

Sag C-496/22**Sammendrag af anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 98, stk. 1, i Domstolens procesreglement****Dato for indlevering:**

22. juli 2022

Forelæggende ret:

Curtea de Apel București (Rumænien)

Afgørelse af:

22. juni 2022

Appellant:

EI

Indstævnt:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Hovedsagens genstand

Appel, hvori EI har nedlagt påstand om ændring af en dom afsagt af Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (retten i første instans i Bukarest, Afdelingen for arbejdsretlige sager og sager vedrørende social sikring, Rumænien), og om erklæring af, at den bestemmelse, hvormed det indstævnte selskab opsagde EI's individuelle ansættelseskontrakt inden for rammerne af en kollektiv afskedigelsesprocedure, er retsstridig og ugrundet.

Genstand og retsgrundlag for anmodningen om præjudiciel afgørelse

I henhold til artikel 267 TEUF anmodes om en fortolkning af artikel 1, stk. 1, litra b), og artikel 6 i direktiv 98/59.

Præjudicielle spørgsmål

1) Er artikel 1, [stk. 1, første afsnit, litra b)], og artikel 6 i direktiv 98/59/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive

afskedigelser, læst i lyset af anden og sjette betragtning til samme direktiv, til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdsgiver ikke har en forpligtelse til at konsultere de arbejdstagere, som er omfattet af en kollektiv afskedigelsesprocedure, for så vidt som arbejdstagerne savner udpegede repræsentanter og ikke har en lovbestemt forpligtelse til at udpege disse?

2) Skal artikel 1, [stk. 1, første afsnit, litra b)], og artikel 6 i direktiv 98/59/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, læst i lyset af anden og sjette betragtning til samme direktiv, fortolkes således, at arbejdsgiveren i den ovennævnte situation har en forpligtelse til at informere og konsultere alle arbejdstagere, som er omfattet af den kollektive afskedigelsesprocedure?

Anførte EU-retlige forskrifter

Rådets direktiv 98/59/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16), 2., 6. og 12. betragtning samt artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra b), artikel 2, stk. 3, og artikel 6

Anførte nationale forskrifter

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (lov nr. 53/2003 – arbejdsloven), navnlig artikel 69, der bl.a. bestemmer, at en arbejdsgiver, som har til hensigt at foretage kollektive afskedigelser, er forpligtet til at indlede konsultationer med fagforeningerne eller, afhængigt af det enkelte tilfælde, med arbejdstagernes repræsentanter; artikel 71, ifølge hvilken fagforeningerne eller, afhængigt af det enkelte tilfælde, arbejdstagernes repræsentanter kan foreslå arbejdsgiveren at træffe foranstaltninger for at undgå afskedigelser eller for at nedsætte antallet af afskedigede arbejdstagere; artikel 221, der fastsætter, at hos arbejdsgivere med over 20 ansatte, og hvor repræsentative fagforeninger ikke er oprettet i henhold til loven, kan arbejdstagernes interesser fremmes og varetages af disses udvalgte og i dette øjemed udpegede repræsentanter.

Kort fremstilling af de faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne i hovedsagen

- 1 SC Brink's Cash Solutions SRL er et selskab i koncernen Brink's Global Services – der er markedsledende inden for håndtering af kontanter, transport af penge og værdigenstande samt relaterede tjenesteydelser – og er specialiseret i tjenesteydelser vedrørende transport og behandling af kontanter samt opfyldning og vedligeholdelse af pengeautomater; selskabet har ca. 2 700 ansatte i landet.
- 2 Den 14. august 2014 indgik appellanten i egenskab af arbejdstager en individuel ansættelseskontrakt med det indstævnte selskab i egenskab af arbejdsgiver.

