

Sag C-134/24 [Tomann] ¹

Anmodning om præjudiciel afgørelse

Dato for indlevering:

20. februar 2024

Forelæggende ret:

Bundesarbeitsgericht (Tyskland)

Afgørelse af:

1. februar 2024

Sagsøgt, appellat og revisionsappellant:

UR, som kurator i konkursboet efter V GmbH

Sagsøger, appelindstævnt og revisionsindstævnt:

DF

BUNDESARBEITSGERICHT (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager)

[Udelades]

Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager)

Afsagt den:

1. februar 2024

KENDELSE

[Udelades]

I sagen

UR som kurator i konkursboet efter V GmbH

Sagsøgt, appellat og revisionsappellant,

¹ Den foreliggende sags navn er et vedtaget navn. Det svarer ikke til et navn på en part i sagen.

[mod]

DF

Sagsøger, appelinstævnt og revisionsinstævnt,

har anden afdeling ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) efter votering den 1. februar 2024 [udelades] truffet følgende afgørelse:

I. Den Europæiske Unions Domstol anmodes i henhold til artikel 267 TEUF om besvarelse af følgende spørgsmål:

1. Skal artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (herefter »direktiv 98/59«) fortolkes således, at en opsigelse som led i en meddelelsespligtig kollektiv afskedigelse, først kan bringe en berørt arbejdstagers arbejdskontrakt til ophør, når afskedigelsesblokeringen er ophørt?

Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende:

2. Forudsætter ophøret af afskedigelsesblokeringen ikke kun en meddelelse om kollektiv afskedigelse, eller skal meddelelsen opfylde kravene i artikel 3, stk. 1, fjerde afsnit, i direktiv 98/59?
3. Kan en arbejdsgiver, som har annonceret meddelelsespligtige opsigelser uden (behørig) meddelelse om kollektiv afskedigelse, indgive meddelelsen efterfølgende med den konsekvens, at de pågældende arbejdstagers arbejdskontrakter efter ophøret af afskedigelsesblokeringen kan bringes til ophør med de allerede tidligere meddelte opsigelser?

Såfremt det første og det andet spørgsmål besvares bekræftende:

4. Er det foreneligt med artikel 6 i direktiv 98/59, når den nationale lovgivning overlader det til den kompetente myndighed, uden anfægtelsesmulighed for arbejdstageren og med bindende virkning for domstolene i arbejdsretlige sager, at afgøre, hvornår afskedigelsesblokeringen ophører i den konkrete sag, eller skal arbejdstageren have en ufravigelig ret til at anlægge en retssag til prøvelse af rigtigheden af myndighedernes afgørelse?

II. [udelades] [udsættelse af sagen]

Begrundelse

A. Hovedsagens genstand

- 1 I. Parterne er uenige om opløsningen af deres arbejdskontrakt ved en ordinær opsigelse, som sagsøgte afgav i perioden fra december 2020 til 31. marts 2021. Sagsøgte havde ikke givet meddelelse om kollektiv afskedigelse som krævet i § 17, stk. 1, i Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (lov om beskyttelse mod afskedigelse, herefter »KSchG«). Sagsøgte havde heller ikke efterfølgende før den 31. marts 2021 indgivet meddelelse. Ifølge oversigten over sagsfordelingen ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) ligger kompetencen til at træffe afgørelse i sagen hos denne domstols sjette afdeling, som ønsker at frifinde sagsøgte i det hele for sagsøgers søgsmål om beskyttelse mod opsigelse. Sjette afdeling anser sig – således som denne nærmere redegjorde for i en afgørelse af 14. december 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -) – for at være afskåret herfra som følge af national procesret.
- 2 II. Bundesarbeitsgerichts (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) anden afdeling er hidtil gået ud fra, at en opsigelse, der er afgivet uden den nødvendige forudgående meddelelse om kollektiv afskedigelse, er en nullitet (ugyldig) og derfor ikke kan bringe arbejdskontrakten til ophør. I modsætning hertil har sjette afdeling ønsket fremover at forfægte den anskuelse, at den manglende eller fejlagtige meddelelse om en kollektiv afskedigelse, som kræves i henhold til EU-retten eller national ret, ikke har nogen retlig indflydelse på afgørelsen om at bringe en opsagt arbejdskontrakt til ophør. Derimod bør hverken en manglende meddelelse om kollektiv afskedigelse eller dennes fejlagtige karakter slet ikke have nogen virkning. Det påhviler den tyske lovgiver at fastsætte en »sanktion« for fejl i meddelelsesproceduren i forbindelse med kollektive afskedigelser. En sådan bør ikke ligge på det arbejdsretlige område, men skal alene ligge i lovgivningen om arbejdsfremme (*BAG (14.12.2023 – 6 AZR 157/22 [B] – præmis 7, 22, 32 og navnlig præmis 35)*).
- 3 III. Den national procesret fastsætter en særlig procedure i forbindelse med eksisterende uenigheder mellem afdelinger ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager). I henhold til § 45, stk. 2 og 3 i Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) (lov om arbejdsretlige instanser, herefter »ArbGG«) må en afdeling ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) kun fravige en anden afdelings praksis, når denne på forespørgsel herom har frafaldet sin retsopfattelse, eller – såfremt den anden afdeling ikke frafalder sin retsopfattelse – Großer Senat (den udvidede afdeling) ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) har truffet en afgørelse om den korrekte besvarelse af det tilgrundliggende juridiske spørgsmål. Sjette afdeling rettede derfor ved kendelse af 14. december 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -) følgende forespørgsel til anden afdeling i henhold til ArbGG's § 45, stk. 3, første punktum:

