



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 11 november 2020 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Kollektiva uppsägningar – Direktiv 98/59/EG – Artikel 1.1 första stycket a – Begreppet kollektiv uppsägning – Beräkningsmetod för antalet uppsägningar – Referensperiod som ska beaktas”

I mål C-300/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona (Arbetsdomstol nr 3 i Barcelona, Spanien) genom beslut av den 25 mars 2019, som inkom till domstolen den 12 april 2019, i målet

UQ

mot

Marclean Technologies SLU,

ytterligare deltagare i rättegången:

Ministerio Fiscal,

Fondo de Garantía Salarial,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.-C. Bonichot samt domarna L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (referent) och N. Jääskinen,

generaladvokat: M. Bobek,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom B.-R. Killmann och S. Pardo Quintillán, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: spanska.

och efter att den 11 juni 2020 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 1.1 första stycket a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 1998, s. 16, och rättelse i EGT L 37, 2000, s. 35).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan UQ och Marclean Technologies SLU angående lagenligheten av den individuella uppsägningen av UQ.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I skälen 2–4, 7 och 8 i direktiv 98/59 anges följande:
 - ”(2) 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 gemenskapen.
 - (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....
- (7) Denna tillnärmning bör därför främjas samtidigt som det sker en fortlöpande förbättring i enlighet med artikel 117 i [EG-]fördraget.
- (8) Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i detta direktiv bör även andra former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ jämföras med kollektiva uppsägningar, förutsatt att antalet uppgår till minst fem.”
- 4 Avsnitt I i direktivet har rubriken ”Definitioner och räckvidd” och består av artikel 1 i detta. I artikel 1.1 föreskrivs följande:

”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.

b) ...

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, jämnställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.”

Spansk rätt

- 5 Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare) följer av Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret 2/2015 om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare) av den 23 oktober 2015 (BOE nr 255 av den 24 oktober 2015, s. 100224). Artikel 51 i denna lag har rubriken ”Kollektiv uppsägning”. I artikel 51.1 föreskrivs följande:

”Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna lag avses med kollektiv uppsägning upphörande av anställningsavtal av ekonomiska, tekniska, organisatoriska eller produktionsrelaterade skäl, om antalet uppsägningar under en period av 90 dagar avser minst

- a) tio arbetstagare i företag med färre än 100 arbetstagare,
- b) tio procent av antalet arbetstagare vid företag med mellan 100 och 300 anställda,
- c) 30 arbetstagare i företag med mer än 300 anställda.

...

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket i denna punkt ska hänsyn även tas till uppsägningar som arbetsgivaren gjort under referensperioden av andra skäl, som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och som skiljer sig från dem som anges i artikel 49.1 c i denna lag, förutsatt att antalet uppgår till minst fem.

Om företaget under på varandra följande 90-dagarsperioder, och i syfte att kringgå bestämmelserna i denna artikel, med stöd av artikel 52 c i denna lag säger upp färre arbetstagare än vad som anges i tröskelvärdena ovan och det inte föreligger nya skäl som motiverar en sådan åtgärd, ska dessa uppsägningar anses utgöra ett kringgående av lagstiftningen och ska förklaras vara ogiltiga och utan verkan.”

- 6 Artikel 122 i Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (lag 36/2011 om domstolar med behörighet i arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål) av den 10 oktober 2011 (BOE nr 245, av den 11 oktober 2011, s. 106584) har rubriken ”Bedömning av uppsägning av avtal” och har följande lydelse:

”1. Ett beslut om uppsägning av ett anställningsavtal anses vara befogat om arbetsgivaren uppfyller de formella kraven och har styrkt att de lagstadgade skäl som har angetts i det skriftliga meddelandet föreligger. Om arbetsgivaren inte har styrkt detta ska beslutet anses obefogat.

2. Beslutet om uppsägning är ogiltigt

...

