



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 13 maj 2015*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Kollektiva uppsägningar — Direktiv 98/59/EG — Artikel 1.1 första stycket a — Begreppet arbetsplats — Metoder för att beräkna antalet uppsagda arbetstagare”

I mål C-182/13,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Förenade kungariket) genom beslut av den 26 mars 2013, som inkom till domstolen den 12 april 2013, i målet

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

mot

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden T. von Danwitz samt domarna C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (referent) och D. Šváby,

generaladvokat: N. Wahl,

justitiesekreterare: handläggaren I. Illéssy,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 20 november 2014,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Bluebird UK Bidco 2 Limited, genom D. Reade, QC,

— Förenade kungarikets regering, genom L. Christie, i egenskap av ombud, biträdd av T. Ward, QC, och J. Holmes, barrister,

* Rättegångsspråk: engelska.

- Ungerns regering, genom M. Fehér och K. Szíjjártó, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom J. Enegren, R. Vidal Puig och J. Samnadda, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 5 februari 2015 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 1.1 första stycket a ii) i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16, och rättelse i EGT L 37, 2000, s. 35).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan V. Lyttle, S.L. Halliday, C. Lyttle och T. McGerty och å andra sidan deras tidigare arbetsgivare Bluebird UK Bidco 2 Limited (nedan kallat Bluebird), angående lagligheten av deras uppsägningar.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Det framgår av skäl 1 i direktiv 98/59 att detta direktiv kodifierar rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 48, s. 29; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 185).
- 4 I skäl 2 i direktiv 98/59 stadgas att det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom Europeiska unionen.
- 5 I skälen 3 och 4 i direktivet anges följande:

”(3) Trots ökande överensstämmelse finns det fortfarande skillnader mellan de i medlemsstaterna gällande bestämmelserna beträffande praktiska och formella förfaranden vid sådana uppsägningar och de åtgärder som särskilt vidtagits för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna.

(4) Sådana skillnader kan ha direkt betydelse för den inre marknadens funktion.”
- 6 I skäl 7 i direktivet framhålls behovet av att främja tillnärmningen av medlemsstaternas lagstiftningar om kollektiva uppsägningar.
- 7 I artikel 1 i direktivet, som har rubriken ”Definitioner och räckvidd”, föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med

a) *kollektiva uppsägningar*: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

i) antingen under en period av 30 dagar

- minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
 - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
 - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,
- ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.

...

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämsättas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

2. Detta direktiv ska inte tillämpas i fråga om:

- a) Kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.

...”

8 Artikel 2 i direktiv 98/59 har följande lydelse:

”1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

2. Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

...

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

- a) förse dem med all relevant information, och
- b) skriftligen anmäla i varje fall
- i) skälen till de planerade uppsägningarna,
 - ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
 - iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
 - iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,
 - v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,

- vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i–v.

...”

- 9 I artikel 3.1 i direktivet föreskrivs följande:

”Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

...

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.”

- 10 Artikel 4.1 och 4.2 i direktivet har följande lydelse:

”1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.”

- 11 Artikel 5 i samma direktiv har följande lydelse:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.”

Lagstiftningen i Förenade kungariket

- 12 Direktiv 98/59 införlivades med Nordirlands rättsordning genom del XIII i 1996 års förordning om anställningsskydd (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996). Vad gäller England, Wales och Skottland införlivades direktivet genom kapitel II i del IV i 1992 års lag om fackföreningar och anställningsförhållanden (kodifiering) (The Trade Union och Labour Relations (Consolidation) Act 1992).

