



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

30. oktober 2025*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 98/59/EF – kollektive afskedigelser – artikel 3, stk. 1, første afsnit – fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse af en plan om kollektiv afskedigelse til den kompetente offentlige myndighed – artikel 4, stk. 1, første afsnit – karenstperiode på 30 dage – opsigelsens gyldighed – artikel 6 – sanktioner«

I sag C-402/24 [Sewel]ⁱ,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) ved afgørelse af 23. maj 2024, indgået til Domstolen den 10. juni 2024, i sagen

BL

mod

Dr. A som kurator i konkursboet efter Luftfahrtgesellschaft Walter mbH,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, M.L. Arastey Sahún (refererende dommer), og dommerne J. Passer, E. Regan, D. Gratsias og B. Smulders,

generaladvokat: R. Norkus,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- BL ved Rechtsanwälte M. Posner og M. Stickler-Posner,
- den græske regering ved V. Baroutas og M. Tassopoulou, som befuldmægtigede,
- Europa-Kommissionen ved S. Delaude og B.-R. Killmann, som befuldmægtigede,

* Processprog: tysk.

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

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 artikel 3, 4 og 6 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT 1998, L 225, s. 16), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2015/1794 af 6. oktober 2015 (EUT 2015, L 263, s. 1) (herefter »direktiv 98/59«).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem BL og Dr. A, som kurator i konkursboet efter Luftfahrtgesellschaft Walter mbH vedrørende gyldigheden af opsigelsen af BL i forbindelse med en plan om kollektiv afskedigelse.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 2. og 12. betragtning til direktiv 98/59 har følgende ordlyd:

»(2) [D]et er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet[.]

[...]

(12) [M]edlemsstaterne bør sikre, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af forpligtelserne i dette direktiv.«
- 4 Direktivets artikel 1, stk. 1, bestemmer følgende:

»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 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

[...].«

5 Det nævnte direktivs artikel 2 fastsætter:

»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.

Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

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

[...]

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.«

6 Direktivets artikel 3, stk. 1, første og fjerde afsnit, bestemmer følgende:

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

[...]

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.«

7 Artikel 4, stk. 1 og 2, i direktiv 98/59 er affattet således:

»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.

2. Den kompetente offentlige myndighed skal benytte den i stk. 1 omhandlede frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.«

8 Direktivets artikel 6 bestemmer fastsætter følgende:

»Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.«

Tysk ret

Den borgerlige lovbog

9 § 134 i Bürgerliches Gesetzbuch (borgerlig lovbog) har følgende ordlyd:

»En retsakt, der er i strid med et lovbestemt forbud, er ugyldig, medmindre andet følger af loven.«

Lov om beskyttelse mod afskedigelser

10 § 4 i Kündigungsschutzgesetz (lov om beskyttelse mod afskedigelser) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »lov om beskyttelse mod afskedigelser«), bestemmer følgende:

»Såfremt en arbejdstager ønsker at anfægte en afskedigelse, fordi den er socialt uberettiget eller af andre grunde retligt uvirksom, skal den pågældende senest tre uger efter den skriftlige meddelelse om afskedigelsen anlægge sag ved [Arbeitsgericht (arbejdsret, Tyskland)] med påstand om, at det fastslås, at afskedigelsen ikke har bragt ansættelsesforholdet til ophør. [...]«

11 § 17 i lov om beskyttelse mod afskedigelser har følgende ordlyd:

»(1) Det påhviler arbejdsgiveren at give arbejdsformidlingen meddelelse inden afskedigelse af:

[...]

2. i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 60 og mere end 500 arbejdstagere: 10% af de arbejdstagere, der normalt er beskæftiget i virksomheden, eller mere end 25 arbejdstagere

[...]

i løbet af en periode på 30 kalenderdage. [...]

[...]

(3) [...] Den i stk. 1 omhandlede meddelelse skal gives skriftligt og vedlægges samarbejdsudvalgets udtalelse om afskedigelserne. Hvis der ikke foreligger en udtalelse fra samarbejdsudvalget, er meddelelsen gyldig, hvis arbejdsgiveren sandsynliggør, at vedkommende underrettede

samarbejdsudvalget mindst to uger før afgivelsen af den i stk. 2, første punktum, omhandlede meddelelse, og beskriver drøftelsernes status. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om arbejdsgiverens navn, virksomhedens hjemsted og art samt årsagerne til de påtænkte afskedigelser, hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører, samt hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører, i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted, og hvilke kriterier der vil blive anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges. Meddelelsen skal endvidere med samarbejdsudvalgets samtykke til brug for arbejdsformidlingen indeholde oplysninger om køn, alder, erhverv og statsborgerskab for de arbejdstagere, der skal afskediges. [...]«

- 12 § 18, stk. 1 og 2, i lov om beskyttelse mod afskedigelser er affattet således:

»(1) De afskedigelser, der skal gives meddeles om i henhold til § 17, får først virkning efter udløbet af en måned efter arbejdsformidlingens modtagelse af meddelelsen med sidstnævntes samtykke, idet nævnte samtykke også kan gives med tilbagevirkende kraft indtil datoen for indgivelsen af ansøgningen.

