

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL

PAOLO MENGOZZI

prezentate la 22 aprilie 2009¹**I — Introducere**

1. Prin prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulată printr-o decizie din 6 februarie 2008, Korkein oikeus (Curtea Supremă) (Finlanda) solicită interpretarea Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective². Această cerere are la origine un litigiu între Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry și alții (denumite în continuare „reclamantele din acțiunea principală”), pe de o parte, și Fujitsu Siemens Computers Oy (denumită în continuare „pârâta din acțiunea principală”), pe de altă parte, în legătură cu obligația de a realiza consultări cu reprezentanții lucrătorilor în caz de concedieri colective.

2. Prezenta procedură oferă Curții, pentru prima dată, posibilitatea de a clarifica sfera obligației de consultare prevăzute de Directiva 98/59, în cazul unui grup de întreprinderi, atunci când inițiativa de a „desprinde” sau de a închide o întreprindere provine de la consiliul de administrație al societății-mamă a întreprinderii.

1 — Limba originală: franceza.

2 — JO L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95.

II — Cadrul juridic*A — Dreptul comunitar*

3. Potrivit considerentului (2) al Directivei 98/59, „[...] este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității”.

4. Potrivit considerentului (11) al Directivei 98/59, „[...] este necesar să se prevadă că obligațiile angajatorilor cu privire la informare, consultare și notificare se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator”.

5. Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 (a) să le furnizeze toate informațiile utile și, prevede:

„În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.”

(b) în orice caz, să le comunice în scris:

(i) motivele concedierilor preconizate;

6. Articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din aceeași directivă prevede:

„Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.”

(ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;

(iii) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;

7. Potrivit articolului 2 alineatul (3) primul paragraf din Directiva 98/59:

(iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;

„Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația:

(v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și

practicile naționale atribuie această competență angajatorului;

(vi) metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale.”

8. Articolul 2 alineatul (4) din aceeași directivă prevede:

„Obligațiile prevăzute la alineatele (1)-(3) se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator.

În ceea ce privește presupusele încălcări ale obligațiilor de informare, consultare și notificare prevăzute de prezenta directivă, nu se va lua în considerare nicio justificare a angajatorului conform căreia întreprinderea care a luat decizia ce a dus la concedierile colective nu i-a furnizat informațiile necesare.”

9. Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59 prevede obligația angajatorului de a notifica în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată. Potrivit celui de al treilea paragraf al aceluiași alineat, notificarea trebuie să cuprindă toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor.

B — *Dreptul național*

10. Potrivit articolului 7 alineatul 1 din legea aplicabilă la momentul faptelor care fac obiectul acțiunii principale, și anume Legea privind cooperarea în cadrul întreprinderilor [yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)], astfel cum a fost modificată prin Legile 51/1993 și 906/1996 (denumită în continuare „Legea privind cooperarea”), înainte ca angajatorul să adopte o decizie cu privire la chestiunea prevăzută la articolul 6 (concedierile colective care trebuie puse în aplicare), acesta trebuie să desfășoare consultări privind motivele măsurii, efectele sale și alternativele la aceasta cu lucrătorii, precum și cu agenții sau reprezentanții personalului vizat.

11. Potrivit articolului 7 alineatul 2 din Legea privind cooperarea, înainte declanșării procedurii de cooperare, angajatorul trebuie să prezinte informațiile necesare lucrătorilor, precum și reprezentanților personalului vizat. Informațiile sus-menționate, cum ar fi informații cu privire la motivele concedierilor

preconizate, o estimare a numărului lucrătorilor de diferite categorii care vor fi vizați de concediere, o estimare a termenului în care se prevede realizarea concedierilor planificate, precum și informații cu privire la principiile pe baza cărora sunt desemnați lucrătorii care sunt vizați de concediere trebuie furnizate în scris în cazul în care angajatorul intenționează să concedieze, să trimită temporar în șomaj pentru o perioadă mai mare de 90 de zile sau să treacă la normă redusă cel puțin 10 lucrători.

12. Articolul 7a alineatul 1 din Legea privind cooperarea prevede că, în cazurile menționate la articolul 6 alineatele 1-5 din legea menționată, trebuie adresată o propunere scrisă de consultare cu cel puțin 5 zile înainte de începutul consultărilor, dacă măsura care trebuie negociată va determina după toate probabilitățile trecerea la normă redusă, concedierea sau trecerea în șomaj temporar a unuia sau a mai multor lucrători.

13. Potrivit articolului 8 din Legea privind cooperarea, dacă angajatorul și reprezentanții personalului nu au convenit asupra unei alte proceduri, se consideră că angajatorul și-a îndeplinit obligația de consultare în cazul în care măsura a făcut obiectul unui tratament conform articolului 7. Dacă această măsură va determina după toate probabilitățile trecerea la normă redusă, concedierea sau trecerea temporară în șomaj pentru o perioadă mai mare de 90 de zile a cel puțin 10 lucrători, se consideră că angajatorul și-a îndeplinit obligația de consultare numai la expirarea unui termen de cel puțin șase săptămâni de la începutul consultărilor. În plus, cu excepția încheierii unui acord contrar, examinarea

alternativelor la măsura preconizată poate începe cel mai devreme după 7 zile de la examinarea motivelor și a efectelor.

14. Potrivit articolului 15a din Legea privind cooperarea, în cazul în care decizia a fost adoptată, în mod deliberat sau prin neglijență manifestă, cu încălcarea dispozițiilor articolului 7 alineatele 1-3, ale articolului 7a sau ale articolului 8 și, din motive legate de această decizie, un lucrător a trecut la normă redusă, în șomaj temporar ori a fost concediat, acesta are dreptul de a obține de la angajator o despăgubire în valoare de maximum 20 de luni de salariu.

III — Litigiul din acțiunea principală, întrebările preliminare și procedura în fața Curții

15. Ca urmare a regrupării într-o întreprindere comună a anumitor activități comerciale în sectorul informatic ale Fujitsu Ltd și ale Siemens AG, grupul Fujitsu Siemens Computers și-a început activitatea la 1 octombrie 1999.

