

C-44/08. sz. ügy

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry és társai

kontra

Fujitsu Siemens Computers Oy

(a Korkein oikeus [Finnország]
által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatali eljárás – 98/59/EK irányelv – A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítése – 2. cikk – A munkavállalók védelme – A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció – Vállalatcsoport – Anyavállalat – Leányvállalat”

P. Mengozzi főtanácsnok indítványa, az ismertetés napja: 2008. április 22. . . . I - 8166

A Bíróság ítélete (negyedik tanács), 2009. szeptember 10. I - 8188

Az ítélet összefoglalása

- 1. Szociálpolitika – Jogszabályok közelítése – Csoportos létszámcsökkentés – 98/59 irányelv – A munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció
(98/59 tanácsi irányelv, 2. cikk, (1) és (2) bekezdés)*
- 2. Szociálpolitika – Jogszabályok közelítése – Csoportos létszámcsökkentés – 98/59 irányelv – A munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció
(98/59 tanácsi irányelv, 2. cikk, (3) bekezdés, első albekezdés, b) pont)*

3. *Szociálpolitika – Jogszabályok közelítése – Csoportos létszámcsökkentés – 98/59 irányelv – A munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció (98/59 tanácsi irányelv, 2. cikk, (1) és (4) bekezdés)*
4. *Szociálpolitika – Jogszabályok közelítése – Csoportos létszámcsökkentés – 98/59 irányelv – A munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció (98/59 tanácsi irányelv, 2. cikk, (1) és (4) bekezdés)*

1. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a vállalat-csoporton belül olyan stratégiai vagy a tevékenység megváltoztatására vonatkozó döntés meghozatala, amely csoportos létszámcsökkentés megfontolására vagy terfbe vételére kényszeríti a munkáltatót, e munkáltatónál kötelezettséget keletkeztet a munkavállalók képviselőivel való konzultációra. Ugyanis amint az említett 2. cikk (2) bekezdésének első albekezdéséből kitűnik, a konzultációnak ki kell terjednie többek között a tervezett csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy mérséklésének lehetőségére. Márpedig az olyan konzultáció, amely akkor veszi kezdetét, amikor a csoportos létszámcsökkentést szükségessé tevő döntés már megszületett, érdemben már nem irányulhat az annak elkerülésére szolgáló alternatívák keresésére.

lefolytására vonatkozó kötelezettségének keletkezése nem függ attól, hogy a munkáltatónak módjában áll-e közölni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában szereplő összes információt a munkavállalók képviselőivel. A konzultáció kezdete nem függhet attól, hogy a munkáltatónak módjában áll-e közölni az említett rendelkezésben említett összes információt a munkavállalók képviselőivel. Ugyanis e rendelkezés logikája az, hogy a munkáltató a konzultáció során folyamatosan közölje a releváns információkat a munkavállalók képviselőivel. E tekintetben bizonyos rugalmasság elengedhetetlen, mivel ezen információk adott esetben csupán a konzultáció különböző időpontjaiban válnak elérhetővé, amiből következően a munkáltatónak az eljárás során lehetősége és kötelezettsége van azok kiegészítésére.

(vö. 47., 49. pont és a rendelkező rész
1. pontja)

2. A munkáltatónak a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való konzultáció

(vö. 53–55. pont és a rendelkező rész
2. pontja)

3. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését ugyanezen irányelv 2. cikke (4) bekezdésének első albekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy anyavállalatból és egy vagy több leányvállalatból álló vállalatcsoport esetében a munkavállalók képviselőivel való konzultációra vonatkozó kötelezettség csak akkor jön létre a munkáltatói jogkört gyakorló leányvállalatnál, amikor azonosították ezt a leányvállalatot, mint amelynél a csoportos létszámcsökkentésre várhatóan sor fog kerülni. A munkavállalók képviselőivel való konzultáció ugyanis nyilvánvalóan csak akkor kezdődhet meg, ha ismert az a vállalkozás, amelynél a csoportos létszámcsökkentésre várhatóan sor fog kerülni. Amikor a vállalatcsoport anyavállalata olyan döntést hoz, amely hatással lehet e csoport munkavállalóinak foglalkoztatására, az a leányvállalat köteles munkáltatóként konzultációt kezdeményezni a munkavállalók képviselőivel, amelynek munkavállalóit a csoportos létszámcsökkentés várhatóan érinteni fogja. Ezért nem lehetséges konzultációt

kezdeményezni mindaddig, amíg az ilyen leányvállalatokat nem azonosították.

(vö. 63., 65. pont és a rendelkező rész 3. pontja)

4. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését ugyanezen irányelv 2. cikkének (4) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy vállalatcsoport esetén a csoportos létszámcsökkentéssel érintett leányvállalatnál folytatott konzultációnak le kell zárulnia, mielőtt az említett leányvállalat – adott esetben az anyavállalat közvetlen utasításának eleget téve – felmondja a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók munkaszerződését.

(vö. 72. pont és a rendelkező rész 4. pontja)