»Fastholdes den retsopfattelse, som er indtaget siden dommen af 22. november 2012 (- 2 AZR 371/11 -), at en opsigelse som retshandel er i strid med et lovfæstet forbud som omhandlet i BGB's § 134, og at opsigelsen

derfor er ugyldig, når der ikke foreligger en gyldig meddelelse i henhold til KSchG's § 17, stk. 1 og 3, når opsigelsen afgives?»

B. Anførte nationale forskrifter

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (lov om beskyttelse mod opsigelse) i den affattelse, der blev offentliggjort den 25. august 1969 (*BGBI. I s. 1317*):

»§ 17 Meddelelsespligt

- (1) Det påhviler arbejdsgiveren at give Agentur für Arbeit meddelelse, før vedkommende

1. i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 60 arbejdstagere, afskediger mere end fem arbejdstagere,
2. i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 60 og færre end 500 arbejdstager, afskediger ti procent af de arbejdstagere, som normalt er beskæftiget i virksomheden, eller mere end 25 arbejdstagere,
3. i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 500 arbejdstagere, afskediger mindst 30 arbejdstagere

[...]

i løbet af en periode på 30 kalenderdage.

§ 18 Afskedigelsesblokering

- (1) Afskedigelser, som i henhold til § 17 skal meddeles, får inden udløbet af en frist på en måned efter Agentur für Arbeit modtagelse af meddelelsen kun virkning med Agentur für Arbeit samtykke. Samtykke kan meddeles med tilbagevirkende kraft fra tidspunktet for begæringens fremsættelse.

- (2) Agentur für Arbeit kan i særlige tilfælde bestemme, at afskedigelserne først får virkning efter udløbet af en frist på højst to måneder efter meddelelsen.

[...]«

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (den tyske borgerlige lovbog, herefter »BGB«) i den affattelse, der blev offentliggjort den 2. januar 2002 (*BGBI. I s. 42, berigtigelse s. 2909 og BGBI. 2003 I s. 738*):

»§ 134 Lovfæstet forbud

En retshandel, der er i strid med et lovfæstet forbud, er ugyldig, medmindre andet følger af loven.

§ 615 Godtgørelse i anledning af fordringshavermora og driftsherrerisiko

Såfremt modtageren af ydelserne kommer i mora for så vidt angår modtagelsen af ydelserne, kan den forpligtede kræve godtgørelse for aftalte ydelser, der ikke har kunnet leveres på grund af moraen, og har ikke pligt til at erlægge disse efterfølgende.