16. Pârâta din acțiunea principală a devenit o filială a Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (Țările de Jos) (denumită în continuare

„societatea-mamă”). La această dată, grupul avea instalații de producție la Kilo, district al comunei Espoo (Finlanda), precum și la Augsburg, Paderborn și Sömmerda (Germania).

17. La 7 decembrie 1999, directoratul societății-mamă, compus din membrii executivi ai consiliului de administrație, a ținut o ședință telefonică. În cursul acestei ședințe, s-a decis să se prezinte consiliului de administrație o propunere de desprindere de grup a uzinei din Kilo.

18. În cursul ședinței consiliului de administrație al societății-mamă din 14 decembrie 1999, s-a decis susținerea propunerii directoratului. Însă, potrivit procesului-verbal al acestei ședințe, nu a fost adoptată nicio decizie precisă în ceea ce privește uzina din Kilo.

19. În aceeași zi, pârâta din acțiunea principală a propus consultări în domeniul cooperării. Aceste consultări s-au derulat între 20 decembrie 1999 și 31 ianuarie 2000, adică timp de șase săptămâni.

20. Consiliul de administrație al pârâtei din acțiunea principală, sub președinția vicepreședintelui consiliului de administrație al

societății-mamă a grupului, a adoptat la 1 februarie 2000 o decizie privind încetarea activităților societății, cu excepția celor de comercializare a calculatoarelor în Finlanda. Pârâta din acțiunea principală a început concedierea lucrătorilor la 8 februarie 2000. În total, au fost concediați aproximativ 450 din cei 490 de angajați.

21. Unii angajați ai pârâtei din acțiunea principală au susținut că aceasta a încălcat Legea privind cooperarea cu ocazia adoptării deciziilor de la sfârșitul anului 1999 și de la începutul anului 2000 în ceea ce privește închiderea instalației de producție din Kilo. În aplicarea articolului 15a din Legea privind cooperarea, lucrătorii au cedat, în scopul recuperării lor, creanțele și dobânzile privind despăgubirea prevăzută de această lege în cazul în care decizia de concediere colectivă a fost adoptată în mod ilegal reclamantelor din acțiunea principală, printre care Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry, care este unul dintre cele mai mari sindicate din Finlanda.

22. Reclamantele din acțiunea principală au solicitat Espoon käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Espoo) obligarea pârâtei din acțiunea principală la plata despăgubirii prevăzute de Legea privind cooperarea. În cursul procedurii în primă instanță, reclamantele din acțiunea principală au arătat că, în cadrul consiliului de administrație al societății-mamă, o decizie definitivă privind desprinderea instalației de producție din Kilo de pârâta din acțiunea principală fusese de fapt adoptată cel târziu la data de 14 decembrie

1999, înainte să aibă loc consultările cu personalul privind cooperarea. Pârâta din acţiunea principală ar fi încălcat, aşadar, în mod deliberat sau prin neglijenţă manifestă Legea privind cooperarea.

23. Espoon käräjäoikeus a considerat că reclamantele din acţiunea principală nu au demonstrat că încetarea activităţii uzinei din Kilo a fost hotărâtă de consiliul de administraţie al societăţii-mamă, astfel încât consultarea dintre angajator şi lucrători în cadrul pârâtei din acţiunea principală nu s-a putut desfăşura în modul prevăzut de Legea privind cooperarea. În opinia acestei instanţe, alternativele la închiderea acestei uzine erau reale şi au fost examinate în cadrul consultărilor privind cooperarea. Espoon Käräjäoikeus a respins astfel acţiunea, concluzionând că decizia privind încetarea activităţii instalaţiei de producţie din Kilo a fost adoptată în cadrul şedinţei consiliului de administraţie al pârâtei din acţiunea principală din 1 februarie 2000, când s-a dovedit imposibilă găsirea altor alternative, şi că respectivele consultări au fost reale şi adecvate.

24. Helsingin hovioikeus (Curtea de Apel din Helsinki) a confirmat, în esenţă, hotărârea din primă instanţă.

25. Korkein oikeus, sesizată cu recursul, consideră că dispoziţiile Directivei 98/59, precum şi cele ale Legii privind cooperarea prezintă divergenţe din punctul de vedere al structurii şi al conţinutului.

26. Considerând că interpretarea dispoziţiilor Directivei 98/59 este necesară pentru a se pronunţa, Korkein oikeus a hotărât să suspende judecarea cauzei şi să adreseze Curţii următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 [...] trebuie interpretat în sensul că obligaţia de a iniţia consultări «în timp util» atunci când angajatorul «are în vedere concedieri colective» impune începerea consultărilor în cazul în care, din deciziile strategice sau din modificări în legătură cu activitatea comercială, rezultă necesitatea unei concedieri colective? Alternativ, această dispoziţie trebuie interpretată în sensul că obligaţia de a iniţia consultările ia naştere atunci când angajatorul are în vedere măsuri sau modificări în legătură cu activitatea comercială, precum modificarea capacităţii de producţie sau concentrarea producţiei, din care ar rezulta probabil necesitatea concedierilor colective?

