

Sag C-300/19**Sammendrag af anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 98, stk. 1, i Domstolens procesreglement****Dato for indlevering:**

12. april 2019

Forelæggende ret:

Juzgado de lo Social n.º3 de Barcelona (Spanien)

Afgørelse af:

25. marts 2019

Sagsøger:

UQ

Sagsøgt:

Marclean Technologies, S.L.U.

Hovedsagens genstand

Formålet med hovedsagen er at få kvalificeret sagsøgerens afskedigelse.

Genstand og retsgrundlag for forelæggelsen

Anmodningen om præjudiciel afgørelse har til formål at få fastlagt, om det tidsrum på 30 eller 90 dage, inden for hvilket arbejdsforholdenes ophør skal have fundet sted, for at der kan være tale om en kollektiv afskedigelse, skal beregnes på en sådan måde, at tidspunktet for den individuelle afskedigelse, som er genstand for den foreliggende sag, udgør starttidspunktet, sluttidspunktet eller et mellemliggende tidspunkt herfor. Retsgrundlaget er artikel 267 TEUF.

Præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål: Skal artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i) og ii), i Rådets direktiv 98/59/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser fortolkes således, at den deri fastsatte

referenceperiode på 30 eller 90 dage til vurdering af, om der foreligger en kollektiv afskedigelse, altid skal beregnes før det tidspunkt, hvor den individuelle afskedigelse, der er genstand for tvisten, fandt sted?

Det andet spørgsmål: Kan artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i) og ii), i Rådets direktiv 98/59/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser fortolkes således, at den deri fastsatte referenceperiode på 30 eller 90 dage til vurdering af, om der foreligger en kollektiv afskedigelse, kan beregnes efter det tidspunkt, hvor den individuelle afskedigelse, der er genstand for tvisten, fandt sted, uden at de pågældende senere ophør nødvendigvis skal anses for at udgøre en omgåelse af loven?

Det tredje spørgsmål: Kan de fastsatte referenceperioder i artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i) og ii), i Rådets direktiv 98/59/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser fortolkes således, at det er tilladt at tage afskedigelser og ophør i betragtning, som har fundet sted inden for 30 eller 90 dage, så længe den afskedigelse, der er genstand for tvisten, blot ligger inden for disse tidsrum?

Anførte EU-retlige forskrifter

Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT 1998, L 225, s. 16). Artikel 1, stk. 1, litra a), nr. i) og ii).

Domstolens dom af 13. maj 2015, Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318). Præmis 51 og domskonklusionens punkt 1.

Domstolens dom af 11. november 2015, Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743). Præmis 20-22, 48, 49 og 51.

Anførte nationale retsfor skrifter

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (lov nr. 36/2011 af 10.10.2011 om social- og arbejdsretlige domstole) (BOE nr. 245 af 11.10.2011, s. 106584). Artikel 122, stk. 1 og 2.

Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstagere), hvis omarbejdede udgave blev godkendt ved Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kongeligt lovdekret nr. 2/2015 af 23.10.2015 om godkendelse af den omarbejdede lovtekst vedrørende lov om arbejdstagere) (BOE nr. 255 af 24.10.2015, s. 100224, herefter »lov om arbejdstagere«). Artikel 51, stk. 1.

Dom afsagt af Sala Social del Tribunal Supremo (øverste domstol, afdelingen for arbejdsretlige sager) den 11. januar 2017 (ECLI:ES:TS:2017:258).

Kendelse afsagt af Sala Social del Tribunal Supremo (øverste domstol, afdelingen for arbejdsretlige sager) den 27. juni 2018 (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Dom afsagt af TSJ de Catalunya (øverste regionale domstol i Catalonien) den 6. oktober 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Dom afsagt af TSJ de Catalunya (øverste regionale domstol i Catalonien) den 16. december 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Kort fremstilling af de faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne

- 1 Sagsøgeren, UQ, blev den 31. oktober 2016 ansat hos virksomheden Marclean Technologies, S.L.U. med stillingsbetegnelsen kontrollør. Den 28. maj 2018 blev hun midlertidigt uarbejdsdygtig.
- 2 Samtlige arbejdstagere hos virksomheden Marclean Technologies, S.L.U. var placeret i virksomheden Sandhar Groups lokaler, hvor de udførte kontrolopgaver vedrørende de af denne virksomhed fremstillede dele.
- 3 Den 31. maj 2018 sendte virksomheden et afskedigelsesbrev til den sagsøgende arbejdstager. Samtidig med afskedigelsen medgav virksomheden, at afskedigelsen var uberettiget, og den udbetalte efterfølgende en godtgørelse til arbejdstageren, som ifølge virksomheden svarede til, hvad der udbetales, når en afskedigelse erklæres uberettiget ved en retsafgørelse.
- 4 Den 11. juni 2018 anlagde UQ søgsmål mod Marclean Technologies, [S.L.U.] om uberettiget afskedigelse med påstand om, at afskedigelsen blev erklæret ugyldig eller subsidiært uberettiget.
- 5 I tidsrummet fra den 31. maj 2018 til den 14. august 2018 ophørte i alt syv personer med at være ansat i virksomheden – fire af grunde, som ikke kunne tilregnes arbejdstagerne selv, to på grund af frivillig fratrædelse og én som følge af en midlertidig ansættelseskontrakts udløb – og den 15. august 2018 ophørte 29 personer med at være ansat i virksomheden. Samtlige af disse blev behandlet som frivillig fratrædelse, og den 16. august 2018 blev de ansat i virksomheden Risk Steward, S.L. Den 15. august 2018 indstillede Marclean Technologies, S.L.U. sine aktiviteter fuldstændigt.
- 6 Eftersom retten er i tvivl om sagens omstændigheder, har den anmodet om oplysninger og dokumentation fra den sociale sikringsordning og fra sagsøgte, hvoraf det fremgår, at samtlige af de arbejdstagere, som »frivilligt« var fratrådt den 15. august 2018, den følgende dag blev ansat af virksomheden Risk Steward, S.L. Retten finder således, at der har fundet en kollektiv afskedigelse sted.

De væsentligste argumenter, der anføres af hovedsagens parter

- 7 Sagsøgte har gjort gældende, at afskedigelsen af sagsøgeren ikke er ugyldig, men at den derimod skyldes en nedgang i virksomhedens aktiviteter samt arbejdstagerens manglende opfyldelse af sine kontraktmæssige forpligtelser, idet disse forhold ligeledes har ligget til grund for afskedigelsen af øvrige arbejdstagere. Sagsøgte har anført, at den ophørte med sine aktiviteter den 15. august 2018, og at samtlige arbejdstagere af denne årsag ophørte med at være ansat i virksomheden i august 2018.
- 8 For så vidt angår anmodningen om præjudiciel afgørelse er sagsøgeren enig heri, idet det er hendes opfattelse, at det – såfremt beregningen af de 90 dage påbegyndes på datoen for hendes afskedigelse – kan konstateres, at antallet af ophør overstiger den fastsatte grænse, og at der derfor er tale om en kollektiv afskedigelse. Sagsøgte har bestridt dette og gjort gældende, at der ikke har fundet ophør sted, som skal tages i betragtning i forbindelse med de kvantitative grænser, der er fastsat i artikel 51 i lov om arbejdstagere.
- 9 Ministerio Fiscal (det offentliges repræsentant), som ikke er part i sagen, men som intervenserer, da der er tale om et spørgsmål om legalitet og beskyttelse af arbejdstageres rettigheder, har efter en gennemgang af Domstolens praksis, sammenholdt med direktiv 98/59/EF, ordlyden af den nationale retsforordning samt praksis fra Tribunal Supremo (øverste domstol), konkluderet, at den fortolkning af artikel 51 i lov om arbejdstagere, som foretages i spansk retspraksis med hensyn til, hvordan fristen på 90 dage skal beregnes, er til hinder for, at sagsøgerens afskedigelse kan anses for at udgøre en del af en kollektiv afskedigelse. Ministerio Fiscal er således enig i forelæggelsen af det præjudicielle spørgsmål og har fremsat vejledninger og foreslået spørgsmål, som den forelæggende ret har lagt til grund.