[...]«

- 6 III. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (socialloven, tiende bog – administrative procedurer i socialforvaltningen og beskyttelse af sociale oplysninger, herefter »SGB X«) – i den affattelse, der blev offentliggjort den 18. januar 2001 (*BGBI. I s. 130*):

»§ 20 Undersøgelsesprincip

- (1) Myndigheden efterprøver de faktiske omstændigheder ex officio. Den fastlægger arten og omfanget af efterprøvelsen; myndigheden er ikke bundet af parternes argumenter og anmodninger om bevis.
- (2) Myndigheden skal tage hensyn til alle relevante omstændigheder i det konkrete tilfælde, herunder de omstændigheder, der kommer parterne til gode.

[...]«

C. Anførte EU-retlige forskrifter

- 7 **Efter Bundesarbeitsgerichts (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) anden afdelings opfattelse er følgende bestemmelser i den afledte EU-ret relevante: Artikel 3, stk. 1, artikel 4, stk. 1-3 og artikel 6 i direktiv 98/59.**

D. Nødvendigheden af Domstolens afgørelse og diskussion af de præjudicielle spørgsmål

I. Nødvendigheden af Domstolens afgørelse

- 8 1. Af de grunde, der er anført nedenfor, kan Bundesarbeitsgerichts (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) anden afdeling ikke besvare det spørgsmål, som sjette afdeling har forelagt afdelingen, uden at gennemføre en procedure i henhold til artikel 267 TEUF.
- 9 a) Anden afdeling er i lighed med sjette afdeling af den opfattelse, at det er muligt, at nulliteten af en opsigelse, der er afgivet uden behørig meddelelse om

kollektiv afskedigelse, i henhold til BGB's § 134 – også under hensyntagen til EU-rettens krav – udgør en uforholdsmæssig retsfølge. De grunde, der taler herfor, redegjorde sjette afdeling for i sin ovenfor nævnte kendelse af 14. december 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] – præmis 11 ff., for så vidt angår fortolkning i overensstemmelse med EU-retten, navnlig præmis 26 ff.), hvortil der henvises for at undgå gentagelser.

- 10 b) Ganske vist vurderes dette i tysk litteratur fortsat på anden vis, i hvert fald når der er tale om en slet ikke indgivet meddelelse (*Schubert/Schmitt JbArbR Bd. 59 s. 81, 96*). Desuden er sjette afdelings forespørgsel ikke begrænset til besvarelsen af ovenstående retlige spørgsmål om, hvorvidt det følger af BGB's § 134, at opsigelsen er en nullitet. Anden afdeling anser den opfattelse, der er formuleret i forelæggelseskendelsen, hvorefter det forhold, at en meddelelse om kollektiv afskedigelse, der kræves i henhold til EU-retten eller national ret, ikke er indgivet eller indeholder fejl, ikke har nogen som helst retlig indflydelse på ophøret af den opsagte arbejdskontrakt, for ikke at være forenelig med EU-retten. Efter anden afdelings opfattelser er der snarere behov for at anlægge en differentieret betragtning. Det afgørende er, om arbejdsgiveren slet ikke har indgivet den meddelelse om kollektiv afskedigelse, der kræves i henhold til EU-retten, eller har indgivet en sådan.
- 11 aa) Hvis arbejdsgiveren ikke giver meddelelse om kollektiv afskedigelse, får Agentur für Arbeit, der i henhold til national ret har kompetencen med hensyn til arbejdsformidling, ikke kendskab til de foreståede afskedigelser. Resultatet er, at Agentur für Arbeit ikke er i stand til at påbegynde de nødvendige forberedelser af bestræbelserne på at formidle de arbejdstagere, der er berørt af den påtænkte kollektive afskedigelse. I dette tilfælde, hvor meddelelsen om kollektiv afskedigelse slet ikke indgives, ønsker anden afdeling at forfægte den opfattelse, at retsvirkningerne af arbejdsgiverens annoncerede opsigelse først indtræder, når meddelelsen om kollektiv afskedigelse efterfølgende er indgivet, dvs. er indgivet på et senere tidspunkt, og Agentur für Arbeit har den forberedelsestid til formidlingen, som efter dettes opfattelse er nødvendig. Dette tidsrum er i national lovgivning fastsat i henhold til KSchG's § 18, stk. 1 og 2 (såkaldt »afskedigelsesblokering«). Den opsagte arbejdskontrakt forbliver i kraft med sine hidtidige rettigheder og pligter indtil ophøret af afskedigelsesblokeringen. Opsigelsens retsvirkninger indtræder ikke før udløbet af perioden på en måned i henhold til KSchG's § 18, stk. 1, eller det tidspunkt, som Agentur für Arbeit har fastsat i henhold til KSchG's § 18, stk. 2. Arbejdsgiveren skal i henhold til BGB's § 615 under alle omstændigheder fortsat betale arbejdstageren den aftalte godtgørelse indtil ophøret af afskedigelsesblokeringen, også selv om denne ikke beskæftiger arbejdstageren. Dette gælder, selv hvis arbejdskontrakten på grund af et kortere opsigelsesvarsel allerede kunne være bragt til ophør på et tidligere tidspunkt. Er der derimod i henhold til kravene i artikel 4 i direktiv 98/59 ikke nogen mulighed for arbejdsgiveren for efterfølgende at indgive en i første omgang undladt meddelelse om kollektiv afskedigelse, efter at opsigelsen er kommet frem, og dermed eliminere afskedigelsesblokeringen, svarer dette til, at opsigelsen er en

