

**Mål C-496/22****Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler****Datum för ingivande:**

22 juli 2022

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Curtea de Apel București (Rumänien)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

22 juni 2022

**Klagande:**

EI

**Motpart:**

SC Brink's Cash Solutions SRL

**Saken i det nationella målet**

Överklagande från EI med yrkande om upphävande av domen från Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Överdomstolen i Bukarest, avdelningen för arbets- och socialförsäkringsrelaterade mål, Rumänien) och om fastställande av att den bestämmelse med tillämpning av vilken motparten har avslutat EI:s individuella anställningsavtal, inom ramen för en kollektiv uppsägning, är rättsstridig och ogrundad.

**Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande**

På grundval av artikel 267 FEUF begärs en tolkning av artiklarna 1.1 b och 6 i direktiv 98/59.

**Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande**

1) Utgör artiklarna 1[.1 första stycket led b] och 6 i direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar,

jämförda med skälen 2 och 6 i ingressen till det direktivet, hinder för en nationell lagstiftning som innebär att en arbetsgivare får underlåta att ha överläggningar med de arbetstagare som berörs av ett kollektivt uppsägningsförfarande, eftersom de vare sig har några utsedda representanter eller har någon rättslig skyldighet att utse sådana?

2) Ska artiklarna 1[.1 första stycket led b] och 6 i direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, jämförda med skälen 2 och 6 i ingressen till det direktivet, tolkas så, att arbetsgivaren i ett sådant fall som beskrivs ovan är skyldig att informera och ha överläggningar med alla de anställda som berörs av det kollektiva uppsägningsförfarandet?

### **Anförda unionsbestämmelser**

Direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16), skälen 2, 6 och 12 samt artiklarna 1.1 första stycket led b, 2.3 och 6

### **Anförda nationella bestämmelser**

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (lag nr 53/2003 om arbete), särskilt artikel 69 där det bland annat föreskrivs att en arbetsgivare som avser att vidta kollektiva uppsägningar är skyldig att inleda överläggningar med fackföreningen eller, i förekommande fall, med arbetstagarrepresentanterna, artikel 71 enligt vilken fackföreningen eller, i förekommande fall, arbetstagarrepresentanterna får föreslå åtgärder för arbetsgivaren för att undvika uppsägningar eller för att minska antalet övertaliga anställda och artikel 221 där det föreskrivs att när det gäller arbetsgivare med mer än 20 anställda och där inga företrädande fackföreningar har bildats i enlighet med lagen får arbetstagarnas intressen främjas och skyddas av deras representanter, som har valts och utsetts just för detta ändamål.

### **Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet**

- 1 SC Brink's Cash Solutions SRL är ett företag som tillhör koncernen Brink's Global Services, som är ledande inom marknaden för kontanthantering samt för värdetransporter och tillhörande tjänster. Företaget är specialiserat på att tillhandahålla tjänster för kontanttransporter och kontanthantering samt för påfyllnad och underhåll av kontantautomater och har cirka 2 700 anställda på nationell nivå.
- 2 Den 14 augusti 2014 ingicks ett individuellt anställningsavtal mellan klaganden, i egenskap av anställd, och motparten, i egenskap av arbetsgivare.