(2) I visse tilfælde kan arbejdsformidlingen bestemme, at afskedigelserne først får virkning efter udløbet af en frist på højst to måneder efter modtagelsen af meddelelsen.«

- 13 § 20, stk. 1, i lov om beskyttelse mod afskedigelser bestemmer følgende:

»Arbejdsformidlingens beslutninger i henhold til § 18, stk. 1 og 2, træffes af arbejdsformidlingens ledelse eller af et udvalg (beslutningstager). [...]«

Tredje bog i lov om social sikring

- 14 § 2, stk. 3, i Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (tredje bog i lov om social sikring), i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »lov om social sikring«), har følgende ordlyd:

»Arbejdsgiver underretter rettidigt arbejdsformidlingen om virksomhedsændringer, der kan påvirke beskæftigelsen. Hertil hører navnlig underretning om

[...]

4) planlagte begrænsninger eller flytninger af virksomhed og dermed forbundne konsekvenser og

5) planer for, hvorledes der kan undgås afskedigelser af arbejdstagere eller organiseres overgang til andre beskæftigelsesforhold.«

- 15 § 38 i lov om social sikring fastsætter følgende:

»(1) Personer, hvis [...] arbejdsforhold ophører, skal senest tre måneder inden ophøret af deres ansættelseskontrakt tilmelde sig som arbejdssøgende hos arbejdsformidlingen med angivelse af deres personlige oplysninger og tidspunktet for [...] arbejdsforholdets ophør. Er der mindre end tre måneder mellem det tidspunkt, hvor de pågældende får kendskab til tidspunktet for [...] arbejdsforholdets ophør, og arbejdsforholdets ophør, skal de tilmelde sig inden tre dage efter, at de har fået kendskab til tidspunktet for arbejdsforholdets ophør. Tilmeldelsespligten gælder, uanset om der anlægges sag om opretholdelse [...] af arbejdsforholdet, eller arbejdsgiveren har bebudet, at arbejdsforholdet opretholdes. [...]

(1a) Efter at have modtaget tilmeldingen som arbejdssøgende skal den kompetente afdeling af arbejdsformidlingen hurtigst muligt afholde en indledende rådgivnings- og arbejdsformidlingssamtale med den person, der er tilmeldt som arbejdssøgende i henhold til stk. 1.«

Lov om arbejdsretternes organisation

- 16 § 45 i Arbeitsgerichtsgesetz (lov om arbejdsretternes organisation) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »lov om arbejdsretternes organisation«), bestemmer følgende:

»(1) Ved [Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland)] nedsættes en udvidet afdeling [(herefter »den udvidede afdeling«)].

(2) Den udvidede afdeling træffer afgørelse, når en afdeling for så vidt angår et retligt spørgsmål vil fravige den afgørelse, som en anden afdeling eller den udvidede afdeling har truffet.

(3) En henvisning til den udvidede afdeling kan kun antages til realitetsbehandling, hvis den afdeling, hvis afgørelse påtænkes fraveget, efter anmodning fra den afdeling, der behandler sagen, har erklæret, at den fastholder sin retsopfattelse. [...] Den pågældende afdeling træffer sin afgørelse om anmodningen og svaret herpå ved kendelse, i den sammensætning, der kræves ved afsigelse af domme.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 17 BL havde siden 2012 arbejdet som kaptajn for selskabet Luftfahrtgesellschaft Walter mbH, som havde ca. 348 ansatte.
- 18 Den 15. juni 2020 indledte dette selskab i henhold til § 17, stk. 2, i lov om beskyttelse mod afskedigelser en høringsprocedure med kaptajnernes personalerepræsentanter med henblik på afskedigelse af disse.
- 19 Den 30. juni 2020 besluttede selskabet at indstille forretningsdriften fuldstændigt med øjeblikkelig virkning.
- 20 Den 1. juli 2020 blev der indledt en insolvensprocedure mod selskabet. Dr. A blev udpeget som kurator.
- 21 Samme dag gav Dr. A den kompetente offentlige myndighed meddelelse om den planlagte kollektiv afskedigelse. Meddelelsen var ikke vedhæftet nogen endelig udtalelse fra personalerepræsentanterne. Hvad i øvrigt angår den mulighed, der er fastsat som en subsidær foranstaltning i national ret for at vedlægge en beskrivelse af drøftelsernes status, begrænsede den nævnte meddelelse sig til at angive, at høringsproceduren var blevet indledt, og at den ville fortsætte, uden dog at give oplysninger om indholdet af de drøftelser, der havde fundet sted inden for rammerne af denne procedure.
- 22 Denne myndighed bekræftede modtagelsen af meddelelsen om den planlagte kollektive afskedigelse, idet den præciserede, at den »udelukkende« bekræftede modtagelsen af de dokumenter, der var vedlagt denne meddelelse.