- 3 Som følge af udbruddet af sars-CoV-2-pandemien og indførelsen af undtagelsestilstand i Rumænien i perioden fra den 16. marts 2020 til den 15. maj 2020 oplevede selskabets indenlandske aktiviteter et markant fald, som havde indvirkning på fortjenesten. For at forblive konkurrencedygtigt på det omhandlede marked begyndte selskabet i denne sammenhæng at nedskære personalestyrken, og den 12. maj 2020 indledte selskabet en kollektiv afskedigelsesprocedure; selskabet besluttede at afskedige 128 medarbejdere på nationalt niveau ved at basere sig på resultatet af periodiske erhvervsmæssige vurderinger.
- 4 Da den kollektive afskedigelsesprocedure blev indledt, var mandatet for repræsentanterne for selskabets arbejdstagere allerede udløbet den 23. april 2020, og det var ikke blevet fornyet.
- 5 Arbejdsgiveren meddelte kun de relevante retssubjekter i sektoren, at selskabet havde til hensigt at foretage en kollektiv afskedigelse, men sendte ikke tillige denne meddelelse til arbejdstagerne, idet denne skulle have været rettet enten til de tidligere udpegede repræsentanter, hvis mandat var udløbet, eller individuelt til de enkelte arbejdstagere, som var omfattet af afskedigelsesforanstaltningen. Da der ikke var blevet udpeget nye repræsentanter for arbejdstagerne, sprang selskabet informations- og konsultationsfasen over med den begrundelse, at det var objektivt umuligt at gennemføre denne fase, og at selskabet ikke var ansvarligt herfor. Den kollektive afskedigelsesprocedure blev indledt i perioden med undtagelsestilstand, hvor udøvelsen af visse borgerlige rettigheder var begrænset, og denne omstændighed gjorde det lidet sandsynligt, at det ville lykkes arbejdstagerne at indlede en procedure for at udpege deres repræsentanter på nationalt niveau.
- 6 Den 2. juli 2020, inden for rammerne af den kollektive afskedigelsesprocedure, blev et afskedigelsesbrev sendt til EI, som anfægtede det ved Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (retten i første instans i Bukarest, Afdelingen for arbejdsretlige sager og sager vedrørende social sikring).
- 7 EI gjorde gældende, at arbejdsgiveren havde en ufravigelig forpligtelse i henhold til arbejdslovens artikel 69 til at gennemføre den ovennævnte fase vedrørende information og konsultation af arbejdstagerne, selv hvis disse ikke var medlemmer af nogen fagforening eller ikke havde udpeget repræsentanter til at varetage deres interesser. EI påpegede, at arbejdsgiveren var forpligtet til at underrette arbejdstagerne om nødvendigheden af at udpege nye repræsentanter specifikt til denne fase, og at arbejdstagernes rettigheder således blev groft overtrådt, idet de ikke kunne fremsætte forslag vedrørende metoder eller midler til at undgå den kollektive afskedigelse eller til at nedsætte antallet af afskedigede arbejdstagere.
- 8 Til sit forsvar gjorde selskabet gældende, at mandatet for arbejdstagernes repræsentanter var udløbet, inden den kollektive afskedigelsesprocedure blev indledt, og at dette mandat ikke var blevet forlænget som følge af arbejdstagernes manglende koordinering. Således kunne fasen vedrørende information og konsultation af arbejdstagerne ikke finde sted; henset til, at denne fase i henhold

til loven skal gennemføres med fagforeningerne eller arbejdstagernes repræsentanter, og ikke med arbejdstagerne individuelt, fandt selskabet, at det var undtaget fra denne forpligtelse, og selskabet gik videre med den kollektive afskedigelsesprocedure.

- 9 Flere arbejdstagere, som blev afskediget inden for rammerne af denne kollektive procedure, anlagde sag til prøvelse af afskedigelsesprocedurens lovlighed, og der er til dags dato blevet truffet flere endelige afgørelser. Ifølge de behandlende retter var afskedigelsesafgørelserne lovlige, og den kollektive afskedigelsesprocedure blev gennemført ifølge de lovbestemte faser til trods for, at fasen vedrørende information og konsultation af arbejdstagerne ikke blev gennemført.
- 10 Tribunalul București (retten i første instans i Bukarest) indtog samme holdning og gav ikke EI medhold i sagen. EI har appelleret denne dom til Curtea de Apel București (appeldomstolen i Bukarest, Rumænien), som af egen drift har besluttet at anmode Domstolen om en præjudiciel afgørelse.