- 3 I samband med SARS-CoV-2-pandemins utbrott och införandet av undantagstillståndet i Rumänien mellan den 16 mars 2020 och den 15 maj 2020 minskade företagets verksamhet markant på nationell nivå, vilket fick återverkningar på den uppnådda vinsten. Företaget började, under denna exceptionella situation, att omorganisera sin personalstruktur och inledde ett kollektivt uppsägningsförfarande den 12 maj 2020, för att bibehålla sin konkurrenskraft på den aktuella marknaden. Företaget tog bort 128 tjänster på nationell nivå, utifrån resultatet av periodiska arbetsutvärderingar.
- 4 Arbetstagarrepresentanternas uppdrag hade redan löpt ut (den 23 april 2020) och hade inte förnyats när det kollektiva uppsägningsförfarandet inleddes.
- 5 Arbetsgivaren underrättade endast de berörda enheterna inom sektorn om sin avsikt att vidta den kollektiva uppsägningen, utan att tillstålla denna anmälan även till de anställda. Anmälan borde ha tillställts antingen de tidigare utsedda representanter vars uppdrag hade löpt ut eller var och en av de anställda som berördes av uppsägningen. Eftersom inga nya arbetstagarrepresentanter hade utsetts underlät företaget att genomföra informations- och överläggningsfasen, med motiveringen att det objektivt sett var omöjligt att genomföra den och att detta inte utgjorde något fel från företagets sida. Det kollektiva uppsägningsförfarandet inleddes under undantagstillståndet, som var en period då utövandet av flera medborgerliga rättigheter begränsades, och på grund av den omständigheten var det föga sannolikt att arbetstagarna skulle kunna inleda ett förfarande för att utse sina representanter på nationell nivå.
- 6 EI:s uppsägningsbrev utfärdades den 2 juli 2020 inom ramen för det kollektiva uppsägningsförfarandet. EI har överklagat uppsägningsbrevet till Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale.
- 7 EI har hävdats att arbetsgivaren hade en tvingande skyldighet, enligt bestämmelserna i artikel 69 i lagen om arbete, att genomföra nämnda fas av överläggning med och information till arbetstagarna, även om de inte var fackligt organiserade och inte hade utsett några representanter som skyddade deras intressen. Han har påpekat att arbetsgivaren var skyldig att informera arbetstagarna om att nya representanter behövde utses just för den fasen och att en allvarlig kränkning har skett av de rättigheter som innehas av arbetstagarna, som inte har kunnat föreslå metoder och medel för att undvika den kollektiva uppsägningen eller för att minska antalet övertaliga arbetstagare.
- 8 Företaget har försvarat sig med att arbetstagarrepresentanternas uppdrag löpte ut innan det kollektiva uppsägningsförfarandet inleddes och att det uppdraget inte hade förlängts på grund av bristande samordning mellan de anställda. Information till och överläggning med de anställda var i själva verket en omöjlighet, och eftersom det finns en lagstadgad skyldighet att genomföra förfarandet tillsammans med fackföreningar eller arbetstagarrepresentanter, men inte med enskilda arbetstagare, ansåg företaget att det inte omfattades av den skyldigheten varför det fortsatte med det kollektiva uppsägningsförfarandet.

- 9 Flera av de övertaliga anställda i det kollektiva förfarandet har vid domstol bestridit uppsägningsförfarandets lagenlighet, och flera slutliga domar har redan meddelats vid dagens datum. Domstolarna har funnit att uppsägningsbesluten har utfärdats enligt lag och att det kollektiva uppsägningsförfarandet har följt de faser som föreskrivs i lagen, även om fasen med information till och överläggning med de anställda inte har ägt rum.
- 10 Även Tribunalul București, som ogillade EI:s överklagande, valde denna lösning. EI har överklagat avslaget till Curtea de Apel București (Appellationsdomstolen i Bukarest, Rumänien), som på eget initiativ har beslutat att begära ett förhandsavgörande från [EU-]domstolen.

