

Mål C-134/24 [Tomann]ⁱ

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

20 februari 2024

Domstol som begär förhandsavgörande:

Bundesarbeitsgericht (Tyskland)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

1 februari 2024

Klagande:

UR, i egenskap av konkursförvaltare för V GmbH

Motpart:

DF

BUNDESARBEITSGERICHT

[utelämnas]

Bundesarbeitsgericht

Meddelat den

1 februari 2024

BESLUT

[utelämnas]

I målet

UR, i egenskap av konkursförvaltare för V GmbH

motpart, tillika klagande i andra och sista instans

[mot]

DF

sökande, tillika motpart i andra och sista instans

har andra avdelningen vid Bundesarbeitsgericht efter förhandlingen den 1 februari 2024 [utelämnas] beslutat följande:

I. Följande frågor hänskjuts till Europeiska unionens domstol för förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF:

1. Ska artikel 4.1 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (nedan kallat direktiv 98/59) tolkas på så sätt att anställningsförhållandet för en arbetstagare som blir uppsagd inom ramen för anmälningsskyldiga kollektiva uppsägningar kan upphöra först när uppsägningssparren löpt ut?

Om den första frågan besvaras jakande:

2. Krävs det uppsägningssparren 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 anmälningsskyldiga 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 uppsägningssparren 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 uppsägningssparren 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?

II. [utelämnas] [vilandeförklaring av målet]

Skäl

A. Saken i det nationella målet

- 1 I. Tvisten mellan parterna rör huruvida anställningsförhållandet mellan parterna upphört genom ordinarie uppsägning som meddelades av klaganden, UR,

i december 2020 med verkan från den 31 mars 2021. UR hade inte gjort en anmälan om kollektiva uppsägningar i enlighet med 17 § punkt 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (lag om skydd mot ogrundad uppsägning). Underlåtelsen att göra en anmälan avhjälpes inte heller före den 31 mars 2021. Enligt Bundesarbeitsgerichts verksamhetsplan är sjätte avdelningen vid Bundesarbeitsgericht behörig att pröva målet. Sjätte avdelningen har för avsikt att ogilla DF:s talan mot uppsägningen i sin helhet. Sjätte avdelningen anser emellertid att den är förhindrad att göra detta till följd av den nationella processrätten, vilken den redogjort för i detalj i beslut av den 14 december 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -).

- 2 II. Den andra avdelningen vid Bundesarbeitsgericht har i sin praxis hittills företrätt uppfattningen att en uppsägning som inte föregåtts av en obligatorisk anmälan om kollektiva uppsägningar är ogiltig (saknar verkan) och att anställningsförhållandet därför inte kan upphöra. Sjätte avdelningen vill däremot avvika från denna praxis och anser att avsaknaden av eller fel i en anmälan om kollektiva uppsägningar som krävs enligt unionsrätten eller nationell rätt inte har någon rättslig betydelse för upphörandet av ett anställningsförhållande som sagts upp. Den anser i stället att den omständigheten att en anmälan om kollektiva uppsägningar uteblir helt eller är behäftad med fel inte ska få några följder över huvud taget. Det ankommer på den tyska lagstiftaren att fastställa en ”påföljd” vid brister i anmälningsförfarandet i samband med kollektiva uppsägningar. Detta får inte ske inom ramen för arbetsrätten, utan endast genom lagstiftningen på området för arbetsmarknadspolitiken (*BAG, den 14 december 2023 - 6 AZR 157/22 [B] - punkterna 7, 22, 32 och framför allt punkt 35*).
- 3 III. I den nationella processrätten föreskrivs ett särskilt förfarande för det fall att det finns meningsskiljaktigheter mellan Bundesarbeitsgerichts avdelningar. Enligt 45 § punkterna 2 och 3 i Arbeitsgerichtsgesetz (AbGG) (lagen om arbetsdomstolarnas organisation) får en avdelning vid Bundesarbeitsgericht endast avvika från en annan avdelnings rättspraxis om sistnämnda avdelning efter en motsvarande förfrågan frångår sin tidigare rättsuppfattning, eller – i annat fall – att Bundesarbeitsgericht i plenum har fattat beslut om det riktiga svaret på den aktuella rättsfrågan. Mot denna bakgrund har sjätte avdelningen, genom beslut av den 14 december 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -), ställt följande fråga till andra avdelningen i enlighet med 45 § punkt 3 första meningen ArbGG:

”Vidhålls den rättsliga uppfattning som företräds sedan domen av den 22 november 2012 (- 2 AZR 371/11 -), enligt vilken en uppsägning utgör en rättshandling som strider mot ett lagstadgat förbud i den mening som avses i 134 § Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) (civilagen), och således saknar verkan, om en giltig anmälan enligt 17 § punkterna 1 och 3 KSchG inte gjorts vid tidpunkten för uppsägningen?”