- 23 I begyndelsen af juli 2020 afskedigede Dr. A kabinepersonalet og personalet på landjorden, for hvilke der ikke var etableret nogen arbejdstagerrepræsentation.
- 24 Ved skrivelse af 29. juli 2020 opsagde Dr. A ligeledes ansættelseskontrakterne for BL og andre kaptajner i forbindelse med en plan om kollektiv afskedigelse, der ville få virkning efter en periode på tre måneder.
- 25 Den 17. august 2020 anlagde BL sag ved Arbeitsgericht Berlin (arbejdsretten i Berlin, Tyskland) med påstand om, at det blev fastslået dels, at opsigelsen af hendes ansættelseskontrakt var ugyldig, dels at ansættelsesforholdet skulle opretholdes. Til støtte for søgsmålet gjorde hun bl.a. gældende, at høringsproceduren i henhold til lov om beskyttelse mod afskedigelser ikke var blevet overholdt.
- 26 Ved afgørelse af 30. september 2020 fastslog denne ret, at den ikke havde kompetence til at påkende søgsmålet, og henviste sagen til Arbeitsgericht Düsseldorf (arbejdsretten i Düsseldorf, Tyskland).
- 27 Ved dom af 26. november 2020 forkastede sidstnævnte ret BL's søgsmål med den begrundelse, at høringsproceduren og proceduren for meddelelse af den planlagte kollektiv afskedigelse var blevet behørigt overholdt.
- 28 Ved dom af 28. oktober 2021 forkastede Landesarbeitsgericht Düsseldorf (den regionale appeldomstol i arbejdsretlige sager i Düsseldorf, Tyskland) den appel, som BL havde iværksat til prøvelse af denne dom.
- 29 BL har iværksat revisionsanke til prøvelse af den nævnte dom ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager), som er den forelæggende ret. Sagen er blevet henvist til denne rets sjette afdeling (herefter »sjette afdeling«).
- 30 Denne afdeling har anført, at afgørelsen af tvisten i hovedsagen afhænger af, om den manglende overholdelse af forpligtelsen til at give behørig meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse nødvendigvis medfører, at opsigelsen af den omhandlede ansættelseskontrakt er ugyldig, såfremt der ikke er fastsat sanktioner i national ret, såfremt der ikke er givet meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse, eller såfremt der er tale om fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse af planen. I den forbindelse har den nævnte afdeling anført, at den sanktion, der hidtil er blevet anvendt i henhold til afdelingens egen praksis i tilfælde af manglende overholdelse af denne forpligtelse, er, at opsigelsen af de pågældende ansættelseskontrakter anses for ugyldige i overensstemmelse med den borgerlige lovbogs § 134.
- 31 Denne afdeling har således præciseret, at den sanktion, der pålægges på grundlag af bestemmelsen, har til følge, at ansættelsesforholdet fortsætter, hvilket indebærer, at arbejdstageren får udbetalt sin løn, indtil arbejdsgiveren på ny opsiger dennes ansættelseskontrakt efter at have indledt en ny hørings- og meddelelsesprocedure, forudsat at de tærskler, der er fastsat i § 17, stk. 1, i lov om beskyttelse mod afskedigelser, er nået.
- 32 Sjette afdeling har imidlertid anført, at den ikke har til hensigt at opretholde denne praksis, for så vidt som ugyldighedssanktionen – selv om den er i overensstemmelse med princippet om effektiv virkning – er i strid med proportionalitetsprincippet, idet den manglende meddelelse af planen om kollektiv afskedigelse til den kompetente offentlige myndighed ikke bør have indvirkning på arbejdsgiverens ønske om at opsiges den individuelle ansættelseskontrakt, og idet en sådan

sanktion endvidere begrænser arbejdsgiverens mulighed for at skønne, hvornår der bør foretages opsigelse af ansættelseskontrakter, hvilket er i strid med den retspraksis, der følger af dom af 21. december 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, præmis 31).