### **Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs**

- 11 Den hänskjutande domstolen anser att, mot bakgrund av skälen 2, 6 och 12 samt artikel 2.3 i direktiv 98/59, är ett av syftena med detta att säkerställa medbestämmande från arbetstagarnas sida i det kollektiva uppsägningsförfarandet, vilket innebär att arbetsgivarna enligt det direktivet är skyldiga att informera och överlägga med arbetstagarna – via deras representanter – i ett föregående skede, på ett tidigt stadium i det kollektiva uppsägningsförfarandet.
- 12 Informationen ska omfatta de viktigaste aspekterna av de omstruktureringar som arbetsgivaren planerar och som får konsekvenser för arbetstagarna, så att de sistnämnda kan vidta åtgärder för att minska eller motverka den negativa effekten av uppsägningarna och på så sätt skapa jämvikt i maktbalansen mellan arbetsgivaren och de anställda.
- 13 Den omständigheten att det i direktivet, vid fastställandet av vilka som är förmånstagare av ovannämnda skyldighet, hänvisas till arbetstagarrepresentanter men inte till varje enskild arbetstagare eller till samtliga arbetstagare, med hänvisning till lagstiftningen i respektive medlemsstat, innebär inte att informations- och överläggningsskyldigheten kan anses vara innehållslös, i avsaknad av en tvingande nationell mekanism för att utse sådana representanter.
- 14 Curtea de Apel București har utifrån en tolkning av ovannämnda bestämmelser i direktivet och av artikel 6 i detta, där det hänvisas till arbetstagarnas alternativt deras representanters rättighet, dragit slutsatsen att fasen med information till och överläggning med arbetstagarna (utan deras representanter) är obligatorisk i kollektiva uppsägningsförfaranden, och detta även om det i praktiken inte ändrar någonting i arbetsgivarens omstruktureringsplan.
- 15 Andra nationella appellationsdomstolar har godtagit den motsatta lösningen, med stöd av en bokstavlig tolkning av direktivet, där det anges att det är ”arbetstagarrepresentanterna” som är förmånstagare av informations- och samrådsskyldigheten och att arbetsgivaren inte måste genomföra informations- och överläggningsfasen om några sådana inte finns. Denna skiljaktiga tolkning ger upphov till motstridiga rättsliga lösningar vad gäller lagenligheten av kollektiva

uppsägningsförfaranden, och den hänskjutande domstolen har konstaterat att den behöver ett svar från Europeiska unionens domstol för att kunna tillämpa unionsrätten på korrekt sätt.

- 16 Curtea de Apel București anser följaktligen att den nationella lagstiftaren inte har införlivat bestämmelserna i direktiv 98/59 på korrekt sätt för att säkerställa den ändamålsenliga verkan av bestämmelserna i detta, i och med att lagstiftaren inte har infört någon obligatorisk mekanism för utnämning av arbetstagarrepresentanter hos arbetsgivare.
- 17 De unionsrättsliga bestämmelser som de frågor som har ställts till [EU-]domstolen hänför sig till i denna begäran om förhandsavgörande har ännu inte blivit föremål för en sådan tolkning som begärs av Curtea de Apel București, som i sin begäran om förhandsavgörande har hänvisat till domen av den 16 juli 2009, *Mono Car Styling* (C-12/08), och till domen av den 8 juni 1994, *kommissionen/Förenade kungariket* (C-382/92).
- 18 I den första av dessa domar har EU-domstolen slagit fast att rättigheten till information och överläggningar som anges i direktiv 98/59, närmare bestämt i artikel 2 i detta, tillkommer arbetstagare i egenskap av kollektiv och således utgör en kollektiv rättighet. EU-domstolen har endast prövat graden av skydd för den rättigheten mot bakgrund av artikel 6. Den hänskjutande domstolen anser dock att frågan i förevarande fall är om huruvida arbetsgivaren har en informations- och överläggningsskyldighet om arbetstagarna, ur ett rättsligt perspektiv, inte kan betraktas som ett kollektiv i den nationella rättsordningen.
- 19 Vad gäller den andra dom som EU-domstolen har meddelat har den hänskjutande domstolen hänvisat till punkterna 18 och 24 där EU-domstolen granskade en bestämmelse i direktiv 77/187/EEG där "arbetstagarrepresentanter" definieras på samma sätt som i direktiv 98/59/EG.
- 20 Den hänskjutande domstolen har emellertid påpekat att det av ovannämnda rättspraxis inte går att anse att det föreligger en *acte éclairé* och att den korrekta tillämpningen av unionsrätten i förevarande fall inte är så uppenbar att det inte finns utrymme för något rimligt tvivel.
- 21 När det gäller arbetstvister kan de avgöranden som den hänskjutande domstolen meddelar inte bli föremål för något rättsmedel enligt nationell rätt, varför den hänskjutande domstolen, enligt artikel 267 andra stycket FEUF, är skyldig att hänskjuta frågorna till EU-domstolen för ett förhandsavgörande.