- 2) Luând în considerare că articolul 2 alineatul (3) primul paragraf din Directiva [98/59] face trimitere la comunicarea în timp util a informațiilor în cursul consultărilor, articolul 2 alineatul (1) din directivă trebuie interpretat în sensul că obligația de a iniția consultări «în timp util» atunci când «sunt avute în vedere» concedieri colective presupune ca inițierea consultărilor să aibă deja loc înainte ca planurile angajatorului să se afle într-un stadiu în care acesta să fie în măsură să identifice informațiile prevăzute la articolul 2 alineatul (3) litera (b) [din directiva menționată] și să le comunice lucrătorilor?
- «sunt avute în vedere» concedieri colective, această obligație ia naștere deja în momentul în care conducerea grupului sau a societății-mamă are în vedere concedierea colectivă, însă acest plan nu s-a conturat astfel încât să îi privească pe lucrătorii încadrați de o anumită filială aflată sub control? Alternativ, obligația de inițiere a consultărilor în cadrul filialei ia naștere doar în momentul în care conducerea grupului sau a societății-mamă are în vedere în mod expres să efectueze concedieri colective în filiala respectivă?
- 3) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva [98/59] coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din aceasta trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care angajatorul este o societate care se află sub controlul unei alte societăți, obligația de a iniția consultările cu reprezentanții lucrătorilor ia naștere atunci când fie angajatorul, fie societatea-mamă care își exercită controlul asupra acestuia are în vedere să efectueze o concediere colectivă a lucrătorilor încadrați de acest angajator?
- 5) Atunci când angajatorul este o întreprindere (o filială a unui grup) care este controlată de o altă întreprindere (societatea-mamă sau conducerea grupului) în sensul articolului 2 alineatul (4) din Directiva [98/59], articolul 2 din Directiva [98/59] trebuie interpretat în sensul că procedura de consultare prevăzută în această dispoziție trebuie să se încheie înaintea luării unei decizii de către societatea-mamă sau de către conducerea grupului cu privire la concedierile colective care trebuie efectuate în cadrul filialei?
- 4) În cazul în care este vorba despre consultări într-o filială a unui grup și se apreciază, luându-se în considerare dispozițiile articolului 2 alineatul (4) din Directiva [98/59], obligația prevăzută la articolul 2 alineatul (1) de a iniția consultări «în timp util» atunci când
- 6) Dacă Directiva [98/59] trebuie interpretată în sensul că procedura de consultare care trebuie aplicată în cadrul filialei se încheie înaintea luării de către societatea-mamă sau de către conducerea grupului a unei decizii care determină concedieri colective, are relevanță în această privință

numai o decizie al cărei efect direct constă în realizarea concedierilor colective în cadrul filialei sau este necesar ca procedura de consultare să se fi încheiat înaintea luării unei decizii comerciale sau strategice de către societatea-mamă sau de către conducerea grupului, pe baza căreia concedierile colective din cadrul filialei sunt probabile, însă nu încă certe și definitive?”

27. Potrivit articolului 23 din Statutul Curții de Justiție, reclamantele din acțiunea principală, pârâta din acțiunea principală, guvernul finlandez, guvernul Regatului Unit, precum și Comisia Comunităților Europene au depus observații scrise. De asemenea, pledoariile acestor părți au fost prezentate în ședința din 14 ianuarie 2009, cu excepția celei a guvernului Regatului Unit, care nu a fost reprezentat.

IV — Analiză

A — Cu privire la admisibilitatea primelor patru întrebări

28. Pârâta din acțiunea principală consideră că primele patru întrebări ar fi inadmisibile, întrucât nu sunt pertinente în scopul soluționării litigiului din acțiunea principală. În opinia sa, aceste întrebări ar urmări să precizeze momentul în care întreprinderea

ar trebui să inițieze consultări privind cooperarea în legătură cu concedierile, în condițiile în care acest aspect juridic nici nu a făcut obiectul procedurii principale, dat fiind că niciuna dintre părți nu a susținut că angajatorul ar fi neglijat inițierea consultărilor în timp util.

29. Considerăm că obiecția invocată împotriva admisibilității primelor patru întrebări nu poate fi reținută.

30. Mai întâi, trebuie amintit că, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale, astfel cum este prevăzută la articolul 234 CE, doar instanța națională, sesizată cu acțiunea principală și care trebuie să își asume responsabilitatea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții³.

31. Rezultă că întrebările referitoare la interpretarea dreptului comunitar adresate de instanța națională în contextul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa

³ — A se vedea în special Hotărârea Curții din 6 noiembrie 2008, *Trepsa International* (C-248/07, Rep., p. I-8221, punctul 32 și jurisprudența citată).

și a cărei exactitate Curtea nu este competentă să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență⁴. Această prezumție de pertinență nu poate fi înlăturată decât în cazuri excepționale, atunci când apare în mod evident că interpretarea solicitată a dreptului comunitar nu are nicio legătură cu realitatea ori cu obiectul acțiunii principale sau atunci când problema este de natură ipotetică ori Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate⁵.

chestiune care nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale.

33. Rezultă că trebuie să se răspundă la primele patru întrebări preliminare.

32. În speță, primele patru întrebări, contrar celor sugerate de pârâta din acțiunea principală, nu urmăresc în mod exclusiv să stabilească un punct de pornire precis, ci mai degrabă să determine care act sau proiect al societății-mamă sau al angajatorului care intră sub controlul acesteia din urmă poate fi calificat astfel încât să poată fi considerat un act sau un proiect prin care unul sau celălalt a preconizat o concediere colectivă având drept consecință declanșarea obligației de a iniția consultări cu lucrătorii în sensul Directivei 98/59. Din dosar reiese că această interpretare este necesară pentru a decide dacă proiectul de desprindere de grup elaborat de societatea-mamă privind pârâta din acțiunea principală poate fi calificat drept decizie de concediere colectivă, astfel cum pretind reclamantele din acțiunea principală, sau drept decizie care dă eventual naștere obligației de consultare privind concedierea colectivă prevăzute de Legea privind cooperarea, care transpune Directiva 98/59. Nu este, așadar, vorba nici despre o problemă ipotetică, nici despre o

B — *Cu privire la fond*

1. Remarci prealabile

34. Astfel cum s-a arătat în cadrul examinării admisibilității, una dintre problemele esențiale pentru soluționarea acțiunii principale este aceea a calificării juridice a „deciziei” societății-mamă și definirea consecințelor în materie de consultare a reprezentanților lucrătorilor prevăzute de Directiva 98/59. Acest aspect a lăsat, de altfel, loc unei anumite confuzii în observațiile părților care au intervenit în fața Curții.

4 — *Ibidem* (punctul 33 și jurisprudența citată).

5 — *Idem*.

35. Aşadar, se dovedeşte util, înainte de a aborda examinarea diferitelor întrebări preliminare, să se analizeze domeniul de aplicare personal al Directivei 98/59⁶ şi mai precis chestiunea, evocată şi în cursul şedinţei, dacă directiva menţionată stabileşte obligaţii nu numai în sarcina angajatorului, ci şi a întreprinderii care îl controlează pe acest angajator.