- 33 Henset til § 45 i lov om arbejdsretternes organisation er en ændring af retspraksis imidlertid kun mulig, hvis anden afdeling ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) (herefter »anden afdeling«) indvilliger heri, eftersom det ligeledes følger af denne afdelings praksis, at den fejlagtige meddelelse af en plan om kollektiv afskedigelse eller den manglende meddelelse heraf medfører, at opsigelsen af de pågældende ansættelseskontrakter er ugyldig.
- 34 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at den udvidede afdeling ved denne ret i overensstemmelse med denne paragrafs stk. 2, træffer afgørelse, når en afdeling for så vidt angår et retligt spørgsmål vil fravige den afgørelse, som en anden afdeling eller den udvidede afdeling har truffet. I henhold til den nævnte paragrafs stk. 3 kan en henvisning til den udvidede afdeling kun antages til realitetsbehandling, hvis den afdeling, hvis afgørelse påtænkes fraveget, efter anmodning fra den afdeling, der behandler sagen, har erklæret, at den fastholder sin retsopfattelse.
- 35 Sjette afdeling har anført, at den har indledt denne interne høringsprocedure ved en anmodning om uddybende oplysninger, der er sendt til anden afdeling den 14. december 2023, hvorefter anden afdeling i sag C-134/24, Tomann, har forelagt Domstolen en anmodning om præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 3 og 4 i direktiv 98/59.
- 36 I den nævnte anmodning om præjudiciel afgørelse ønsker anden afdeling oplyst, hvilke konsekvenser der skal drages af den omstændighed, at ansættelseskontrakter er blevet opsagt, uden at der er givet meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse som fastsat i direktivet, navnlig med hensyn til arbejdsgiverens forpligtelse til at foretage en sådan meddelelse.
- 37 Sjette afdeling er af den opfattelse, at det ligeledes er nødvendigt at forelægge Domstolen spørgsmål i den foreliggende sag til trods for den nævnte anmodning om præjudiciel afgørelse, der er indgivet af anden afdeling, for at få klarhed over, hvilke retsvirkninger, der som i det foreliggende tilfælde er forbundet med fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse, og ikke hvilke retsvirkninger der er forbundet med den manglende meddelelse af planen om kollektiv afskedigelse, således som det er tilfældet i sag C-134/24, Tomann.
- 38 I denne henseende har sjette afdeling anført, at det af Domstolens praksis fremgår, at der kun kan forelægges spørgsmål for Domstolen i henhold til artikel 267, stk. 2, TEUF, hvis der verserer en tvist for den forelæggende ret, og denne skal træffe afgørelse i en sag, der kan føre til en afgørelse af juridisk karakter.
- 39 Sjette afdeling er imidlertid i tvivl om, hvorvidt det er anden afdeling, der har kompetence til at forelægge Domstolen præjudicielle spørgsmål, for så vidt som den tvist, der er genstand for den nævnte interne høringsprocedure, ikke verserer for anden afdeling, men for sjette afdeling. I forbindelse med den samme interne høringsprocedure ville denne anden afdeling således skulle behandle et abstrakt spørgsmål, hvilket bekræftes af, at der ikke er indledt en kontradiktorisk procedure ved denne afdeling. Desuden gives den anden afdelings besvarelse ikke inden for rammerne af en procedure, der kan afsluttes med en retsafgørelse, eftersom tvisten i hovedsagen ikke er indbragt for den.

- 40 Det er således kun sjette afdeling, der har kompetence til at forelægge Domstolen præjudicielle spørgsmål, idet den interne høringsprocedure alene udgør en betingelse for, at den udvidede afdeling ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) kan antage sagen til realitetsbehandling i henhold til § 45 lov om arbejdsretternes organisation.
- 41 I mangel af et svar fra Domstolen vedrørende fortolkningen af artikel 3, artikel 4, stk. 1-3, og artikel 6 i direktiv 98/59 er anden afdeling imidlertid ikke i stand til at besvare den anmodning om uddybende oplysninger, der er fremsat inden for rammerne af den interne høringsprocedure som omhandlet i § 45, stk. 3, i lov om arbejdsretternes organisation, hvilket udgør begrundelsen for, at sjette afdeling forelægger Domstolen et præjudicielt spørgsmål om fortolkningen af direktiv 98/59.
- 42 Med det første spørgsmål i den foreliggende sag, der svarer til det fjerde spørgsmål i sag C-134/24, Tomann, ønsker sjette afdeling for det første oplyst, om formålet med den procedure for meddelelse af planer om kollektive afskedigelser til den kompetente offentlige myndighed, der er fastsat i artikel 3 i direktiv 98/59, og som består i, at denne myndighed underrettes forud for kollektive afskedigelser, i lyset af dom af 13. juli 2023, G GmbH (C-134/22, EU:C:2023:567, præmis 34 ff.), kan anses for at være opfyldt, når denne myndighed ikke har gjort indsigelse med hensyn til den omstændighed, at meddelelsen er ufuldstændig, og således lader forstå, at den anser sig for at være tilstrækkeligt informeret til, at den kan udføre sin opgave, som består i at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser, inden for de frister, der er fastsat i dette direktivs artikel 4.
- 43 For det andet ønsker sjette afdeling oplyst, om det formål, der forfølges med det nævnte direktivs artikel 3, ligeledes kan anses for at være opnået, når en national bestemmelse på området for beskæftigelsesfremme, såsom § 2 i lov om social sikring, bestemmer, at arbejdsgiveren skal samarbejde med den kompetente offentlige myndighed med henblik på at undgå eller begrænse situationer med arbejdsløshed, selv om denne bestemmelse ikke er omfattet af de bestemmelser, som vedrører proceduren for kollektiv afskedigelse, der formelt er gennemført ved §§ 17 ff. i lov om beskyttelse mod afskedigelser, og/eller når national ret fastsætter, at den nationale beskæftigelsesmyndighed er forpligtet til at foretage en undersøgelse ex officio i forbindelse med en procedure for kollektiv afskedigelse.
- 44 Med det andet spørgsmål, der svarer til det første til det tredje spørgsmål i sag C-134/24, Tomann, og som er forelagt for det tilfælde, at det første spørgsmål i den foreliggende sag besvares benægtende, ønsker sjette afdeling, som er i tvivl om det standpunkt, der er fremført af anden afdeling, oplyst, om formålet med artikel 3 i direktiv 98/59 kan anses for at være opfyldt, når meddelelsen af en plan om kollektiv afskedigelse, der er ufuldstændig eller ikkeeksisterende, kan korrigeres, suppleres eller indgives efterfølgende, når arbejdstageren er blevet underrettet om afskedigelsen.
- 45 Med det tredje spørgsmål ønsker sjette afdeling oplysninger om forholdet mellem artikel 4, stk. 1, første afsnit, og artikel 6 i direktiv 98/59, navnlig om anvendelsesområdet for denne artikel 6, sammenholdt med denne artikel 4, stk. 1, første afsnit, der fastsætter en karensperiode, som kan anses for at udgøre sanktionen for en fejlagtig meddelelse af en plan om kollektiv afskedigelse eller den manglende meddelelse heraf.
- 46 I denne henseende har den forelæggende ret bl.a. anført, at den nævnte artikel 4, stk. 1, første afsnit, ikke fastsætter nogen sanktion for fejl, der påvirker proceduren for meddelelse af en plan om kollektiv afskedigelse. Den deri fastsatte karensperiode udgør ikke en sanktion, men har til