- 13 I artikel 216 i 1996 års förordning om anställningsskydd stadgas följande: ”Överväger en arbetsgivare att säga upp 20 eller fler arbetstagare på grund av arbetsbrist på en arbetsplats inom en period av 90 dagar eller mindre, ska arbetsgivaren inleda överläggningar angående uppsägningarna med de personer som är behöriga representanter för sådana anställda som kan komma att beröras av de planerade uppsägningarna eller som kan komma att beröras av åtgärder i samband med dessa uppsägningar.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 14 I början av år 2012 drev företaget Bonmarché 394 damklädesbutiker över hela Förenade kungariket med totalt 4 000 anställda. Av administrativa skäl betraktade Bonmarché butikerna i Nordirland och den enda butiken på Isle of Man som en enda region (nedan kallad region Nordirland) inom verksamheten i Förenade kungariket. I början av år 2012 omfattade region Nordirland 20 butiker med totalt 180 anställda.
- 15 Kärandena i det nationella målet var anställda av bolaget Bonmarché och arbetade i fyra olika butiker. Butikerna låg i olika städer, närmare bestämt Lurgan, Banbridge, Omagh och Belfast, och samtliga butiker hade färre än 20 anställda.
- 16 Varje butik behandlades som ett ”enskilt kostnadsställe” och budgeten för varje butik fastställdes centralt av huvudkontoret i Förenade kungariket. Det var även huvudkontoret som bestämde över lagerhållningen och över vilka prioriteringar varje butik skulle göra i fråga om säljfrämjande åtgärder samt levererade – eller organiserade leveransen av – de varor som skulle säljas, även om filialcheferna hade inflytande över mängden och typen av varor som skulle levereras. Butikscheferna var ansvariga för att de mål som hade satts upp för butiken uppfylldes. Inom ramen för de budgeterade personaltimmarna, vilka fastställdes centralt, kunde filialchefen fritt bestämma hur stor andel av personalen som skulle vara del- respektive heltidsanställd.
- 17 Bolaget Bonmarché hamnade på obestånd och till följd härav övergick verksamheten den 20 januari 2012 till Bluebird. Omedelbart efter övergången påbörjade Bluebird en omstrukturering av verksamheten. Resultatet av omstruktureringen blev att många butiker stängdes, däribland de butiker där de fyra kärandena i det nationella målet arbetade.
- 18 Efter Bluebirds uppsägningar under år 2012 hade bolaget Bonmarché bara 265 butiker med totalt 2 900 anställda kvar i Förenade kungariket. Antalet butiker i region Nordirland minskade från 20 till 8 och antalet anställda i regionen minskade från 180 till 75.
- 19 Kärandena i det nationella målet sades upp den 12 mars 2012 tillsammans med andra anställda. Uppsägningarna föregicks inte av något överläggningsförfarande enligt direktiv 98/59.
- 20 Det framgår av beslutet om hänskjutande att V. Lyttle, S.L. Halliday, C. Lyttle och T. McGerty var anställda av de lokala enheterna i Lurgan, Banbridge och Omagh, respektive av den på Ann Street i Belfast.
- 21 Kärandena i det nationella målet väckte talan vid den hänskjutande domstolen med motiveringen att uppsägningen av dem var rättsstridig.
- 22 Den hänskjutande domstolen anser att det är möjligt att tolka artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 så, att hänvisningen till antalet 20 är en hänvisning till antalet anställda på en viss arbetsplats, men att det även är möjligt att samma sifferuppgift ska ses som en hänvisning till det antal personer som har blivit uppsagda inom hela arbetsgivarens företag. Den har anfört att det är lämpligt med en ändamålstolkning i det aktuella fallet och att det framgår av domen Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) att direktiv 75/129, som föregick direktiv 98/59, skulle ges en tolkning som innebar att det blev tillämpligt på största möjliga antal uppsägningar på grund av arbetsbrist.
- 23 Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast, (arbetsdomstol i Belfast (Nordirland)) beslutade mot denna bakgrund att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Har ordet ’arbetsplats’ i artikel 1.1 första stycket a ii) i rådets direktiv 98/59 samma innebörd som det har i artikel 1.1 första stycket a i) i nämnda direktiv?

- 2) Om så inte är fallet, kan en 'arbetsplats' i den mening som avses i nämnda artikel 1.1 första stycket a ii utgöras av en organisatorisk underavdelning inom ett företag, som består av eller omfattar mer än en lokal anställningsenhet?
- 3) I artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59, avser uttrycket 'minst 20' antalet uppsägningar vid samtliga arbetsplatser hos arbetsgivaren, eller avser det i stället antalet uppsägningar per arbetsplats? Med andra ord, är hänvisningen till antalet '20' en hänvisning till antalet 20 'på en viss arbetsplats' eller till antalet 20 totalt sett?"