B. Anförda nationella bestämmelser

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (lag om skydd mot ogrundad uppsägning), i den lydelse som offentliggjordes den 25 augusti 1969 (*BGBI. I, s. 1317*):

”17 § Anmälningsskyldighet

- (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
 2. av 10 procent av antalet arbetstagare, dock fler än 25 arbetstagare, som normalt sysselsätts på arbetsplatser med normalt minst 60 och färre än 500 arbetstagare,
 3. av minst 30 arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 500 arbetstagare,
- ...
- inom 30 kalenderdagar.

18 § Tidsfrist för att verkställa uppsägningar

(1) Uppsägningar som ska anmälas enligt 17 § får endast verkställas före utgången av en månad efter att arbetsförmedlingen mottagit anmälan med arbetsförmedlingens godkännande. Godkännandet kan även ges med retroaktiv verkan från det datum då ansökan gavs in.

(2) Arbetsförmedlingen får i det enskilda fallet besluta att uppsägningarna ska gälla först från en senare tidpunkt, dock inte senare än två månader efter att anmälan mottagits.

...”

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (civillagen), i den lydelse som offentliggjordes den 2 januari 2002 (*BGBI. I s. 42, rättad s. 2909 och BGBI. 2003 I s. 738*):

”134 § Lagstadgat förbud

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

615 § Ersättning vid för sent mottagande och vid verksamhetsrisk

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.

...”

- 6 III. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) (lagen om social trygghet, volym 10) – processen i socialförvaltningsmål och skyddet av sociala uppgifter – i den lydelse som offentliggjordes den 18 januari 2001 (*BGBI. I s. 130*):

”20 § Principen om utredningsplikt

- (1) Myndigheten ska ex officio pröva de faktiska omständigheterna. Det ankommer på myndigheten att bestämma på vilket sätt utredningen ska bedrivas och omfattningen av denna. 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.

...”

C. Anförda unionsbestämmelser

- 7 **Den andra avdelningen vid Bundesarbeitsgericht anser att följande sekundärrättsliga bestämmelser är relevanta: Artikel 3.1, artikel 4.1–3 och artikel 6 i direktiv 98/59.**

D. Behovet av ett avgörande från EU-domstolen och förklaring av tolkningsfrågorna

I. Behovet av ett förhandsavgörande

- 8 1. Av de skäl som anges nedan kan andra avdelningen vid Bundesarbeitsgericht inte besvara den fråga som sjätte avdelningen har ställt till den utan att inleda ett förfarande enligt artikel 267 FEUF.
- 9 a) Den andra avdelningen anser, i likhet med sjätte avdelningen, att ogiltighet enligt 134 § BGB eventuellt är en oproportionerlig rättsföljd för en uppsägning som meddelats utan att en anmälan om kollektiv uppsägning gjorts i vederbörlig ordning, även med iakttagande av bestämmelserna i unionsrätten. Den sjätte avdelningen har angett skälen till detta i det ovannämnda beslutet av den 14 december 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] – punkt 11 och följande punkter, beträffande unionsrättskonform tolkning, se särskilt punkt 26 och följande punkter), till vilket det hänvisas för att undvika upprepningar.