formål at give den kompetente myndighed mulighed for at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser. I modsat fald ville dette direktivs artikel 6 ikke have nogen selvstændig betydning for så vidt angår meddelelsesproceduren.

47 Den sanktion, der finder anvendelse på fejl, som påvirker proceduren for meddelelse af en plan om kollektiv afskedigelse, skal derfor fastsættes af den nationale lovgiver inden for rammerne af bestemmelser, der vedrører beskæftigelsesfremme. Henset til det nævnte direktivs artikel 6, og indtil denne lovgiver har grebet ind med henblik på at fastsætte en sådan sanktion, tilkommer det de kompetente retter at fastlægge denne sanktion.

48 På denne baggrund har sjette afdeling ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er formålet med en meddelelse om kollektiv afskedigelse opfyldt, og kan det følgelig undlades at iværksætte sanktioner, når den nationale arbejdsformidling ikke kritiserer en – objektivt set fejlagtig – meddelelse om kollektiv afskedigelse og følgelig anser sig for at have modtaget tilstrækkelige oplysninger til at kunne opfylde sine opgaver inden for fristen i artikel 4 i direktiv 98/59[...]?

Gælder dette i hvert fald, når en national bestemmelse om beskæftigelsesfremme sikrer, at formålet med artikel 3 i direktiv 98/59 opnås, og/eller den nationale arbejdsformidling har pligt til at foretage en prøvelse ex officio?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende: Kan formålet med artikel 3 i direktiv 98/59 stadigvæk opfyldes, hvis en fejlagtig eller manglende meddelelse om kollektiv afskedigelse kan korrigeres, suppleres eller indgives efterfølgende, når [den pågældende arbejdstager er blevet underrettet om] opsigelsen [af ansættelseskontrakten]?

3) Såfremt meddelelsesfejl for så vidt angår en fejlagtig eller manglende meddelelse om kollektiv afskedigelse udløser [den karenperiode, der er fastsat i] artikel 4, stk. 1, i direktiv 98/59, hvilket anvendelsesområde har [dette direktivs] artikel 6 [...] da?»

De præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

49 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at formålet med at give meddelelse om en plan om kollektiv afskedigelse til den kompetente offentlige myndighed kan anses for at være opfyldt, dels når denne myndighed ikke har gjort indsigelse mod en fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse og således er af den opfattelse, at den er tilstrækkeligt oplyst til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser, inden for den frist, der er fastsat i direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit, dels når den nationale lovgivning fastsætter, at arbejdsgiveren skal samarbejde med den nævnte myndighed med henblik på at undgå eller begrænse arbejdsløshed, og/eller at den nationale beskæftigelsesmyndighed er forpligtet til at foretage en undersøgelse ex officio i forbindelse med en procedure for kollektiv afskedigelse.