Prövning av tolkningsfrågorna

- 24 Den hänskjutande domstolen har ställt tolkningsfrågorna, vilka ska prövas tillsammans, i huvudsak för att få klarhet i dels huruvida begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska tolkas på samma sätt som begreppet arbetsplats i led a i) i samma stycke, dels huruvida artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en skyldighet att informera och överlägga med arbetstagarna föreskrivs vid fall av uppsägning, under en period av 90 dagar, av minst 20 arbetstagare på en viss arbetsplats inom ett företag, och inte för fall då det samlade antalet uppsägningar på samtliga eller på vissa arbetsplatser inom ett företag under samma period uppgår till 20 eller fler.
- 25 Såsom framgår både av beslutet om hänskjutande och av de yttranden som har getts in till domstolen valde Förenade kungariket vid införlivandet av direktiv 98/59 att använda de tröskelvärden som anges i artikel 1.1 första stycket a ii) i detta direktiv. Enligt tillämplig nationell rätt är en arbetsgivare som planerar att säga upp minst 20 arbetstagare på en arbetsplats under en period av 90 dagar skyldig att följa ett förfarande för information och överläggningar med arbetstagarna om uppsägningarna.
- 26 Inledningsvis kan det konstateras att det följer av domstolens praxis att begreppet arbetsplats, vilket inte har definierats i direktiv 98/59, är ett unionsrättsligt begrepp som inte kan definieras genom hänvisning till medlemsstaternas lagstiftning (se, för ett liknande resonemang, dom Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punkt 25). Begreppet ska därför ges en självständig och enhetlig tolkning i unionens rättsordning (se, för ett liknande resonemang, dom Athinaiki Chartopoïia, C-270/05, EU:C:2007:101, punkt 23).
- 27 Domstolen har redan tolkat begreppet arbetsplats, eller "arbetsplatser", i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59.
- 28 I punkt 31 i domen Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) fann domstolen, med hänvisning till punkt 15 i domen Botzen m.fl. (186/83, EU:C:1985:58), att ett anställningsförhållande huvudsakligen karaktäriseras av det band som finns mellan arbetstagaren och den del av företaget där han utför sina arbetsuppgifter. Domstolen slog på grundval av detta fast, i punkt 32 i domen Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), att begreppet arbetsplats i direktivets artikel 1.1 första stycket a ska tolkas så, att det, beroende på omständigheterna, avser den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter. Att enheten i fråga har en ledning som självständigt kan besluta om kollektiva uppsägningar är inte avgörande för definitionen av begreppet arbetsplats.
- 29 Den begäran om förhandsavgörande som låg till grund för domen Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) hade framställts av en dansk domstol. Av punkt 5 i nämnda dom framgår att Konungariket Danmark hade valt lösningen enligt artikel 1.1 a i) i direktiv 98/59.

