



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 22 februari 2024*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Kollektiva uppsägningar – Direktiv 98/59/EG – Artikel 2.1 – Uppkomst av informations- och överläggningskyldigheten – Antalet planerade eller faktiska uppsägningar – Artikel 1.1 – Frivilliga upphöranden av anställningsavtal före uppsägningar – Formerna för beräkning av antalet uppsägningar”

I mål C-589/22,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Överdomstolen i den autonoma regionen Balearerna, Spanien) genom beslut av den 29 augusti 2022, som inkom till domstolen den 23 september 2022, i målet

J.L.O.G.,

J.J.O.P.

mot

Resorts Mallorca Hotels International SL,

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden F. Biltgen (referent) samt domarna N. Wahl och M.L. Arastey Sahún,

generaladvokat: P. Pikamäe,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- J.L.O.G. och J.J.O.P., genom J.L. Valdés Alias, abogado,
- Resorts Mallorca Hotels International SL, genom M. Sánchez Rubio, abogado,

* Rättegångsspråk: spanska.

- Spaniens regering, genom I. Herranz Elizalde, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom I. Galindo Martín och B.-R. Killmann, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 1.1 och artikel 2.1 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).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan, å ena sidan, J.L.O.G. och J.J.O.P. och, å andra sidan, Resorts Mallorca Hotels International SL angående giltigheten av uppsägningen av J.L.O.G. och J.J.O.P.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I artikel 1.1 i direktiv 98/59 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.

...

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

4 I artikel 2 i direktivet, som ingår i avsnitt II med rubriken "Information och överläggningar", föreskrivs följande:

"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.

..."

Spansk rätt

5 I artikel 51 i Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare), i dess lydelse enligt 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), med rubriken "Kollektiv uppsägning", föreskrivs följande:

"1. Vid tillämpningen av bestämmelserna i [lagen om arbetstagare] 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) 10 arbetstagare på företag med färre än 100 anställda,

b) 10 % av antalet arbetstagare vid företag med mellan 100 och 300 anställda,

c) 30 arbetstagare på företag med mer än 300 anställda.

...

Vid beräkningen av antalet upphörda anställningsavtal enligt första stycket i denna artikel ska hänsyn även tas till andra upphöranden av anställningsavtal under referensperioden på arbetsgivarens initiativ av andra skäl som inte hänför sig till arbetstagaren 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 gränserna 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.

2. En kollektiv uppsägning ska föregås av en period av överläggningar med arbetstagarnas rättsliga representanter. Denna period ska vara högst 30 kalenderdagar eller högst 15 kalenderdagar för företag med färre än 50 anställda. Överläggningarna med arbetstagarnas rättsliga representanter ska i varje fall omfatta möjligheterna att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna

genom sociala uppföljningsåtgärder, såsom omplaceringar, eller utbildnings- eller omskolningsinsatser för att förbättra anställbarheten. ...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 6 Resorts Mallorca Hotels International ägnar sig åt att förvalta och driva hotell.
- 7 Den 25 september 2019 underrättade Resorts Mallorca Hotels International Juzgado de lo Mercantil de Palma (Handelsdomstolen i Palma de Mallorca, Spanien) om att förhandlingar hade inletts i syfte att nå ett avtal om återfinansiering eller om anslutning till en ackordsuppgörelse med borgenärerna. Vid denna tidpunkt hade Resorts Mallorca Hotels International 43 anställda som arbetade vid dess huvudkontor.
- 8 Mellan augusti 2019 och december 2019 minskade antalet hotell som förvaltades och drevs av Resorts Mallorca Hotels International från tjugo till sju. Sju av de tretton hotell för vilka förvaltningen upphörde tillhörde olika bolag i Grupo Globales-koncernen.
- 9 Den 30 december 2019 undertecknade Resorts Mallorca Hotels International ett avtal med de bolag som äger dessa sju hotell samt med Amla Explotaciones Turísticas SA (nedan kallat Amla Explotaciones), som också ägs av Grupo Globales. I avtalet angavs att hyresavtalen för dessa hotell, vilka dittills hade drivits av Resorts Mallorca Hotels International, skulle sägas upp från och med den 1 januari 2020, att driften av hotellen skulle överföras till Amla Explotaciones och att samtliga anställningsavtal för hotellpersonalen som var i kraft den 31 december 2019 skulle gå över till Grupo Globales, som således i egenskap av arbetsgivare övertog dessa avtal.
- 10 Mot bakgrund av dessa omständigheter frågade Resorts Mallorca Hotels International, i en handling som upprättats ad hoc, all personal som arbetade vid huvudkontoret om de var villiga att samtala med de ansvariga vid Grupo Globales i syfte att tillsätta tio tjänster som den nya arbetsgivaren skulle kunna behöva för att hantera den ökade arbetsbördan på sina gemensamma avdelningar till följd av övertagandet av de sju hotellen.
- 11 Efter dessa samtal undertecknade nio arbetstagare den 30 december 2019 en handling med identiskt innehåll, i vilken det angavs att de önskade lämna Resorts Mallorca Hotels International med verkan från och med den 14 januari 2020. Dessa nio arbetstagare undertecknade den 15 januari 2020 anställningsavtal med Amla Explotaciones. Dessa avtal innehöll en klausul enligt vilken de fick tillgodoräkna sig anställningstid samt den kategori och lön som de hade vid Resorts Mallorca Hotels International. I klausulen angavs att dessa villkor var personliga och att de inte i något fall innebar en övergång av företag, eftersom de berörda arbetstagarnas anställningsförhållande med den tidigare arbetsgivaren hade upphört innan de anställdes av Amla Explotaciones.
- 12 I januari 2020 hade Resorts Mallorca Hotels International endast 32 anställda vid sitt huvudkontor. Bland de elva arbetstagare som inte längre arbetade vid huvudkontoret ingick de nio arbetstagare som hade undertecknat nämnda avtal om att frivilligt lämna sina anställningar den 30 december 2019.