- 50 Hvad angår det første spørgsmåls første led skal det indledningsvis fremhæves, at hovedformålet med det nævnte direktiv består i, at arbejdstagernes repræsentanter konsulteres forud for kollektive afskedigelser, og at den kompetente offentlige myndighed informeres (dom af 13.7.2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).
- 51 Det følger heraf, at så snart de kvantitative og tidsmæssige betingelser for anvendelsen af samme direktiv, der er fastsat i direktivets artikel 1, er opfyldt, skal enhver arbejdsgiver, der påtænker at foretage kollektive afskedigelser, overholde to processuelle forpligtelser.
- 52 For det første er den pågældende arbejdsgiver i henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59 forpligtet til at konsultere arbejdstagernes repræsentanter. I henhold til det nævnte direktivs artikel 2, stk. 2, skal konsultationerne i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt mulighederne for at afbøde følgerne heraf ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere. Navnlig er arbejdsgiveren i henhold til dette direktivs artikel 2, stk. 3, første afsnit, forpligtet til at give arbejdstagernes repræsentanter alle relevante oplysninger og under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om de oplysninger, der er nævnt i litra b) i dette afsnit.
- 53 For det andet er arbejdsgiveren i henhold til det nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.
- 54 Det fremgår af direktivets artikel 3, stk. 1, fjerde afsnit, at »[m]eddelelsen 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«.
- 55 Artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59 bestemmer, at sådanne »planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed«, samt de relevante oplysninger, der er nævnt i foregående præmis, får virkning tidligst 30 dage efter meddelelsen, idet denne myndighed i henhold til denne artikels stk. 2 skal benytte denne frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.
- 56 Fremsendelsesforpligtelsen skal således sætte myndigheden i stand til på grundlag af alle de oplysninger, som arbejdsgiveren fremsender til den, at undersøge mulighederne for ved hjælp af foranstaltninger, der er tilpasset de arbejdsmarkedsoplysninger og den økonomiske aktivitet, i hvilken de kollektive afskedigelser indgår, at begrænse de negative konsekvenser af sådanne afskedigelser (jf. i denne retning dom af 13.7.2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).
- 57 Artikel 4, stk. 1, første afsnit, sikrer derfor, at myndigheden råder over en minimumsperiode, hvori den kan træffe de foranstaltninger, der er omhandlet i den foregående præmis (dom af 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 51).
- 58 Det følger heraf, at i det tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke har givet den kompetente offentlige myndighed meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse i overensstemmelse med de forpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren i henhold til direktiv 98/59, og hvor denne myndighed

ikke råder over alle relevante oplysninger, der gør det muligt at søge en løsning på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser, kan hovedformålet med direktivet ikke anses for at være opnået.

- 59 I det foreliggende tilfælde fremgår det – med forbehold for den forelæggende rets efterprøvelse – af de dokumenter, der er fremlagt for Domstolen, at den meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse, som Dr. A fremsendte den 1. juli 2020, jf. denne doms præmis 21, var fejlagtig eller ufuldstændig, idet den ikke indeholdt alle de relevante oplysninger, der er omhandlet i det nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, fjerde afsnit.
- 60 I denne henseende kan den omstændighed, at den kompetente offentlige myndighed har begrænset sig til at anerkende modtagelsen af denne fejlagtige eller ufuldstændige meddelelse uden dog at tage stilling til, om denne er i overensstemmelse med direktivets forskrifter, naturligvis ikke føre til, at det fastslås, at den nævnte meddelelse ikke desto mindre er i overensstemmelse med direktivets forskrifter.
- 61 Det er korrekt, at denne myndighed ikke har til opgave at undersøge den individuelle situation for hver af de arbejdstagere, der er berørt af den planlagte kollektive afskedigelse. For så vidt som denne myndigheds indsats har til formål at skabe et overblik over de påtænkte kollektive afskedigelser (jf. i denne retning dom af 13.7.2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, præmis 37), forhindrer en fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse den imidlertid i at udføre sin opgave, der består i at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser, i henhold til artikel 4, stk. 2, i direktiv 98/59.
- 62 Hvad angår det første spørgsmåls andet led fremgår det allerede af betragtningerne i denne doms præmis 51-55, at ingen arbejdsgiver kan fritages for de processuelle forpligtelser, der er fastsat i dette direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, og artikel 4, stk. 1, første afsnit, alene ved at den kompetente offentlige myndighed på grundlag af den gældende nationale lovgivning ex officio berigtiger den oprindelige urigtige eller ufuldstændige meddelelse.
- 63 Det skal nemlig for det første fastslås, at en sådan berigtigelse kan være i strid med det nævnte direktivs artikel 4, stk. 1, første afsnit, sammenholdt med direktivets artikel 3, stk. 1, første og fjerde afsnit, hvoraf det fremgår, at den deri omhandlede frist på 30 dage først begynder at løbe, når arbejdsgiveren har givet den kompetente offentlige myndighed meddelelse om en plan om kollektiv afskedigelse i overensstemmelse med disse bestemmelser.
- 64 For det andet kan den tid, som den kompetente offentlige myndighed skal bruge på de skridt, der er nødvendige for ex officio at foretage en sådan berigtigelse, forhindre denne myndighed i at udnytte hele denne frist på 30 dage til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser, i overensstemmelse med samme direktivs artikel 4, stk. 2.
- 65 Det følger heraf, at en national lovgivning, der fritager enhver arbejdsgiver fra forpligtelsen i henhold til direktiv 98/59 til på behørig vis at give den kompetente offentlige myndighed meddelelse om enhver plan om kollektiv afskedigelse, kan skade den effektive virkning af direktivet, selv om denne lovgivning i øvrigt gør det muligt for denne myndighed at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser som omhandlet i denne artikel 4, stk. 2.

