

JUNK

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)
den 27 januari 2005 *

I mål C-188/03,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställdes av Arbeitsgericht Berlin (Tyskland), genom beslut av den 30 april 2003, som inkom till domstolen den 7 maj 2003, i målet

Irmtraud Junk

mot

Wolfgang Kühnel,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C.W.A. Timmermans samt domarna R. Silva de Lapuerta, C. Gulmann (referent), P. Kūris och G. Arestis,

* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: A. Tizzano,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören M.-F. Contet,

med beaktande av det skriftliga förfarandet och efter att förhandling hållits den 15 juli 2004,

med beaktande av de yttranden som avgivits av:

- Österrikes regering, genom E. Riedl, i egenskap av ombud,
- Förenade kungarikets regering, genom R. Caudwell, i egenskap av ombud, biträdd av T. Ward, barrister,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom D. Martin och H. Kreppel, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 30 september 2004 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande rör tolkningen av artiklarna 1–4 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16) (nedan kallat direktivet).

- 2 Begäran har framställts i en tvist mellan Irmtraud Junk och Wolfgang Kühnel, i egenskap av konkursförvaltare för tillgångarna i det bolag i vilket sökanden var anställd, rörande uppsägningen av sökanden.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

- 3 I artiklarna 1–4 i direktivet föreskrivs följande:

"Artikel 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 mins. 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.

...

Artikel 2

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 arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

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.

...

Artikel 3

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

Medlemsstaterna får dock föreskriva att arbetsgivaren, i de fall de planerade kollektiva uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut, endast skall vara skyldig att underrätta den behöriga myndigheten, om denna så begär.

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.

2. Arbetsgivarna skall tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan enligt punkt 1.

Arbetstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten.

Artikel 4

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.

3. Är den tid som föreskrivs i punkt 1 kortare än 60 dagar får medlemsstaterna ge den behöriga myndigheten rätt att förlänga denna period till 60 dagar efter anmälan, om det kan antas att de problem som uppkommer på grund av de planerade uppsägningarna inte kan lösas inom den förstnämnda tidsperioden.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning.

Arbetsgivaren måste informeras om förlängningen och skälen härför innan den första tidsperioden som föreskrivs i punkt 1 har förflutit.

4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa denna artikel på kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut.”

Den nationella lagstiftningen

- 4 I tysk rätt regleras förfarandet för kollektiva uppsägningar i 17 och 18 §§ i Kündigungsschutzgesetz (lagen om anställningsskydd) i dess lydelse av den 25 augusti 1969 (BGBl. 1969 I, s. 1317), ändrad genom lag av den 23 juli 2001 (BGBl. 2001 I, s. 1852) (nedan kallad KSchG). Dessa bestämmelser är tillämpliga inom ramen för ett konkursförfarande.
- 5 I 17 § KSchG föreskrivs att arbetsgivaren, när denne avser att genomföra ett visst antal uppsägningar, är skyldig att inom 30 arbetsdagar
- ge företagsrådet all relevant och väsentlig information, däribland skälen till de planerade uppsägningarna, den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas, antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör, samt vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, samt
 - underrätta arbetsförmedlingen om de planerade uppsägningarna genom att översända dels en kopia av det meddelande som har skickats till företagsrådet, dels företagsrådets yttrande i fråga om uppsägningarna.
- 6 I 18 § KSchG föreskrivs följande:
- "1) De uppsägningar som skall anmälas i enlighet med 17 § gäller från och med en månad efter det att arbetsförmedlingen mottagit anmälan, med arbetsförmedlingens godkännande. Godkännandet kan även ges med retroaktiv verkan från det datum då begäran gavs in.

- 2) I vissa fall har arbetsförmedlingen rätt att besluta att uppsägningarna skall gälla först från och med två månader efter att meddelandet tagits emot.

...”

