ovan anser andra avdelningen att nämnda artikel 4.1 ska tolkas så, att den frist på 30 dagar som föreskrivs i denna bestämmelse och den frist som föreskrivs i 18 § punkt 1 KSchG endast kan påbörjas, och således löpa ut, om anmälan om kollektiva uppsägningar är förenlig med artikel 3.1 fjärde stycket i direktiv 98/59.

35 Denna tolkning stöds dels av hänvisningen i artikel 4.1 i direktivet till artikel 3.1 i direktivet, dels av det mål som eftersträvas med kravet på anmälan av kollektiva uppsägningar, nämligen att göra det möjligt för den behöriga myndigheten att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna, i enlighet med artikel 4.2 och 4.3 i direktivet.

36 Den andra avdelningen vill dessutom få klarhet i huruvida en arbetsgivare som har sagt upp anställningsavtal utan att i förväg ha anmält de planerade kollektiva uppsägningarna, inom ramen för vilken uppsägningarna ingår, kan avhjälpa denna underlåtenhet att anmäla dessa senare, med följden att uppsägningarna får verkan vid utgången av den frist på 30 dagar som föreskrivs i artikel 4.1, utan att det är nödvändigt att säga upp dessa avtal på nytt.

37 Den omständigheten att denna frist på 30 dagar börjar löpa först från och med den dag då avhjälpandet sker innebär enligt avdelningen att den behöriga myndigheten garanteras en minimiperiod för att söka lösningar på de problem som de berörda kollektiva uppsägningarna ger upphov till, i enlighet med artikel 4.2 och 4.3 i samma direktiv.

38 Nämnda avdelning anser att domen av den 27 januari 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), inte utgör hinder för en sådan tolkning. I den domen konstaterade domstolen nämligen bara att det endast är möjligt att säga upp anställningsavtal efter det att de har anmälts till den behöriga myndigheten, men den slog inte fast att nämnda uppsägningar av anställningsavtal utan föregående anmälan om kollektiva uppsägningar i vederbörlig ordning är ”irreparabelt” ogiltiga.

39 Den ”sanktionsåtgärd” som vidtas vid sen anmälan av kollektiva uppsägningar består således i att rättsverkningarna av uppsägningarna av anställningsavtalen tillfälligt upphör att gälla och i en skyldighet för arbetsgivaren att betala de berörda arbetstagarna till dess att 30-dagarsfristen har löpt ut.

40 Den andra avdelningen vill slutligen få klarhet i huruvida den nationella lagstiftningen, mot bakgrund av artikel 6 i direktiv 98/59, enligt vilken medlemsstaterna ska se till att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarna har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de skyldigheter som föreskrivs i detta direktiv, kan överlåta åt den behöriga myndigheten att pröva huruvida förhandsanmälan av

planerade kollektiva uppsägningar är förenlig med unionsrätten och att fastställa att den 30-dagarsfrist som föreskrivs i artikel 4.1 i direktivet har löpt ut. Detta konstaterande är således bindande för arbetsdomstolarna och för en anställd som, inom ramen för en tvist om anställningens upphörande, försöker bestrida ett sådant administrativt fastställande genom att väcka talan vid domstol.

41 I sin dom av den 5 oktober 2023, Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, punkt 45) angav EU-domstolen visserligen att artikel 6 i direktiv 98/59 ålägger medlemsstaterna att säkerställa ett effektivt domstolsskydd för arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarna. Detta krav avser emellertid endast de överläggningar som föreskrivs enligt artikel 2 i direktiv 98/59, i vilka ingen myndighet är part, och som, i motsats till anmälningsförfarandet enligt artiklarna 3 och 4 i direktiv 98/59, syftar till att förhindra att de berörda arbetstagarnas anställningsavtal sägs upp. En annan tolkning skulle vara oförenlig med användningen av orden ”och/eller” i artikel 6 och i skäl 12 i direktivet.

42 Mot denna bakgrund beslutade andra avdelningen vid Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

”1. Ska artikel 4.1 i [direktiv 98/59] tolkas på så sätt att anställningsförhållandet för en arbetstagare som blir uppsagd inom ramen för anmälningspliktiga kollektiva uppsägningar kan upphöra först när karensperioden löpt ut?