- 10 b) I den tyska doktrinen företräds fortfarande en avvikande uppfattning, åtminstone i händelse av en helt utebliven anmälan (*Schubert/Schmitt JbArbR band 59 s. 81, 96*). Dessutom besvaras den sjätte avdelningens fråga inte helt och hållet genom svaret på den ovan angivna rättsfrågan som rör uppsägningens ogiltighet enligt 134 § BGB. Den andra avdelningen anser att den uppfattning som framförs i den sjätte avdelningens beslut – enligt vilken den omständigheten att en sådan anmälan om kollektiva uppsägningar som krävs enligt unionsrätten eller nationell rätt uteblivit eller är behäftad med fel inte har någon rättslig betydelse för upphörandet av det uppsagda anställningsförhållandet – är oförenlig med unionsrätten. Den andra avdelningen anser i stället att det är nödvändigt att tillämpa ett differentierat synsätt. Det avgörande är om arbetsgivaren helt har underlåtit att göra en anmälan om kollektiva uppsägningar i överensstämmelse med unionsrättsliga krav, eller om denne har gjort en sådan anmälan.
- 11 aa) Om arbetsgivaren inte lämnar in en anmälan om kollektiva uppsägningar får den arbetsförmedling som enligt nationell rätt är behörig inte kännedom om de planerade uppsägningarna. Den har i sådana fall inte heller någon möjlighet att inleda de nödvändiga förberedelserna för arbetsförmedlingstjänster för de arbetstagare som berörs av de kollektiva uppsägningarna. I en situation där någon anmälan om kollektiva uppsägningar över huvud taget inte har gjorts anser den andra avdelningen att rättsföljderna av arbetsgivarens uppsägning ska inträda först när anmälan om kollektiva uppsägningar lämnas in i efterhand, det vill säga när underlåtelsen har avhjälpits, och arbetsförmedlingen förfogar över den tid som den anser vara nödvändig för att förbereda erforderliga arbetsförmedlingstjänster. I nationell rätt fastställs denna tidsperiod i 18 § punkterna 1 och 2 KSchG (den så kallade uppsägningsspärren). Det uppsagda anställningsförhållandet och de rättigheter och skyldigheter som följer av detta ska fortsätta att gälla fram till dess att uppsägningsspärren löpt ut. Rättsverkningarna av uppsägningen inträder först vid utgången av den tidsperiod på en månad som anges i 18 § punkt 1 KSchG eller vid den tidpunkt som arbetsförmedlingen fastställer i enlighet med 18 § punkt 2 KSchG. Arbetsgivaren ska under alla omständigheter fortsätta att betala arbetstagaren den avtalade lönen i enlighet med 615 § BGB fram till dess att uppsägningsspärren löper ut, även om arbetstagaren inte utför något arbete åt arbetsgivaren. Detta gäller även om anställningsförhållandet redan hade kunnat upphöra vid en tidigare tidpunkt till följd av att uppsägningstiden är kortare. Om arbetsgivaren däremot, enligt bestämmelserna i artikel 4 i direktiv 98/59, inte hade någon möjlighet att i efterhand avhjälpa en utebliven anmälan om kollektiva uppsägningar efter mottagandet av uppsägningen och därigenom avlägsna uppsägningsspärren, skulle detta vara liktydigt med att uppsägningen är ogiltig (saknar verkan). I sådana fall ser sig den andra avdelningen tvungen att besvara frågan från sjätte avdelningen på så sätt att den – den andra avdelningen – vidhåller sin tidigare rättspraxis.
- 12 bb) Om de planerade kollektiva uppsägningarna anmäls till arbetsförmedlingen har arbetsgivaren inlett ett förvaltningsförfarande där myndigheten kontrollerar att anmälan om kollektiva uppsägningar är fullständig. Principen om undersökning ex officio (20 § SGB X), det vill säga att arbetsförmedlingen är skyldig att sträva efter

att komplettera ofullständiga uppgifter, är tillämplig på detta förfarande. I enlighet med nationell processrätt är arbetsförmedlingen ensam behörig att avgöra huruvida anmälan uppfyller lagkraven och hur lång tid som krävs för att förbereda de erforderliga arbetsförmedlingstjänsterna. Om myndigheten fastställer en viss tidpunkt då uppsägningsspärren (18 § punkterna 1 och 2 KSchG) upphör att gälla anser den andra avdelningen att detta beslut inte kan överklagas av arbetstagaren och är bindande för arbetsdomstolarna. I ett sådant fall kan arbetsdomstolarna inte inom ramen för sin behörighet fastställa att anmälan om kollektiva uppsägningar ”i själva verket” var felaktig och att uppsägningsspärren således (ännu) inte börjat löpa eller löpt ut.

- 13 2. Eftersom 17 och 18 §§ KSchG ska tolkas av de nationella domstolarna i överensstämmelse med unionsrätten är innehållet i artikel 3.1, artikel 4.1–3 och artikel 6 i direktiv 98/59 avgörande för den andra avdelningens svar på den fråga som den sjätte avdelningen ställde genom beslutet av den 14 december 2023. Den andra avdelningen anser visserligen att EU-domstolens befintliga praxis talar för dess tolkning av de tillämpliga unionsrättsliga bestämmelserna. Den hänskjutande domstolen anser emellertid att de strikta villkoren för en *acte clair* eller en *acte éclairé* inte är uppfyllda, vilket föranleder den att begära att EU-domstolen ska besvara frågorna som ställts i den inledande delen av förevarande beslut.

