



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

11. juli 2024*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 98/59/EF – kollektive afskedigelser – artikel 1, stk. 1, litra a), og artikel 2 – information til og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter – anvendelsesområde – ansættelseskontraktens ophør på grund af arbejdsgiverens pensionering – artikel 27 og 30 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder«

I sag C-196/23 [Plamaro]¹,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (øverste regionale domstol i Catalonien, Spanien) ved afgørelse af 20. januar 2023, indgået til Domstolen den 24. marts 2023, i sagen

CL,

GO,

GN,

VO,

TI,

HZ,

DN,

DL

mod

DB, i egenskab af FC's universalarving,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

* Processprog: spansk.

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

sammensat af afdelingsformanden, A. Prechal (refererende dommer), og dommerne F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer og M.L. Arastey Sahún,

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN og DL ved abogado J.M. Moragues Martínez,
- DB, i egenskab af FC's universalarving, ved abogado L. Sanchez Frías,
- den spanske regering ved M. Morales Puerta, som befuldmægtiget,
- Europa-Kommissionen ved F. Clotuche-Duvieusart og I. Galindo Martín, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT 1998, L 225, s. 16).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem på den ene side CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN og DL og på den anden side DB, universalarving til deres forhenværende arbejdsgiver FC, og Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (garantifond for lønmodtagere, Spanien) vedrørende ophøret af deres ansættelseskontrakter i anledning af FC's pensionering.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 I afdeling I i direktiv 98/59 med overskriften »Definitioner og anvendelsesområde« fastsætter artikel 1, stk. 1:

»I dette direktiv:

a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:

- i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:
 - mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere
 - mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere
 - mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere
- ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger

[...]

Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles opsigelser af ansættelseskontrakter med afskedigelse, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.«

- 4 Samme direktivs artikel 2, der er indeholdt i direktivets afdeling II med overskriften »Information og konsultation«, foreskriver:

»1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

[...]

3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag er arbejdsgiveren forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne:

- a) at give dem alle relevante oplysninger, og
- b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om:
 - i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser
 - ii) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører
 - iii) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører
 - iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted
 - v) hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil
 - vi) efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Arbejdsgiveren skal sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

[...]«

- 5 Under afdeling III i direktiv 98/59 med overskriften »Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse« er artikel 3 affattet således:

»1. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

Medlemsstaterne kan dog fastsætte, at arbejdsgiveren i tilfælde af påtænkt kollektiv afskedigelse, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, ikke skal give den kompetente offentlige myndighed skriftlig meddelelse, medmindre denne anmoder herom.

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

2. Arbejdsgiveren er forpligtet til at fremsende en genpart af den i stk. 1 nævnte meddelelse til arbejdstagernes repræsentanter.

Arbejdstagernes repræsentanter kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed.«

- 6 Det nævnte direktivs artikel 4, der ligeledes henhører under afdeling III, bestemmer:

»1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.

Medlemsstaten kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forkorte den i første afsnit omhandlede frist.

[...]

4. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende denne artikel på kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.«

- 7 I henhold til artikel 5 berører dette direktiv »ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne«.

Spansk ret

- 8 Artikel 49 i Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstagere) følger af Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kongeligt lovdekret nr. 2/2015 om vedtagelse af den konsoliderede udgave af lov om arbejdstagere) af 23. oktober 2015 (BOE nr. 255 af 24.10.2015, s. 100224) (herefter »lov om arbejdstagere«), der har overskriften »Ansættelseskontraktens ophør«.

»Ansættelseskontrakten ophører i følgende tilfælde:

[...]

g) ved arbejdsgiverens død, pension, i de tilfælde, som er omhandlet i de tilsvarende bestemmelser om social sikring, eller invaliditet, med forbehold af artikel 44, eller når kontrahenten ophører med at eksistere som juridisk person.

I tilfælde af arbejdsgiverens død, pensionering eller invaliditet har arbejdstageren ret til et beløb svarende til én måneds løn.

I tilfælde af, at kontrahenten ophører med at eksistere som juridisk person, skal fremgangsmåden i denne lovs artikel 51 anvendes.

[...]

i) kollektiv afskedigelse af økonomiske, tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige grunde.