Om den första frågan besvaras jakande:

2. Krävs det för att karensperioden ska löpa ut inte endast att en anmälan om kollektiva uppsägningar gjorts, utan att denna även ska uppfylla kraven i artikel 3.1 fjärde stycket i direktiv 98/59?

3. Kan en arbetsgivare som har tillkännagivit anmälningspliktiga uppsägningar, men underlåtit att (i vederbörlig ordning) göra en anmälan om kollektiva uppsägningar, i efterhand avhjälpa denna brist med följden att anställningsförhållandena för de arbetstagare som berörs av de tidigare uppsägningarna upphör vid den tidpunkt då karensperioden löper ut?

Om den första och den andra frågan besvaras jakande:

4. Är det förenligt med artikel 6 i direktiv 98/59 att den nationella lagstiftningen föreskriver att det ankommer på den behöriga myndigheten att fatta beslut om fastställelse av när karensperioden löper ut i det specifika fallet, varvid detta beslut inte kan överklagas av arbetstagaren och är bindande för arbetsdomstolarna, eller måste arbetstagaren ha tillgång till ett domstolsförfarande för att kontrollera riktigheten av ett sådant myndighetsbeslut?”

Huruvida begäran om förhandsavgörande kan tas upp till prövning

43 Det framgår av fast rättspraxis att det förfarande som har införts genom artikel 267 FEUF utgör ett medel för samarbete mellan EU-domstolen och de nationella domstolarna, genom vilket EU-domstolen tillhandahåller de nationella domstolarna de uppgifter om unionsrättens tolkning som de behöver för att kunna avgöra de mål som de ska pröva. En begäran om förhandsavgörande är inte till för att möjliggöra rådgivande yttranden i generella eller hypotetiska

frågor, utan för att tillgodose behov knutna till det faktiska avgörandet av ett mål (dom av den 16 maj 2024, Toplofikatsia Sofia (Begreppet svarandens hemvist), C-222/23, EU:C:2024:405, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

44 Såsom framgår av själva ordalydelsen i artikel 267 FEUF ska det begärda förhandsavgörandet vara ”nödvändigt” för att den hänskjutande domstolen ska kunna ”döma i saken” i det mål som är anhängigt vid den (dom av den 16 maj 2024, Toplofikatsia Sofia (Begreppet svarandens hemvist), C-222/23, EU:C:2024:405, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

45 Domstolen har således erinrat om att det av såväl ordalydelsen som systematiken i artikel 267 FEUF framgår att förfarandet med förhandsavgörande bland annat förutsätter att ett mål faktiskt är anhängigt vid den nationella domstolen och att den nationella domstolen inom ramen för detta mål ska meddela ett avgörande med avseende på vilket förhandsavgörandet kan beaktas (dom av den 16 maj 2024, Toplofikatsia Sofia (Begreppet svarandens hemvist), C-222/23, EU:C:2024:405, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

46 Även om det i förevarande fall inte har bestritts av någon av de berörda som har inkommit med skriftliga yttranden i förevarande mål att begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning, kommer det nationella målet slutligen inte att avgöras av andra avdelningen, eftersom tvisten för närvarande är anhängig vid sjätte avdelningen.

47 Enligt de uppgifter från andra avdelningen som sammanfattats i punkterna 25–28 ovan utgör det avgörande som denna avdelning ska meddela, i förekommande fall med beaktande av domstolens framtida dom i målet om förhandsavgörande, ett nödvändigt steg för att avgöra det nationella målet.

48 Sjätte avdelningen vände sig nämligen till andra avdelningen med stöd av 45 § punkt 3 i ArbGG. Om en avdelning vid Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) avser att avvika från en annan avdelnings eller stora avdelningens beslut i en rättsfråga, ankommer det enligt denna punkt, jämförd med punkt 2 i samma bestämmelse, på stora avdelningen att avgöra målet, dock under förutsättning att den avdelning som avser att avvika från det tidigare avgörandet, på begäran av den avdelning vid vilken målet anhängiggjorts, har förklarat att den vidhåller sin rättsliga ståndpunkt.