- 30 I domen *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) preciserade domstolen begreppet arbetsplats ytterligare. Bland annat slog den fast, i punkt 27, att vid tillämpning av direktiv 98/59 kan begreppet arbetsplats, inom ett företag, bland annat omfatta en separat enhet med en viss varaktighet och stabilitet som ska utföra en eller flera bestämda uppgifter och som förfogar över en arbetsstyrka, tekniska medel och en viss organisationsstruktur för att fullgöra dessa uppgifter.
- 31 Genom att använda orden "separat enhet" och "inom ett företag", preciserade domstolen att begreppen "företag" och "arbetsplats" skiljer sig åt och att arbetsplatsen normalt utgör en del av ett företag. Detta utesluter dock inte att arbetsplatsen och företaget kan sammanfalla när företaget inte består av flera separata enheter.
- 32 I punkt 28 i domen *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) påpekade domstolen att det mål som eftersträvas genom direktiv 98/59 avser bland annat de socioekonomiska följder som kollektiva uppsägningar kan få i ett bestämt lokalt sammanhang och i en bestämd social miljö, och slog med beaktande av detta fast att det inte är nödvändigt att enheten i fråga besitter någon form av rättslig självständighet, eller ekonomisk, finansiell, administrativ eller teknisk självständighet, för att kvalificeras som arbetsplats.
- 33 Det framgår följaktligen av domstolens praxis att när ett "företag" består av flera enheter som uppfyller kriterierna ovan i punkterna 28, 30 och 32, är det den enhet där de arbetstagare som berörs av uppsägningarna utför sina arbetsuppgifter som utgör "arbetsplatsen", i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59.
- 34 Nämda rättspraxis är tillämplig på det aktuella målet.
- 35 Betydelsen av ordet arbetsplats, eller arbetsplatser, i artikel 1.1 första stycket a i) i direktiv 98/59 är densamma som betydelsen av ordet arbetsplats, eller arbetsplatser, i artikel 1.1 första stycket a ii) i samma direktiv.
- 36 Den omständigheten, vilken påtalades under förhandlingen vid domstolen, att ordet arbetsplats används i plural i bland annat den engelska, den spanska, den franska och den italienska språkversionen av denna bestämmelse, saknar härvid betydelse. I dessa språkversioner förekommer nämligen ordet arbetsplatser i plural i både led a i) och led a ii). Såsom generaladvokaten har framhållit i punkt 53 i förslaget till avgörande används dessutom i flera andra språkversioner av artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ordet i singular, vilket utesluter tolkningen att tröskelvärdet i denna sistnämnda bestämmelse avser samtliga "arbetsplatser" inom ett "företag".
- 37 Bortsett från skillnaden mellan uppsägningsperioderna synes alternativet i led a ii) i artikel 1.1 första stycket i direktiv 98/59 i allt väsentligt motsvara led a i) i samma bestämmelse.
- 38 Ingenting i lydelsen av artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 tyder på att ordet arbetsplats, eller arbetsplatser, i samma stycke i bestämmelsen har en annan innebörd.
- 39 Det ska härvid påpekas att domstolens prövning i målet *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) inte omfattade huruvida Republiken Grekland hade valt lösningen i led a i) eller led a ii) i artikel 1.1 första stycket i direktiv 98/59. Domslutet i den domen avser artikel 1.1 a, och ingen skillnad görs mellan alternativen i led a i) respektive a ii) i denna bestämmelse.
- 40 Den omständigheten att lagstiftaren erbjuder medlemsstaterna möjligheten att välja mellan alternativen i led a i) och a ii) i artikel 1.1 första stycket i direktiv 98/59 tyder på att begreppet arbetsplats inte kan ha helt olika innebörd beroende på vilket alternativ den berörda medlemsstaten väljer.
- 41 En så stor skillnad skulle dessutom stå i motsättning till behovet av att främja tillnärmningen av medlemsstaternas lagstiftningar om kollektiv uppsägning, vilket betonas i skäl 7 i direktiv 98/59.