[...]«

9 Artikel 51 i lov om arbejdstagere bestemmer:

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

a) arbejdstagere i virksomheder med mindst 100 arbejdstagere

b) 10% af det samlede antal arbejdstagere i en virksomhed med mellem 100 og 300 arbejdstagere

c) 30 arbejdstagere i virksomheder med 300 eller flere arbejdstagere.

Økonomiske grunde anses for at foreligge, når virksomhedens resultater udviser en økonomisk negativ situation, eksempelvis når der faktisk er lidt eller forudses tab, eller når der foreligger et vedvarende fald i de almindelige indtægter eller det almindelige salg. Under alle omstændigheder anses et fald for at være vedvarende, hvis i tre på hinanden følgende kvartaler de almindelige indtægter eller det almindelige salg hvert kvartal er lavere end registreret for samme kvartal det foregående år.

Tekniske grunde anses for at foreligge, når der er tale om ændringer i bl.a. produktionsmidlerne eller produktionsapparatet. Der foreligger organisatoriske grunde, når der bl.a. sker ændringer i de systemer og arbejdsmetoder, som anvendes af personalet, eller ændringer i produktionsmetoderne, og der foreligger produktionsmæssige grunde, når der bl.a. sker ændringer i forespørgslen på de varer eller tjenesteydelser, som virksomheden har til hensigt at sælge.

Ved en kollektiv afskedigelse forstås ligeledes ophør af ansættelseskontrakter, som berører samtlige virksomhedens ansatte, forudsat at antallet af de pågældende arbejdstagere overstiger fem, og når opsigelsen er en konsekvens af, at virksomheden helt ophører af de grunde, som er angivet ovenfor.

Ved beregningen af antallet af opsagte kontrakter som omhandlet i stk. 1 skal der tages hensyn til andre opsigelser, der er blevet gennemført i referenceperioden på arbejdsgiverens initiativ og af andre årsager, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, og som adskiller sig fra de årsager, der er nævnt i denne lovs artikel 49, stk. 1, litra c), forudsat at der mindst er tale om fem arbejdstagere.

Når virksomheden i løbet af på hinanden følgende perioder af 90 dages varighed og med det formål at omgå bestemmelserne i denne artikel gennemfører opsigelser af kontrakter i medfør af artikel 52, litra c), og der er tale om et antal, som ligger under de fastsatte grænser, og der ikke foreligger nye årsager, som kan begrunde en sådan fremgangsmåde, skal disse opsigelser anses for at være en omgåelse af loven og erklæres for ugyldige.

2. Der skal forud for en kollektiv afskedigelse være en periode med konsultation af arbejdstagernes legale repræsentanter i en periode på højst 30 kalenderdage eller 15 for så vidt angår virksomheder med mindst 50 arbejdstagere. Konsultation af arbejdstagernes legale repræsentanter skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, herunder foranstaltninger til omplacering, videreuddannelse eller omskoling med henblik på at forbedre ansættelsesmulighederne. Konsultationen gennemføres i et fælles forhandlingsorgan, idet det forudsættes, at når der findes flere institutter, er den begrænset til de institutter, der er omfattet af proceduren. Forhandlingsudvalget er sammensat af maksimum 13 medlemmer, som repræsenterer hver part.

[...]«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 10 Sagsøgerne i hovedsagen var arbejdstagere i en af de otte virksomheder tilhørende FC's firma. Den 17. juni 2022 blev sagsøgerne underrettet af FC om, at deres ansættelseskontrakter ophørte med virkning fra den 17. juli 2020 som følge af FC's pensionering. Denne pensionering, som trådte i kraft den 3. august 2020, medførte, at de 54 eksisterende ansættelseskontrakter i disse otte virksomheder, herunder de 8 ansættelseskontrakter, som sagsøgerne i hovedsagen havde indgået, ophørte.
- 11 Den 10. juli 2020 anlagde sagsøgerne sag mod FC og Fogasa ved Juzgado de lo Social de Barcelona (arbejdsretten i Barcelona, Spanien) med henblik på at anfægte den uberettigede afskedigelse, som de mente at have været genstand for. Ved dom af 12. januar 2022 frifandt denne ret FC i søgsmålet.
- 12 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (den øverste regionale domstol i Catalonien, Spanien), for hvilken der er iværksat appel til prøvelse af denne dom, skal bl.a. tage stilling til spørgsmålet om, hvorvidt ophøret af sagsøgerne i hovedsagens ansættelseskontrakter skal anses for ugyldige afskedigelser som følge af den manglende overholdelse af den procedure for konsultation af arbejdstagernes repræsentanter, der er fastsat i artikel 51 i lov om arbejdstagere, selv om ophøret skyldtes FC's pensionering.
- 13 Den forelæggende ret har anført, at bestemmelserne i artikel 51 i lov om arbejdstagere vedrørende denne konsultation i en sådan situation principielt ikke finder anvendelse, hvilket dels fremgår af denne bestemmelse, sammenholdt med artikel 51, stk. 1, femte afsnit, hvorefter der kun kan tages hensyn til en ansættelseskontrakts ophør af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, for

