YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

10 päivänä syyskuuta 2009*

Asiassa C-44/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka korkein oikeus (Suomi) on esittänyt 6.2.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 8.2.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry ym.

vastaan

Fujitsu Siemens Computers Oy,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja K. Lenaerts sekä tuomarit R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (esittelevä tuomari), G. Arestis ja J. Malenovský,

* Oikeudenkäyntikieli: suomi.

julkisasiamies: P. Mengozzi,
kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 14.1.2009 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry ym., edustajanaan asianajaja H. Laitinen,

– Fujitsu Siemens Computers Oy, edustajanaan asianajaja P. Uoti,

– Suomen hallitus, asiamiehenään A. Guimaraes-Purokoski,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään L. Seeboruth,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M. Huttunen, P. Aalto ja J. Enegren,

kuultuaan julkisasiamiehen 22.4.2009 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (EYVL L 225, s. 16) 2 artiklan tulkintaa.

2 Korkein oikeus on esittänyt tämän pyynnön asiassa, jossa asianosaisina ovat Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry ym. ja Fujitsu Siemens Computers Oy (jäljempänä FSC) ja joka koskee velvollisuutta neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa työntekijöiden joukkovähentämistilanteissa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön oikeus

3 Euroopan yhteisöjen neuvosto antoi 17.2.1975 työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä direktiivin 75/129/ETY (EYVL L 48, s. 29), jota muutettiin 24.6.1992 annetulla neuvoston direktiivillä 92/56/ETY (EYVL L 245, s. 3).

4 Direktiivi 75/129 kumottiin direktiivillä 98/59. Direktiivin 98/59 johdanto-osan toisessa, yhdeksännessä ja yhdennessätoista perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

” – – on tärkeätä antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteissa ja samalla ottaa huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve yhteisössä,

– –

– – olisi säädettävä, että tätä direktiiviä sovelletaan periaatteessa myös sellaisiin joukkovähentämisiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä,

– –

– – olisi varmistettava, että tiedottamiseen, neuvotteluihin ja ilmoittamiseen liittyvät työnantajan velvollisuudet ovat riippumattomia siitä, onko päätös joukkovähentämisistä lähtöisin työnantajalta tai yrityksestä, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.”

5 Saman direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukse[e]n pääsemiseksi.”

6 Kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.”

7 Direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, että jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja ilmoitettava heille kirjallisesti tässä alakohdassa luetellut seikat.

8 Direktiivin 98/59 2 artiklan 4 kohdan sanamuoto on seuraava:

”Edellä 1, 2 ja 3 kohdassa säädettyjä velvollisuuksia sovelletaan riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt työnantaja tai yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

Tutkittaessa tässä direktiivissä säädettyjen tiedottamis-, neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuuksien oletettuja rikkomisia, ei oteta huomioon työnantajan perusteluja siitä, että hän ei ole saanut tarvittavia tietoja yritykseltä, jonka tekemä päätös johtaa joukkovähentämiseen.”

9 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan sanamuoto on seuraava:

”Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

– –

Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisiä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.”

10 Direktiivin 4 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.

Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet lyhentää edellisessä alakohdassa mainittua aikaa.

2. Toimivaltaisten viranomaisten on käytettävä 1 kohdassa tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.”

Kansallinen oikeus

11 Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 725/1978, sellaisena kuin se on muutettuna lailla 51/1993 ja lailla 906/1996 (jäljempänä yhteistoimintalaki), 1 §:ssä säädetään, että yritysten toiminnan ja työolosuhteiden kehittämiseksi sekä työnantajan ja henkilöstön välisen samoin kuin henkilöstön keskinäisen yhteistoiminnan tehostamiseksi lisätään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn.

12 Yhteistoimintalain 6 §:n 3 ja 3 b kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat yrityksen tai sen jonkin osan lopettaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan olennainen laajentaminen tai supistaminen sekä muun ohella tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset.

13 Yhteistoimintalain 7 §:n 1 momentissa säädetään, että ennen kuin työnantaja ratkaisee 6 §:ssä tarkoitetun asian, on hänen neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Tämän pykälän 2 momentin mukaan työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyn kannalta

tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille. Nämä tiedot, kuten tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista, arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut vähentämiset aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan vähentämisen kohteena olevat työntekijät määräytyvät, on annettava kirjallisesti, milloin työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista.