49 Det framgår att det interna samrådsförfarande som föreskrivs i 45 § punkt 3 ArbGG är nödvändigt, såsom en obligatorisk mellanliggande fas som krävs enligt nationell rätt, innan sjätte avdelningen kan avgöra det nationella målet i sak (se, för ett liknande resonemang och analogt, dom av den 6 oktober 2021, W.Ż. (Avdelningen för extraordinär kontroll och offentliga angelägenheter vid Högsta domstolen – Utnämning), C-487/19, EU:C:2021:798, punkt 94 och där angiven rättspraxis).

50 Detta interna samrådsförfarande förefaller således svara mot ett objektivt behov hos sjätte avdelningen, nämligen att undanröja skillnader i tolkningen mellan olika avdelningar vid Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen), vilket således gör det möjligt för Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen), som avser att avvika från en annan avdelnings eller stora avdelningens beslut i en rättsfråga, att slutligt avgöra det nationella målet i sak.

51 Enligt EU-domstolens praxis ska begreppet ”döma i saken”, i den mening som avses i artikel 267 andra stycket FEUF, tolkas extensivt, på så sätt att det omfattar hela det förfarande som leder fram till den hänskjutande domstolens dom (dom av den 11 juni 2015, Fahnenbrock m.fl.,

C-226/13, C-245/13 och C-247/13, EU:C:2015:383, punkt 30 och där angiven rättspraxis), eftersom detta begrepp omfattar hela förfarandet för att skapa domen (dom av den 17 februari 2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, punkt 42).

52 Härav följer att andra avdelningen är behörig att begära ett förhandsavgörande från domstolen inom ramen för det interna samrådsförfarande som föreskrivs i 45 § punkt 3 i ArbGG.

53 Av det ovan anförda följer att begäran om förhandsavgörande kan tas upp till prövning.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

54 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 4.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att en uppsägning av ett anställningsavtal inom ramen för planerade kollektiva uppsägningar, som enligt artikel 3.1 första stycket i direktivet ska anmälas i förväg till den behöriga myndigheten, inte kan verkställas förrän den karensperiod på 30 dagar som föreskrivs i artikel 4.1 första stycket har löpt ut.

55 För att besvara denna fråga ska det erinras om att enligt fast rättspraxis ska vid tolkningen av en unionsbestämmelse inte bara lydelsen beaktas, utan också sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som bestämmelsen ingår i (dom av den 13 juli 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

56 Vad för det första gäller lydelsen av artikel 4.1 första stycket i direktiv 98/59 ska det erinras om att det i denna bestämmelse föreskrivs att ”Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1 [första stycket], utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts”.

57 Enligt artikel 3.1 första stycket i detta direktiv ska ”arbetsgivarna … skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten”.

58 Enligt ordalydelsen i dessa bestämmelser kan således en uppsägning av ett anställningsavtal som sker inom ramen för planerade kollektiva uppsägningar inte träda i kraft före utgången av den frist som föreskrivs i artikel 4.1 första stycket i direktivet, vilken frist börjar löpa efter anmälan av de planerade kollektiva uppsägningarna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 50), vilket med nödvändighet innebär att arbetsgivaren ska anmäla de planerade uppsägningarna till den behöriga myndigheten. Av detta följer att i avsaknad av en sådan underrättelse kan en sådan uppsägning inte få verkan.

59 Vad för det andra gäller det sammanhang i vilket artikel 4.1 första stycket i samma direktiv ingår och det mål som eftersträvas med denna bestämmelse, framgår det av artikel 4.2 i direktiv 98/59 att den omständigheten att de uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten inte kan få verkan förrän den frist som föreskrivs i artikel 4.1 första stycket har löpt ut motiveras av denna myndighets skyldighet att utnyttja denna frist för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna. Anmälningsskyldigheten gör det således möjligt för nämnda myndighet att, på grundval av all den information som arbetsgivaren har lämnat, undersöka möjligheterna att, genom åtgärder som är anpassade till de förhållanden

som kännetecknar arbetsmarknaden och den ekonomiska verksamhet som de kollektiva uppsägningarna ingår i, begränsa de negativa följderna av uppsägningarna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 juli 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punkt 35 och där angiven rättspraxis).

60 Artikel 4.1 första stycket garanterar således en minimiperiod som den behöriga myndigheten måste kunna förfoga över för att söka lösningar för de berörda arbetstagarna (dom av den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 51).