så vidt som der ligeledes er sket afskedigelser af økonomiske, organisatoriske eller produktionsmæssige årsager som omhandlet i samme stykkes første afsnit, og den i artikel 51 omhandlede konsultationsprocedure ifølge samme lovs artikel 49, stk. 1, litra g), dels kun finder anvendelse, når ansættelseskontrakterne ophører som følge af, at aftaleparten er ophørt med at have status som juridisk person, og ikke som følge af, at arbejdsgiveren, der er en fysisk person, er gået på pension.

- 14 Den forelæggende ret er imidlertid i tvivl om, hvorvidt udelukkelsen af denne situation fra anvendelsesområdet for den omhandlede konsultationsprocedure er i overensstemmelse med direktiv 98/59, og, i benægtende fald, om de berørte arbejdstagere kan påberåbe sig dette direktiv over for deres arbejdsgiver, som er en fysisk person, selv om direktivet ikke er blevet korrekt gennemført i national ret. I sidstnævnte henseende har den forelæggende ret anført, at den er bevidst om, at bestemmelserne i et direktiv som hovedregel ikke kan tillægges såkaldt »horisontal« direkte virkning i tvister mellem private. For så vidt som Domstolen i visse tilfælde allerede har tilladt undtagelser til denne regel, når den omhandlede ret ligeledes er fastsat ved et almindeligt EU-retligt princip eller i en bestemmelse i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), hvis konkrete gennemførelse et direktiv sikrer, ønsker den forelæggende ret imidlertid oplyst, om en tilsvarende undtagelse kan finde anvendelse i det foreliggende tilfælde, henset til bestemmelserne i chartrets artikel 27 og/eller 30.
- 15 Det er på denne baggrund, at Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (øverste regionale domstol i Catalonien) har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Er artikel 2 i [direktiv 98/59] forenelig med en lovgivning som den spanske lovgivning, når der i henhold til artikel 49, stk. 1, litra g), i [lov om arbejdstagere] ikke fastsættes en konsultationsperiode i tilfælde af opsigelse af et større antal arbejdsaftaler end det i nævnte direktivs artikel 1 fastsatte, når dette skyldes, at arbejdsgiveren, som er en fysisk person, bliver pensioneret?
- 2) Såfremt det første spørgsmål ikke besvares bekræftende, har direktiv 98/59 da direkte horisontal virkning mellem borgere?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om formaliteten

- 16 Med henvisning til, at de 54 arbejdstagere, der var ansat i FC's virksomhed, var fordelt mellem de otte virksomheder, der tilhørte denne arbejdsgiver på tidspunktet for hans pensionering, er Europa-Kommissionen i tvivl om, hvorvidt tærsklerne vedrørende antallet af arbejdstagere, der skal være berørt af en kollektiv afskedigelse, således som det er fastsat i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, faktisk er opfyldt i det foreliggende tilfælde. Den nævnte bestemmelse definerer nemlig direktivets anvendelsesområde alene med henvisning til begrebet »virksomhed«, hvor mindst 20 personer sædvanligvis skal være beskæftiget.
- 17 Det bemærkes i denne henseende, at det udelukkende tilkommer den nationale retsinstans, for hvilken en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retlige afgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af det spørgsmål, den forelægger

Domstolen. Når det stillede spørgsmål vedrører fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retlig regel, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse. Det følger heraf, at der gælder en formodning for, at et præjudicielt spørgsmål vedrørende EU-retten er relevant. Domstolen kan alene afvise at træffe afgørelse vedrørende et sådant spørgsmål, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten eller vurdering af gyldigheden af en EU-retlig regel savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (dom af 29.5.2018, Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen m.fl., C-426/16, EU:C:2018:335, præmis 30 og 31 og den deri nævnte retspraksis).