14 Yhteistoimintalain 7 a §:n 1 momentin mukaan neuvotteluesitys on tehtävä 6 §:n 1–5 kohdassa tarkoitetussa asiassa kirjallisesti vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista, jos neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, osa-aikaistamiseen tai lomauttamiseen.

15 Yhteistoimintalain 7 b §:ssä säädetään, että milloin neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava kirjallisesti työvoimaviranomaisten tietoon neuvottelujen alkaessa, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu. Jos neuvotteluiden aikana kertynyt asiaan vaikuttava aineisto poikkeaa olennaisesti jo aiemmin toimitetusta, työnantajan on toimitettava myös tämä aineisto työvoimaviranomaisille.

16 Tämän lain 8 §:ssä säädetään, että jollei työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu muusta menettelystä, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa silloin, kun asia on käsitelty 7 §:ssä säädetyllä tavalla. Jos neuvoteltava toimenpide kuitenkin ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän irtisanomiseen tai osa-aikaistamiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluvelvoitettaan ennen kuin neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään kuusi viikkoa. Lisäksi toimenpiteen vaihtoehtojen käsittely voi alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, jollei toisin sovita.

17 Yhteistoimintalain 15 a §:ssä säädetään, että jos asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä tämän lain 7 §:n 1–3 momentissa taikka 7 a tai 8 §:ssä säädetään, ja työntekijä on ratkaisuun liittyvistä syistä osa-aikaistettu, lomautettu tai irtisanottu, on työntekijällä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

18 Fujitsu Limitedin ja Siemens AG:n tietyt tietokoneliiketoiminnot yhdistettiin yhteisyritykseen, minkä johdosta Fujitsu Siemens Computers -konserni aloitti toimintansa 1.10.1999.

19 FSC on Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV:n (jäljempänä emoyhtiö), jonka kotipaikka on Alankomaissa, tytäryhtiö. Kyseisenä ajankohtana tällä konsernilla oli tuotantolaitokset Espoossa (Kilo) (Suomi) sekä Augsburgissa, Paderbornissa ja Sömmerdassa (Saksa).

20 Emoyhtiön johtokunta, joka koostui sen hallituksen toimeenpanevista jäsenistä, päätti 7.12.1999 pidetyssä kokouksessa tehdä emoyhtiön hallitukselle esityksen Kilon tehtaasta irtautumisesta.

21 Hallitus päätti 14.12.1999 pitämässään kokouksessa kannattaa tätä esitystä, mutta kokouksessa ei kuitenkaan tehty mitään täsmällistä tätä tuotantolaitosta koskevaa päätöstä.

22 FSC esitti samana päivänä yhteistoimintaneuvotteluja, joita käytiin 20.12.1999–31.1.2000.

23 FSC:n hallitus, johon kuului pääosin konsernin johtajia ja jonka puheenjohtajana toimi konsernin emoyhtiön hallituksen varapuheenjohtaja, teki 1.2.2000 päätöksen FSC:n toiminnan lopettamisesta lukuun ottamatta tietokoneiden myyntitoimintoja Suomessa. FSC aloitti työntekijöidensä irtisanomisen 8.2.2000. Yhteensä yhtiön palveluksessa olleista 490 työntekijästä irtisanottiin noin 450 työntekijää.

24 Eräät näistä työntekijöistä katsoivat FSC:n rikkoneen yhteistoimintalakia Kilon tuotantolaitoksen sulkemista koskevissa ratkaisuissa vuodenvaihteessa 1999–2000. Työntekijät ovat siirtäneet edellä mainitussa laissa tarkoitettua hyvitystä koskevat saatavansa perittäväksi pääasian valittajille, jotka ovat ammattiliittoja. Valittajat ovat tässä tarkoituksessa panneet asian vireille Espoon käräjäoikeudessa.