36. În opinia noastră, la această întrebare poate fi obţinut un răspuns în mod direct pe baza textului dispoziţiilor relevante ale directivei în cauză.

37. Astfel, trebuie să se constate că textul Directivei 98/59, în special articolul 2 alineatele (1), (3) şi (4), precum şi articolul 3 alineatele (1) şi (2) nu lasă nicio îndoială rezonabilă cu privire la destinatarul obligaţiilor cu privire la informare, consultare şi notificare.

38. Articolul 2 alineatul (1) din directiva menţionată prevede în mod expres că numai angajatorul iniţiază în timp util consultări cu

reprezentanţii lucrătorilor. Articolul 2 alineatul (3) primul paragraf din aceeaşi directivă îl identifică numai pe angajator ca fiind responsabil să furnizeze reprezentanţilor lucrătorilor toate informaţiile utile. Potrivit dispoziţiei acestui alineat (3) al doilea paragraf, angajatorul trebuie să transmită autorităţii publice competente copia elementelor comunicării scrise prevăzute la primul paragraf.

39. Articolul 2 alineatul (4) din Directiva 98/59 nu prevede nicidecum o obligaţie în sarcina societăţii-mamă. Acest articol indică numai că obligaţiile cu privire la informare, consultare şi notificare prevăzute de Directiva 98/59 se aplică indiferent dacă decizia privind concedierile colective provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe acest angajator. Al doilea paragraf al acestui alineat (4) stabileşte răspunderea angajatorului pentru deciziile adoptate de societatea-mamă, chiar dacă nu a luat cunoştinţă de acestea.

40. Deşi articolul 2 alineatul (4) al doilea paragraf nu prevede în mod expres nicio obligaţie care să revină societăţii-mamă cu privire la informare, consultare şi notificare, nu este mai puţin adevărat că, în cazul în care societatea-mamă adoptă decizia care determină concedieri colective, aceasta din urmă trebuie să furnizeze informaţia necesară angajatorului în cauză, asupra căruia exercită o putere de control, pentru ca acesta să fie în măsură să îndeplinească în mod corespunzător toate obligaţiile de informare, de consultare şi de notificare prevăzute de

6 — Directiva 98/59 constituie, astfel cum precizează considerentul (1) al acesteia, codificarea Directivei 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislaţiei statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 48, p. 29), astfel cum a fost modificată prin Directiva 92/56/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992 (JO L 245, p. 3). Astfel, după cum am avut deja ocazia să arătăm la punctele 35 şi 36 din concluziile pe care le-am prezentat la 21 ianuarie 2009 în cauza Mono Car Styling (C-12/08, Rep., p. I-6653), Directiva 98/59 poate fi, aşadar, considerată în întregime ca fiind versiunea în prezent în vigoare a Directivei 75/129.

Directiva 98/59. Această obligație a societății-mamă care constă în furnizarea informațiilor necesare este, așadar, valabilă numai în relația angajator-societatea-mamă. Aceasta nu privește obligația de consultare propriu-zisă.

consultare, trebuie arătat că respectarea acestei obligații revine numai angajatorului, chiar atunci când societatea-mamă, care exercită un control asupra acestuia din urmă, adoptă decizia care determină concedieri colective.

41. Articolul 3 din Directiva 98/59, care stabilește regulile procedurii de notificare, prevede că această obligație de notificare revine numai angajatorului, care trebuie să notifice autoritatea competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată [articolul 3 alineatul (1)] și care trebuie să transmită reprezentanților lucrătorilor copia acestei notificări [articolul 3 alineatul (2)].

43. Acestea fiind spuse, în prezent se impune examinarea celor șase întrebări preliminare.

42. Prin urmare, niciun element pe care l-am putea deduce din dispozițiile interpretate nu ne permite să considerăm că Directiva 98/59 prevede obligații în sarcina societății-mamă cu privire la informare, consultare și notificare față de reprezentanții lucrătorilor angajatorului sau față de autoritățile publice⁷. Mai precis, în ceea ce privește obligația de

2. Cu privire la prima întrebare

44. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere, dincolo de limbajul puțin confuz pe care îl utilizează, dorește de fapt să fie lămurită cu privire la semnificația expresiei „are în vedere concedieri colective” în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 98/59. Aceasta din nevoia de a defini momentul la care un angajator preconizează această măsură, dat fiind că obligația de consultare intervine la acest moment precis. Instanța de trimitere sugerează două interpretări. Potrivit primei interpretări posibile, acest moment intervine atunci când s-a constatat că din deciziile strategice sau din modificările produse în activitate rezultă *necesitatea* unei concedieri colective. Potrivit celei de a doua interpretări posibile, acel

⁷ — Această interpretare este, de altfel, confirmată de intenția legiuitorului comunitar. În această privință, ni se pare utilă menționarea lucrărilor pregătitoare ale Directivei 92/56, care, introducând printre altele alineatul (4) al articolului 2 în Directiva 75/129, au condus la adoptarea textului definitiv al Directivei 75/129, preluată în Directiva 98/59. Potrivit punctului 16 din expunerea de motive a propunerii de directivă a Consiliului de modificare a Directivei 75/129/CEE privind apropierea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective [COM(91) 292 final, JO C 310, p. 5], „trebuie subliniat că textul revizuit nu atribuie în mod direct nicio obligație întreprinderii care exercită controlul ca atare. Problemele de extraterritorialitate sunt, așadar, evitate. Trebuie remarcat de asemenea că nu se propune de către Comisie un mecanism [...] care să permită lucrătorilor să solicite consultări cu administrația centrală a întreprinderii sau cu conducerea întreprinderii care exercită controlul grupului (denumit sistem «by-pass»)."

moment coincide cu momentul la care angajatorul hotărăşte să adopte măsuri sau să facă modificări care afectează activitatea societăţii *din care ar rezulta probabil necesitatea* unei concedieri colective a lucrătorilor ⁸.

45. Trebuie amintit că articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 prevede obligaţia pentru angajator de a iniţia „în timp util” consultări cu reprezentanţii lucrătorilor atunci când „are în vedere concedieri colective”.