Kort fremstilling af begrundelsen for forelæggelsen

- 11 I lyset af 2., 6. og 12. betragtning til samt artikel 2, stk. 3, i direktiv 98/59 finder den forelæggende ret, at et af direktivets formål er at sikre arbejdstagernes medindflydelse i forbindelse med kollektive afskedigelser, og for at forfølge dette formål fastsætter direktivet, at arbejdsgiverne er forpligtet til at informere og konsultere arbejdstagerne – gennem deres repræsentanter – på forhånd, i en indledende fase af en kollektiv afskedigelsesprocedure.
- 12 Informationen skal omfatte de grundlæggende aspekter af den af arbejdsgiveren planlagte omstrukturering, som har konsekvenser for arbejdstagerne, således at disse kan reagere for at begrænse eller modvirke afskedigelsesernes negative virkninger og således opretholde ligevægten i forholdet mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerne.
- 13 Den omstændighed, at direktivets tekst i forbindelse med fastsættelse af de personer, som er begunstiget af denne forpligtelse, refererer til arbejdstagernes repræsentanter og ikke til den enkelte arbejdstager eller til arbejdstagerne som en kollektiv helhed, idet der henvises til lovgivningen i de enkelte medlemsstater, gør det ikke muligt at antage, at informations- og konsultationsforpligtelsen forbliver uden indhold i mangel af en obligatorisk national mekanisme til at udpege disse repræsentanter.
- 14 På grundlag af fortolkningen af direktivets ovennævnte bestemmelser, og navnlig artikel 6, som henviser til arbejdstagernes ret som et alternativ til deres repræsentanters ret, har Curtea de Apel București (appeldomstolen i Bukarest) udledt, at fasen vedrørende information og konsultation af arbejdstagerne (i mangel af deres repræsentanter) er obligatorisk i forbindelse med en kollektiv afskedigelsesprocedure, og dette gælder også, hvis dette ikke konkret indebærer nogen ændring af den af arbejdsgiveren fastsatte omstruktureringsplan.

- 15 Andre nationale appeldomstole har indtaget den modsatte holdning og således givet forrang for en ordret fortolkning af direktivet, ifølge hvilken de begunstige af informations- og konsultationsforpligtelsen er »arbejdstagernes repræsentanter«, og i mangel af disse er arbejdsgiveren undtaget fra informations- og konsultationsfasen. Denne forskelligartede fortolkning har givet anledning til modsatrettede afgørelser om lovligheden af kollektive afskedigelsesprocedurer, og efter den forelæggende rets opfattelse er Domstolens besvarelse nødvendig med henblik på en korrekt anvendelse af EU-retten.
- 16 På denne baggrund finder Curtea de Apel București (appeldomstolen i Bukarest), at den nationale lovgiver ikke har gennemført bestemmelserne i direktiv 98/59 korrekt for at sikre den effektive virkning af direktivets bestemmelser, fordi den nationale lovgiver ikke har indført en obligatorisk mekanisme til at udpege arbejdstagernes repræsentanter over for en arbejdsgiver.
- 17 De EU-retlige bestemmelser, som er omfattet af de for Domstolen forelagte præjudicielle spørgsmål, har aldrig været genstand for en fortolkning i den forstand, som ønskes af Curtea de Apel București (appeldomstolen i Bukarest), der i forelæggelsesafgørelsen har henvist til dom af 16. juli, 2009, *Mono Car Styling* (C-12/08), og af 8. juni 1994, *Kommissionen mod Det Forenede Kongerige* (C-382/92).
- 18 I den førstnævnte dom fastslog Domstolen, at retten til information og konsultation som fastsat i direktiv 98/59, især i dets artikel 2, er tildelt arbejdstagerne som en kollektiv helhed og dermed har en kollektiv karakter. Domstolen vurderede beskyttelsesniveauet for denne ret alene med udgangspunkt i artikel 6. Med hensyn til den konkrete situation er det efter den forelæggende rets opfattelse nødvendigt at fastslå, om arbejdsgiverens informations- og konsultationsforpligtelse også foreligger, når arbejdstagerne ikke i lovens forstand kan anses for at være en kollektiv helhed i den nationale retsorden.
- 19 For så vidt angår den anden nævnte dom har den forelæggende ret henvist til præmis 18 og 24, hvori Domstolen efterprøvede en bestemmelse i direktiv 77/187/EØF, hvor definitionen af »repræsentanter for arbejdstagerne« var identisk med den tilsvarende definition i direktiv 98/59.
- 20 Den forelæggende ret har imidlertid påpeget, at de konkrete spørgsmål ikke kan anses for allerede at være blevet besvaret (*acte éclairé*) på baggrund af den ovennævnte retspraksis, og at EU-rettens korrekte anvendelse ikke fremgår med en sådan klarhed, at der ikke foreligger nogen rimelig tvivl.
- 21 Eftersom de afgørelser, som den forelæggende ret træffer i arbejdsretlige sager, ifølge de nationale retsregler ikke kan appelleres, er den forpligtet til at forelægge de omhandlede præjudicielle spørgsmål for Domstolen i henhold til artikel 267, stk. 2, TEUF.