- 42 Vad gäller den hänskjutande domstolens fråga huruvida artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 kräver att det tas hänsyn till uppsägningarna på varje arbetsplats för sig, påpekar domstolen följande. En tolkning enligt vilken det är det samlade antalet uppsägningar på alla arbetsplatser inom ett företag som ska beaktas vid tillämpningen av denna bestämmelse skulle visserligen väsentligt öka det antal arbetstagare som kan skyddas av direktiv 98/59, vilket skulle överensstämma med ett av syftena med direktivet.
- 43 Syftet med detta direktiv är emellertid inte bara att ge arbetstagare större skydd vid kollektiva uppsägningar, utan även att dels säkerställa ett jämförbart skydd för arbetstagarnas rättigheter i alla medlemsstater, dels att de kostnader som detta skydd medför för företagen i unionen ska bli jämförbara (se, för ett liknande resonemang, dom kommissionen/Förenade kungariket, C-383/92, EU:C:1994:234, punkt 16, dom kommissionen/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 48, och dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 43).
- 44 En sådan tolkning av begreppet arbetsplats som avses ovan i punkt 42 skulle stå i strid med syftet att säkerställa ett jämförbart skydd för arbetstagarnas rättigheter i alla medlemsstater. Dessutom skulle den innebära att kostnaderna för de företag som har att uppfylla informations- och överläggningsskyldigheterna enligt artiklarna 2–4 i direktivet skilde sig åt betydligt beroende på den berörda medlemsstatens val, vilket även skulle stå i strid med unionslagstiftarens syfte att dessa kostnader ska bli jämförbara i alla medlemsstater.
- 45 Det ska tilläggas att denna tolkning skulle innebära att direktiv 98/59 blev tillämpligt inte bara på en grupp arbetstagare som berörs av en kollektiv uppsägning, utan även på, i förekommande fall, en enskild arbetstagare på en arbetsplats – eventuellt belägen i ett avskilt område långt ifrån andra arbetsplatser inom samma företag – vilket skulle stå i motsättning till begreppet ”kollektiv uppsägning” i dess normala bemärkelse. Uppsägningen av en sådan enskild arbetstagare skulle dessutom utlösa de förfaranden för information och överläggningar som föreskrivs i bestämmelserna i direktiv 98/59, vilka inte är anpassade till ett sådant individuellt fall.
- 46 Domstolen erinrar emellertid om att direktiv 98/59 inrättar en minsta skyddsnivå vad gäller information till och överläggningar med arbetstagarna vid kollektiva uppsägningar (se dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 44). Enligt artikel 5 i detta direktiv har medlemsstaterna rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.
- 47 Inom ramen för denna rättighet medger artikel 5 i direktiv 98/59 medlemsstaterna bland annat att bevilja skydd enligt det direktivet inte bara till arbetstagare på en arbetsplats, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i nämnda direktiv, vilka har sagts upp eller ska sägas upp, utan även till samtliga arbetstagare som berörs av en uppsägning från ett företag eller en del av ett företag med en och samma arbetsgivare, varvid ordet ”företag” ska förstås så, att det omfattar alla separata enheter i företaget, eller den del av företaget, där arbetstagarna är anställda.
- 48 Även om medlemsstaterna således har rätt att införa gynnsammare bestämmelser för arbetstagarna med stöd av artikel 5 i direktiv 98/59, är de inte desto mindre bundna av den självständiga och enhetliga tolkningen av det unionsrättsliga begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket a i) och a ii) i nämnda direktiv, såsom denna framgår av punkt 33 ovan.
- 49 Av det anförda följer att definitionen i artikel 1.1 första stycket a i) och a ii) i direktiv 98/59 innebär att det är uppsägningarna på varje arbetsplats för sig som ska beaktas.

- 50 Den tolkning som domstolen har gjort av begreppet arbetsplats (se punkterna 28, 30 och 32 ovan) bekräftas av bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, s. 29). Även i artikel 2 a och b i det direktivet föreskrivs en klar skillnad mellan ”företag” och ”[arbetsplats]”.
- 51 På grundval av de uppgifter som domstolen förfogar över (se punkt 16 ovan) förefaller var och en av de butiker som berörs i det nationella målet vara en separat enhet, normalt av varaktig karaktär, som sköter bestämda uppgifter, närmare bestämt i huvudsak varuförsäljning, och som i detta syfte förfogar över flera arbetstagare, tekniska medel samt en organisationsstruktur, då butiken är ett enskilt kostnadsställe med en chef.
- 52 En sådan butik kan därför uppfylla kriterierna i rättspraxis (se punkterna 28, 30 och 32 ovan) avseende begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket i direktiv 98/59. Det ankommer dock på den nationella domstolen att pröva detta mot bakgrund av de konkreta omständigheterna i det nationella målet.
- 53 Under dessa omständigheter ska tolkningsfrågorna besvaras på följande sätt: Begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska tolkas på samma sätt som begreppet arbetsplats i led a i) i samma stycke. Artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en skyldighet att informera och överlägga med arbetstagarna föreskrivs vid uppsägning, under en period av 90 dagar, av minst 20 arbetstagare på en viss arbetsplats inom ett företag, och inte för fall då det samlade antalet uppsägningar på samtliga eller på vissa arbetsplatser inom ett företag under samma period uppgår till 20 eller fler.

Rättegångskostnader

- 54 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

Begreppet arbetsplats i artikel 1.1 första stycket a ii) i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas på samma sätt som begreppet arbetsplats i led a i) i samma stycke.

Artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en skyldighet att informera och överlägga med arbetstagarna föreskrivs vid uppsägning, under en period av 90 dagar, av minst 20 arbetstagare på en viss arbetsplats inom ett företag, och inte för fall då det samlade antalet uppsägningar på samtliga eller på vissa arbetsplatser inom ett företag under samma period uppgår till 20 eller fler.

Underskrifter