

Asia C-44/08

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry ym.

vastaan

Fujitsu Siemens Computers Oy

(Korkeimman oikeuden
esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Ennakkoratkaisumenettely – Direktiivi 98/59/EY – Työntekijöiden
joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentäminen – 2 artikla
– Työntekijöiden suoja – Tietojen antaminen työntekijöille ja työntekijöiden
kuuleminen – Konzerni – Emoyhtiö – Tytäryhtiö

Julkisasiamies P. Mengozzin ratkaisuehdotus 22.4.2008 I - 8166

Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio (neljäs jaosto) 10.9.2009 I - 8188

Tuomion tiivistelmä

- 1. Sosiaalipolitiikka – Jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentäminen – Joukkovähentämiset – Direktiivi 98/59 – Menettelyt, jotka koskevat tietojen antamista työntekijöille ja työntekijöiden kuulemist*
(Neuvoston direktiivin 98/59 2 artiklan 1 ja 2 kohta)
- 2. Sosiaalipolitiikka – Jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentäminen – Joukkovähentämiset – Direktiivi 98/59 – Menettelyt, jotka koskevat tietojen antamista työntekijöille ja työntekijöiden kuulemist*
(Neuvoston direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohta)

3. *Sosiaalipolitiikka – Jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentäminen – Joukkovähentämiset – Direktiivi 98/59 – Menettelyt, jotka koskevat tietojen antamista työntekijöille ja työntekijöiden kuulemista*
(Neuvoston direktiivin 98/59 2 artiklan 1 ja 4 kohta)
4. *Sosiaalipolitiikka – Jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentäminen – Joukkovähentämiset – Direktiivi 98/59 – Menettelyt, jotka koskevat tietojen antamista työntekijöille ja työntekijöiden kuulemista*
(Neuvoston direktiivin 98/59 2 artiklan 1 ja 4 kohta)

1. Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se, että konsernissa tehdään sellaisia strategisia ratkaisuja tai toiminnan muutoksia, jotka pakottavat työnantajan harkitsemaan tai suunnittelemaan työntekijöiden joukkovähentämistä, synnyttää tälle työnantajalle velvollisuuden neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa. Kuten kyseisen 2 artiklan 2 kohdan ensimmäisestä alakohdasta ilmenee, neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia harkitun joukkovähentämisen välttämiseksi tai rajoittamiseksi. Neuvottelut, jotka alkavat, kun on jo tehty päätös, josta seuraa tarve tällaiseen joukkovähentämiseen, eivät voi enää asianmukaisesti koskea ajateltavissa olevia vaihtoehtoja sen välttämiseksi.

koskeviin neuvotteluihin, ei riipu siitä, että työnantaja pystyy jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot. Neuvottelujen alkamisajankohta ei voi riippua siitä, pystyykö työnantaja jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki kyseisessä säännöksessä vaaditut tiedot. Tämän säännöksen logiikan mukaan työnantajan on annettava työntekijöiden edustajille merkittävät tiedot koko neuvottelujen ajan. Joustavuus on tältä osin tarpeen, kun otetaan huomioon yhtäältä se, että näitä tietoja voi tulla käyttöön neuvottelumenettelyn eri vaiheissa, minkä vuoksi työnantajalla on mahdollisuus ja velvollisuus täydentää tietoja tämän menettelyn kuluessa.

(ks. 47 ja 49 kohta sekä tuomiolauselman 1 kohta)

2. Se, että työnantajalle syntyy velvollisuus ryhtyä harkittua joukkovähentämistä

(ks. 53–55 kohta ja tuomiolauselman 2 kohta)

3. Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä saman direktiivin 2 artiklan 4 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa on tulkittava niin, että tilanteessa, jossa konserni muodostuu emoyhtiöstä ja yhdestä tai useammasta tytäryhtiöstä, velvollisuus neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa syntyy työnantajana olevassa tytäryhtiössä vasta, kun tiedetään, mikä on se yritys, jossa joukkovähentämiset voidaan toteuttaa. Neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa voidaan aloittaa vasta, kun tiedetään, mikä on se yritys, jossa joukkovähentämiset voidaan toteuttaa. Kun konsernin emoyhtiö tekee ratkaisuja, joilla on vaikutuksia kyseisen konsernin työntekijöiden työhön, on tytäryhtiön, jonka työntekijöitä joukkovähentäminen voi koskea, työnantajana ryhdyttävä neuvotteluihin työntekijöiden edustajien kanssa. Neuvottelut on näin ollen mahdollista aloittaa vasta, kun tämä tytäryhtiö on yksilöity.
4. Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä direktiivin 2 artiklan 4 kohdan kanssa on tulkittava siten, että kun kysymyksessä on konserni, on tytäryhtiön, jota joukkovähentäminen koskee, saatettava neuvottelumenettely päätökseen, ennen kuin kyseinen tytäryhtiö mahdollisesti emoyhtiönsä antaman välittömän ohjeen perusteella irtisanoo niiden työntekijöiden työ sopimukset, joita tämä joukkovähentäminen koskee.

(ks. 63 ja 65 kohta sekä tuomiolauselman
3 kohta)

(ks. 72 kohta ja tuomiolauselman 4 kohta)