25 Pääasian valittajat väittivät Espoon käräjäoikeudessa käydyssä oikeudenkäynnissä, että emoyhtiön hallituksessa oli viimeistään 14.12.1999 tehty tosiasiallisesti lopullinen päätös siitä, että Kilon tehtaan toiminta ajettaisiin alas ja irrotettaisiin konsernin toiminnasta sekä siirrettäisiin sitten Saksaan, jolloin Kilon tuotantolaitos ei jatkaisi konsernin osana. Pääasian valittajien mukaan tosiasiallinen päätös tehtiin 14.12.1999 eli ennen kuin henkilöstön kanssa oli käyty yhteistoimintalain edellyttämät yhteistoimintaneuvottelut. Niiden mukaan pääasian vastapuoli oli siis rikkonut yhteistoimintalakia tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta.

26 FSC puolestaan katsoi yhtäältä, että emoyhtiön hallituksen kokouksessa 14.12.1999 ei ollut tehty tuotantolaitosta koskevia päätöksiä, ja toisaalta, että mahdollisia vaihtoehtoja olivat vielä olleet toiminnan jatkaminen sellaisenaan tai supistetussa muodossa sekä toiminnan myyminen tai sen jatkaminen yhteistyössä toisen yrityksen kanssa. FSC väitti lisäksi, että työnantajan päätöksellä tarkoitetaan vain asianomaisen yhtiön

toimivaltaisen elimen, eli tässä tapauksessa sen hallituksen, toimenpidettä ja että tämä oli tehnyt lopettamista koskevan päätöksen 1.2.2000, toisin sanoen neuvottelujen päättymisen jälkeen.

27 Espoon käräjäoikeus katsoi, että pääasian valittajat eivät olleet näyttäneet, että emoyhtiön hallitus olisi päättänyt Kilon tuotantolaitoksen lopettamisesta siten, että työnantajan ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus FSC:ssä ei olisi voinut yhteistoimintalain tarkoittamalla tavalla toteutua. Käräjäoikeuden mukaan vaihtoehdot kyseisen tuotantolaitoksen lopettamiselle olivat todellisia ja näitä vaihtoehtoja oli käsitelty neuvotteluissa. Käräjäoikeus hylkäsi kanteen, koska se katsoi, että päätös Kilon tuotantolaitoksen lopettamisesta oli tehty FSC:n hallituksen kokouksessa 1.2.2000, kun muiden vaihtoehtojen löytäminen oli osoittautunut mahdottomaksi, ja että kyseiset neuvottelut olivat olleet todellisia ja asianmukaisia.

28 Helsingin hovioikeus muutoksenhakutuomioistuimena totesi, että yhteistoimintalain 7 §:n 1 momentissa tarkoitetun asian lopullisen ratkaisun oli voinut tehdä ainoastaan työnantaja eli pääasian vastapuoli ja että emoyhtiön esittämät suunnitelmat eivät kuuluneet tässä laissa tarkoitetun neuvotteluvelvoitteen piiriin, ja pysytti Espoon käräjäoikeuden ratkaisun.

29 Korkein oikeus, jossa pääasian valittajat hakivat muutosta, katsoo, että direktiivin 98/59 ja kansallisen lain säännöksissä on rakenteellisia ja sisällöllisiä eroavuuksia, joiden vuoksi niiden keskinäinen suhde ei ole kaikilta osin selvä.

30 Korkein oikeus katsoo, että direktiivin 98/59/EY säännösten tulkinta on tarpeen asian ratkaisemiseksi, minkä vuoksi se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että sen mukainen velvollisuus ryhtyä neuvotteluihin työntekijöiden ’joukkovähentämistä harkittaessa’ ja ’hyvissä ajoin’ vaatii neuvottelujen aloittamista silloin, kun tehdyistä liiketoimintaa koskevista strategisista ratkaisuista tai muutoksista on todettu seuraavan tarve työntekijöiden joukkovähentämiseen? Vai onko kyseistä määräystä tulkittava niin, että velvollisuus neuvottelujen aloittamiseen syntyy jo sen perusteella, että työnantaja harkitsee sellaisia liiketoimintaa koskevia toimenpiteitä tai muutoksia, kuten tuotantokapasiteetin muutosta tai tuotannon keskittämistä, joiden seurauksena on odotettavissa tarve työntekijöiden joukkovähentämiseen?

2) Ottaen huomioon, että direktiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisessä alakohdassa viitataan tietojen antamiseen hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa, onko direktiivin 2 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että sen mukainen velvollisuus ryhtyä neuvotteluihin joukkovähentämisiä ’harkittaessa’ ja ’hyvissä ajoin’ edellyttää neuvottelujen aloittamista jo ennen kuin työnantajan harkinta on edennyt sellaiseen vaiheeseen, jossa työnantajalla on edellytykset yksilöidä ja antaa työntekijöille [direktiivin] 2 artiklan 3 kohdan [ensimmäisen alakohdan] b alakohdassa tarkoitetut tiedot?

