

Дело С-44/08

Akavan Erityisalojen Keskusliitto АЕК ry и др.

срещу

Fujitsu Siemens Computers Oy

(Преюдициално запитване,
отправено от Korkein oikeus)

„Производство за постановяване на преюдициално заключение — Директива 98/59/ЕО — Сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения — Член 2 — Закрила на работниците — Информирание и консултиране на работниците и служителите — Група от предприятия — Дружество майка — Дъщерно дружество“

Заключение на генералния адвокат г-н Р. Mengozzi, представено на 22 април 2009 г. I - 8166
Решение на Съда (четвърти състав) от 10 септември 2009 г. I - 8188

Резюме на решението

1. *Социална политика — Сближаване на законодателствата — Колективни уволнения — Директива 98/59 — Процедури за информиране и консултиране на работниците и служителите*
(член 2, параграфи 1 и 2 от Директива 98/59 на Съвета)
2. *Социална политика — Сближаване на законодателствата — Колективни уволнения — Директива 98/59 — Процедури за информиране и консултиране на работниците и служителите*
(член 2, параграф 3, първа алинея, буква б) от Директива 98/59 на Съвета)

3. *Социална политика — Сближаване на законодателствата — Колективни уволнения — Директива 98/59 — Процедури за информиране и консултиране на работниците и служителите*
(член 2, параграфи 1 и 4 от Директива 98/59 на Съвета)
4. *Социална политика — Сближаване на законодателствата — Колективни уволнения — Директива 98/59 — Процедури за информиране и консултиране на работниците и служителите*
(член 2, параграфи 1 и 4 от Директива 98/59 на Съвета)

1. Член 2, параграф 1 от Директива 98/59 за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения трябва да се тълкува в смисъл, че когато в рамките на група от предприятия се приемат стратегически решения или промени на дейността, които налагат работодателят да предвиди или планира извършването на колективни уволнения, това поражда задължение за посочения работодател да се консултира с представителите на работниците. Видно от параграф 2, първа алинея от посочения член 2 консултациите фактически трябва да се отнасят именно до възможностите да се избегнат или ограничат планираните колективни уволнения. Ако обаче консултациите започнат, след като вече е взето решение, което налага такива колективни уволнения, всъщност няма как да се разгледат възможните алтернативи, за да се избегнат тези уволнения.

(вж. точки 47, 49; точка 1 от диспозитива)

2. Възникването за работодателя на задължение да започне консултации

относно планираните колективни уволнения не зависи от това дали той вече може да предостави на представителите на работниците цялата информация, която се изисква съгласно член 2, параграф 3, първа алинея, буква б) от Директива 98/59 за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения. Началният момент на консултациите не може да зависи от това дали работодателят вече може да предостави на представителите на работниците цялата информация, спомената в посочената разпоредба. Според логиката на тази разпоредба работодателят на практика предоставя релевантната информация на представителите на работниците през целия период на консултиране. В това отношение е необходима гъвкавост, като се има предвид, че тази информация може да бъде предоставена на разположение в различни моменти от процеса на консултиране, което предполага възможността и задължението на работодателя да я допълва в хода на този процес.

(вж. точки 53—55; точка 2 от диспозитива)

3. Член 2, параграф 1 от Директива 98/59 за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения във връзка с член 2, параграф 4, първа алинея от същата директива трябва да се тълкува в смисъл, че при група от предприятия, състояща се от дружество майка и едно или повече дъщерни дружества, задължението за консултиране с представителите на работниците възниква за дъщерното дружество, което има качеството на работодател, едва когато бъде установено това дъщерно дружество, в което могат да се извършат колективни уволнения. Всъщност консултациите с представителите на работниците могат да започнат само ако е известно предприятието, в което е възможно да бъдат извършени колективни уволнения. Когато дружеството майка в група от предприятия приема решения, които могат да се отразят върху заетостта на работниците в рамките на тази група, дъщерното дружество, чиито работници е възможно да бъдат засегнати от колективните уволнения, е дружеството, което трябва в качеството на работодател да започне консултации

с представителите на работниците. Ето защо консултациите не могат да започнат, докато не бъде установено посоченото дъщерно дружество.

(вж. точки 63, 65; точка 3 от диспозитива)

4. Член 2, параграф 1 от Директива 98/59 за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения във връзка с член 2, параграф 4 от същата трябва да се тълкува в смисъл, че при група от предприятия засегнатото от колективни уволнения дъщерно дружество трябва да приключи процедурата за консултиране, преди да прекрати, евентуално по пряко нареждане на дружеството майка, договорите на засегнатите от тези уволнения работници.

(вж. точка 72; точка 4 от диспозитива)