- b) om det har antagits med kringgående av lagstiftningen, genom att kringgå bestämmelserna om kollektiva uppsägningar, i de fall som avses i artikel 51.1 sista stycket [i lagen om arbetstagare],

...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 7 Den 31 oktober 2016 började UQ arbeta som kvalitetskontrollör för Marclean Technologies räkning. I likhet med alla andra av bolagets anställda arbetade hon vid Sandhar Groups anläggningar där hon kontrollerade de delar som detta bolag tillverkade.
- 8 Den 28 maj 2018 förklarades UQ vara tillfälligt arbetsoförmögen.
- 9 Den 31 maj 2018 delgav Marclean Technologies UQ ett beslut om uppsägning. Vid tidpunkten för uppsägningen medgav Marclean Technologies att uppsägningen var rättsstridig och betalade därefter UQ den ersättning som enligt Marclean Technologies ska betalas om en uppsägning förklaras rättsstridig av domstol.
- 10 Den 11 juni 2018 väckte UQ talan mot uppsägningen vid Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona (Arbetsdomstol nr 3 i Barcelona, Spanien), den hänskjutande domstolen, och yrkade att uppsägningen skulle förklaras ogiltig eller, i andra hand, rättsstridig.
- 11 Mellan den 31 maj och den 14 augusti 2018 slutade sju personer arbeta för Marclean Technologies. Fyra av dem slutade arbeta av skäl som inte berodde på dem personligen, två slutade arbeta frivilligt och den sistas tidsbegränsade anställningsavtal löpte ut.
- 12 Den 15 augusti 2018 slutade 29 andra anställda arbeta för Marclean Technologies. Marclean Technologies upphörde helt med sin verksamhet samma dag. Den 16 augusti 2018 började dessa 29 personer arbeta för Risk steward SL:s räkning.
- 13 Marclean Technologies har till den hänskjutande domstolen ingett handlingar enligt vilka de 29 personerna hade lämnat in ansökningar om frivillig uppsägning daterade den 26 juli 2018, med verkan från och med den 15 augusti 2018.
- 14 UQ gjorde å sin sida gällande att eftersom dessa uppsägningar sammanföll och de berörda arbetstagarna därför inte hade rätt till arbetslöshetsersättning, utgjorde denna situation i själva verket en dold kollektiv uppsägning. Hennes uppsägning skulle därför anses vara ogiltig enligt artikel 122.2 i lag 36/2011 om domstolar med behörighet i arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål.
- 15 Marclean Technologies invände att uppsägningen av UQ motiverades inte bara av att bolagets verksamhet hade minskat, utan även av att den arbetstagaren och andra anställda, vilka också hade sagts upp, inte hade fullgjort anställningsavtalet.
- 16 I beslut av den 6 februari 2019 slog den hänskjutande domstolen fast att mellan 30 och 35 arbetstagare hade sagts upp, vilket enligt den domstolen kan anses utgöra en ”kollektiv uppsägning”, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket i direktiv 98/59. Den domstolen har angett att det i införlivandet av det direktivet med den spanska lagstiftningen hänvisas till en tidsperiod om 90 dagar. Den domstolen har i detta avseende preciserat att dess frågor inte avser frågan huruvida den spanska lagstiftningen är mer förmånlig än direktivet i detta avseende.