nullitet (ugyldig). I dette tilfælde vil anden afdeling skulle besvare sjette afdelings forespørgsel med, at denne – anden afdeling – fastholder sin hidtidige praksis.

12 bb) Gives der meddelelse til Agentur für Arbeit om de påtænkte kollektive afskedigelser, har arbejdsgiveren indledt en administrativ procedure, hvor myndigheden undersøger fuldstændigheden af meddelelsen om påtænkt afskedigelse. For denne gælder princippet om prøvelse ex officio (*SGB X's § 20*), dvs. Agentur für Arbeit er forpligtet til at sørge for, at arbejdsgiveren supplerer ufuldstændige oplysninger. Det er i henhold til de nationale procedurebestemmelser alene Agentur für Arbeit, der træffer afgørelse om meddelelsens lovlighed og varigheden af den nødvendige forberedelsestid til den forestående arbejdsformidling. Såfremt myndigheden fastsætter ophøret af afskedigelsesblokeringen (*KSchG's § 18 stk. 1 og 2*) til en konkret dato, kan arbejdstageren efter anden afdelings opfattelse ikke anfægte denne afgørelse, og afgørelsen er bindende for domstolene i arbejdsretlige sager. Sidstnævnte kan ikke i medfør af egen kompetence gå ud fra, at meddelelsen om påtænkt kollektiv afskedigelse »egentlig« var behæftet med fejl, og at afskedigelsesblokeringen derfor (endnu) ikke var trådt i kraft/ophørt.

13 2. Da *KSchG's §§ 17 og 18* af de nationale retter skal fortolkes i overensstemmelse med EU-retten, er indholdet af bestemmelserne i artikel 3, stk. 1, artikel 4, stk. 1-3 og artikel 6 i direktiv 98/59 afgørende for anden afdelings svar på sjette afdelings forespørgsel af 14. december 2023. Anden afdeling mener ganske vist, at de foreliggende afgørelser fra Domstolen taler for afdelingens fortolkning af den relevante EU-ret. Afdelingen anser imidlertid de strenge betingelser for en *acte clair* eller en *acte éclairé* for ikke at være opfyldt, hvorfor afdelingen anmoder Domstolen om besvarelse af de spørgsmål, der ligger til grund for denne kendelse.

II. Redegørelse for det første præjudicielle spørgsmål

14 Anden afdeling fortolker – i modsætning til sjette afdeling – artikel 4, stk. 1, i direktiv 98/59 således, at en arbejdskontrakt, der er opsagt som led i en kollektiv afskedigelse, der ifølge EU-retten skal gives meddelelse om, ikke kan være bragt til ophør før ophøret af afskedigelsesblokeringen i *KSchG's § 18, stk. 1 og 2*. Indtil dettes ophør »afbrydes« virkningerne af opsigelsen (*jf. generaladvokat Tizzanos forslag til afgørelse af 30.9.2004 – C-188/03 – [Junk], punkt 68*). Afskedigelsesblokeringen fungerer i denne henseende som et »minimumsopsigelsesvarsel«). Dette præciserer artikel 4, stk. 1, første afsnit, andet led, i direktiv 98/59, hvorefter de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler, ikke berøres.