61 Av detta följer att den behöriga myndigheten, med hänsyn till det sammanhang i vilket artikel 4.1 första stycket ingår, kan anse att uppsägningen av ett anställningsavtal inom ramen för planerade kollektiva uppsägningar inte får verkan före utgången av den frist på 30 dagar som föreskrivs i denna bestämmelse, vilken frist börjar löpa efter anmälan av de planerade kollektiva uppsägningarna, vilket med nödvändighet innebär att arbetsgivaren ska anmäla de planerade uppsägningarna till den behöriga myndigheten.

62 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 79 i sitt förslag till avgörande skulle syftet med denna bestämmelse, nämligen att göra det möjligt för denna myndighet att, i enlighet med artikel 4.2 i direktiv 98/59, under denna frist söka lösningar på de problem som de planerade kollektiva uppsägningarna ger upphov till, äventyras om uppsägningen av ett anställningsavtal inom ramen för en planerad kollektiv uppsägning kunde träda i kraft utan anmälan eller före utgången av nämnda frist.

63 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande: Artikel 4.1 första stycket i direktiv 98/59 ska tolkas så, att en uppsägning av ett anställningsavtal inom ramen för planerade kollektiva uppsägningar, som enligt artikel 3.1 första stycket i direktivet ska anmälas i förväg till den behöriga myndigheten, inte kan verkställas förrän den karenstid på 30 dagar som föreskrivs i artikel 4.1 första stycket har löpt ut.

Den andra frågan

64 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida artikel 4.1 första stycket i direktiv 98/59 ska tolkas så, att det för att den frist på 30 dagar som avses i denna artikel ska anses ha löpt ut krävs, inte bara att de planerade kollektiva uppsägningarna har anmälts, utan även att innehållet i anmälan uppfyller kraven i artikel 3.1 fjärde stycket i direktivet.

65 UR har gjort gällande att den andra frågan inte kan tas upp till prövning, eftersom andra avdelningen inte har visat exakt på vilket sätt den är relevant, såväl med hänsyn till svaret på den fråga som sjätte avdelningen har ställt enligt 45 § punkt 3 i ArbGG, bland annat med hänsyn till de faktiska omständigheter som ligger till grund för det nationella målet vid sjätte avdelningen, som med hänsyn till utgången i det nationella målet. Eftersom den arbetsgivare som är aktuell i det nationella målet inte har gjort någon förhandsanmälan av de planerade kollektiva uppsägningarna i förevarande fall, saknar den andra frågan relevans.

66 EU-domstolen erinrar om att inom ramen för det samarbete mellan EU-domstolen och de nationella domstolarna som införts genom artikel 267 FEUF, ankommer det uteslutande på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande

när de frågor som ställts av den nationella domstolen avser tolkningen av en unionsbestämmelse (dom av den 7 november 2024, Adusbef (Morandi-bron), C-683/22, EU:C:2024:936, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

67 Härav följer att frågor som rör unionsrätten presumeras vara relevanta (dom av den 7 november 2024, Adusbef (Morandi-bron), C-683/22, EU:C:2024:936, punkt 37 och där angiven rättspraxis). Såsom framgår av den rättspraxis som nämns i punkt 43 ovan grundar sig begäran om förhandsavgörande inte på avgivandet av rådgivande yttranden i allmänna eller hypotetiska frågor, utan på det behov som är knutet till den faktiska lösningen av en tvist.

68 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att den arbetsgivare som är aktuell i det nationella målet, innan det aktuella anställningsavtalet sades upp inom ramen för planerade kollektiva uppsägningar, inte anmälde dessa till den behöriga myndigheten i enlighet med artikel 3.1 första stycket i direktiv 98/59. Det nationella målet avser således den ”sanktion” som arbetsgivaren ska åläggas på grund av att denna inte har iakttagit den anmälningsskyldighet som föreskrivs i denna bestämmelse, och inte huruvida innehållet i en sådan anmälan överensstämmer med kraven i artikel 3.1 fjärde stycket i direktivet.

69 Härav följer att den andra frågan är hypotetisk, eftersom den inte har något samband med saken i det nationella målet.

70 Den omständigheten att denna fråga skulle kunna visa sig vara användbar inom ramen för det interna samrådsförfarande som föreskrivs i 45 § punkt 3 ArbGG kan inte heller frånta frågan dess hypotetiska karaktär (se, analogt, dom av den 10 november 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, punkt 58).