- 13 Den 31 januari 2020 underrättades J.L.O.G. och J.J.O.P. och sju andra arbetstagare, som då var anställda av Resorts Mallorca Hotels International, om att de skulle sägas upp av organisatoriska skäl och av produktionsskäl. Till följd av dessa nio uppsägningar minskade personalstyrkan vid huvudkontoret till 23 arbetstagare.
- 14 J.L.O.G. och J.J.O.P. väckte talan mot uppsägningen vid Juzgado de lo Social n° 2 i Palma (Arbetsdomstol nr 2 i Palma de Mallorca, Spanien) och gjorde gällande att Resorts Mallorca Hotels International borde ha inlett ett förfarande för kollektiva uppsägningar och hade agerat på ett bedrägligt sätt genom att uppmuntra vissa arbetstagare att frivilligt säga upp sig för att inte behöva inleda ett sådant förfarande.
- 15 Talan ogillades med motiveringen att antalet uppsägningar inte nådde upp till gränserna för att ett förfarande för kollektiva uppsägningar skulle bli obligatoriskt. J.L.O.G. och J.J.O.P. överklagade domen till den hänskjutande domstolen.
- 16 Vid denna domstol gjorde Resorts Mallorca Hotels International gällande att de frivilliga uppsägningarna inte kunde beaktas vid beräkningen av antalet uppsägningar eller jämförbara upphöranden av anställningar samt att de gränser som hade fastställts för att ett förfarande för kollektiva uppsägningar skulle bli obligatoriskt inte hade uppnåtts, just eftersom dessa frivilliga uppsägningar inte kunde beaktas. Enligt Resorts Mallorca Hotels International hade det i beslutet att säga upp nio arbetstagare av objektiva skäl inte tagits hänsyn till resultatet av samtalsförfarandet, vilket hade varit transparent och frivilligt, genom vilket de arbetstagare som bedömde att det var lämpligt hade godtagit erbjudandet om frivillig uppsägning. Tvärtom fattades detta beslut med hänsyn till de verkliga förhållanden som förelåg när beslutet antogs och som svar på en analys av Resorts Mallorca Hotels Internationals organisations- och produktionsbehov efter det att Grupo Globales hade övertagit en del av personalstyrkan.
- 17 Den hänskjutande domstolen har hänvisat till EU-domstolens praxis, närmare bestämt till dom av den 10 september 2009, Akavan Eriytyisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533), dom av den 11 november 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), och dom av den 21 september 2017, Ciupa m.fl. (C-429/16, EU:C:2017:711), men är osäker på huruvida, i en situation som den som är aktuell i det nationella målet, en arbetsgivare som i en krissituation överväger att låta ett antal arbetstagare som kan komma att överskrida, och som faktiskt har överskridit, gränserna för kollektiva uppsägningar, gå, utan att för den skull iaktta anmälningsskyldigheten och överläggningskyldigheten, åsidosätter den ändamålsenliga verkan av direktiv 98/59. Den hänskjutande domstolen är också osäker på om de påstått frivilliga uppsägningarna av nio arbetstagare före uppsägningen av J.L.O.G. och J.J.O.P. och andra arbetstagare ska likställas med uppsägningar och beaktas vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt artikel 1.1 a i direktivet.
- 18 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Överdomstolen i den autonoma regionen Baleares, Spanien) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:
 - ”1) Ska artikel 2 i [direktiv 98/59], mot bakgrund av EU-domstolens rättspraxis i domen av den 10 september 2009, Akavan Eriytyisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533), tolkas så, att den överläggnings- och anmälningsskyldighet som är utmärkande för direktivets ändamålsenliga verkan uppkommer från den tidpunkt då företaget, inom ramen för en omstrukturering, planerar att anställningsavtal ska upphöra, varvid antalet berörda anställda kan överstiga den gräns som fastställts för kollektiva uppsägningar, oberoende av om antalet

uppsägningar från arbetsgivarens sida eller jämförbara upphöranden av anställningsavtal i slutändan inte når upp till denna gräns eftersom det var möjligt att minska detta antal genom åtgärder som företaget vidtagit utan att dessförinnan ha hållit överläggningar med arbetstagarrepresentanterna?

- 2) Omfattar artikel 1.1 sista stycket i [direktiv 98/59], i vilken det föreskrivs att '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', i en krissituation där en minskning av antalet anställda, inbegripet genom uppsägningar från arbetsgivarens sida, kan förutses, företagets förslag om att arbetstagare ska säga upp sig, vilket arbetstagarna inte har efterfrågat men ändå accepterat när de väl fått ett formellt erbjudande om att omedelbart anställas vid ett annat företag, när det är arbetsgivaren som tillsammans med det andra företaget har tillsett att arbetstagarna fått möjlighet att gå på intervju för att eventuellt anställas där?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 19 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 2.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den överläggningsskyldighet som föreskrivs i denna bestämmelse uppkommer vid den tidpunkt då arbetsgivaren, i samband med en omstruktureringsplan, överväger eller planerar en minskning av antalet anställda, varvid minskningen kan överstiga det antal som fastställts för att omfattas av begreppet kollektiva uppsägningar i den mening som avses i artikel 1.1 a i nämnda direktiv, eller först vid den tidpunkt då arbetsgivaren, efter att ha vidtagit åtgärder för att minska antalet arbetstagare, blir säker på att fler arbetstagare än vad som fastställts i sistnämnda bestämmelse faktiskt kommer att behöva sägas upp.
- 20 För att besvara denna fråga ska det inledningsvis erinras om att EU-domstolen, vad gäller arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar enligt artikel 2 i nämnda direktiv, vid upprepade tillfällen slagit fast att överläggnings- och anmälningsskyldigheten uppkommer innan arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen (dom av den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 37, och dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 38).
- 21 Förverkligandet av det syfte som uttrycks i artikel 2.2 i direktiv 98/59, vilket är att undvika eller minska antalet uppsägningar, skulle nämligen äventyras om överläggningar hölls med arbetstagarrepresentanterna först efter det att arbetsgivaren hade fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen (se, för ett liknande avtal, dom av den 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 38, och dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46).
- 22 Enligt domstolens praxis ska det överläggningsförfarande som föreskrivs i artikel 2 i direktiv 98/59 således inledas av arbetsgivaren vid den tidpunkt då ett sådant strategiskt eller affärsmässigt beslut antagits som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar (dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 48, och dom av den 21 september 2017, Ciupa m.fl., C-429/16, EU:C:2017:711, punkt 34).