46. Această dispoziţie, stabilind că obligaţia de consultare ia naştere de îndată ce angajatorul are în vedere concedieri colective, utilizează termenul „are în vedere”, care nu este, ca atare, apt să stabilească momentul precis la care ia naştere obligaţia de consultare. Pentru a stabili acest moment, este necesar un efort interpretativ.

47. Acest efort trebuie să pornească mai întâi de la aprecierea diferitelor versiuni lingvistice ale articolului 2 alineatul (1) din Directiva 98/59. Apoi, acesta trebuie să țină seama de o hotărâre a Curţii care, într-o cauză similară celei care face obiectul prezentei proceduri, a avut ocazia să interpreteze această dispoziţie, precum şi de finalitatea sa.

48. În celelalte versiuni lingvistice ale Directivei 98/59 decât versiunea franceză, verbul „envisager” este redat prin expresii precum „tener la intención” (versiunea spaniolă), „beabsichtigen” (versiunea germană), „contemplate” (versiunea engleză) şi „prevedere” (versiunea italiană).

49. Astfel, din compararea acestor diferite versiuni lingvistice ale articolului 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 pare deja să rezulte că legiuitorul comunitar a vrut să lege apariţia obligaţiei prevăzute de această dispoziţie de existenţa unei intenţii din partea angajatorului de a efectua concedieri colective.

50. O astfel de interpretare a articolului 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 poate fi reţinută în lumina Hotărârii Dansk Metalarbejderforbund şi Specialarbejderforbundet i Danmark ⁹, în care Curtea s-a pronunţat cu privire la aplicabilitatea articolului 2 alineatul (1) din Directiva 75/129 în cazul în care, din cauza situaţiei sale financiare, angajatorul ar fi trebuit să aibă în vedere o concediere colectivă, dar nu a făcut-o. Curtea a constatat că această dispoziţie nu se aplică decât atunci când angajatorul a avut *într-adevăr* în vedere efectuarea unei concedieri colective sau a stabilit un proiect de concediere colectivă ¹⁰.

8 — Sublinierea noastră.

9 — Hotărârea din 12 februarie 1985, Dansk Metalarbejderforbund şi Specialarbejderforbundet i Danmark (284/83, Rec., p. 553).

10 — *Ibidem* (punctele 12-17).

51. În plus, această interpretare este confirmată de finalitatea obligației de consultare căreia Directiva 98/59 îi dă naștere din împrejurarea că un angajator are în vedere concedieri colective.

52. Astfel, după cum rezultă din precizarea cuprinsă la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 98/59, obligația în cauză nu este prevăzută numai „pentru a ajunge la un acord” cu reprezentanții lucrătorilor privind concedierile colective care trebuie efectuate. Aceasta vizează de asemenea atenuarea consecințelor unor astfel de concedieri prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

53. Într-un scop și în celălalt, consultarea este în esența sa funcțională în vederea realizării unei negocieri¹¹; se prevede că angajatorul o inițiază *în timp util*, și anume într-un moment în care, în temeiul funcției sale, aceasta deschide reprezentanților lucrătorilor posibilitatea de a participa *în mod eficient* la această negociere.

54. Însă, pentru ca această participare să fie eficientă, este necesar ca aceasta să intervină

într-un moment în care negocierea poate avea un obiect suficient de determinat; un astfel de moment nu poate coincide decât cu momentul în care se poate constata că există o intenție a angajatorului de a efectua concedieri colective sau, cel puțin, că prevede deja posibilitatea de a recurge la acestea ca urmare a măsurilor preconizate. Numai în acel moment se poate considera că angajatorul este obligat să inițieze consultări. Anterior acestui moment, o veritabilă participare a reprezentanților lucrătorilor la luarea deciziei privind posturile acestora și alternative reale la concedierea colectivă nu pot exista. Prin urmare, o consultare nu ar fi utilă.

55. Dat fiind că, astfel cum indică modul de redactare a articolului 2 alineatul (1) din Directiva 98/59, consecința care decurge din preconizarea concedierilor colective este *automată*, iar acest efect apare numai dacă suntem în prezența unei intenții sau a unui proiect din partea angajatorului de a efectua concedieri colective, trebuie să considerăm că acest fapt, și anume acela de a preconiza aceste concedieri, se produce numai în cazul în care este în măsură să determine o consultare care se poate realiza prin intermediul unei negocieri care are un obiect suficient de determinat.

56. Având în vedere finalitatea obligației de consultare și necesitatea constatării existenței unei intenții a angajatorului de a efectua o concediere colectivă, o decizie care determină necesitatea probabilă de a efectua în viitor concedieri colective nu poate fi acoperită de

11 — Pentru sublinierea funcției consultărilor ca generator al unei negocieri, a se vedea punctul 59 din Concluziile avocatului general Tizzano prezentate în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk (C-188/03, Rec., p. I-885), și, în acest sens, punctul 43 din această hotărâre.

termenul „a avea în vedere”, întrucât această decizie este caracterizată prin lipsa intenţiei angajatorului de a efectua concedieri colective sau a unui proiect precis în acest sens.

57. Prin urmare, considerăm că prima interpretare sugerată de instanţa de trimitere în cuprinsul primei întrebări, referitoare la situaţia în care angajatorul adoptă măsuri din care *rezultă necesitatea* unei concedieri colective a lucrătorilor, se apropie de cazul în care angajatorul poate ar trebui să prevadă concedieri colective, dar nu are încă intenţia de a le efectua. Ținând seama de Hotărârea Dansk Metalarbejderforbund și Specialarbejderforbundet i Danmark, citată anterior, și de semnificația care trebuie acordată termenului „a avea în vedere” în lumina funcției obligației de consultare, suntem de părere că Directiva 98/59 nu se poate aplica încă într-o astfel de situație. Astfel, considerăm că expresia „a rezulta necesitatea” utilizată de instanța de trimitere se referă la un stadiu prematur în care angajatorul încă nu a preconizat sau prevăzut concedieri colective.