3) Onko direktiivin 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä 2 artiklan 4 kohdan kanssa tulkittava niin, että tilanteessa, jossa työnantaja on toisen yhtiön määräysvallassa, työnantajan velvollisuus aloittaa neuvottelut työntekijöiden edustajan kanssa syntyy silloin, kun joko työnantaja tai siihen nähden määräysvaltaa käyttävä emoyhtiö harkitsee toimia työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden joukkovähentämiseksi?

4) Kun kysymys on konserniin kuuluvassa tytäryhtiössä käytävistä neuvotteluista ja arvioidaan direktiivin 2 artiklan 4 kohdan määräykset huomioon ottaen 2 artiklan 1 kohdan mukaista velvollisuutta ryhtyä neuvotteluihin joukkovähentämisiä ’harkittaessa’ ja ’hyvissä ajoin’, syntyykö velvollisuus neuvottelujen aloittamiseen jo silloin, kun konsernin tai emoyhtiön johto harkitsee joukkovähentämistä mutta tuo harkinta ei vielä ole täsmentynyt koskemaan tietyn, määräysvallan piiriin kuuluvan tytäryhtiön palveluksessa olevia työntekijöitä, vai syntyykö velvollisuus neuvottelujen aloittamiseen tytäryhtiössä vasta siinä vaiheessa, kun konsernin tai emoyhtiön johto harkitsee joukkovähentämisiä nimenomaan kyseisessä tytäryhtiössä?

5) Kun työnantajana on yritys (konserniin kuuluva tytäryhtiö), johon nähden määräysvaltaa käyttää direktiivin 2 artiklan 4 kohdassa tarkoitetuin tavoin toinen yritys (emoyhtiö tai konsernin johto), onko direktiivin 2 artiklaa tulkittava niin, että siinä tarkoitettu neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin emoyhtiössä tai konsernin johdossa tehdään ratkaisu tytäryhtiössä toimeenpantavista joukkovähentämisistä?

6) Mikäli direktiiviä on tulkittava niin, että tytäryhtiössä toteutettava neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin työntekijöiden joukkovähentämiset aiheuttava ratkaisu emoyhtiössä tai konsernin johdossa tehdään, onko tässä suhteessa merkityksellinen vain sellainen ratkaisu, jonka välitön seuraus on joukkovähentämisten toimeenpano tytäryhtiössä, vai onko neuvottelumenettely saatettava päätökseen jo ennen kuin emoyhtiössä tai konsernin johdossa tehdään sellainen liiketoiminnallinen tai strateginen ratkaisu, jonka perusteella joukkovähentämiset tytäryhtiössä ovat todennäköisiä mutta eivät vielä lopullisesti varmoja?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Tutkittavaksi ottaminen

31 FSC katsoo, että ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvät neljä ensimmäistä kysymystä on jätettävä tutkimatta, koska niillä ei ole yhteyttä pääasian oikeudenkäyntiin. Se katsoo, että koska pääasian valittajien kansallisessa tuomioistuimessa esittämät vaatimukset eivät koske ajankohtaa, jolloin on ryhdyttävä neuvotteluihin työntekijöiden edustajien kanssa, vastaus näihin kysymyksiin ei ole tarpeen pääasian ratkaisemiseksi. FSC katsoo lisäksi, että pyyntö koskee tältä osin hypoteettista tilannetta.

32 On palautettava mieleen, että EY 234 artiklan mukaisessa menettelyssä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen yhteisöjen tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Kun esitetyt kysymykset koskevat yhteisön oikeuden tulkintaa, yhteisöjen tuomioistuimen on tämän vuoksi lähtökohtaisesti ratkaistava ne (ks. mm. asia C-119/05, Lucchini, tuomio 18.7.2007, Kok., s. I-6199, 43 kohta ja asia C-12/08, Mono Car Styling, tuomio 16.7.2009, Kok., s. I-6653, 27 kohta).