- 23 Det ska noteras att de mål som avgjordes genom domen av den 21 september 2017, Ciupa m.fl. (C-429/16, EU:C:2017:711), och domen av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08, EU:C:2009:533), gällde ekonomiska beslut som inte direkt syftade till att vissa bestämda anställningsförhållanden skulle upphöra, men som ändå kunde få återverkningar på ett visst antal arbetstagares anställning.
- 24 Domstolen har visserligen slagit fast att ett för tidigt inträde av överläggningskyldigheten kan leda till resultat som strider mot syftet med direktiv 98/59, som till exempel en begränsning av företagets flexibilitet vad gäller deras omstrukturering, en ökning av administrativa förpliktelser och onödigt oro hos arbetstagarna avseende deras anställningstrygghet (dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 45). Domstolen har vidare slagit fast att för att överläggningar ska kunna äga rum i enlighet med målsättningarna, det vill säga att undvika eller minska antalet uppsägningar av anställningsavtal och att lindra konsekvenserna av uppsägningarna, är det nödvändigt att fastställa relevanta faktorer och omständigheter avseende de planerade kollektiva uppsägningarna. När ett beslut som bedöms leda till kollektiva uppsägningar endast är under övervägande och de kollektiva uppsägningarna således bara en möjlighet och de relevanta omständigheterna för överläggningarna ännu inte kända, kan dessa syften emellertid inte uppnås (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46).
- 25 Domstolen har emellertid även preciserat att eftersom överläggningarna enligt artikel 2.2 första stycket i direktiv 98/59 bland annat ska avse möjligheten att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare, kan överläggningar, som inleds trots att ett beslut som gör sådana kollektiva uppsägningar nödvändiga redan har fattats, inte längre avse en prövning av möjliga alternativ för att undvika sådana uppsägningar (dom av den 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 47).
- 26 I förevarande fall framgår det av begäran om förhandsavgörande att mellan augusti 2019 och slutet av december 2019 minskade antalet hotell som förvaltades och drevs av Resorts Mallorca Hotels International från tjugo till sju. Det ska särskilt noteras att Resorts Mallorca Hotels International den 30 december 2019 ingick ett avtal enligt vilket Amla Explotaciones övertog förvaltningen av sju av dessa tretton anläggningar från och med den 1 januari 2020.
- 27 Med hänsyn till omfattningen av förändringen av förvaltningen och driften och till de rimligtvis förutsebara konsekvenserna på arbetsbelastningen på huvudkontoret, kan beslutet att inleda diskussioner om överlåtelse av förvaltningen och driften av dessa sju anläggningar betraktas som ett strategiskt eller affärsmässigt beslut som tvingade Resorts Mallorca Hotels International att överväga eller planera kollektiva uppsägningar, i den mening som avses i den rättspraxis som nämns i punkt 22 ovan, vilket det emellertid ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.
- 28 Det ska i detta hänseende för det första understrykas att Resorts Mallorca Hotels International kände till att övergången av driften av dessa anläggningar skulle leda till en ökad arbetsbörda för Amla Explotaciones som gjorde det nödvändigt att anställa tio nya arbetstagare, vilket var skälet till att den personal som arbetade vid huvudkontoret tillfrågades om de var villiga att samtala med de ansvariga vid Grupo Globales. Resorts Mallorca Hotels International kunde således förvänta sig att dess arbetsbörda skulle gå ned lika mycket eller ungefär lika mycket som arbetsbördan skulle öka för Amla Explotaciones.