58. Trebuie remarcat însă că a doua interpretare sugerată de instanța de trimitere în cuprinsul primei întrebări preliminare, potrivit căreia articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 ar trebui înțeles în sensul că obligația de consultare ar apărea în cazul în care angajatorul preconizează măsuri *din care ar rezulta probabil necesitatea* unei concedieri colective a lucrătorilor, descrie o situație și mai îndepărtată decât cea prevăzută în

prima alternativă. Într-o astfel de situație, angajatorul nu numai că încă nu a preconizat sau prevăzut concedieri colective, ci realizarea unui astfel de eveniment se situează încă la nivelul purei probabilități.

59. În opinia noastră, rezultă că atât prima, cât și a doua alternativă propusă în cuprinsul primei întrebări preliminare reflectă situații în care Directiva 98/59 nu s-ar putea aplica.

60. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la prima întrebare adresată de instanța de trimitere că articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că nici situația în care angajatorul adoptă măsuri din care rezultă necesitatea unei concedieri colective a lucrătorilor, nici cea în care angajatorul preconizează să adopte măsuri din care ar rezulta probabil necesitatea unei concedieri colective a lucrătorilor nu pot fi acoperite de expresia „are în vedere concedieri colective”. Această expresie trebuie înțeleasă în sensul că se referă la momentul în care se poate constata că există o intenție a angajatorului de a efectua concedieri colective sau, cel puțin, că acesta prevede deja posibilitatea de a recurge la acestea ca urmare a măsurilor preconizate.

3. Cu privire la a doua întrebare

61. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă obligația de a iniția consultări în timp util în cazul în care se preconizează concedieri colective impune începerea consultărilor înainte chiar ca angajatorul să fie în măsură să furnizeze informațiile menționate la articolul alineatul (3) litera (b) din Directiva 98/59. Această întrebare privește, așadar, legătura dintre punctul de pornire al consultărilor și obligația de a comunica informațiile prevăzute la articolul 2 alineatul (3) din Directiva 98/59 reprezentanților lucrătorilor.

62. Trebuie să se constate că textul articolului 2 alineatul (3) primul paragraf din Directiva 98/59 indică în mod clar că informațiile trebuie furnizate de angajator „în timp util în cursul acestor consultări” în scopul de a „permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive”.

63. Ținând seama de faptul că, potrivit articolului 2 alineatul (3) primul paragraf din directiva menționată, informațiile menționate la alineatul (3) menționat litera (b) punctele (i)-(vi) trebuie furnizate *în cursul consultărilor*, în mod logic se poate considera că obligația de a furniza toate informațiile solicitate nu trebuie respectată în mod necesar la momentul deschiderii consultării, ci poate fi respectată chiar în cursul acesteia.

64. În logica acestei dispoziții, de fapt angajatorul trebuie să informeze lucrătorii cu privire la evoluția situației și să le furnizeze toate informațiile pertinente de-a lungul consultărilor. Această suplețe se dovedește necesară având în vedere faptul că informațiile pot deveni disponibile în diferite momente ale procesului de consultare, ceea ce implică posibilitatea angajatorului de a completa în cursul consultărilor informațiile menționate la articolul 2 alineatul (3) litera (b) din Directiva 98/59.

65. În plus, această suplețe este necesară dat fiind că, astfel cum rezultă în mod expres de la alineatul (3) menționat al articolului 2 din directiva menționată, comunicarea informațiilor „în timp util” are drept finalitate „[să permită] reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive” în cursul procesului de consultare. Prin urmare, comunicarea informațiilor trebuie înțeleasă ca o obligație al cărei obiectiv este acela de a permite o participare a lucrătorilor la procesul de consultare cât mai completă și mai efectivă posibil și, pentru ca acest lucru să fie posibil, informația trebuie furnizată până la ultimul moment al consultării.

66. Rezultă că momentul începerii consultărilor nu depinde de faptul ca angajatorul să fie deja în măsură să furnizeze lucrătorilor toate informațiile menționate la articolul 2 alineatul (3) litera (b) din Directiva 98/59.

67. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la a doua întrebare adresată de instanța de trimitere că nașterea obligației angajatorului de a iniția consultări privind concedierile colective nu depinde de faptul ca angajatorul să fie deja în măsură să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile impuse de articolul 2 alineatul (3) litera (b) din Directiva 98/59.

4. Cu privire la a treia și la a patra întrebare

68. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă dispozițiile articolului 2 alineatul (1) în coroborare cu cele ale articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59 trebuie interpretate în sensul că obligația de consultare a reprezentanților lucrătorilor ia naștere atunci când fie angajatorul, fie societatea-mamă care îl controlează pe acesta din urmă preconizează concedieri colective. Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă nașterea obligației de a iniția consultări impune, în cazul unui grup de întreprinderi, ca aprecierea necesității concedierii colective preconizate de societatea-mamă să fi fost conturată astfel încât să privească lucrătorii unui anumit angajator.

69. Trebuie amintit mai întâi că, potrivit articolului 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59, obligațiile angajatorului cu privire la informare, consultare și notificare se aplică indiferent dacă decizia privind concedierile colective provine de la angajator sau de

la o întreprindere care îl controlează pe acest angajator.

70. În raport cu modul de redactare a acestei dispoziții, instanța de trimitere atrage atenția, pe de o parte, asupra formulărilor divergente de la alineatele (1) și (4) ale articolului 2 menționat [alineatul (1) face referire la cazul în care angajatorul „are în vedere” să efectueze concedieri colective, în timp ce alineatul (4) evocă o „decizie” privind concedierile colective] și, pe de altă parte, asupra diferitelor timpuri verbale utilizate referitor la „decizie” de anumite versiuni lingvistice ale alineatului (4) [de exemplu, utilizarea imperfectului în versiunea germană („getroffen wurde”), a prezentului continuu în versiunea engleză („is being taken”), a prezentului în versiunea franceză („émane”) și a perfectului compus în versiunea finlandeză („on päättänyt”)].

71. În ceea ce privește divergența dintre formulările alineatelor (1) și (4) menționate, considerăm că trebuie să se țină seama, în primul rând, de o interpretare sistematică a Directivei 98/59 și, în al doilea rând, de obiectivul articolului 2 alineatul (4) din aceasta.