33 Yhteisöjen tuomioistuin voi siis jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän ennakkoratkaisupyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä yhteisön oikeussäännön tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos yhteisöjen tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. mm. asia C-221/07, Zablocka-Weyhermüller, tuomio 4.12.2008, Kok., s. I-9029, 20 kohta ja em. asia Mono Car Styling, tuomion 28 kohta).

34 Käsiteltävänä olevassa asiassa on todettava, että kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, kansallinen tuomioistuin on toimittanut yhteisöjen tuomioistuimelle yksityiskohtaisen esityksen pääasian tosiseikoista ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä sekä niistä syistä, joiden vuoksi se katsoo vastauksen sen esittämiin neljään ensimmäiseen kysymykseen olevan tarpeen, jotta se voi ratkaista asian.

35 Nämä ennakkoratkaisukysymykset on näin ollen otettava tutkittavaksi.

Ensimmäinen kysymys

36 Kansallinen tuomioistuin pyytää ensimmäisellä kysymyksellään selvennystä siihen, mikä merkitys on direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla ilmauksella ”harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä” määritettäessä, milloin mainitussa 2 artiklassa säädetty neuvotteluvelvollisuus alkaa. Se kysyy tältä osin, syntyykö tämä velvollisuus ajankohtana, jolloin tehdyistä yrityksen liiketoimintaa koskevista strategisista ratkaisuista tai muutoksista on todettu seuraavan tarve työntekijöiden joukkovähentämiseen, vai ajankohtana, jolloin harkitaan tällaisia ratkaisuja tai muutoksia, joiden seurauksena on odotettavissa tarve tällaiseen vähentämiseen.

37 Aivan aluksi on todettava, että käsiteltävänä oleva asia liittyy taloudellisiin ja liiketoiminnallisiin ratkaisuihin, joilla saattaa olla vaikutuksia yrityksen joidenkin työntekijöiden työhön, eikä ratkaisuihin, joiden välittömänä tarkoituksena on tiettyjen työsuhteiden päättäminen.

38 Tältä osin on syytä palauttaa mieleen, että kuten direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, työnantajan neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuudet syntyvät ennen tämän päätöstä irtisanoa työsopimukset (ks. vastaavasti

asia C-188/03, Junk, tuomio 27.1.2005, Kok., s. I-885, 36 ja 37 kohta). Tällaisessa tapauksessa mahdollisuus välttää tai ainakin rajoittaa joukkovähentämisiä tai pienentää niiden seurauksia on yhä olemassa.

39 Direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohdassa säädetään, että kun työnantaja ”harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä”, sen on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työtekijöiden edustajien kanssa. Kuten julkisasiamies toteaa ratkaisuehdotuksensa 48 ja 49 kohdassa, tämän säännöksen eri kieliversioiden vertailu osoittaa, että yhteisön lainsäätäjä on halunnut, että kysymyksessä olevan neuvotteluvelvollisuuden syntyminen liittyy siihen, että työnantajalla on aikomus toteuttaa joukkovähentäminen.

40 Direktiivin 98/59 3 ja 4 artiklaan sisältyvät viittaukset ”suunniteltuun” joukkovähentämiseen vahvistavat, että tällaisen aikomuksen olemassaolo on tekijä, joka käynnistää kyseisessä direktiivissä, erityisesti sen 2 artiklassa, säädetyt velvollisuudet.

41 Tästä seuraa, että mainitussa 2 artiklassa säädetyn neuvotteluvelvollisuuden on katsottava syntyvän, kun työnantaja on harkinnut joukkovähentämistä tai laatinut joukkovähentämistä koskevan suunnitelman (ks. vastaavasti asia 284/83, Dansk Metalarbejderforbund ja Specialarbejderforbundet i Danmark, tuomio 12.2.1985, Kok., s. 553, 17 kohta).

42 On kuitenkin syytä lisätä, kuten itse direktiivin 98/59 sanamuodosta ilmenee, että direktiivillä käynnistetään siinä säädetyt velvollisuudet, muun muassa sen 2 artiklan mukainen neuvotteluvelvollisuus, myös tilanteissa, joissa mahdollisuus joukkovähentämiseen ei perustu suoraan työnantajan valintaan.