Kort fremstilling af begrundelsen for forelæggelsen

- 10 Kollektive afskedigelser er i henhold til artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 »afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«. Direktivet giver medlemsstaterne to valgmuligheder med hensyn til det mindste antal afskedigelser og det tidsrum, der skal tages i betragtning ved beregningen af antallet af afskedigelser. Kort sagt fastsætter valgmuligheden i nr. i) et tidsrum på 30 dage, inden for hvilket der skal have fundet et bestemt antal afskedigelser sted afhængigt af antallet af arbejdstagere i virksomheden, mens valgmuligheden i nr. ii) fastsætter et tidsrum på 90 dage, inden for hvilket der skal have fundet mindst 20 afskedigelser sted.
- 11 Den spanske lovgiver har valgt at anvende de mest fordelagtige dele af de to valgmuligheder (fristen på 90 dage i den anden og antallet af arbejdstagere i den første). Således bestemmes det i artikel 51, stk. 1, i lov om arbejdstagere:

»I denne lov forstås ved kollektiv afskedigelse opsigelse af ansættelseskontrakter af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde, når opsigelsen inden for et tidsrum af 90 dage berører mindst:

- a) 10 arbejdstagere i virksomheder, som beskæftiger mindre end 100 arbejdstagere
 - b) 10% af det samlede antal arbejdstagere i virksomheder, som beskæftiger mellem 100 og 300 arbejdstagere
 - c) 30 arbejdstagere i virksomheder, som beskæftiger mindst 300 arbejdstagere«.
- 12 I henhold til artikel 122, stk. 2, i lov nr. 36/11 er opsigelsen af en kontrakt ugyldig, »når der har fundet en omgåelse af reglerne for kollektive afskedigelser sted«.
- 13 Tribunal Supremo (øverste domstol) fastslog i dom af 11. januar 2017, i forbindelse med en appelsag vedrørende ensretning af retspraksis, at der ved vurderingen af, om der foreligger en kollektiv afskedigelse, alene skal medregnes de ophør, som har fundet sted i de 90 forudgående dage inden den individuelle afskedigelse, der er genstand for tvisten. Det fremgår under alle omstændigheder af artikel 51, stk. 1, sidste afsnit, i lov om arbejdstagere (hvori det bestemmes, at når en virksomhed i løbet af på hinanden følgende perioder af 90 dage, og med det formål at omgå lovgivningen, opsiges kontrakterne med et mindre antal arbejdstagere end det i den pågældende bestemmelse fastsatte antal på grund af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige omstændigheder, uden at der foreligger nye årsager, skal disse opsigelser anses for at være en omgåelse af loven og kendes ugyldige), at det er muligt at fastslå, at der har foreligget en omgåelse af loven i forbindelse med de ophør, der har fundet sted efter tidspunktet for den omtvistede afskedigelse. Det er ligeledes denne praksis, der følges af Tribunales Superiores de Justicia (øverste regionale domstole). De eneste undtagelser, hvor det har været tilladt at tage de ophør, som har fundet sted i tiden efter den omtvistede individuelle opsigelse, i betragtning, har foreligget før den nævnte dom fra Tribunal Supremo (øverste domstol).
- 14 De tidsmæssige afgrænsninger – eller referenceperioder – i direktivet og i artikel 51 i lov om arbejdstagere er forskellige, idet den EU-retlige forskrift fastsætter to perioder – på 30 og 90 dage alt afhængig af antallet af personer, der påvirkes af de ophør, der indgår i beregningen – mens den nationale forskrift alene fastsætter en periode på 90 dage, hvorfor der i spansk retspraksis er en opfattelse af, at den spanske lovgivning udgør en forbedring i forhold til direktivets bestemmelser, for så vidt som en længere frist giver arbejdstagerne en større sikkerhed og beskyttelse. Der er imidlertid tale om den samme situation som i Rabal Cañas-sagen, nemlig at den spanske retspraksis kan vise sig at være mere fordelagtig end direktivet, såfremt den ikke indebærer en fortabelse af de ved direktivet tillagte rettigheder.

