DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 10 september 2009 *

I mål C-44/08,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Korkein oikeus (Finland) genom beslut av den 6 februari 2008, som inkom till domstolen den 8 februari 2008, i målet

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl.

mot

Fujitsu Siemens Computers Oy,

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen),

sammansatt av avdelningsordföranden K. Lenaerts, samt domarna R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (referent), G. Arestis och J. Malenovský,

* Rättegångsspråk: finska.

generaladvokat: P. Mengozzi,
justitiesekreterare: handläggaren Cecilia Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 14 januari 2009,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl., genom H. Laitinen, asianajaja,

— Fujitsu Siemens Computers Oy, genom P. Uoti, asianajaja,

— Finlands regering, genom A. Guimaraes-Purokoski, i egenskap av ombud,

— Förenade kungarikets regering, genom L. Seeboruth, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. Huttunen, P. Aalto och J. Enegren, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 22 april 2009 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16).

2 Begäran har framställts av Korkein oikeus (Högsta domstolen) i en tvist mellan Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl. och Fujitsu Siemens Computers Oy (nedan kallat FSC) angående skyldigheten att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna vid kollektiva uppsägningar.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 Europeiska gemenskapernas råd antog den 17 februari 1975 direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 48, s. 29; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 185), vilket har ändrats genom rådets direktiv 92/56/EEG av den 24 juni 1992 (EGT L 245, s. 3).

4 Direktiv 75/129 upphävdes genom direktiv 98/59. Skälen 2, 9 och 11 i det senare direktivet har följande ordalydelse:

”… Det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen.

…

… Det bör fastslås att detta direktiv i princip även skall tillämpas på kollektiva uppsägningar som sker då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut.

…

… Det är nödvändigt att säkerställa att arbetsgivarnas skyldigheter i fråga om information, överläggning och anmälan gäller oberoende av om beslutet om kollektiva uppsägningar härrör från arbetsgivaren eller från ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.”

5 I artikel 2.1 i direktivet anges följande:

”Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.”

6 I artikel 2.2 första stycket i nämnda direktiv anges följande:

”Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.”

7 I artikel 2.3 första stycket i direktiv 98/59 anges att för att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag ska arbetsgivarna i god tid under överläggningarna förse dem med all relevant information och skriftligen anmäla de uppgifter som räknas upp i detta stycke.

8 I artikel 2.4 i direktiv 98/59 anges följande:

”De skyldigheter som fastställs i punkterna 1, 2 och 3 skall gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Vid prövning av påstådd försummelse att fullgöra de krav på information, överläggning och anmälan som fastställs i detta direktiv får arbetsgivaren inte åberopa att nödvändig information inte hade lämnats till honom från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar.”

9 Artikel 3.1 i nämnda direktiv har följande ordalydelse:

”Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

[…]

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.”

10 I artikel 4.1 och 4.2 i samma direktiv anges följande:

”1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.”

De nationella bestämmelserna

11 I 1 § yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978) (lag om samarbete inom företag 725/1978), i dess lydelse enligt lagarna 51/1993 och 906/1996 (nedan kallad lagen om samarbete), anges att för utvecklande av företags verksamhet och arbetsförhållanden, samt för effektivering av samarbetet mellan arbetsgivare och personal ävensom av personalens interna samarbete, ökas möjligheterna för de arbetstagare och funktionärer som tillhör arbetsplatsens personal att inverka på behandlingen av ärenden, som gäller deras arbete och arbetsplats.

12 Av 6 § punkterna 3 och 3b lagen om samarbete framgår att till samarbetsförfarandets område hör nedläggning av företag eller del därav eller förflyttning till annan ort eller väsentlig utvidgning eller inskränkning av dess verksamhet, liksom bland annat överföringar till anställning på deltid, permitteringar och uppsägningar som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl.