- 29 För det andra har det i begäran om förhandsavgörande påpekats att Resorts Mallorca Hotels Internationals beslut att säga upp nio arbetstagare föranleddes av en analys av dess organisations- och produktionsbehov efter det att förvaltningen och driften av de sju anläggningarna i fråga hade överlåtits till Amla Explotaciones och nio av dess arbetstagare hade lämnat för att arbeta för Amla Explotaciones. Med hänsyn till detta beslut borde det ha stått klart för Resorts Mallorca Hotels International att bolaget skulle behöva minska antalet arbetstagare vid sitt huvudkontor kraftigt för att antalet skulle stå i proportion till verksamhetens omfattning och den återstående arbetsbördan.
- 30 Eftersom beslutet att överlåta förvaltningen och driften av de sju hotellen till Amla Explotaciones med nödvändighet innebar att Resorts Mallorca Hotels International övervägde kollektiva uppsägningar, ankom det på bolaget att inleda sådana överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktivet, eftersom det fanns en möjlighet att villkoren i artikel 1.1 i direktiv 98/59 var uppfyllda.
- 31 Denna slutsats gör sig än mer gällande eftersom syftet med den överläggningsskyldighet som föreskrivs i artikel 2 i nämnda direktiv – det vill säga att undvika eller minska antalet uppsägningar av anställningsavtal och att mildra konsekvenserna av uppsägningarna – och det mål som Resorts Mallorca Hotels International i förevarande fall eftersträvade när bolaget frågade sina arbetstagare om de var villiga samtala med Amla Explotaciones – nämligen att göra det möjligt för vissa av dess arbetstagare att ingå ett avtalsförhållande med Amla Explotaciones och följaktligen att minska antalet individuella uppsägningar – i mycket stor utsträckning överlappar varandra. Eftersom ett beslut som medförde en betydande minskning av det antal hotell som Resorts Mallorca Hotels International förvaltade och drev kunde medföra en lika betydande minskning av dess verksamhet och arbetsbördan vid dess huvudkontor och således av det antal arbetstagare som behövdes där, var det uppenbart att den omständigheten att ett visst antal arbetstagare frivilligt lämnade bolaget för att arbeta för det bolag som övertog en del av den överlåtna verksamheten skulle kunna göra det möjligt att undvika kollektiva uppsägningar.
- 32 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras på följande sätt. Artikel 2.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den överläggningsskyldighet som föreskrivs i den bestämmelsen uppkommer vid den tidpunkt då arbetsgivaren, inom ramen för en omstruktureringsplan, överväger eller planerar en minskning av antalet anställda, varvid minskningen kan överstiga de gränser för indragning av tjänster som fastställs i artikel 1.1 a i nämnda direktiv, och inte vid den tidpunkt då arbetsgivaren, efter att ha vidtagit åtgärder för att minska antalet arbetstagare, blir säker på att ett antal arbetstagare som överstiger dessa gränser faktiskt kommer att behöva sägas upp.

Den andra frågan

- 33 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

- 34 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 (sjunde avdelningen) följande:

Artikel 2.1 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar

ska tolkas så,

att den överläggningskyldighet som föreskrivs i den bestämmelsen uppkommer vid den tidpunkt då arbetsgivaren, inom ramen för en omstruktureringsplan, överväger eller planerar en minskning av antalet anställda, varvid minskningen kan överstiga de gränser för indragning av tjänster som fastställs i artikel 1.1 a i nämnda direktiv, och inte vid den tidpunkt då arbetsgivaren, efter att ha vidtagit åtgärder för att minska antalet arbetstagare, blir säker på att ett antal arbetstagare som överstiger dessa gränser faktiskt kommer att behöva sägas upp.

Underskrifter