- 7 Vidare föreskrivs i 102 § i Betriebsverfassungsgesetz (lagen om medbestämmande i arbetslivet) i dess lydelse av den 25 september 2001 (BGBl. 2001 I, s. 2518), ändrad genom lag av den 10 december 2001 (BGBl. 2001 I, s. 3443) (nedan kallad BetrVG) att en arbetsgivare som har för avsikt att göra kollektiva avskedanden måste beakta företagsrådets rätt till överläggningar. En uppsägning av anställningsavtal som har genomförts innan detta förfarande har avslutats är ogiltig.
- 8 Slutligen ges samma råd, genom 111 och följande §§ BetrVG, rätt att delta vid ändring av verksamheten, inklusive eventuell kollektiv uppsägning. Om verksamheten ändras utan att dessa bestämmelser har iakttagits är arbetsgivaren enligt 113 § BetrVG skyldig att gottgöra skadan genom att utge ersättning.

Twisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 9 Irmtraud Junk var anställd vid bolaget AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (nedan kallat AWO) som sjukvårdsbiträde och hemhjälp. AWO bedrev verksamhet för hemsjukvård och hade omkring 430 anställda. Ett företagsråd hade bildats.

- 10 Den 31 januari 2002 inlämnade AWO en konkursansökan på grund av betalnings-svårigheter. AWO friställde samtliga anställda från och med den 1 februari 2002 och underlät att betala ut lönerna för januari månad 2002. I mitten av juni månad 2002 var fortfarande 176 arbetstagare anställda. I slutet av augusti månad 2002 hade detta antal minskat till 172.
- 11 Den 5 februari 2002 inleddes det preliminära konkursförfarandet och den 1 maj 2002 inleddes det slutgiltiga konkursförfarandet. Wolfgang Kühnel utsågs till konkursförvaltare.
- 12 I skrivelse av den 19 juni 2002, som mottogs samma dag, meddelade Wolfgang Kühnel företagsrådets ordförande att han avsåg att i samband med bolagets avveckling säga upp samtliga gällande anställningsavtal, däribland Irmtraud Junks, med iakttagande av en tre månader lång uppsägningstid, som är den längsta möjliga uppsägningstiden i ett konkursförfarande, det vill säga per den 30 september 2002, och genomföra kollektiva uppsägningar. Till denna skrivelse fogades en förteckning över namn, adresser och födelsedatum avseende de arbetstagare som skulle sägas upp samt annan information som rörde dem.
- 13 Genom skrivelse av den 26 juni 2002 meddelade företagsrådets ordförande konkursförvaltaren att även sagda råd önskade att ärendet skulle avslutas snabbt.
- 14 Dessförinnan hade Wolfgang Kühnel den 23 maj 2002 kommit överens med företagsrådet om ett kompensationsavtal beträffande avvecklingen av AWO:s verksamhet och om en social plan i den mening som avses i 112 § BetrVG.

- 15 I skrivelse av den 27 juni 2002, som Irmtraud Junk mottog den 29 juni 2002, sade Wolfgang Kühnel upp hennes anställning per den 30 september 2002 på grund av arbetsbrist.
- 16 Genom ansökan, som inkom till Arbeitsgericht Berlin den 17 juli 2002, väckte Irmtraud Junk talan mot denna uppsägning.
- 17 Genom skrivelse av den 27 augusti 2002, som inkom till arbetsförmedlingen samma dag, ingav Wolfgang Kühnel en anmälan i den mening som avses i 17 § tredje stycket KSchG om att 172 anställda hade sagts upp per den 30 september 2002. Till denna anmälan bifogade han företagsrådets yttrande.
- 18 Inför Arbeitsgericht har Irmtraud Junk gjort gällande att uppsägningen av henne är ogiltig.
- 19 Den nationella domstolen anser att lösningen av tvisten inför den beror på frågan huruvida uppsägningen är ogiltig med stöd av 18 § första stycket KSchG, på den grunden att de bestämmelser som är tillämpliga på kollektiva uppsägningar har åsidosatts.
- 20 Den nationella domstolen har påpekat att bestämmelserna om kollektiva uppsägningar enligt den hittills rådande uppfattningen inom tysk rätt inte anknyter till uppsägningen av anställningsavtalen, utan till den tidpunkt då arbetstagarna faktiskt lämnar företaget, det vill säga generellt sett då uppsägningstiden har löpt ut.