- 17 Den domstolen är osäker på definitionen av referensperioden på 30 eller 90 dagar som ska beaktas för att anse att upphörande av anställningsavtal utgör en kollektiv uppsägning i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59. Den anger att under de 90 dagar som följde på dagen för uppsägningen av UQ kan 35 uppsägningar som ska tillskrivas Marclean Technologies beaktas vid beräkningen av antalet uppsägningar, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a ii) i det direktivet.
- 18 Den hänskjutande domstolen har emellertid understrukit att Tribunal Supremo (Högsta domstolen, Spanien), vid tolkningen av artikel 51.1 i lagen om arbetstagare, ansåg att den period på 90 dagar som avses i denna bestämmelse endast skulle beräknas med beaktande av den period som föregick den omtvistade uppsägningen.
- 19 För övrigt är det enligt artikel 51.1 sista stycket i lagen om arbetstagare möjligt att beakta de uppsägningar som skett efter den omtvistade uppsägningen, men endast då arbetsgivaren har handlat bedrägligt. Denna bestämmelse syftar därmed till att bekämpa bedrägliga beteenden som består i att "sprida ut" uppsägningarna för att undvika samråd och medverkan av arbetstagarrepresentanterna.
- 20 Enligt den hänskjutande domstolen kan det vara möjligt att uppnå detta mål avseende samråd och deltagande på ett striktare sätt genom att beakta referensperioden såväl före som efter den dag då den berörde arbetstagaren sades upp, vilket skulle göra det möjligt för arbetstagaren att återropa andra individuella uppsägningar som denne kunde vara ovetande om vid den tidpunkt då vederbörande sades upp, men som därefter, tillsammans med arbetstagarens uppsägning, uppnår det antal som krävs för att en kollektiv uppsägning ska kunna konstateras i den mening som avses i direktiv 98/59.
- 21 Artikel 1.1 första stycket a i det ovannämnda direktivet ska tolkas självständigt. Det finns inget som hindrar att hela den referensperiod som föreskrivs i denna bestämmelse beaktas fullt ut, det vill säga samtliga fall av upphörande av arbete som ägt rum före eller efter den individuella uppsägning som tvisten avser. Denna period kan till och med beräknas delvis före och delvis efter den uppsägningen.
- 22 Mot denna bakgrund beslutade Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona (Arbetsdomstol nr 3 i Barcelona) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:
- "1) Ska artikel 1.1 första stycket a i) och ii) i direktiv [98/59] tolkas så, att den referensperiod på 30 eller 90 dagar som ska ligga till grund för bedömningen av huruvida det är fråga om en kollektiv uppsägning alltid ska beräknas bakåt i tiden från dagen för den individuella uppsägning som tvisten avser?
- 2) Ska artikel 1.1 första stycket a i) och ii) i direktiv 98/59 tolkas så, att den referensperiod på 30 eller 90 dagar som ska ligga till grund för bedömningen av huruvida det är fråga om en kollektiv uppsägning får beräknas framåt i tiden från dagen för den individuella uppsägning som tvisten avser, utan att det är nödvändigt att uppsägningarna anses ha skett i syfte att kringgå lagen?
- 3) Kan de referensperioder som föreskrivs i artikel 1.1 första stycket a i) och ii) i direktiv 98/59 tolkas så, att det är tillåtet att beakta de uppsägningar eller upphörande av anställningsavtal som skett inom 30 eller 90 dagar, förutsatt att den uppsägning som tvisten avser har skett inom denna tidsperiod?"

Prövning av tolkningsfrågorna

- 23 Den hänskjutande domstolen har ställt frågorna, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den referensperiod på 30 eller 90 dagar som föreskrivs i denna bestämmelse, vid bedömningen av huruvida en ifrågasatt individuell uppsägning utgör en del av en kollektiv uppsägning, ska beräknas genom att antingen uteslutande ta i

beaktande en period före den individuella uppsägningen, eller genom att även ta i beaktande en period efter den uppsägningen, inte bara vid missbruk utan även när det inte är fråga om missbruk, eller genom att ta i beaktande varje period på 30 eller 90 dagar under vilken den ovannämnda individuella uppsägningen ägt rum.

- 24 I artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 anges att begreppet kollektiv uppsägning avser uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, förutsatt att vissa kvantitativa och tidsmässiga villkor är uppfyllda (dom av den 10 december 2009, Rodríguez Mayor m.fl., C-323/08, EU:C:2009:770, punkt 35, och dom av den 22 februari 2018, Porras Guisado, C-103/16, EU:C:2018:99, punkt 42).
- 25 I förevarande mål framgår det av beslutet om hänskjutande att den spanska lagstiftaren har fastställt en referensperiod på 90 dagar. Enligt artikel 1.1 första stycket a ii) i direktiv 98/59 ska antalet uppsägningar, för att en kollektiv uppsägning i den mening som avses i detta direktiv ska anses föreligga, för en sådan referensperiod uppgå till minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.
- 26 Det ska undersökas på vilket sätt den referensperiod som föreskrivs i den nationella lagstiftningen ska beaktas i tiden.
- 27 Vid beräkningen av tröskelvärdena i artikel 1.1 första stycket a i) och ii) i direktiv 98/59 ska det erinras om att direktivet inte kan tolkas så, att metoderna för att beräkna tröskelvärdena, och därmed tröskelvärdena i sig, står till medlemsstaternas förfogande, eftersom en sådan tolkning skulle göra det möjligt för medlemsstaterna att ändra det direktivets tillämpningsområde och på så sätt frånta det dess fulla verkan (dom av den 18 januari 2007, Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 47 och av den 11 november 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 31).
- 28 Den hänskjutande domstolen har i sina frågor angett tre möjliga metoder för att avgöra huruvida det antal uppsägningar som krävs enligt artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 har uppnåtts. Den hänskjutande domstolen har för det första hänvisat till två metoder som, när en individuell uppsägning bestrids, består i att beräkna referensperioden genom att antingen uteslutande ta i beaktande perioden före uppsägningen, eller genom att även, vid missbruk, ta i beaktande perioden efter uppsägningen. För det andra utgörs, enligt den tredje metod som den hänskjutande domstolen har föreslagit, referensperioden av varje period på 30 eller 90 dagar under vilken den ifrågasatta individuella uppsägningen ägt rum, utan att det görs någon åtskillnad beroende på om perioden infallit före, efter eller delvis före eller efter den individuella uppsägningen.
- 29 Domstolen konstaterar att varken den första eller den andra metod som den hänskjutande domstolen har redogjort för är förenlig med direktiv 98/59.
- 30 I lydelsen i artikel 1.1 första stycket a i det direktivet anges nämligen inte någon tidsgräns som begränsar beräkningen av det antal uppsägningar som ägt rum till att uteslutande avse tiden före eller efter den ifrågasatta individuella uppsägningen.
- 31 Framför allt skulle tillämpningen av de två första metoder som den hänskjutande domstolen redogjort för kunna undergräva syftet med direktiv 98/59, vilket, såsom framgår av skäl 2 i direktivet, bland annat är att ge arbetstagare större skydd vid kollektiva uppsägningar.
- 32 Att begränsa referensperioden till att antingen uteslutande avse perioden före den ifrågasatta individuella uppsägningen, eller till att även avse perioden efter nämnda uppsägning vid missbruk, skulle nämligen kunna begränsa de berörda arbetstagarnas rättigheter, eftersom dessa båda metoder