- 18 I det foreliggende tilfælde må det for det første konstateres, at forelæggelsesafgørelsen ikke indeholder nogen faktiske eller retlige oplysninger vedrørende karakteren af FC's virksomhed på det tidspunkt, hvor ophøret af de i hovedsagen omhandlede ansættelseskontrakter fandt sted. For det andet ønsker den forelæggende ret med sine præjudicielle spørgsmål ikke nogen fortolkning af de kvantitative tærskler, der er fastsat i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, eller af rækkevidden af begrebet »virksomhed«, som den nævnte bestemmelse henviser til. Det fremgår derimod af selve ordlyden af det første præjudicielle spørgsmål, at det specifikt er stillet i forbindelse med tilfælde af ophør af ansættelseskontrakter »for et større antal end det, der er fastsat i artikel 1 i direktiv 98/59«.
- 19 Under disse omstændigheder tilkommer det i givet fald den forelæggende ret i lyset af den lære, der i denne henseende kan udledes af Domstolens praksis og navnlig af dom af 13. maj 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), at vurdere og kvalificere de faktiske omstændigheder i hovedsagen i lyset af begrebet »virksomhed« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 og de kvantitative tærskler, der er fastsat i denne bestemmelse.
- 20 I denne sammenhæng vil den forelæggende ret i øvrigt ligeledes skulle tage hensyn til den omstændighed, at den spanske lovgiver – således som det fremgår af ordlyden af artikel 51, stk. 1, i lov om arbejdstagere, og som Domstolen allerede har fastslået i nævnte dom af 13. maj 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), og i dom af 10. december 2009, Rodríguez Mayor m.fl. (C-323/08, EU:C:2009:770) – ved i denne henseende at henvise til artikel 5 i direktiv 98/59 i det foreliggende tilfælde har anvendt en definition af begrebet »kollektive afskedigelser« som referenceenhed ved beregningen af det antal arbejdstagere, der skal berøres af sådanne afskedigelser, snarere end forretningsstedets størrelse.
- 21 Henset til det ovenstående fremgår det ikke åbenbart, at fortolkningen af bestemmelserne i direktiv 98/59, som den forelæggende ret har anmodet om, savner enhver forbindelse med realiteten eller genstanden for hovedsagen, eller at det problem, som den forelæggende ret har rejst, er af hypotetisk karakter.
- 22 Heraf følger, at de præjudicielle spørgsmål kan antages til realitetsbehandling.

Det første spørgsmål

- 23 Den forelæggende ret ønsker med sit første spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59, læst samlet, skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for national lovgivning, hvorefter ophøret af ansættelseskontrakter for et større antal arbejdstagere end det, der er fastsat i denne artikel 1, stk. 1, som følge af arbejdsgiverens

pensionering ikke kvalificeres som en »kollektiv afskedigelse« og således ikke giver anledning til den i denne artikel 2 omhandlede information til og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter.