- 21 Den nationella domstolen har konstaterat att begreppet Entlassung används i 17 och 18 §§ KSchG och i den tyska versionen av direktivet.
- 22 Den har understrukit att det i tysk rätt görs skillnad mellan begreppen Kündigung och Entlassung. Med det första begreppet avses en ensidig viljeförklaring från en av parterna i anställningsavtalet om att avsluta anställningsförhållandet. Med det andra begreppet avses att anställningsförhållandet faktiskt upphör på grund av att arbetsgivaren har beslutat att säga upp anställningsavtalet.
- 23 Den nationella domstolen har dragit slutsatsen att skillnaden mellan Kündigung och Entlassung tillämpad på bestämmelserna om kollektiva uppsägningar skulle medföra att förekomsten av en kollektiv uppsägning inte är beroende av när anställningsavtalen sägs upp, utan av den tidpunkt då de individuella uppsägningstiderna löper ut. Under sådana förhållanden skulle arbetsgivaren kunna vända sig till företagsrådet och meddela arbetsförmedlingen efter det att anställningsavtalen har sagts upp, under förutsättning att så görs innan anställningsförhållandena faktiskt upphör.
- 24 Den nationella domstolen anser emellertid att begreppet uppsägning i den mening som avses i direktivet, vilket har till syfte att skydda arbetstagarna, måste tolkas så, att det sammanfaller med att arbetsgivaren säger upp avtalet. Detta innebär att överläggningsförfarandet med arbetstagarrepresentanterna och förfarandet för att informera behörig myndighet måste iakttas fullt ut innan anställningsavtalen kan sägas upp.
- 25 Under dessa förhållanden har Arbeitsgericht Berlin beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

- ”1) Skall [direktivet] tolkas så, att med begreppet uppsägning [Entlassung] i artikel 1.1 a i direktivet skall förstås beskedet om uppsägning [Kündigung], vilket utgör den första handlingen för att avsluta anställningsförhållandet, eller skall detta begrepp förstås som anställningsförhållandets upphörande vid utgången av uppsägningstiden?
- 2) För det fall begreppet uppsägning [Entlassung] skall förstås som beskedet om uppsägning [Kündigung], krävs det i sådant fall enligt direktivet att både det överläggningsförfarande som avses i artikel 2 i direktivet och det anmälningsförfarande som avses i artiklarna 3 och 4 i direktivet har avslutats innan uppsägningen sker?”

Bedömning av tolkningsfrågorna

- 26 Föremålet för tvisten vid den nationella domstolen är frågan huruvida en uppsägning är korrekt med beaktande av de överläggnings- och anmälningsförfaranden som föreskrivs i artikel 2 respektive artiklarna 3 och 4 i direktivet. För att avgöra denna fråga är det nödvändigt att fastställa vid vilken tidpunkt en uppsägning görs, det vill säga när den händelse som utgör uppsägningen inträffar.
- 27 Det är alltså nödvändigt att precisera vad som innefattas i begreppet uppsägning i den mening som avses i direktivet.
- 28 I artikel 1.1 a i direktivet definieras begreppet kollektiva uppsägningar men inte den omständighet som utgör uppsägningen, och det görs i detta hänseende inte heller någon hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar.

- 29 Domstolen vill i detta hänseende erinra om att det enligt fast rättspraxis följer av såväl kravet på en enhetlig tillämpning av gemenskapsrätten som likhetsprincipen att en gemenskapsbestämmelse som inte innehåller någon uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar när det gäller att bestämma dess betydelse och räckvidd normalt skall ges en självständig och enhetlig tolkning inom hela gemenskapen, varvid hänsyn skall tas till sammanhanget och syftet med bestämmelserna i fråga (se, bland annat, dom av den 19 september 2000 i mål C-287/98, Linster, REG 2000, s. I-6917, punkt 43, och av den 12 oktober 2004 i mål C-55/02, kommissionen mot Portugal, REG 2004, s. I-9387, punkt 45).
- 30 Under dessa förhållanden måste begreppet uppsägning i artiklarna 2–4 i direktivet ges en självständig och enhetlig tolkning inom gemenskapsrätten.