skulle hindra att det togs hänsyn till uppsägningar som skett under en period på 30 eller 90 dagar men utanför perioden före eller efter nämnda uppsägning, även om det totala antalet uppsägningar har överskridit det antal som krävs enligt artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59.

- 33 Som generaladvokaten har påpekat i punkt 32 i förslaget till avgörande, framgår det däremot av direktivets systematik och syfte att en sådan period ska vara sammanhängande.
- 34 Vad gäller den tredje metod som den hänskjutande domstolen har redogjort för, enligt vilken referensperioden utgörs av varje period på 30 eller 90 dagar under vilken den ifrågasatta individuella uppsägningen ägt rum, kan det konstateras att denna metod framstår som den enda som är förenlig med det direktivets syfte, såsom det erinrats om i punkt 31 ovan, och med iakttagandet av dess ändamålsenliga verkan.
- 35 Direktivets fulla verkan skulle vara begränsad, i strid med det syfte som eftersträvas däri, om det tolkades så, att de nationella domstolarna inte kan beakta uppsägningar som ägt rum före eller efter dagen för den ifrågasatta individuella uppsägningen för att fastställa huruvida det föreligger en kollektiv uppsägning i den mening som avses i direktivet.
- 36 Som Europeiska kommissionen har påpekat i sitt skriftliga yttrande ska den period som omfattar den ifrågasatta enskilda uppsägningen prövas. Under denna period inträffade det största antalet uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, i den mening som avses i artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59.
- 37 Med beaktande av vad ovan anförts, ska frågorna besvaras enligt följande: Artikel 1.1 första stycket a i direktiv 98/59 ska tolkas så, att vid bedömningen av huruvida en ifrågasatt individuell uppsägning utgör en del av en kollektiv uppsägning, ska den referensperiod som föreskrivs i denna bestämmelse för att avgöra om det är fråga om en kollektiv uppsägning beräknas genom att ta i beaktande varje period på 30 eller 90 på varandra följande dagar, under vilken den individuella uppsägningen ägt rum och under vilken det största antalet uppsägningar från arbetsgivarens sida ägt rum av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till den berörde arbetstagaren personligen i den mening som avses i samma bestämmelse.

Rättegångskostnader

- 38 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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 (första avdelningen) följande:

Artikel 1.1 första stycket a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas så, att vid bedömningen av huruvida en ifrågasatt individuell uppsägning utgör en del av en kollektiv uppsägning, ska den referensperiod som föreskrivs i denna bestämmelse för att avgöra om det är fråga om en kollektiv uppsägning beräknas genom att ta i beaktande varje period på 30 eller 90 på varandra följande dagar, under vilken den individuella uppsägningen ägt rum och under vilken det största antalet uppsägningar från arbetsgivarens sida ägt rum av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till den berörde arbetstagaren personligen i den mening som avses i samma bestämmelse.

Underskrifter