43 Direktiivin 2 artiklan 4 kohdan mukaan työnantaja on vastuussa direktiiviin perustuvien tiedottamis- ja neuvotteluvelvollisuuksien täyttämisestä, vaikka päätös

joukkovähentämisestä ei olisi lähtöisin työnantajalta vaan yrityksestä, jolla on siihen nähden määräysvalta, ja vaikka sille ei olisi välittömästi ja asianmukaisesti ilmoitettu tästä päätöksestä.

44 Taloudellisessa ympäristössä, jossa konsernien lukumäärä on kasvava, tällä säännöksellä voidaan varmistaa direktiivin 98/59 tavoitteen tehokas toteutuminen silloin, kun yritys on toisen määräysvallassa; tämä tavoite on, kuten direktiivin johdanto-osan toisessa perustelukappaleessa todetaan, nykyistä paremman suojan antaminen työntekijöille joukkovähentämistilanteessa (asia C-270/05, Athinaïki Chartopoiïa, tuomio 15.2.2007, Kok., s. I-1499, 25 kohta).

45 Kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus perustellusti huomauttaa, neuvotteluvelvollisuuden liian varhainen käynnistyminen voisi myös johtaa direktiivin 98/59 tavoitteen vastaisiin tuloksiin, kuten siihen, että rajoitettaisiin yritysten joustoa uudelleenjärjestelyssä, että hallinnollinen rasitus lisääntyisi ja että työntekijöissä syntyisi tarpeetonta epävarmuutta heidän työpaikkojensa säilymisestä.

46 Työntekijöiden edustajien kanssa käytävien neuvottelujen tarkoitus ja tehokkuus edellyttävät lopulta, että niiden kuluessa vahvistetaan huomioon otettavat tekijät, koska neuvotteluja on mahdotonta käydä asianmukaisesti ja neuvottelujen tavoitteiden mukaisesti, jollei määritellä harkittuun työntekijöiden joukkovähentämiseen liittyviä merkityksellisiä seikkoja. Direktiivin 98/59 2 artiklan 2 kohdan mukaan näitä tavoitteita ovat työsopimusten irtisanomisten välttäminen tai irtisanomisten määrän rajoittaminen sekä seurausten pienentäminen (ks. em. asia Junk, tuomion 38 kohta). Jos päätöstä, joka oletettavasti johtaa työntekijöiden joukkovähentämisiin, vasta harkitaan, jolloin tällaiset vähentämiset ovat vasta todennäköisiä eivätkä neuvottelujen kannalta merkitykselliset tekijät ole tiedossa, näitä tavoitteita ei voida saavuttaa.

47 Sen sijaan se, että direktiivin 98/59 2 artiklassa säädetyn neuvotteluvelvollisuuden syntyminen sidotaan sellaisen strategisen tai liiketoiminnallisen ratkaisun tekemiseen, josta seuraa tarve joukkovähentämiseen, näyttäisi riistävän osan tämän velvollisuuden

tehokkaasta vaikutuksesta. 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.

48 Tämän vuoksi on katsottava, että pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisissa olosuhteissa työnantajan on käynnistettävä neuvottelumenettely silloin, kun on tehty sellainen strateginen tai liiketoiminnallinen ratkaisu, joka pakottaa sen harkitsemaan tai suunnittelemaan joukkovähentämisiä.

49 Ensimmäiseen esitettyyn kysymykseen on näin ollen vastattava, että 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.

Toinen kysymys

50 Kansallinen tuomioistuin haluaa toisella kysymyksellään selvittää, riippuuko se, että työnantajalle syntyy velvollisuus ryhtyä harkittua joukkovähentämistä koskeviin neuvotteluihin, siitä, että työnantaja pystyy jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot.

51 Tämän säännöksen sanamuoto osoittaa selvästi, että työnantajan on annettava tarkoitetut tiedot ”hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa”, jotta ”työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia”.

52 Tämän säännöksen mukaan nämä tiedot voidaan antaa neuvottelujen kuluessa, eikä niitä ole välttämättä annettava neuvottelujen alkamisajankohtana.

53 Kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 64 ja 65 kohdassa korostanut, tämän säännöksen logiikan mukaan työnantajan on annettava työntekijöiden edustajille merkitykselliset tiedot koko neuvottelujen ajan. Joustavuus on 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. Tämän työnantajan velvollisuuden tarkoituksena on toisaalta mahdollistaa työntekijöiden edustajien mahdollisimman täydellinen ja tehokas osallistuminen neuvottelumenettelyyn, ja jotta näin olisi, uudet merkitykselliset tiedot on annettava neuvottelujen viimeiseen hetkeen saakka.