- 24 I henhold til direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), forstås ved »kollektive afskedigelser« i direktivet sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, for så vidt som visse kvantitative og tidsmæssige betingelser er opfyldt (dom af 12.10.2004, Kommissionen mod Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 43).
- 25 I denne henseende bemærkes, at selv om direktiv 98/59 ikke udtrykkeligt definerer begrebet »afskedigelse«, fremgår det af fast retspraksis, at henset til det formål, der forfølges med dette direktiv, og til den sammenhæng, hvori direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), indgår, skal dette begreb, der udgør et selvstændigt EU-retligt begreb, der skal fortolkes ensartet, og som ikke kan defineres ved henvisning til medlemsstaternes lovgivninger, fortolkes således, at det omfatter ethvert ophør af ansættelseskontrakt, som ikke sker efter arbejdstagerens ønske og dermed uden arbejdstagerens samtykke (jf. i denne retning dom af 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).
- 26 Domstolen har ligeledes fastslået, at de begreber, som definerer anvendelsesområdet for direktiv 98/59, herunder definitionen af begrebet »afskedigelse« i artikel 1, stk. 1, litra a), i samme direktiv, henset til formålet med dette direktiv, hvilket, som det fremgår af anden betragtning hertil, navnlig er at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser, ikke skal fortolkes snævert (jf. i denne retning dom af 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).
- 27 DB har med henblik på at anfægte en sådan kvalificering for så vidt angår ophøret af de i hovedsagen omhandlede ansættelseskontrakter gjort gældende, at en arbejdsgiver som FC i lighed med den arbejdstager, som han har ansat, lovligt skal kunne gå på pension og bringe de ansættelseskontrakter, som han har indgået, til ophør, hvilket i øvrigt udgør en forudsigelig begivenhed for arbejdstageren, der således indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold med en fysisk person. DB er ligeledes af den opfattelse, at en konsultationsprocedure som den, der er fastsat i direktiv 98/59, ikke er relevant, når ophøret af de påtænkte ansættelseskontrakter er forbundet med arbejdsgiverens pensionering, der, som det var tilfældet i den foreliggende sag, gør de pågældende afskedigelser uundgåelige.
- 28 Det skal imidlertid i denne forbindelse bemærkes, for det første, at begrebet »afskedigelser« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 navnlig ikke er betinget af, at de tilgrundliggende årsager for ophøret af ansættelseskontrakterne er i overensstemmelse med arbejdsgiverens vilje, og, for det andet, at ophøret af en ansættelseskontrakt ikke er udelukket alene af den grund, at ophøret skyldes omstændigheder, som er uafhængige af arbejdsgiverens vilje (dom af 12.10.2004, Kommissionen mod Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 50 og 60).
- 29 Domstolen har i øvrigt ligeledes præciseret, at selv i tilfælde, hvor det endelige ophør af virksomhedens drift ikke afhænger af arbejdsgiverens vilje, og hvor det viser sig, at direktiv 98/59 ikke kan finde fuld anvendelse, forholder det sig ikke desto mindre således, at anvendelsen af dette direktiv ikke kan udelukkes i sin helhed (jf. i denne retning dom af 12.10.2004, Kommissionen mod Portugal, C-422/02, EU:C:2004:605, præmis 57 og den deri nævnte retspraksis).

- 30 I henhold til direktivets artikel 2, stk. 2, første afsnit, har konsultationerne med arbejdstagernes repræsentanter ikke alene til formål at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser, men skal også dreje sig om bl.a. mulighederne for at afbøde følgerne af sådanne afskedigelser ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere (dom af 12.10.2004, Kommissionen mod Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 58). Disse konsultationer forbliver således relevante, når opsigelsen af de påtænkte ansættelseskontrakter er forbundet med arbejdsgiverens pensionering.
- 31 Det er ganske vist korrekt, at Domstolen i dom af 10. december 2009, Rodríguez Mayor m.fl. (C-323/08, EU:C:2009:770), som ligeledes vedrørte bestemmelser i lov om arbejdstagere, fastslog, at artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter ophøret af flere arbejdstageres ansættelseskontrakt på grund af deres arbejdsgivers død ikke kan kvalificeres som en »kollektiv afskedigelse« eller er underlagt de nationale bestemmelser, der gennemfører dette direktiv.
- 32 Det skal imidlertid fremhæves, at Domstolen først nåede frem til en sådan fortolkning efter bl.a. i nævnte doms præmis 34-41 at have bemærket, at det følger af ordlyden af artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59, sammenholdt med ordlyden af dette direktivs artikel 1, stk. 1, andet afsnit, artikel 2, stk. 1 og 3, og artikel 3, at begrebet »kollektive afskedigelser« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i det nævnte direktiv forudsætter, at der findes en arbejdsgiver, der har påtænkt sådanne afskedigelser, og som er i stand til dels med henblik herpå at udføre de i samme direktivs artikel 2 og 3 omhandlede handlinger, dels i givet fald at foretage sådanne afskedigelser. I samme doms præmis 42 bemærkede Domstolen, at sådanne betingelser ikke længere er opfyldt i tilfælde af, at en arbejdsgiver, der drev en virksomhed som fysisk person, afgår ved døden.
- 33 Domstolen har i denne henseende i præmis 44 i dom af 10. december 2009, Rodríguez Mayor m.fl. (C-323/08, EU:C:2009:770), ligeledes understreget, at hovedformålet med direktiv 98/59, dvs. at arbejdstagernes repræsentanter konsulteres forud for kollektive afskedigelser, og at den kompetente offentlige myndighed informeres, ikke opnås i tilfælde, hvor ophør af ansættelseskontrakterne for alle ansatte i en virksomhed, der er drevet af en fysisk person, og som indstiller sine aktiviteter som følge af arbejdsgiverens død, kvalificeres som »kollektiv afskedigelse«, idet en sådan konsultation ikke kan finde sted, og idet det således hverken er muligt at undgå eller begrænse ophør af ansættelseskontrakter eller at afbøde konsekvenserne heraf.
- 34 Endelig bemærkede Domstolen i nævnte doms præmis 48, at de konsultations- og meddelelsesforpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren, opstår forud for beslutningen om at bringe ansættelseskontrakterne til ophør, og bemærkede i denne forbindelse i samme doms præmis 50, at der i tilfælde af den fysiske persons arbejdsgivers død hverken foreligger en beslutning om at bringe ansættelseskontrakterne til ophør eller en forudgående hensigt om at bringe ansættelseskontrakterne til ophør.
- 35 Det må imidlertid konstateres, at de særlige omstændigheder ved den situation, hvor den fysiske person er afgået ved døden, og som er nævnt i denne doms præmis 32-34, ikke foreligger i det tilfælde, hvor ophøret af ansættelseskontrakterne er en følge af en sådan arbejdsgivers pensionering.

