

Υπόθεση C-44/08

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry κ.λπ.

κατά

Fujitsu Siemens Computers Oy

(αίτηση του Korkein oikeus
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως)

«Προδικαστική διαδικασία — Οδηγία 98/59/ΕΚ — Προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις — Άρθρο 2 — Προστασία των εργαζομένων — Ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση με αυτούς — Όμιλος επιχειρήσεων — Μητρική εταιρία — Θυγατρική»

Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα P. Mengozzi της 22ας Απριλίου 2009 . . . I - 8166

Απόφαση του Δικαστηρίου (τέταρτο τμήμα) της 10ης Σεπτεμβρίου 2009 . . . I - 8188

Περίληψη της αποφάσεως

- 1. Κοινωνική πολιτική — Προσέγγιση των νομοθεσιών — Ομαδικές απολύσεις — Οδηγία 98/59 — Διαδικασίες ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς (Οδηγία 98/59 του Συμβουλίου, άρθρο 2 §§ 1 και 2)*
- 2. Κοινωνική πολιτική — Προσέγγιση των νομοθεσιών — Ομαδικές απολύσεις — Οδηγία 98/59 — Διαδικασίες ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς (Οδηγία 98/59 του Συμβουλίου, άρθρο 2 § 3, εδ. 1, στοιχείο β')*

3. Κοινωνική πολιτική — Προσέγγιση των νομοθεσιών — Ομαδικές απολύσεις — Οδηγία 98/59 — Διαδικασίες ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς (Οδηγία 98/59 του Συμβουλίου, άρθρο 2 §§ 1 και 4)
4. Κοινωνική πολιτική — Προσέγγιση των νομοθεσιών — Ομαδικές απολύσεις — Οδηγία 98/59 — Διαδικασίες ενημερώσεως των εργαζομένων και διαβουλεύσεως με αυτούς (Οδηγία 98/59 του Συμβουλίου, άρθρο 2 §§ 1 και 4)

1. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59, για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, έχει την έννοια ότι η εκ μέρους ομίλου επιχειρήσεων λήψη αποφάσεων εμπορικής στρατηγικής ή αποφάσεων που αφορούν αλλαγή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων που υποχρεώνουν τον εργοδότη να εξετάσει το ενδεχόμενο ομαδικών απολύσεων ή να σχεδιάσει τέτοιες ομαδικές απολύσεις συνεπάγεται την υποχρέωση του εργοδότη αυτού να προβεί σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Πράγματι, όπως προκύπτει από την παράγραφο 2, πρώτο εδάφιο, του εν λόγω άρθρου 2, οι διαβουλεύσεις πρέπει να αφορούν, ιδίως, τη δυνατότητα αποφυγής ή μειώσεως της εκτάσεως των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων. Όμως, διαβούλευση που αρχίζει ενώ έχει ήδη ληφθεί απόφαση συνεπαγόμενη τέτοιες ομαδικές απολύσεις δεν μπορεί πλέον να έχει ως αντικείμενο την αναζήτηση τυχόν εναλλακτικών λύσεων προς αποφυγή των απολύσεων.

σχεδιαζομένων ομαδικών απολύσεων δεν εξαρτάται από το αν ο εργοδότης είναι ήδη σε θέση να παράσχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις πληροφορίες που επιβάλλει το άρθρο 2, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, στοιχείο β', της οδηγίας 98/59, για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις. Ο χρόνος ενάρξεως των διαβουλεύσεων δεν μπορεί να εξαρτάται από το γεγονός ότι ο εργοδότης είναι ήδη σε θέση να παράσχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις πληροφορίες που απαιτείται η ως άνω διάταξη. Πράγματι, η λογική της διατάξεως αυτής είναι ότι ο εργοδότης παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων τις κρίσιμες πληροφορίες καθ' όλη τη διάρκεια των διαβουλεύσεων. Επιβάλλεται να υπάρχει κάποια σχετική ευελιξία, δεδομένου ότι, αφενός, οι πληροφορίες αυτές μπορούν να είναι διαθέσιμες μόνο σε διαφορετικές χρονικές στιγμές της διαδικασίας διαβουλεύσεως, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα και την υποχρέωση να τις συμπληρώσει κατά τη διάρκεια της εν λόγω διαδικασίας.

(βλ. σκέψεις 47, 49, διατακτ. 1)

2. Η γένεση της υποχρέωσης του εργοδότη προς διεξαγωγή διαβουλεύσεων επί των

(βλ. σκέψεις 53-55, διατακτ. 2)

3. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59, για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, σε συνδυασμό με το άρθρο 2, παράγραφος 4, πρώτο εδάφιο, της ίδιας οδηγίας, έχει την έννοια ότι, σε περίπτωση ομίλου επιχειρήσεων αποτελούμενου από μία μητρική εταιρία και μία ή περισσότερες θυγατρικές, η θυγατρική που έχει την ιδιότητα του εργοδότη έχει την υποχρέωση διεξαγωγής διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων μόνον όταν έχει προσδιοριστεί η θυγατρική εκείνη εταιρία, στο πλαίσιο της οποίας ενδέχεται να πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις. Πράγματι, η διεξαγωγή διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων δεν μπορεί να αρχίσει παρά μόνον αν είναι γνωστή η επιχείρηση στο πλαίσιο της οποίας ενδέχεται να πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις. Όταν η μητρική εταιρία ομίλου επιχειρήσεων λαμβάνει αποφάσεις ικανές να έχουν επιπτώσεις επί των θέσεων εργασίας των εργαζομένων στο πλαίσιο του εν λόγω ομίλου, η θυγατρική εκείνη της οποίας οι εργαζόμενοι ενδέχεται να απολυθούν ομαδικά είναι αυτή η οποία, υπό την ιδιότητά της ως εργοδότη, υποχρεούται να προβεί σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Επομένως, δεν είναι δυνατή η διεξαγωγή τέτοιων διαβουλεύσεων όταν η εν λόγω θυγατρική δεν έχει προσδιοριστεί.
4. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59, για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, σε συνδυασμό με το άρθρο 2, παράγραφος 4, αυτής, έχει την έννοια ότι, όταν πρόκειται για όμιλο επιχειρήσεων, η θυγατρική η οποία πρόκειται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις πρέπει να ολοκληρώνει τη σχετική διαδικασία διαβουλεύσεως πριν η θυγατρική αυτή καταγγείλει τις συμβάσεις των εργαζομένων τους οποίους αφορούν οι απολύσεις αυτές, ενδεχομένως κατόπιν απευθείας εντολής εκ μέρους της μητρικής εταιρίας.

(βλ. σκέψεις 63, 65, διατακτ. 3)

(βλ. σκέψη 72, διατακτ. 4)