13 I 7 § första stycket samma lag anges att innan en arbetsgivare avgör ett i 6 § avsett ärende ska han förhandla om grunderna för åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för densamma med de arbetstagare och funktionärer eller företrädare för personalen, vilka ärendet berör. Enligt samma paragraf andra stycket ska arbetsgivaren, om en minskning av arbetskraften övervägs, lämna de företrädare för personalen som saken gäller de uppgifter som behövs för behandlingen av de planerade

åtgärderna, såsom uppgifter om grunderna för åtgärderna, en uppskattning av antalet arbetstagare och funktionärer i olika grupper som ska sägas upp, permitteras eller överföras till anställning på deltid, en uppskattning av den tid inom vilken avsikten är att genomföra de planerade minskningarna, samt uppgifter om de principer enligt vilka de arbetstagare som berörs av åtgärderna utses. Uppgifterna ska lämnas skriftligt när arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio arbetstagare eller funktionärer eller att permittera dem för mer än 90 dagar eller att överföra dem till anställning på deltid.

14 I 7a § första stycket i nämnda lag anges det att arbetsgivaren, i ärenden som avses i 6 § 1–5 punkterna, ska göra en skriftlig förhandlingsframställning minst fem dagar innan förhandlingarna inleds, om åtgärden som ska behandlas i samarbetsförfarande uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid.

15 I 7b § lagen om samarbete anges att om arbetsgivaren föreslår att det i ett samarbetsförfarande ska behandlas åtgärder som gäller minskning av arbetskraften, ska förhandlingsframställningen eller de omständigheter som framgår av den skriftligt meddelas arbetskraftsmyndigheterna för kännedom då samarbetsförhandlingarna inleds, om inte motsvarande upplysningar har lämnats tidigare i något annat sammanhang. Om det material som uppkommit under förhandlingarna väsentligt avviker från det redan tidigare lämnade materialet skall arbetsgivaren lämna även detta material till arbetskraftsmyndigheterna.

16 Enligt 8 § i denna lag gäller att om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommit överens om ett annat förfaringssätt, anses arbetsgivaren ha fullgjort förhandlingsskyldigheten när ärendet har behandlats på det sätt som föreskrivs i 7 § i nämnda lag. Om en åtgärd av förevarande slag uppenbart leder till att minst tio arbetstagare eller funktionärer sägs upp, permitteras för mer än 90 dagar eller överförs till anställning på deltid, är förhandlingstiden dock minst sex veckor från det att förhandlingarna inleddes, och behandlingen av alternativen kan börja tidigast sju dagar efter det att grunderna och verkningarna behandlats, om inte något annat överenskoms.

17 I 15a § i lagen om samarbete anges att har en fråga uppsåtligen eller av uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att 7 § 1–3 mom., 7 a § eller 8 § har iakttagits, och har en arbetstagare eller funktionär av orsaker som sammanhänger med avgörandet överförts till anställning på deltid, permitterats eller sagts upp, har arbetstagaren eller funktionären rätt att få högst 20 månaders lön av arbetsgivaren, som gottgörelse.

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

18 Efter det att vissa av Fujitsu Ltd:s och Siemens AG:s affärsverksamheter inom IT-sektorn sammanförts i ett gemensamt företag, inledde Fujitsu Siemens Computers sin verksamhet den 1 oktober 1999.

19 FSC är ett dotterbolag till Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (nedan kallat moderbolaget), ett bolag hemmahörande i Nederländerna. Vid nämnda tidpunkt hade koncernen produktionsanläggningar i Esbo (Kilo) (Finland) liksom i Augsburg, Paderborn och Sömmerda (Tyskland).

20 Vid ett möte den 7 december 1999 beslutade moderbolagets ledning, bestående av de verkställande medlemmarna i bolagsstyrelsen, att föreslå denna styrelse att fabriken i Kilo skulle avvecklas.

21 Vid bolagsstyrelsens möte den 14 december 1999 beslutades att detta förslag skulle följas. Emellertid togs inga konkreta beslut avseende nämnda fabrik.