Den första frågan

- 31 Den nationella domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida artiklarna 2–4 i direktivet skall tolkas så, att den händelse som utgör uppsägningen består i att arbetsgivaren ger uttryck för sin vilja att säga upp anställningsavtalet eller i att anställningsförhållandet faktiskt upphör vid utgången av uppsägningstiden.
- 32 Enligt den domstolen avses med begreppet Entlassung, som används i den tyska versionen av direktivet, att anställningsförhållandet faktiskt upphör och inte att arbetsgivaren ger uttryck för sin vilja att säga upp anställningsavtalet.

- 33 I detta hänseende vill domstolen erinra om att behovet av en enhetlig tillämpning, och därmed en enhetlig tolkning, av en gemenskapsrättsakt enligt fast rättspraxis utesluter att texten betraktas isolerad i en av sina versioner. I stället skall texten tolkas i förhållande både till upphovsmannens verkliga avsikt och till det av denne eftersträvade syftet, särskilt mot bakgrund av samtliga språkversioner (se, bland annat, dom av den 12 november 1969 i mål 29/69, Stauder, REG 1969, s. 419, punkt 3, svensk specialutgåva, volym 1, s. 421, av den 7 juli 1988 i mål 55/87, Moksel, REG 1988, s. 3845, punkt 15, och av den 20 november 2001 i mål C-268/99, Jany m.fl., REG 2001, s. I-8615, punkt 47).
- 34 Vad gäller direktivet vill domstolen påpeka att det i andra språkversioner än den tyska i stället för Entlassung används ett begrepp som antingen samtidigt omfattar båda de händelser som nämnts av den nationella domstolen eller också snarare hänvisar till arbetsgivarens uttryck för sin vilja att säga upp anställningsavtalet.
- 35 Domstolen konstaterar vidare att det i artikel 2.1 i direktivet föreskrivs att en arbetsgivare som "[ö]verväger ... att vidta kollektiva uppsägningar" i god tid skall inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna. Enligt artikel 3.1 i direktivet skall arbetsgivarna skriftligen anmäla "alla planerade kollektiva uppsägningar" till den behöriga myndigheten.
- 36 Den omständigheten att en arbetsgivare "överväger" att vidta kollektiva uppsägningar och att sådana är "planerade" innebär att något beslut ännu inte har fattats. Att en arbetstagarare delges uppsägningen av anställningsavtalet är däremot uttryck för beslutet att avsluta anställningsförhållandet. Det faktiska upphörandet av detta förhållande vid utgången av uppsägningstiden utgör bara följderna av sagda beslut.

- 37 Således visas genom de termer som gemenskapslagstiftaren har använt att överläggnings- och anmälningsskyldigheten uppkommer innan arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen.
- 38 Slutligen vill domstolen påpeka att denna tolkning bekräftas, vad gäller överläggningsförfarandet med arbetstagarrepresentanterna, av det syfte som uttrycks i artikel 2.2 i direktivet, nämligen att undvika uppsägningar eller att minska antalet uppsägningar. Detta syfte skulle äventyras om överläggningar hölls med arbetstagarrepresentanterna först efter det att arbetsgivaren hade fattat sitt beslut.
- 39 Den första frågan skall alltså besvaras så, att artiklarna 2–4 i direktivet skall tolkas så, att den för uppsägningen avgörande händelsen är att arbetsgivaren ger uttryck för sin vilja att säga upp anställningsavtalet.

Den andra frågan

- 40 Den nationella domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida arbetsgivaren har rätt att vidta kollektiva uppsägningar innan det överläggningsförfarande som föreskrivs i artikel 2 i direktivet och det anmälningförfarande som föreskrivs i artiklarna 3 och 4 i samma direktiv har avslutats.
- 41 Det framgår redan av svaret på den första frågan att arbetsgivaren inte kan säga upp anställningsavtal innan den har inlett de två förfarandena i fråga.