II. Den första tolkningsfrågan

- 14 Den andra avdelningen anser – i motsats till sjätte avdelningen – att artikel 4.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att ett anställningsförhållande som har sagts upp inom ramen för kollektiva uppsägningar som ska anmälas enligt unionsrätten inte kan ha upphört innan tidsperioden som föreskrivs i 18 § punkterna 1 och 2 KSchG löpt ut. Verkningarna av uppsägningen ”skjuts upp” fram till att denna period löpt ut (*se förslag till avgörande generaladvokat Tizzano av den 30 september 2004 - C-188/03 - [Junk], punkt 68*). Uppsägningsspärren fungerar i detta avseende som en ”minsta uppsägningstid”. Detta framgår tydligt av artikel 4.1 första stycket in fine i direktiv 98/59, enligt vilken de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning inte påverkas.
- 15 Den andra avdelningen anser – till skillnad från den sjätte avdelningen – att denna arbetsrättsliga konsekvens inte bara är den nödvändiga utan även den tillräckliga reaktionen som föreskrivs enligt unionsrätten för det fall att en anmälan om kollektiva uppsägningar uteblir eller är behäftad med fel. Denna konsekvens säkerställer att arbetsförmedlingen, i egenskap av behörig myndighet, har tillräckligt med tid för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de kollektiva uppsägningarna (*se artikel 4.2 och 4.3 i direktiv 98/59*). De berörda arbetstagarna förlorar inte sina ”tidigare” anställningsförhållanden innan uppsägningsspärren löpt ut och träder inte in på arbetsmarknaden förrän vid denna tidpunkt.

III. Den andra tolkningsfrågan

- 16 Den andra avdelningen anser dessutom att artikel 4.1 i direktiv 98/59 ska tolkas på så sätt att tidsfristen som föreskrivs i denna bestämmelse – och således även uppsägningsspärren enligt 18 § punkterna 1 och 2 KSchG – endast kan börja löpa, och således endast kan löpa ut, om den obligatoriska anmälan om kollektiva uppsägningar uppfyller kraven i artikel 3.1 fjärde stycket i direktiv 98/59. Detta framgår för det första av den omständigheten att artikel 4.1 i direktiv 98/59 hänvisar till artikel 3.1 i samma direktiv i sin helhet. För det andra är detta det enda sättet att uppnå syftet med anmälan om kollektiva uppsägningar, såsom det redogjorts för inom ramen för motiveringen av den första tolkningsfrågan, nämligen att *på grundval av den information som anmälan ska innehålla* göra det möjligt för myndigheten att finna lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna (*se artikel 4.2 och 4.3 i direktiv 98/59*).

IV. Den tredje tolkningsfrågan

- 17 1. Den andra avdelningen anser att den omständigheten att en uppsägning meddelats utan en att den obligatoriska anmälan om kollektiva uppsägningar lämnats in (i vederbörlig ordning) inte medför att den är ”oavhjälpigt” ogiltig, det vill säga att den med nödvändighet saknar verkan. Tvärtom uppnås syftet med anmälningsförfarandet till fullo även när arbetsgivaren kan avhjälpa en utebliven anmälan om kollektiva uppsägningar genom att inge en sådan i efterhand – under förutsättning att den uppfyller kraven i artikel 3.1 fjärde stycket i direktiv 98/59 – och därigenom kan undanröja uppsägningsspärren (retroaktivt). Det är inte nödvändigt med en ny uppsägning i detta sammanhang. Den omständigheten att uppsägningsspärren inte börjar löpa förrän den uteblivna anmälan avhjälpes säkerställer att den behöriga myndigheten under alla omständigheter förfogar över den minimiperiod som föreskrivs enligt spärrfristen innan de berörda anställningsförhållandena upphör för att på grundval av den information som anmälan ska innehålla söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de kollektiva uppsägningarna (*se artikel 4.2 och 4.3 i direktiv 98/59*).
- 18 2. Den andra avdelningen anser att EU-domstolens dom av den 27 januari 2005 i målet Junk (- C-188/03 -) inte utgör hinder för denna slutsats. I det målet uttalade sig EU-domstolen inte om arbetsgivaren ställning för det fall att uppsägningar skett redan innan en anmälan om kollektiva uppsägningar gjorts (i vederbörlig ordning). I stället fastslog EU-domstolen att det krävs att en anmälan gjorts till den behöriga myndigheten för att uppsägningar ska kunna göras ”utan påföljder”, det vill säga att uppsägningsspärren – som i sådana fall ofta överlappar med de gällande uppsägningstiderna – börjar löpa omedelbart. EU-domstolen ansåg däremot inte att uppsägningar som skett utan en föregående anmälan (i vederbörlig ordning) är ”oavhjälpigt” ogiltiga. Detta förefaller inte heller följa av bestämmelserna i direktiv 98/59 eller dess förarbeten (*BAG, den 14 december 2023 -6 ARR 157/22 [B] – punkt 8*). I själva verket kan ”påföljden” för en försenad anmälan om kollektiva uppsägningar (i vederbörlig ordning) bland annat bestå i att rättsföljderna av uppsägningen skjuts upp och att arbetsgivaren, trots en i princip giltig uppsägning, ska betala ut lön enligt 615 § BGB till de berörda arbetstagarna fram till dess att uppsägningsspärren löper ut och således, i