22 FSC föreslog samma dag att överläggningar om samarbete skulle inledas. Dessa överläggningar ägde rum mellan den 20 december 1999 och den 31 januari 2000.

23 FSC:s styrelse, som till största delen bestod av koncernens direktörer och med vice ordföranden i styrelsen för koncernens moderbolag som ordförande, fattade den 1 februari 2000 ett beslut om att lägga ned FSC:s verksamhet. Undantag gjordes för verksamhet som avsåg försäljning av datorer i Finland. FSC började den 8 februari 2000 att säga upp sina anställda. Sammanlagt sades ungefär 450 av dotterbolagets 490 anställda upp.

24 Vissa av dessa arbetstagare hävdade att FSC brutit mot lagen om samarbete genom de beslut som, vad avsåg nedläggningen av produktionsanläggningen i Kilo, hade fattats i slutet av år 1999 och i början av år 2000. Nämnda arbetstagare överförde sina anspråk enligt lagen om samarbete till klagandena i målet vid den nationella domstolen – som är fackföreningar – för att klagandena skulle driva in dem. Nämnda fackföreningar väckte i detta syfte talan vid Espoon käräjäoikeus (Esbo tingsrätt).

25 Klagandena gjorde under förfarandet vid Esbo tingsrätt gällande att styrelsen för moderbolaget, i verkligheten, senast den 14 december 1999 hade fattat ett definitivt beslut om neddragning av verksamheten i fabriken i Kilo och om särskiljning av denna från resten av koncernen innan den överfördes till Tyskland, så att denna produktionsanläggning skulle upphöra att existera som del av koncernen. Enligt klagandena i den nationella domstolen hade beslutet i själva verket antagits den 14 december 1999, innan sådana överläggningar med personalen som krävs enligt lagen hade ägt rum. Motparten i målet vid den nationella domstolen har enligt klagandena således, avsiktligt eller genom uppenbar oaktsamhet, brutit mot denna lag.

26 FSC uppgav å sin sida dels att det på moderbolagets styrelsemöte den 14 december 1999 inte hade fattats något beslut avseende produktionsanläggningen, dels att det då fortfarande fanns möjliga alternativ, såsom att fortsätta att driva verksamheten, antingen som den var eller i mer begränsad omfattning, sälja verksamheten eller fortsätta i samarbete med ett annat företag. FSC har vidare anfört att begreppet arbetsgivarens beslut innebär att det måste vara det organ som är behörigt i det aktuella

bolaget som fattat beslutet, vilket i detta fall är dess bolagsstyrelse, och att beslutet om avveckling fattades av denna den 1 februari 2000, det vill säga efter det att överläggningarna hade avslutats.

27 Esbo tingsrätt fann att kärandena i den nationella domstolen inte hade visat att moderbolagets styrelse hade beslutat angående nedläggningen av fabriken i Kilo på ett sådant sätt att samspelet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna på FSC inte kunnat ske på ett sådant sätt som anges i lagen om samarbete. Enligt tingsrätten var alternativen till nedläggning av fabriken reella och dessa alternativ hade behandlats inom ramen för överläggningarna. Nämnda domstol fann att beslutet avseende denna nedläggning hade fattats på FSC:s styrelsemöte den 1 februari 2000, när det visade sig omöjligt att hitta någon annan lösning, och att nämnda överläggningar hade varit reella och genomförts på ett korrekt sätt, och avslog överklagandet.

28 Helsingin hovioikeus (Helsingfors hovrätt) fastställde Esbo tingsrätts dom. Hovrätten angav att det definitiva beslutet i den mening som avses i 7 § 1 lagen om samarbete endast kan fattas av arbetsgivaren, det vill säga motparten i hovrätten, och att de förslag som presenterats av moderbolaget inte omfattades av tillämpningsområdet för det krav på överläggningar som anges i denna lag.