- 36 I sidstnævnte situation er en arbejdsgiver, der påtænker sådanne ophør af ansættelseskontrakter med henblik på pensionering, nemlig principielt i stand til at udføre de handlinger, der er omhandlet i artikel 2 og 3 i direktiv 98/59, og i denne sammenhæng at gennemføre konsultationer, der bl.a. har til formål at undgå disse opsigelser eller at begrænse antallet heraf eller i hvert fald at afbøde følgerne heraf.
- 37 Det er i øvrigt uden betydning, at situationer som de i hovedsagen omhandlede i spansk ret ikke kvalificeres som afskedigelser, men som automatisk bortfald af ansættelseskontrakter. Der er nemlig tale om ophør af ansættelseskontrakten, som ikke sker efter arbejdstagerens ønske, og dermed afskedigelse i henhold til direktiv 98/59 (jf. analogt dom af 12.10.2004, Kommissionen mod Portugal, C-422/02, EU:C:2004:605, præmis 62).
- 38 Enhver national lovgivning eller fortolkning heraf, som ville svare til at antage, at ophør af ansættelseskontrakter som følge af pensionering af en arbejdsgiver, der er en fysisk person, ikke kan udgøre en »afskedigelse« som omhandlet i direktiv 98/59, ville således ændre dette direktivs anvendelsesområde og således fratage det dets fulde virkning (jf. i denne retning dom af 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, præmis 54 og den deri nævnte retspraksis).
- 39 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59, læst samlet, skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, hvorefter ophøret af ansættelseskontrakter for et større antal arbejdstagere end det, der er fastsat i denne artikel 1, stk. 1, som følge af arbejdsgiverens pensionering ikke kvalificeres som en »kollektiv afskedigelse« og således ikke giver anledning til den i denne artikel 2 omhandlede information til og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter.

Det andet spørgsmål

- 40 Den forelæggende ret ønsker med det andet spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om EU-retten skal fortolkes således, at den pålægger en national ret, for hvilken en tvist mellem private er indbragt, at undlade at anvende en national lovgivning som den, der er omhandlet i denne doms præmis 39, såfremt den er i strid med bestemmelserne i artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59.
- 41 Det skal indledningsvis bemærkes, at det i overensstemmelse med fast retspraksis påhviler de nationale retter ved anvendelsen af nationale retsfor skrifter i videst muligt omfang at fortolke dem i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål, for at det med direktivet tilsigtede resultat fremkaldes, og for dermed at handle i overensstemmelse med artikel 288, stk. 3, TEUF (dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 66 og den deri nævnte retspraksis).
- 42 Det skal endvidere understreges, at princippet om overensstemmende fortolkning kræver, at de nationale retter gør alt, hvad der henhører under deres kompetence – idet de tager den nationale lovgivning i dens helhed i betragtning og anvender fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne ret for at sikre den fulde virkning af det omhandlede direktiv og for at nå et resultat, der er i overensstemmelse med det, der tilsigtes med dette (dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 67 og den deri nævnte retspraksis).