15 Denne arbejdsretlige følge udgør – i modsætning til sjette afdelings opfattelse – efter anden afdelings opfattelse samtidig den reaktion på, at der ikke foreligger en meddelelse om kollektiv afskedigelse, eller at denne er fejlagtig, som i henhold til EU-retten er nødvendig og tilstrækkelig. Det sikres, at Agentur für Arbeit som kompetent myndighed har tilstrækkelig tid til at søge løsninger på de problemer,

som de kollektive afskedigelser rejser (*jf. artikel 4, stk. 2 og 3, i direktiv 98/59*). De pågældende arbejdstagere mister ikke deres »gamle« arbejdskontrakter før ophøret af afskedigelsesblokeringen og kommer i mellemtiden endnu ikke »ud på arbejdsmarkedet«.

III. Redegørelse for det andet præjudicielle spørgsmål

- 16 Anden afdeling fortolker endvidere artikel 4, stk. 1, i direktiv 98/59 således, at afskedigelsesblokeringen i denne bestemmelse – og dermed også afskedigelsesblokeringen i KSchG's § 18 stk. 1 og 2 – kun kan træde i kraft og dermed ophøre, hvis den påbudte meddelelse om kollektiv afskedigelse overholder kravene i artikel 3, stk. 1, fjerde afsnit, i direktiv 98/59. Dette fremgår for det første af den brede henvisning i artikel 4, stk. 1, i direktiv 98/59 til artikel 3, stk. 1, i direktiv 98/59. For det andet er det den eneste måde, som formålet med meddelelsen om kollektiv afskedigelse, således som det er beskrevet i det første præjudicielle spørgsmål, kan opnås på: at gøre det muligt for myndigheden *på grundlag af de nødvendige oplysninger* at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser (*jf. artikel 4, stk. 2 og 3, i direktiv 98/59*)

IV. Redegørelse for tredje præjudicielle spørgsmål

- 17 1. Anden afdeling lægger til grund, at en opsigelse, der annonceres uden den påbudte (behørig) meddelelse om kollektiv afskedigelse, »ikke kan afhjælpes«, dvs. at opsigelsen må være ugyldig. Formålet med meddelelsesproceduren opfyldes derimod også fuldt ud, når arbejdsgiveren efterfølgende kan indgive en meddelelse om kollektiv afskedigelse – der opfylder kravene i artikel 3, stk. 1, fjerde afsnit, i direktiv 98/59 – og på den måde (efterfølgende) kan eliminere afskedigelsesblokeringen. I denne henseende er der ikke behov for en ny opsigelse. Derved at afskedigelsesblokeringen først træder i kraft, når meddelelsen efterfølgende er indgivet, sikres det, at den kompetente myndighed før ophør af de pågældende arbejdskontrakter under alle omstændigheder har den minimumsperiode til rådighed, som afskedigelsesblokeringen indebærer, til på grundlag af de nødvendige oplysninger at søge løsninger på de problemer, som de kollektive afskedigelser rejser (*jf. artikel 4, stk. 2 og 3, i direktiv 98/59*).
- 18 2. Efter anden afdelings opfattelse er Domstolens af 27. januar 2005 i Junk-sagen (- C-188/03 -) ikke til hinder herfor. I denne sag udtalte Domstolen sig ikke om, hvorledes arbejdsgiveren skal stilles ved opsigelser, der allerede annonceres før indgivelse af en (behørig) meddelelse om kollektiv afskedigelse. Den fastholdt derimod blot, at opsigelserne først, efter at de er meddelt den kompetente myndighed, kan foretages »uden sanktioner«, det vil sige, at afskedigelsesblokeringen – der ofte er sammenfaldende med de gældende opsigelsesvarsler – træder i kraft øjeblikkeligt. Domstolen fandt derimod ikke, at de opsigelser, der blev afgivet uden forudgående (behørig) meddelelse, »ikke kan afhjælpes«. Dette synes i henhold til bestemmelserne i direktiv 98/59 og forarbejderne hertil (*BAG 14.12.2023 -6 ARR 157/22 [B] – præmis 8*) også at

være usandsynligt. Nærmere bestemt kan »sanktionen« for den forsinkede indgivelse af en (behørig) meddelelse om kollektiv afskedigelse bl.a. bestå i, at retsvirkningerne af opsigelsen midlertidigt ikke indtræder, og at arbejdsgiveren må godtgøre de pågældende arbejdstagere i henhold til BGB's § 615 på trods af en principielt gyldig opsigelse indtil ophøret af afskedigelsesblokeringen og dermed i givet fald efter udløbet af opsigelsesvarslet, selv om vedkommende faktisk ikke har beskæftiget dem.