- 42 Vad beträffar överläggningsförfarandet syftar det enligt artikel 2.1 i direktivet till att "nä en överenskommelse". Enligt artikel 2.2 i direktivet skall överläggningarna "i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder".
- 43 Det framgår således att det föreligger en förhandlingsskyldighet enligt artikel 2 i direktivet.
- 44 Den ändamålsenliga verkan av en sådan skyldighet skulle äventyras om arbetsgivaren hade rätt att säga upp anställningsavtalen under förfarandet, eller rent av i början av det. Det vore betydligt svårare för arbetstagarrepresentanterna att få arbetsgivaren att dra tillbaka ett antaget beslut än att avstå från att anta ett planerat beslut.
- 45 Ett anställningsavtal kan alltså inte sägas upp förrän efter det att överläggningsförfarandet har avslutats, det vill säga efter det att arbetsgivaren har iakttagit de skyldigheter som föreskrivs i artikel 2 i direktivet.
- 46 Vad gäller förfarandet för anmälan till behörig myndighet vill domstolen erinra om att arbetsgivaren enligt artikel 3 i direktivet är skyldig att till behörig myndighet anmäla "alla planerade kollektiva uppsägningar".
- 47 Enligt artikel 4.2 i direktivet är syftet med anmälan att den behöriga myndigheten skall få möjlighet att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

- 48 I samma bestämmelse anges att den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka sådana lösningar.
- 49 Tidsfristen i fråga är minst 30 dagar efter anmälan. Medlemsstaterna kan under de förutsättningar som anges i artikel 4.1 andra stycket och artikel 4.3 i direktivet ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta eller förlänga denna tidsfrist.
- 50 Enligt artikel 4.1 första stycket i direktivet får kollektiva uppsägningar, det vill säga uppsägning av anställningsavtal, verkställas tidigast 30 dagar efter det att den tillämpliga tidsfristen har löpt ut.
- 51 Följaktligen motsvarar denna tidsfrist den kortaste period som den behöriga myndigheten skall förfoga över för att söka lösningar.
- 52 I artikel 4.1 första stycket i direktivet undantas uttryckligen de bestämmelser som gäller individuella rättigheter om uppsägningstid. Alltså avses i denna bestämmelse nödvändigtvis uppsägningar som redan har vidtagits och som medför att en sådan tidsfrist börjar löpa. Specialbestämmelsen om utgången av en annan uppsägningstid än den som anges i direktivet skulle sakna mening om ingen uppsägningstid hade börjat löpa.
- 53 Under dessa omständigheter fastslår domstolen att artiklarna 3 och 4 i direktivet inte utgör hinder för att arbetsgivaren vidtar uppsägningar av anställningsavtalen medan det förfarande som föreskrivs i dessa artiklar pågår, under förutsättning att dessa uppsägningar sker efter det att de planerade kollektiva uppsägningarna har anmälts till behörig myndighet.

- 54 Den andra frågan skall följaktligen besvaras på så sätt att arbetsgivaren har rätt att vidta kollektiva uppsägningar efter det att det överläggningsförfarande som föreskrivs i artikel 2 i direktivet har avslutats och efter det att de planerade kollektiva uppsägningarna har anmälts i enlighet med artiklarna 3 och 4 i samma direktiv.

Rättegångskostnader

- 55 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 yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

På dessa grunder beslutar domstolen (andra avdelningen) följande dom:

- 1) **Artiklarna 2–4 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar skall tolkas så, att den för uppsägningen avgörande händelsen är att arbetsgivaren ger uttryck för sin vilja att säga upp anställningsavtalet.**
- 2) **Arbetsgivaren har rätt att vidta kollektiva uppsägningar efter det att det överläggningsförfarande som föreskrivs i artikel 2 i direktiv 98/59 har avslutats och efter det att de planerade kollektiva uppsägningarna har anmälts i enlighet med artiklarna 3 och 4 i samma direktiv.**

Underskrifter