54 Tästä seuraa, että neuvottelujen alkamisajankohta ei voi riippua siitä, pystyykö työnantaja jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot.

55 Esitettyyn toiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että se, että työnantajalle syntyy velvollisuus ryhtyä harkittua joukkovähentämistä koskeviin neuvotteluihin, ei riipu siitä, pystyykö työnantaja jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot.

Kolmas ja neljäs kysymys

56 Kansallinen tuomioistuin haluaa kolmannella ja neljännellä kysymyksellään, joihin on syytä vastata yhdessä, selvittää yhtäältä, onko direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä saman direktiivin 2 artiklan 4 kohdan kanssa tulkittava niin, että tilanteessa, jossa konserni muodostuu emoyhtiöstä ja yhdestä tai useammasta tytäryhtiöstä, velvollisuus neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa syntyy silloin, kun joko työnantaja tai siihen nähden määräysvaltaa käyttävä emoyhtiö harkitsee joukkovähentämistä, ja toisaalta, edellyttääkö neuvotteluihin ryhtymistä koskevan velvollisuuden syntyminen sitä, että yksilöidään tytäryhtiö, jossa työntekijöiden joukkovähentämiset voidaan toteuttaa.

57 Tältä osin on todettava, että direktiivin 98/59 2 artiklan 1 ja 3 kohdan sekä 3 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaan tiedottamista, neuvottelemista ja ilmoittamista koskevat velvollisuudet koskevat ainoastaan työnantajaa, toisin sanoen sellaista luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, johon työntekijät, jotka voivat joutua vähentämisen kohteeksi, ovat työsuhteessa.

58 Yritys, jonka määräysvallassa työnantaja on, ei ole työnantaja, vaikka se voi tehdä viimeksi mainittua sitovia päätöksiä.

59 Kuten Euroopan yhteisöjen komissio korostaa, yhtäältä konsernin johdon järjestäminen on sen sisäinen asia, ja toisaalta direktiivin 75/129 sen enempää kuin direktiivin 98/59 päämääränä ei ole rajoittaa tällaisen konsernin vapautta järjestää toimintansa tavalla, jonka se katsoo eniten vastaavan tarpeitaan (ks. vastaavasti direktiivin 75/129 osalta asia C-449/93, Rockfon, tuomio 7.12.1995, Kok., s. I-4291, 21 kohta).

60 Direktiivillä 98/59 – samoin kuin direktiivillä 75/129 – yhdenmukaistetaan ainoastaan osittain säännöt, jotka koskevat työntekijöiden suojaa joukkovähentämistapauksissa. Sillä ei näin ollen pyritä yhdenmukaistamaan kaikkia niitä kansallisia järjestelmiä, jotka koskevat työntekijöiden edustusta yrityksissä (ks. direktiivin 75/129 osalta asia C-383/92, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 8.6.1994, Kok., s. I-2479, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

61 Tämän osittaisen yhdenmukaistamisen yhteydessä, kuten pääasian valittajat toteavat, yhteisön lainsäätäjä on halunnut direktiivin 92/56 ja sen jälkeen direktiivin 98/59 antaessaan täyttää aikaisemmassa säännöstössään olleen aukon ja täsmentää konserniin kuuluvien työnantajien velvollisuuksia. Niinpä direktiivin 98/59 2 artiklan 4 kohdan mukaan neuvotteluvelvollisuutta sovelletaan työnantajaan riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt työnantaja vai yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

62 Tämän vuoksi direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohtaa ja 4 kohdan ensimmäistä alakohtaa on tulkittava siten, että riippumatta siitä, seuraako se, että työntekijöiden joukkovähentämistä harkitaan tai suunnitellaan, sellaisen yrityksen tekemästä päätöksestä, jonka palveluksessa olevia työntekijöitä asia koskee, vai sen emoyhtiön päätöksestä, ensiksi mainitulla on aina työnantajana velvollisuus ryhtyä neuvotteluihin työntekijöidensä edustajien kanssa.

63 Siltä osin kuin kysymys on tämän velvollisuuden syntyajankohdasta, on ilmeistä, kuten Suomen hallitus huomauttaa, että 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.