förekommande fall, efter utgången av uppsägningstiden, även om arbetsgivaren i själva verket inte haft några arbetsuppgifter för dem.

- 19 3. Den andra avdelningen påpekar – i detta avseende i överensstämmelse med sjätte avdelningens uppfattning – i rent klagande syfte att möjligheten att i efterhand avhjälpa en utebliven anmälan inte omfattar sådana överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktiv 98/59. För det fall att överläggningar helt uteblivit eller inte genomförts i vederbörlig ordning innan uppsägningen meddelades är (och förblir) uppsägningen ogiltig i enlighet med 134 § BGB. Till skillnad från anmälningsförfarandet syftar överläggningarna nämligen i första hand till att undvika uppsägningar. Detta mål kan inte längre uppnås genom överläggningar genomförs i efterhand, efter att uppsägningarna meddelats. Det är inte längre möjligt att säkerställa att överläggningar mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter i syfte att undvika uppsägningar genomförs utan att resultatet är givet på förhand. Det vore betydligt svårare för arbetstagarrepresentanterna att få arbetsgivaren att dra tillbaka en uppsägning än att avstå från en planerad uppsägning (*EU-domstolen, den 27 januari 2005 – C-188/03 – [Junk] punkt 44*).

V. Den fjärde tolkningsfrågan

- 20 1. På grundval av den ”alternativa” formuleringen i artikel 6 i direktiv 98/59 och dess skäl 12 (”administrativa och/eller rättsliga förfaranden”) anser den andra avdelningen att det är tillräckligt om endast den enligt nationell rätt behöriga myndigheten kontrollerar att en anmälan om kollektiva uppsägningar från arbetsgivaren uppfyller relevanta krav och, om så är fallet, fastställer tidpunkten då uppsägningsspärren löper ut i det specifika fallet. Ett myndighetsbeslut om tidpunkten då uppsägningsspärren löper ut är bindande för arbetsdomstolarna inom ramen för en tvist om upphörande av anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetstagaren kan inte överklaga förvaltningsbeslutet till domstol. Den andra avdelningen anser att detta följer av den omständigheten att anmälningsförfarandet har en rent arbetsmarknadspolitisk karaktär. I motsats till överläggningarna syftar anmälningsförfarandet i första hand till att skydda arbetsmarknaden och den behöriga myndigheten. Arbetstagaren berörs däremot endast indirekt. Han eller hon får inte förlora sitt tidigare anställningsförhållande förrän den behöriga myndigheten på grundval av den information som anmälan ska innehålla haft möjlighet att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de kollektiva uppsägningarna (*se artikel 4.2 och 4.3 i direktiv 98/59*). Om myndigheten anser att den har fått tillräcklig information i detta hänseende måste arbetstagaren och domstolarna godta detta.
- 21 2. I sin dom av den 5 oktober 2023 (- *C-496/22 – [Brink’s Cash Solutions], 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. Den andra avdelningen anser emellertid att detta krav endast avser 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, är till för att direkt (och kollektivt) skydda de berörda arbetstagarna genom att eventuellt undvika uppsägningar (*se ovan punkt 19*). En annorlunda tolkning skulle inte heller vara förenlig med den ovannämnda ”alternativa” formuleringen i artikel 6 och skäl 12 i direktiv 98/59 (”administrativa och/eller rättsliga förfaranden”).

[utelämnas]

ARBETSDOKUMENT