72. În ceea ce privește interpretarea sistematică a Directivei 98/59, trebuie arătat că regula principală referitoare la nașterea obligației de consultare este stabilită la articolul 2 alineatul (1) din directiva menționată. Alineatul (4) al acestui articol 2 nu are decât

o funcție auxiliară în raport cu alineatul (1) menționat. Astfel, alineatul (4) are drept obiectiv confirmarea sferei obligației de consultare a angajatorului, prevăzută la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 în cazul în care acesta din urmă este o filială a unei întreprinderi. Din acest motiv, diferența de limbaj care rezultă din dispoziția auxiliară a alineatului (4) menționat nu poate schimba semnificația regulii principale. Dimpotrivă, dispoziția auxiliară trebuie înțeleasă în lumina regulii principale.

73. Prin urmare, termenul „decizie” utilizat la articolul 2 alineatul (4) din Directiva 98/59 trebuie înțeles în sens larg, în lumina articolului 2 alineatul (1) din această directivă, care, astfel cum s-a subliniat la punctul 54 din prezentele concluzii, utilizând termenul „a avea în vedere”, se referă la un moment în care se preconizează sau se prevede efectuarea unor concedieri colective și care precedă adoptarea deciziei de concediere.

74. Prin urmare, considerăm că articolul 2 alineatul (4) din Directiva 98/59 nu trebuie interpretat în sensul că obligația de consultare ia naștere atunci când societatea-mamă a adoptat o decizie de concediere colectivă, ci dimpotrivă, că apare în momentul în care fie angajatorul, fie întreprinderea care îl controlează pe acesta din urmă are în vedere, și anume preconizează sau prevede, să efectueze concedieri colective.

75. Această interpretare este confirmată de obiectivul Directivei 98/59, astfel cum este exprimat la articolul 2 alineatul (2) din aceasta, de a evita concedierile colective sau, cel puțin, de a reduce numărul de lucrători vizați de această măsură. Realizarea acestui obiectiv ar fi compromisă în cazul în care consultarea ar fi ulterioară deciziei de concediere colectivă a societății-mamă care îl controlează pe angajatorul ce trebuie să pună în aplicare această concediere¹².

76. Având în vedere observațiile de mai sus, nu este necesară examinarea divergențelor dintre diferitele versiuni lingvistice cu privire la timpurile verbale utilizate referitor la termenul „decizie”, iar utilizarea timpului trecut în anumite versiuni lingvistice ale articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59 trebuie considerată irelevantă.

77. Prin urmare, articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din această directivă trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi, obligația de consultare a reprezentanților lucrătorilor ia naștere atunci când fie angajatorul, fie întreprinderea care îl controlează pe acesta din urmă preconizează sau prevede să efectueze concedieri colective.

12 — A se vedea în acest sens Hotărârea Junk, citată anterior (punctul 44).

78. Trebuie însă amintit că respectarea acestei obligații de consultare revine, astfel cum s-a subliniat la punctele 38 și 40 din prezentele concluzii, angajatorului, indiferent dacă aceste concedieri colective sunt preconizate sau prevăzute de angajator sau de societatea-mamă.

79. Apreciem că trebuie să se pornească de la această constatare pentru a răspunde la a patra întrebare a instanței de trimitere, prin care aceasta solicită să se stabilească dacă nașterea obligației de a iniția consultări cu reprezentanții lucrătorilor impune, în cazul unui grup de întreprinderi, ca filiala ai cărei lucrători vor fi vizați de concedierea colectivă să fie deja stabilită.

80. Având în vedere faptul că obligația de consultare a reprezentanților lucrătorilor revine angajatorului, considerăm că această obligație ia naștere numai atunci când societatea-mamă, care exercită controlul, a identificat filiala în care se preconizează concedieri colective. Numai această filială, în calitate de angajator, poate iniția astfel de consultări, al căror obiectiv este acela de a obține un acord cu reprezentanții lucrătorilor.

81. Această finalitate a obligației de consultare, care vizează, astfel cum s-a subliniat la punctul 53 din prezentele concluzii, asigurarea unei veritabile participări a reprezen-

tanților lucrătorilor la luarea deciziei privind posturile acestora, ar fi compromisă în ipoteza în care obligația de consultare ar lua naștere într-un moment în care societatea-mamă nu a identificat încă filiala care va fi vizată de concedierile colective preconizate. În acest caz, toate filialele unui grup de întreprinderi ar fi obligate să inițieze în același timp consultările într-o situație în care nimeni nu cunoaște încă eventualul obiect al acestora și nici dacă sunt cu adevărat necesare. Prin urmare, participarea efectivă a reprezentanților lucrătorilor ar fi imposibilă într-o astfel de ipoteză.

82. Prin urmare, considerăm că obligația de consultare ia naștere atunci când societatea-mamă care exercită controlul a identificat filiala care va fi vizată de concedierile colective preconizate.

83. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la a treia și la a patra întrebare adresate de instanța de trimitere că articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din această directivă trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi, obligația de consultare cu reprezentanții lucrătorilor ia naștere atunci când fie angajatorul, fie întreprinderea care îl controlează pe acesta preconizează sau prevede să efectueze concedieri colective. În cazul în care societatea-mamă este cea care prevede acest lucru, obligația de consultare ia naștere numai atunci când aceasta a identificat filiala care va fi vizată de concedieri.

5. Cu privire la a cincea și la a șasea întrebare

84. Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle dacă procedura de consultare prevăzută la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie încheiată de angajator înainte ca decizia de concediere colectivă să fie luată la nivelul societății-mamă. În cazul unui răspuns afirmativ, instanța de trimitere urmărește să afle, prin intermediul celei de a șasea întrebări, înaintea cărui tip de decizie a societății-mamă trebuie încheiată procedura de consultare. Instanța de trimitere propune două opțiuni, și anume, pe de o parte, o decizie care are ca efect direct efectuarea de concedieri colective în cadrul filialei și, pe de altă parte, o decizie comercială sau strategică pe baza căreia concedierile colective din cadrul filialei sunt probabile, însă nu încă certe și definitive.