- 66 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 3 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at formålet med at give meddelelse om en plan om kollektiv afskedigelse til den kompetente offentlige myndighed ikke kan anses for at være opfyldt, når denne myndighed ikke har gjort indsigelse mod en fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse og således er af den opfattelse, at den er tilstrækkeligt oplyst til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser, inden for den frist, der er fastsat i direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit, og når den nationale lovgivning endvidere fastsætter, at arbejdsgiveren skal samarbejde med den nævnte myndighed med henblik på at undgå eller begrænse arbejdsløshed, og/eller at den nationale beskæftigelsesmyndighed er forpligtet til at foretage en undersøgelse ex officio i forbindelse med en procedure for kollektiv afskedigelse.

Det andet spørgsmål

- 67 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at formålet med meddelelsen af planen om kollektiv afskedigelse til den kompetente offentlige myndighed kan anses for at være opfyldt, når en fejlagtig eller manglende meddelelse om en sådan plan kan korrigeres, suppleres eller indgives efterfølgende, når den pågældende arbejdstager er blevet underrettet om opsigelsen af sin ansættelseskontrakt.
- 68 I denne forbindelse skal det fremhæves, at det af Domstolens faste praksis fremgår, at når de forelagte spørgsmål vedrører fortolkningen eller gyldigheden af en EU-retlig regel, er Domstolen principielt forpligtet til at træffe afgørelse, medmindre det fremgår, at den ønskede fortolkning savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, såfremt problemet er af hypotetisk karakter, eller såfremt Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en hensigtsmæssig besvarelse af dette spørgsmål (dom af 19.12.2024, Credit Suisse Securities (Europe), C-601/23, EU:C:2024:1048, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).
- 69 Det skal dog bemærkes, at det i det foreliggende tilfælde klart af sagsakterne fremgår, at Dr. A ikke forsøgte at korrigere, at supplere eller at foretage efterfølgende berigtigelse af den fejlagtige meddelelse af planen om kollektiv afskedigelse, som blev foretaget den 1. juli 2020.
- 70 Det fremgår således klart, at den fortolkning af artikel 3 i direktiv 98/59, som den forelæggende ret har anmodet om, er hypotetisk, og at den forelæggende ret derfor reelt opfordrer Domstolen til at afgive et responsum i strid med dens opgave inden for rammerne af det retslige samarbejde, der er indført ved artikel 267 TEUF (jf. i denne retning dom af 17.10.2024, Ararat, C-156/23, EU:C:2024:892, præmis 54 og den deri nævnte retspraksis).
- 71 Det følger heraf, at det andet spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling.

Det tredje spørgsmål

- 72 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 6 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den omstændighed, at den frist på 30 dage, der er fastsat i dette direktivs artikel 4, stk. 1, første afsnit, ikke begynder at løbe i tilfælde af en fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse af en plan om kollektiv afskedigelse, udgør en foranstaltning, der har til formål at sikre overholdelsen – som omhandlet i den nævnte artikel 6 – af den meddelelsespligt, der er fastsat i det nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit.

- 73 Indledningsvis skal det fremhæves, at spørgsmålet om forholdet mellem samme direktivs artikel 4, stk. 1, første afsnit, og artikel 6 bl.a. opstår i det tilfælde, hvor meddelelsen af en plan om kollektiv afskedigelse er fejlagtig eller ufuldstændig, hvilket indebærer, at den frist på 30 dage, der er fastsat i den førstnævnte bestemmelse, ikke begynder at løbe, så længe der ikke er givet meddelelse i overensstemmelse med direktiv 98/59.
- 74 Direktivets artikel 6 bestemmer, at medlemsstaterne skal sikre, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i direktivet.
- 75 Det fremgår af ordlyden af denne artikel, at medlemsstaterne er forpligtet til at indføre procedurer, der kan sikre overholdelsen af forpligtelserne i henhold til det nævnte direktiv. For så vidt som dette direktiv ikke yderligere uddyber denne forpligtelse, tilkommer det derimod medlemsstaterne at fastsætte de nærmere regler for disse procedurer (dom af 16.7.2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, præmis 34).
- 76 Den nævnte artikel 6 angiver imidlertid ikke de præcise foranstaltninger, som medlemsstaterne skal fastsætte i tilfælde af tilsidesættelse af de proceduremæssige forpligtelser, der er fastsat ved dette direktiv, men overlader det til dem frit at træffe deres valg blandt de foranstaltninger, der kan virkeliggøre formålet med direktivet, alt afhængigt af de forskellige situationer, der kan opstå, idet det præciseres, at disse foranstaltninger skal sikre en faktisk og effektiv retsbeskyttelse i henhold til artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, og de skal have en reelt afskrækkende virkning (dom af 5.10.2023, *Brink's Cash Solutions*, C-496/22, EU:C:2023:741, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis).
- 77 Det bemærkes imidlertid, at selv om det er rigtigt, at direktiv 98/59 kun sikrer en delvis harmonisering af reglerne om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af kollektive afskedigelser, gælder det ikke desto mindre, at en sådan begrænset harmonisering ikke kan fratage bestemmelserne i det nævnte direktiv deres effektive virkning (dom af 16.7.2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).
- 78 Selv om det følger af tilkomsten af medlemsstaterne at udforme de procedurer, der kan sikre overholdelsen af forpligtelserne i medfør af dette direktiv, kan denne udformning dog ikke fratage bestemmelserne i dette deres effektive virkning (dom af 16.7.2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, præmis 36).
- 79 I denne henseende bemærkes indledningsvis, at direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit, bestemmer, at planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i samme direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler. Det følger heraf, at denne artikel 4, stk. 1, første afsnit, skal anses for at begrænse sig til alene at fastsætte den retsvirkning, der er forbundet med den manglende overholdelse af den forpligtelse, som påhviler arbejdsgiveren, til at give behørig meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse, for så vidt angår de rettigheder, der tilkommer de berørte arbejdstageres og deres repræsentanter, i forbindelse med proceduren for kollektiv afskedigelse.
- 80 Artikel 6 i direktiv 98/59 forfølger imidlertid et særskilt formål. Den har til formål at sikre overholdelsen af de proceduremæssige forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, navnlig den forpligtelse, der er fastsat i direktivets artikel 3, stk. 1, første afsnit, som pålægger arbejdsgiveren