71 Den andra frågan kan följaktligen inte tas upp till prövning.

Den tredje frågan

72 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida artikel 3.1 första stycket och artikel 4.1 första stycket i direktiv 98/59 ska tolkas så, att en arbetsgivare som har sagt upp ett anställningsavtal utan att underrätta den behöriga myndigheten om de planerade kollektiva uppsägningar inom ramen för vilken uppsägningen ingår, i strid med den förstnämnda bestämmelsen, kan åtgärda avsaknaden av en sådan anmälan på så sätt att uppsägningen får verkan 30 dagar efter detta åtgärdande.

73 Det ska erinras om att varje arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar enligt detta direktiv ska iaktta två processuella skyldigheter.

74 Enligt artikel 2.1 i direktivet ska en arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse. Dessa överläggningar ska i enlighet med artikel 2.2 i direktivet i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare. I synnerhet ska arbetsgivaren enligt artikel 2.3 första stycket i direktivet i god tid under överläggningarna förse dem med all relevant information, och skriftligen anmäla i varje fall den information som anges i nämnda bestämmelse.

75 Vidare ska anmälan till den behöriga myndigheten av alla planerade kollektiva uppsägningar enligt artikel 3.1 fjärde stycket i samma direktiv bland annat innehålla skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som ska sägas upp, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den period under vilken uppsägningarna ska verkställas.

76 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 93 i sitt förslag till avgörande har unionslagstiftaren föreskrivit dessa processuella skyldigheter för att stärka skyddet för arbetstagare vid kollektiva uppsägningar, särskilt för att bevara deras rättssäkerhet.

77 Den berörda arbetsgivaren kan således inte säga upp anställningsavtal vid kollektiva uppsägningar utan att ha iakttagit nämnda processuella skyldigheter (dom av den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 41).

78 Såsom framgår av den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 58 ovan träder följaktligen uppsägningarna av anställningsavtal inom ramen för planerade kollektiva uppsägningar, i enlighet med artikel 4.1 första stycket i direktiv 98/59, i kraft först vid utgången av den frist på 30 dagar som föreskrivs i denna bestämmelse.

79 Det framgår även av rättspraxis att i artikel 4.1 första stycket i direktivet undantas uttryckligen de bestämmelser som gäller individuella rättigheter om uppsägningstid. Alltså avses i denna bestämmelse nödvändigtvis uppsägningar som redan har vidtagits och som medför att en sådan tidsfrist börjar löpa. Specialbestämmelsen om utgången av en annan uppsägningstid än den som anges i direktivet skulle sakna mening om ingen uppsägningstid hade börjat löpa (dom av den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 52).

80 Under dessa omständigheter konstaterar domstolen att artiklarna 3 och 4 i direktivet inte utgör hinder för att arbetsgivaren vidtar uppsägningar av anställningsavtalen medan det förfarande som föreskrivs i dessa artiklar pågår, under förutsättning att dessa uppsägningar sker efter det att de planerade kollektiva uppsägningarna har anmälts till behörig myndighet (dom av den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 53).

81 En sådan tolkning av dessa bestämmelser, som säkerställer att den behöriga myndigheten har en faktisk frist på 30 dagar för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna för de berörda arbetstagarna, i enlighet med artikel 4.2 i samma direktiv, följer inte bara av bestämmelsernas lydelse, vars ordalydelse i själva verket innebär att anmälningsskyldigheten omfattar planerade kollektiva uppsägningar, det vill säga kollektiva uppsägningar som ännu inte har genomförts genom att de berörda anställningsavtalen sägs upp, utan säkerställer även att dessa arbetstagare kan kontrollera om anmälan av de planerade kollektiva uppsägningarna har skett i enlighet med direktiv 98/59.

82 Det kan följaktligen inte godtas att arbetsgivaren, inom ramen för planerade kollektiva uppsägningar, kan säga upp ett anställningsavtal innan denna plan har anmälts enligt artikel 3.1 första stycket i direktivet, eftersom uppsägningens ikraftträdande skjuts upp till dess att anmälan har åtgärdats.