64 Neuvotteluille annetut tavoitteet koskevat lisäksi direktiivin 98/59 2 artiklan 2 kohdan mukaan ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä mahdollisuuksia niiden seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen. Jotta näitä seikkoja koskevissa neuvotteluissa olisi järkeä, on tiedettävä, minkä tytäryhtiön henkilöstöä harkittu joukkovähentäminen tulee koskemaan.

65 Esitettyihin kolmanteen ja neljänteen kysymykseen on näissä olosuhteissa vastattava, että 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 siinä tytäryhtiössä, joka on työnantaja, vasta, kun tämä tytäryhtiö, jossa työntekijöiden joukkovähentäminen voidaan toteuttaa, on yksilöity.

Viides ja kuudes kysymys

66 Kansallinen tuomioistuin pyytää viidennellä ja kuudennella kysymyksellään selvennystä direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohdassa säädetyn neuvottelumenettelyn päättymisajankohtaan tilanteessa, jossa konserni muodostuu emoyhtiöstä ja yhdestä tai useammasta tytäryhtiöstä ja jossa emoyhtiö tekee ratkaisun, josta ehkä seuraa joukkovähentäminen tai josta seuraa tarve joukkovähentämiseen.

67 Kuten kolmanteen ja neljänteen kysymykseen annettavan vastauksen yhteydessä on todettu, direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohdassa säädetty neuvotteluvelvollisuus sitoo vain työnantajaa.

68 Mitään tämän direktiivin säännöstä ei näet voida tulkita siten, että siinä voitaisiin luoda tällainen velvollisuus emoyhtiölle.

69 Tästä seuraa, että on aina tytäryhtiön tehtävänä työnantajana käydä neuvottelut niiden työntekijöiden edustajien kanssa, joita harkittu joukkovähentäminen voi koskea, ja sen on tarvittaessa kärsittävä itse tämän neuvotteluvelvollisuuden noudattamatta jättämisestä aiheutuvat seuraukset, jos sille ei ole välittömästi ja asianmukaisesti ilmoitettu sen emoyhtiön ratkaisusta, josta seuraa tarve tällaiseen joukkovähentämiseen.

70 Yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut neuvottelumenettelyn päättämisestä, että kun direktiiviä 98/59 sovelletaan, työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen vasta kyseisen menettelyn päättämisen jälkeen eli sen jälkeen, kun työnantaja on noudattanut direktiivin 2 artiklassa ilmaistuja velvoitteita (ks. em. asia Junk, tuomion 45 kohta). Tästä seuraa, että neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin työntekijöiden sopimusten irtisanomista koskeva ratkaisu tehdään.

71 Pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisen konsernin osalta tästä oikeuskäytännöstä seuraa, että emoyhtiön ratkaisu, jonka välittömänä seurauksena on, että jonkin sen tytäryhtiöistä on irtisanottava niiden työntekijöiden sopimukset, joita joukkovähentäminen koskee, voidaan tehdä vasta, kun neuvottelumenettely tässä tytäryhtiössä on päätetty, ja näin on sillä uhalla, että tytäryhtiö työnantajana voi joutua vastaamaan tämän menettelyn noudattamatta jättämisen seurauksista.

72 Edellä esitetty huomioon ottaen esitettyihin viidenteen ja kuudenteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä sen 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 työsopimukset, joita tämä joukkovähentäminen koskee.

Oikeudenkäyntikulut

73 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 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.**

2) **Se, että työnantajalle syntyy velvollisuus ryhtyä harkittua joukkovähentämistä koskeviin neuvotteluihin, ei riipu siitä, pystyykö työnantaja jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot.**

3) **Direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä saman direktiivin 2 artiklan 4 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa on tulkittava siten, että tilanteessa, jossa konserni muodostuu emoyhtiöstä ja yhdestä tai useammasta tytäryhtiöstä, velvollisuus neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa syntyy siinä tytäryhtiössä, joka on työnantaja, vasta, kun tämä tytäryhtiö, jossa työntekijöiden joukkovähentäminen voidaan toteuttaa, on yksilöity.**

4) Direktiivin 98/59 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä sen 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 työsopimukset, joita tämä joukkovähentäminen koskee.

Allekirjoitukset