85. Considerăm că răspunsul care trebuie dat la a cincea întrebare poate fi dedus din Hotărârea Junk, citată anterior. În această hotărâre, Curtea a confirmat că un contract de muncă nu poate fi reziliat decât după încheierea procedurii de consultare, și anume după ce angajatorul și-a îndeplinit obligațiile prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59¹³. Rezultă că procedura de consultare trebuie încheiată înainte de adoptarea unei decizii de concediere colectivă.

86. În ceea ce privește cazul în care această decizie de concediere colectivă care trebuie pusă în aplicare în cadrul unei filiale este adoptată de societatea-mamă, amintim că articolul 2 alineatul (4) din Directiva 98/59 prevede că obligația de consultare se aplică indiferent dacă decizia privind concedierile colective provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe acest angajator ori, astfel cum s-a precizat în răspunsul la a treia întrebare, indiferent dacă aceste concedieri au fost preconizate de angajator sau de întreprinderea care îl controlează pe acesta.

87. Prin urmare, considerăm că orice decizie a unei societăți-mamă de a pune în aplicare concedieri colective în cadrul unei filiale și care determină filiala, în calitate de angajator, să rezilieze contractele de muncă ale angajaților poate fi adoptată numai după încheierea procedurii de consultare prevăzute la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59.

88. Această interpretare este confirmată de obiectivul Directivei 98/59, astfel cum este exprimat la articolul 2 alineatul (2) din aceasta, de a evita concedieri colective sau, cel puțin, de a reduce numărul de lucrători vizați de această măsură. Realizarea acestui obiectiv ar fi compromisă, după cum s-a subliniat la punctul 75 din prezentele concluzii, dacă această consultare ar fi ulterioară deciziei de concediere colectivă a societății-mamă¹⁴.

13 — A se vedea Hotărârea Junk, citată anterior (punctul 45).

14 — A se vedea în acest sens Hotărârea Junk, citată anterior (punctul 44).

89. În ceea ce priveşte a şasea întrebare, prin intermediul căreia instanţa de trimitere urmează să afle înaintea cărui tip de decizie a societăţii-mamă trebuie încheiată procedura de consultare, în opinia noastră, rezultă deja din răspunsul dat la prima şi la a cincea întrebare că este vorba despre decizia de concediere colectivă care face obiectul primei opţiuni sugerate de instanţa de trimitere.

90. În ceea ce priveşte a doua opţiune propusă de instanţa de trimitere, potrivit căreia procedura de consultare trebuie încheiată înainte de adoptarea unei decizii comerciale sau strategice, pe baza căreia concedierile colective din cadrul filialei sunt probabile, însă nu încă certe şi definitive, dorim să amintim răspunsul dat la prima întrebare preliminară.

91. Având în vedere constatarea făcută la punctul 60 din prezentele concluzii, potrivit căreia decizia adoptată de angajator din care rezultă necesitatea unei concedieri colective a lucrătorilor nu poate fi acoperită de expresia „are în vedere concedieri colective”, se poate constata că această decizie, care nu poate servi ca punct de pornire al consultărilor, este cu

atât mai puţin susceptibilă de a fi calificată drept punct de încheiere al consultărilor.

92. Dat fiind că, în privinţa obligaţiei de consultare, potrivit articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59, este indiferent dacă decizia privind concedierile colective provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe acest angajator, trebuie remarcat că observaţia făcută la punctul precedent din prezentele concluzii în legătură cu o decizie adoptată de angajator este valabilă şi în ceea ce priveşte decizia, adoptată de societatea-mamă, din care rezultă necesitatea unei concedieri colective a lucrătorilor acestui angajator.

93. Având în vedere consideraţiile de mai sus, propunem Curţii să răspundă la a cincea şi la a şasea întrebare adresate de instanţa de trimitere că articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din aceasta trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi, procedura de consultare trebuie încheiată de angajator înainte de adoptarea la nivelul societăţii-mamă a deciziei de concediere colectivă. Decizia comercială sau strategică a acesteia din urmă pe baza căreia concedierile colective din cadrul filialei sunt probabile, însă nu încă certe şi definitive, nu poate fi hotărâtoare pentru definirea momentului încheierii consultărilor derulate cu reprezentanţii lucrătorilor.

V — Concluzie

94. Având în vedere toate considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă după cum urmează la întrebările preliminare adresate de Korkein oikeus:

- „1) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că nici situația în care angajatorul adoptă măsuri din care rezultă necesitatea unei concedieri colective a lucrătorilor, nici cea în care angajatorul preconizează să adopte măsuri din care ar rezulta probabil necesitatea unei concedieri colective a lucrătorilor nu pot fi acoperite de expresia „are în vedere concedieri colective”. Această expresie trebuie înțeleasă în sensul că se referă la momentul în care se poate constata că există o intenție a angajatorului de a efectua concedieri colective sau, cel puțin, că acesta prevede deja posibilitatea de a recurge la acestea ca urmare a măsurilor preconizate.
- 2) Nașterea obligației angajatorului de a iniția consultări privind concedierile colective nu depinde de faptul ca angajatorul să fie deja în măsură să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile impuse de articolul 2 alineatul (3) litera (b) din Directiva 98/59.
- 3) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din această directivă trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi, obligația de consultare cu reprezentanții lucrătorilor ia naștere atunci când fie angajatorul, fie întreprinderea care îl controlează pe acesta preconizează sau prevede să efectueze concedieri colective. În cazul în care societatea-mamă este cea care prevede acest lucru, obligația de consultare ia naștere numai atunci când aceasta a identificat filiala care va fi vizată de concedieri.

- 4) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din aceasta trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi, procedura de consultare trebuie încheiată de angajator înainte de adoptarea la nivelul societății-mamă a deciziei de concediere colectivă. Decizia comercială sau strategică a acesteia din urmă pe baza căreia concedierile colective din cadrul filialei sunt probabile, însă nu încă certe și definitive, nu poate fi hotărâtoare pentru definirea momentului încheierii consultărilor derulate cu reprezentanții lucrătorilor.”