83 Såsom generaladvokaten har angett i punkt 96 i sitt förslag till avgörande skulle ordningsföljden för förfarandena och, i motsvarande mån, för de skyldigheter som föreskrivs inom ramen för dessa förfaranden, såsom de utformats av unionslagstiftaren, rubbas om arbetsgivaren kunde göra anmälan av de planerade kollektiva uppsägningarna efter uppsägning av de berörda anställningsavtalen genom ett sådant tillfälligt avbrytande. Ett sådant tillfälligt avbrytande skulle

således äventyra effektiviteten av de processuella skyldigheter som föreskrivs i direktivet och undergräva själva syftet med direktivet, vilket är att säkerställa att de planerade kollektiva uppsägningarna föregås av överläggningar med arbetstagarrepresentanterna och anmälan av dessa med den behöriga myndigheten.

84 Mot denna bakgrund ska den tredje frågan besvaras enligt följande: Artikel 3.1 första stycket och artikel 4.1 första stycket i direktiv 98/59 ska tolkas så, att en arbetsgivare som har sagt upp ett anställningsavtal utan att underrätta den behöriga myndigheten om de planerade kollektiva uppsägningar inom ramen för vilken uppsägningen ingår, i strid med den förstnämnda bestämmelsen, inte kan åtgärda avsaknaden av en sådan anmälan på så sätt att uppsägningen får verkan 30 dagar efter detta åtgärdande.

Den fjärde frågan

85 Den hänskjutande domstolen har ställt den fjärde frågan för att få klarhet i huruvida artikel 6 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att det enligt nationell rätt kan överlåtas åt den behöriga myndigheten att, genom en rättsakt som arbetstagaren inte kan bestrida och som är bindande för de nationella domstolarna, fastställa det exakta datumet för utgången av den frist som föreskrivs i artikel 4.1 första stycket i direktivet, eller på så sätt att arbetstagaren enligt nationell rätt ska ha rätt att väcka talan vid domstol för att få till stånd en prövning av huruvida myndighetens beslut är välgrundat.

86 För det första har UR, av samma skäl som angetts i punkt 65 i förevarande dom, avseende huruvida den andra frågan kan tas upp till sakprövning, gjort gällande att den fjärde frågan inte kan tas upp till sakprövning.

87 För det andra anser Europeiska kommissionen att den fjärde frågan är hypotetisk, eftersom det nationella målet endast avser följderna av att de planerade kollektiva uppsägningarna inte anmälts enligt artikel 3.1 första stycket i direktivet och inte huruvida innehållet i anmälan är förenligt med bestämmelserna i tredje stycket i denna punkt.

88 Domstolen konstaterar att det i förevarande fall, trots att den arbetsgivare som är aktuell i det nationella målet inte har anmält de planerade kollektiva uppsägningarna, inte finns något i handlingarna i målet som tyder på att den behöriga myndigheten slutgiltigt och med bindande verkan för de berörda arbetstagarna har fastställt den dag då den frist på 30 dagar som föreskrivs i artikel 4.1 första stycket i samma direktiv löper ut.

89 Härav följer att den fjärde frågan är hypotetisk i den mening som avses i den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 43 ovan.

90 Den fjärde frågan kan följaktligen inte tas upp till prövning.

Rättegångskostnader

91 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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:

1) **Artikel 4.1 första stycket i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015,**

   ska tolkas så,

   att en uppsägning av ett anställningsavtal inom ramen för planerade kollektiva uppsägningar, som enligt artikel 3.1 första stycket i direktivet ska anmälas i förväg till den behöriga myndigheten, inte kan verkställas förrän den karensperiod på 30 dagar som föreskrivs i artikel 4.1 första stycket har löpt ut.

2) **Artikel 3.1 första stycket och artikel 4.1 första stycket i direktiv 98/59, i dess lydelse enligt direktiv 2015/1794, ska tolkas så,**

   ska tolkas så,

   att en arbetsgivare som har sagt upp ett anställningsavtal utan att underrätta den behöriga myndigheten om de planerade kollektiva uppsägningar inom ramen för vilka uppsägningen ingår, i strid med den förstnämnda bestämmelsen, inte kan åtgärda avsaknaden av en sådan anmälan på så sätt att uppsägningen får verkan 30 dagar efter detta åtgärdande.

Underskrifter