- 43 Som Domstolen gentagne gange har fastslået, er princippet om overensstemmende fortolkning imidlertid underlagt visse begrænsninger. De nationale retsinstitutters forpligtelse til at tage hensyn til EU-retten, når de fortolker og anvender de relevante nationale retsregler, begrænses således af generelle retsprincipper, og den kan ikke tjene som grundlag for en fortolkning *contra legem* af national ret (dom af 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).
- 44 I det foreliggende tilfælde er DB og den spanske regering uenige om, hvorvidt den i hovedsagen omhandlede lovgivning kan gøres til genstand for en fortolkning, der er egnet til at sikre dens overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59, sammenholdt med artikel 2 heri, idet den førstnævnte er af den opfattelse, at den klare og præcise ordlyd, hvormed artikel 49, stk. 1, litra g), i lov om arbejdstagere er affattet, er til hinder for en sådan overensstemmende fortolkning, mens den sidstnævnte omvendt er af den opfattelse, at en sådan fortolkning er mulig, og at den ikke er *contra legem*.
- 45 Det tilkommer imidlertid ikke Domstolen, men alene de nationale retter at udtale sig om fortolkningen af national ret, således at det i givet fald tilkommer den forelæggende ret at afgøre, om den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning kan eller ikke kan gøres til genstand for en fortolkning, der er egnet til at sikre dens forenelighed med direktiv 98/59.
- 46 Det bemærkes, at et direktiv ifølge fast retspraksis ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for en privatperson og kan derfor ikke påberåbes over for den pågældende som sådan. En udvidelse af muligheden for at påberåbe sig en bestemmelse i et ikke gennemført eller ukorrekt gennemført direktiv, således at den også kommer til at omfatte retsforhold mellem privatpersoner, ville nemlig være ensbetydende med, at der tillægges Unionen beføjelser til at udstede regler, der direkte skaber forpligtelser for privatpersoner, selv om en kompetence hertil kun tilkommer Unionen med dens kompetence til at udstede forordninger (dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 76 og den deri nævnte retspraksis).
- 47 Det følger heraf, at bestemmelserne i artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59, sammenholdt med artikel 2 heri, ikke som sådan kan påberåbes i en tvist mellem private som den i hovedsagen omhandlede med henblik på at sikre den fulde virkning af de nævnte bestemmelser ved at undlade at anvende en national lovgivning, der anses for at være i strid med disse bestemmelser (jf. analogt dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 78).
- 48 Endelig skal rækkevidden af henholdsvis chartrets artikel 27 og artikel 30 undersøges med henblik på at afgøre, således som den forelæggende ret har anmodet om i sin anmodning om præjudiciel afgørelse, om den ene og/eller den anden af disse bestemmelser skal fortolkes således, at de alene eller sammenholdt med artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59 kan påberåbes i en tvist mellem private som den i hovedsagen omhandlede med henblik på at opnå, at den nationale ret undlader at anvende en national lovgivning, som således er i strid med de nævnte bestemmelser i dette direktiv.
- 49 Hvad for det første angår chartrets artikel 27 med overskriften »Ret til information og høring af arbejdstagerne i virksomheden«, som bestemmer, at arbejdstagerne på forskellige niveauer skal sikres information og høring i de tilfælde og på de betingelser, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis, er det i det foreliggende tilfælde tilstrækkeligt at bemærke, at Domstolen har fastslået, at det klart fremgår af denne bestemmelses ordlyd, for at bestemmelsen

fuldt ud kan få virkning, skal den præciseres ved bestemmelser i EU-retten eller i national ret (dom af 15.1.2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, præmis 44 og 45, og af 6.11.2018, *Bauer og Willmeroth*, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 84).