- 15 Der blev i Rabal Cañas-dommen foretaget en undersøgelse af uoverensstemmelserne mellem direktivet og den spanske retsforskrift med hensyn til, hvilken enhed de kvantitative tærskler for berørte arbejdstagere skal anvendes på – forretningsstedet eller virksomheden – og det blev fastslået, at en national lovgivning, der som eneste referenceenhed indfører virksomheden og ikke forretningsstedet, såfremt anvendelsen af dette kriterium er til hinder for anvendelsen af den i direktivet omhandlede informations- og høringsprocedure, og såfremt de omhandlede afskedigelser i de tilfælde, hvor forretningsstedet er blevet valgt som referenceenhed, skulle have været kvalificeret som kollektive afskedigelser, skal fortolkes således, at en udskiftning af begrebet »forretningssted« med begrebet »virksomhed« alene kan anses for gunstig for arbejdstagerne, såfremt der er tale om et yderligere forhold, som ikke indebærer, at arbejdstagernes beskyttelse forsvinder eller mindskes i de tilfælde, hvor det antal af afskedigelser, som i henhold til direktivet er krævet med henblik på en kvalificering som kollektive afskedigelser, er nået, såfremt begrebet forretningssted var taget i betragtning.
- 16 Begrundelsen for anmodningen om præjudiciel afgørelse går i samme retning. Det er nødvendigt at få belyst, om den måde, hvorpå tidsrummene på 30 og navnlig 90 dage skal beregnes, skal fortolkes således, som det er tilfældet i spansk retspraksis. Det ønskes med andre ord oplyst, hvilken fortolkning af direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), nr. ii) (»inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger«), der er korrekt, eftersom der i de 90 dage, der fulgte efter datoen for sagsøgerens afskedigelse, som følge af det endelige ophør med den erhvervsmæssige virksomhed fandt 35 kontraktophør sted, som skulle tages i betragtning.
- 17 Ved fastsættelsen af de tidsbegrænsede referenceperioder sondres der i direktivet ikke mellem, om disse skal beregnes forud- eller bagudrettet. For så vidt angår fortolkningen af artikel 51, stk. 1, i lov om arbejdstagere følger det af spansk retspraksis, at beregningen nødvendigvis skal være bagudrettet (dvs. at den individuelle afskedigelse, som er genstand for tvisten, udgør tidsrummets afslutning), hvilket ikke er fastsat i nogen retsforskrift og svarer til at indføre en uretmæssig begrænsning af arbejdstagerrepræsentanternes ret til deltagelse og høring. EU-bestemmelsen har til formål at lette arbejdstagerrepræsentanternes adgang til deltagelse og høring, og det ville ikke give nogen mening at sikre denne deltagelse og høring, hvis det fastslås, at der har fundet en kollektiv afskedigelse sted i et tidsrum forud for den individuelle afskedigelse, som er genstand for tvisten, men ikke i det efterfølgende tidsrum.
- 18 Det er korrekt, at artikel 51, stk. 1, sidste afsnit, i lov om arbejdstagere sigter mod at hindre svigagtig adfærd bestående i spredning af afskedigelser over tid med henblik på at undgå arbejdstagerrepræsentanternes deltagelse og høring, men dette formål opfyldes bedst ved at lade referenceperioden finde anvendelse i begge retninger, således at arbejdstageren kan påberåbe sig andre individuelle afskedigelser, som vedkommende sandsynligvis ikke har kendskab til på tidspunktet for sin egen afskedigelse, men som sidenhen, når de lægges sammen

med vedkommendes egen afskedigelse, når op på et antal kontraktophør, som indebærer, at der reelt har fundet en kollektiv afskedigelse sted. Der skal i denne henseende erindres om, at bestemmelsen om bekæmpelse af svig i artikel 51, stk. 1, sidste afsnit, i lov om arbejdstagere kan gøres gældende under retssagen vedrørende afskedigelse af arbejdstageren, hvorfor den spanske lovgiver således allerede har taget højde for, at der på tidspunktet for arbejdstagerens afskedigelse ikke er kendskab til disse senere afskedigelser eller kontraktophør, og pålægger retten at undersøge, om der har fundet en omgåelse af loven sted i forbindelse med disse senere kontraktophør. Det vil med andre ord sige, at der intet er til hinder for, at nye omstændigheder eller nyt kendskab til omstændigheder tages i betragtning under retssagen.