at give den kompetente offentlige myndighed behørig skriftlig meddelelse om enhver plan om kollektiv afskedigelse. Denne artikel har således til formål at sikre den effektive virkning af direktivets bestemmelser gennem vedtagelse af nationale foranstaltninger, der er effektive, virkningsfulde og forholdsmæssige.

- 81 I det foreliggende tilfælde fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at den eneste nationale foranstaltning, som den forelæggende ret finder at kunne anvende i den foreliggende sag i tilfælde af, at arbejdsgiveren ikke overholder sine forpligtelser i forbindelse med proceduren for meddelelse af en plan om kollektiv afskedigelse, består i at suspendere opsigelsesvarslet i en periode svarende til den, der er fastsat i samme direktivs artikel 4, stk. 1, første afsnit, hvilket fører til en forlængelse af de pågældende arbejdstageres ansættelsesforhold.
- 82 Som det fremgår af denne doms præmis 79 og 80, forfølger den frist på 30 dage, der er fastsat i artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59, og de nationale foranstaltninger, der er vedtaget i henhold til direktivets artikel 6, og som har til formål at sikre overholdelsen af forpligtelserne i dette direktiv, imidlertid forskellige formål.
- 83 Det følger heraf, at i det tilfælde, hvor der er givet fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse om en plan om kollektiv afskedigelse til den kompetente offentlige myndighed, kan den omstændighed, at opsigelsesvarslet suspenderes i en periode, der er tilpasset fristen på 30 dage, indtil det tidspunkt, hvor der er givet meddelelse i overensstemmelse med det nævnte direktiv, ikke træde i stedet for den simple retlige konsekvens, som er forbundet med den manglende overholdelse af de forpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren, til at give behørig meddelelse om planen om kollektiv afskedigelse i henhold til denne artikel 4, stk. 1, første afsnit, og heller ikke fritage medlemsstaterne fra i øvrigt at vedtage en effektiv, virkningsfuld og forholdsmæssig foranstaltning, der kan tilskynde arbejdsgiveren til at overholde den meddelelsespligt, der er fastsat i samme direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, og således sikre den effektive virkning af direktivets bestemmelser, bl.a. om erstatning til de berørte arbejdstagere.
- 84 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 6 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den omstændighed, at den frist på 30 dage, der er fastsat i dette direktivs artikel 4, stk. 1, første afsnit, ikke begynder løber i tilfælde af en fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse af en plan om kollektiv afskedigelse, ikke udgør en foranstaltning, der har til formål at sikre overholdelsen – som omhandlet i den nævnte artikel 6 – af den meddelelsespligt, der er fastsat i det nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit.

Sagsomkostninger

- 85 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 (Femte Afdeling) for ret:

- 1) Artikel 3 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2015/1794 af 6. oktober 2015,**

skal fortolkes således, at

formålet med at give meddelelse om en plan om kollektiv afskedigelse til den kompetente offentlige myndighed ikke kan anses for at være opfyldt, når denne myndighed ikke har gjort indsigelse mod en fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse og således er af den opfattelse, at den er tilstrækkeligt oplyst til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser, inden for den frist, der er fastsat i direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit, og når den nationale lovgivning endvidere fastsætter, at arbejdsgiveren skal samarbejde med den nævnte myndighed med henblik på at undgå eller begrænse arbejdsløshed, og/eller at den nationale beskæftigelsesmyndighed er forpligtet til at foretage en undersøgelse ex officio i forbindelse med en procedure for kollektiv afskedigelse.

2) Artikel 6 i direktiv 98/59, som ændret ved direktiv 2015/1794,

skal fortolkes således, at

den omstændighed, at den frist på 30 dage, der er fastsat i dette direktivs artikel 4, stk. 1, første afsnit, ikke begynder at løbe i tilfælde af en fejlagtig eller ufuldstændig meddelelse af en plan om kollektiv afskedigelse, ikke udgør en foranstaltning, der har til formål at sikre overholdelsen – som omhandlet i den nævnte artikel 6 – af den meddelelsespligt, der er fastsat i det nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit.

Underskrifter