- 50 I denne henseende kan regler som dem, der er indeholdt i bestemmelserne i artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59, der er rettet til medlemsstaterne, og som fastsætter de tilfælde, hvor en procedure til information til og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter skal finde sted i tilfælde af kollektiv afskedigelse af disse, samt de materielle og processuelle betingelser, som denne information og konsultation skal opfylde, ikke udledes af ordlyden af chartrets artikel 27 som direkte anvendelige retsregler (jf. analogt dom af 15.1.2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, præmis 46).
- 51 Følgelig kan chartrets artikel 27 ikke som sådan påberåbes i en tvist mellem private som den i hovedsagen omhandlede med henblik på at konkludere, at der skal ses bort fra nationale bestemmelser, der ikke er i overensstemmelse med artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59 (jf. analogt dom af 15.1.2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, præmis 48).
- 52 Denne konstatering afkræftes ikke af chartrets artikel 27, sammenholdt med artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59, eftersom det ikke, for så vidt som nævnte artikel ikke i sig selv er tilstrækkelig til at tillægge private en ret, der som sådan kan påberåbes, ville kunne forholde sig anderledes ved at sammenholde disse (jf. i denne retning dom af 15.1.2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, præmis 49).
- 53 Hvad for det andet angår chartrets artikel 30, som bestemmer, at enhver arbejdstager har ret til beskyttelse mod ubegrundet afskedigelse i overensstemmelse med EU-retten og national lovgivning og praksis, bemærkes, at de grunde, der fremgår af nærværende doms præmiss 49-52, *mutatis mutandis* skal føre til samme konklusion som den, der fremgår af disse præmisser for så vidt angår chartrets artikel 27.
- 54 I lighed med, hvad der er anført i nærværende doms præmis 49 med hensyn til nævnte artikel 27, fremgår det nemlig klart af ordlyden af chartrets artikel 30, at for at sidstnævnte bestemmelse fuldt ud kan få virkning, skal den præciseres ved bestemmelser i EU-retten eller i national ret.
- 55 Uanset om den manglende overholdelse af regler om information til og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter i tilfælde af kollektive afskedigelser som dem, der er fastsat i artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59, kan være omfattet af det materielle anvendelsesområde for chartrets artikel 30 og af begrebet »uberettiget afskedigelse« som omhandlet i denne bestemmelse eller ej, er det således tilstrækkeligt at fastslå, at det ikke med hensyn til sådanne regler – der er rettet til medlemsstaterne, og som fastsætter bestemmelse om de tilfælde, hvor en procedure for information til og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter skal finde sted i tilfælde af kollektiv afskedigelse af disse samt de materielle og processuelle betingelser, som denne information og konsultation skal opfylde – af ordlyden af denne artikel 30 kan udledes, at der skulle være tale om umiddelbart anvendelige regler.
- 56 Følgelig, og i analogi med det i nærværende doms præmis 51 og 52 anførte vedrørende chartrets artikel 27, kan chartrets artikel 30 hverken som sådan eller sammenholdt med artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59 påberåbes i en tvist mellem private som den i hovedsagen omhandlede med henblik på at konkludere, at der skal ses bort fra nationale bestemmelser, der ikke er i overensstemmelse med de nævnte bestemmelser i direktiv 98/59.

- 57 Henset til det ovenstående skal det andet spørgsmål besvares med, at EU-retten skal fortolkes således, at den ikke pålægger en national ret, for hvilken der er indbragt en tvist mellem private, at undlade at anvende en national lovgivning som den, der er omhandlet i denne doms præmis 39, såfremt denne er i strid med artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59.

Sagsomkostninger

- 58 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

- 1) Artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, læst samlet,**

skal fortolkes således, at

disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, hvorefter ophøret af ansættelseskontrakter for et større antal arbejdstagere end det, der er fastsat i denne artikel 1, stk. 1, som følge af arbejdsgiverens pensionering ikke kvalificeres som en »kollektiv afskedigelse« og således ikke giver anledning til den i denne artikel 2 omhandlede information til og konsultation af arbejdstagernes repræsentanter.

- 2) EU-retten skal fortolkes således, at den ikke pålægger en national ret, for hvilken der er indbragt en tvist mellem private, at undlade at anvende en national lovgivning som den, der er omhandlet i denne domskonklusions punkt 1, såfremt denne er i strid med artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i direktiv 98/59.**

Underskrifter