- 19 Der vil sågar kunne konstateres en vis grad af vilkårlighed, såfremt det ikke tillades, at de senere kontraktophør tages i betragtning ved den beregning, der foretages med henblik på at fastlægge, om der har fundet en kollektiv afskedigelse sted: En arbejdstager, som er blevet afskediget forud for disse, vil ikke kunne gøre dem gældende, mens arbejdstagere, der bliver afskediget på et senere tidspunkt end disse, og som anlægger søgsmål, derimod vil have mulighed herfor.
- 20 Endelig skal det bemærkes, at selv om bestemmelsen om bekæmpelse af svig i den spanske lovgivning givetvis kan anses for en forbedring i forhold til direktivets indhold, er dette ikke ensbetydende med, at direktivet ikke i sig selv skal finde anvendelse, eftersom tærsklerne og referenceperioderne skal anses for minimumskrav, som ikke kan fraviges af medlemsstaterne. Med udgangspunkt i Ministerio Fiscals forslag finder den forelæggende ret det således nødvendigt at få oplyst, om det alene er de kontraktophør, som har fundet sted forud for den omtvistede individuelle afskedigelse, der skal tages i betragtning som objektive oplysninger, mens de senere kontraktophør alene skal tages i betragtning, såfremt det vurderes, at de har fundet sted med den hensigt at undgå anvendelsen af bestemmelserne vedrørende kollektiv afskedigelse.
- 21 Det andet præjudicielle spørgsmål er en nødvendig følge af det første spørgsmål, eftersom det i henhold til lov om arbejdstagere alene er muligt at tage de kontraktophør i betragtning, der finder sted efter den omtvistede afskedigelse, såfremt det vurderes, at virksomheden har handlet svigagtigt. Der findes imidlertid ingen henvisning til en sådan vurdering i direktivet. Muligheden for at medregne perioden efter tidspunktet for den omtvistede afskedigelse kan anses for en bestemmelse, som forbedrer direktivets indhold, om end kun hvis det kan udelukkes, at direktivet – således som det er affattet og vil kunne fortolkes af Den Europæiske Unions Domstol – ikke foreskriver en beregning i begge retninger.
- 22 Endelig ønskes det med det tredje spørgsmål oplyst, om de 30 eller 90 dage skal beregnes samlet før eller efter den omtvistede individuelle afskedigelse, eller om det er muligt at medregne en del før og en del efter den pågældende afskedigelse, uden at overskride den i direktivet fastsatte referenceperiode. Retten finder, at den ufravigelige karakter af de ved direktivet fastsatte tærskler og tidsrum – medmindre disse forbedres ved mere gunstige bestemmelser – og deres

selvstændige karakter kræver, at der ligeledes foretages en selvstændig fortolkning heraf. Der er således intet til hinder for at anvende referenceperioden i hele dens udstrækning på de forudgående eller senere kontraktophør – dvs. 30 eller 90 hele dage før eller efter afskedigelsen – eller at anvende den delvist forud- og bagudrettet, således at der f.eks. tages hensyn til de kontraktophør, der har fundet sted 60 dage før arbejdstagerens afskedigelse, og dem, der har fundet sted 30 dage efter. Det vil med andre ord sige, at det for at opnå et fuldstændigt overblik over situationen kan være nødvendigt at anvende en referenceperiode på 90 dage – eller 30 dage – inden for hvilken den omtvistede afskedigelse af arbejdstageren kan ligge i begyndelsen, i slutningen eller i midten.

ARBEJDSDOKUMENT