- 19 3. Blot for at præcisere henviser anden afdeling – for så vidt i overensstemmelse med sjette afdeling – til, at muligheden for efterfølgende gennemførelse ikke omfatter konsultationsproceduren i henhold til artikel 2 i direktiv 98/59. Hvis denne slet ikke har været gennemført før annonceringen af opsigelserne eller ikke været gennemført behørigt, er (og forbliver) opsigelserne i henhold til BGB's § 134 nulliteter. Konsultationsproceduren har nemlig – i modsætning til meddelelsesproceduren – først og fremmest til formål til at undgå opsigelser. Dette formål kan ikke længere opfyldes ved en efterfølgende gennemførelse af konsultationerne i forlængelse af annonceringen af opsigelserne. Der ville ikke være sikkerhed for, at konsultationerne mellem arbejdsgiver og arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at undgå opsigelser, gennemføres uden at sigte mod et på forhånd bestemt resultat. For arbejdstagernes repræsentanter ville det være langt vanskeligere at opnå, at en allerede afgivet opsigelse »trækkes tilbage«, end at der gives afkald på den blot påtænkte annoncering heraf (*Domstolen 27.1.2005 – C-188/03 – [Junk] præmis 44*).

V. Redegørelse for det fjerde præjudicielle spørgsmål

- 20 1. Anden afdeling lægger som følge af den »alternative« formulering i artikel 6 i direktiv 98/59 samt 12. betragtning hertil (»administrative og/eller retslige procedurer«) til grund, at det er tilstrækkeligt, at kun den kompetente myndighed i henhold til national ret undersøger lovligheden af en meddelelse om kollektiv afskedigelse fra arbejdsgiveren og i bekræftende fald fastslår, at afskedigelsesblokeringen er ophørt i det konkrete tilfælde. Myndighedernes afgørelse vedrørende afskedigelsesblokeringens ophør skal af domstolene i arbejdssager lægges til grund som bindende i forbindelse med en tvist mellem arbejdstager og arbejdsgiver om arbejdskontraktens ophør. Arbejdstageren kan ikke anfægte myndighedernes afgørelse ved domstolene. Dette følger efter anden afdelings opfattelse af meddelelsesprocedurens rent arbejdsmarkedspolitiske udformning. Denne beskytter – i modsætning til konsultationsproceduren – først og fremmest arbejdsmarkedet og den kompetente myndighed. I modsætning hertil er arbejdstageren blot berørt på refleksagtig vis. Den pågældende må først miste sin »gamle« arbejdskontrakt, efter at det på grundlag af de nødvendige oplysninger var muligt for den kompetente myndighed at søge løsninger på de problemer, som de kollektive afskedigelser rejser (*jf. artikel 4, stk. 2 og 3, i direktiv 98/59*). Hvis myndigheden anser sig for at være tilstrækkeligt informeret i denne henseende, skal arbejdstageren og domstolene acceptere dette.

- 21 2. Domstolen har ganske vist i sin afgørelse af 5. oktober 2023 (- C-496/22 – *[Brink's Cash Solutions]* præmis 45) udtalt, at artikel 6 i direktiv 98/59 pålægger medlemsstaterne at sikre en effektiv *retsbeskyttelse* for arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne. Anden afdeling lægger imidlertid til grund, at dette krav udelukkende vedrører konsultationsproceduren i henhold til artikel 2 i direktiv 98/59, som ingen myndighed er part i, og som – i modsætning til meddelelsesproceduren i henhold til artikel 3 og 4 i direktiv 98/59 – direkte tjener til (kollektiv) beskyttelse af de berørte arbejdstagere med henblik på eventuelt at undgå opsigelser (*jf. oven for punkt 19*). En anden fortolkning er heller ikke forenelig med den anførte »alternative« formulerings i artikel 6 og 12. betragtning til direktiv 98/59 (»administrative og/eller retslige procedurer«).

[Udelades]

ARBEJDSDOKUMENT