29 Le Korkein oikeus (Högsta domstolen), till vilken klagandena överklagat, fann att det mellan bestämmelserna i direktiv 98/59 och bestämmelserna i lagen om samarbete föreligger strukturella och innehållsmässiga skillnader samt att förhållandet mellan dessa inte i alla avseenden är helt klart.

30 Högsta domstolen ansåg att det är nödvändigt med en tolkning av bestämmelserna i direktiv 98/59 för att den ska kunna meddela sin dom och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska artikel 2.1 i direktiv 98/59/EG tolkas så att den där angivna skyldigheten, att inleda överläggningar ’i god tid’ när arbetsgivaren ’överväger’ att ’vidta kollektiva uppsägningar’, innebär att överläggningarna ska inledas när kollektiva uppsägningar blir nödvändiga till följd av strategiska beslut eller förändringar i verksamheten? Eller ska denna bestämmelse tolkas så, att skyldigheten att inleda överläggningar uppstår redan när arbetsgivaren överväger sådana åtgärder eller förändringar i verksamheten, som till exempel förändringar i produktionskapaciteten eller centralisering av produktionen, som kan förväntas nödvändiggöra kollektiva uppsägningar?

2) Ska artikel 2.1 i direktiv 98/59, med hänsyn till hänvisningen i artikel 2.3 första stycket i direktivet till att information ska lämnas i god tid under överläggningarna, tolkas så att den där angivna skyldigheten, att inleda överläggningar ’i god tid’ när arbetsgivaren ’överväger’ att vidta kollektiva uppsägningar, innebär att överläggningarna ska inledas innan arbetsgivarens planer är så långt framskridna att han kan konkretisera dem och förse arbetstagarna med den information som avses i artikel 2.3 [första stycket] b [i detta direktiv]?

3) Ska artikel 2.1 jämförd med artikel 2.4 i direktiv 98/59 tolkas så att, när arbetsgivaren är ett företag som kontrolleras av ett annat företag, arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanten uppstår när antingen arbetsgivaren själv eller det moderbolag som kontrollerar arbetsgivaren överväger att vidta kollektiva uppsägningar av arbetsgivarens personal?

4) När det rör sig om överläggningar i ett dotterbolag som tillhör en koncern och den i artikel 2.1 i direktiv 98/59 föreskrivna skyldigheten, att 'i god tid' inleda överläggningar när kollektiva uppsägningar 'övervägs', ska bedömas med beaktande av bestämmelserna i artikel 2.4, uppstår då skyldigheten att inleda överläggningar redan när koncernens eller moderbolagets ledning överväger kollektiva uppsägningar, trots att dessa planer ännu inte har konkretiserats till att avse personal i ett visst kontrollerat dotterbolag? Eller uppstår skyldigheten att inleda överläggningar för dotterbolaget först när koncernens eller moderbolagets ledning uttryckligen överväger att genomföra kollektiva uppsägningar i det berörda dotterbolaget?

5) När arbetsgivaren är ett företag (ett dotterbolag som tillhör en koncern) som kontrolleras av ett annat företag (moderbolaget eller koncernens ledning), i den mening som avses i artikel 2.4 i direktiv 98/59, ska [nämnda] artikel 2 … då tolkas så, att det i artikeln föreskrivna överläggningsförfarandet måste ha avslutats innan moderbolaget eller koncernens ledning fattar beslut om genomförande av kollektiva uppsägningar i dotterbolaget?

6) Om direktiv 98/59 ska tolkas så att det överläggningsförfarande som ska genomföras av dotterbolaget ska ha avslutats innan moderbolaget eller koncernens ledning antar ett beslut som resulterar i kollektiva uppsägningar [i detta dotterbolag], gäller detta endast för beslut vilka direkt resulterar i kollektiva uppsägningar i dotterbolaget, eller måste överläggningsförfarandet ha avslutats innan moderbolaget eller koncernens ledning antar företagsekonomiska eller strategiska beslut som kan antas leda till kollektiva uppsägningar i dotterbolaget, utan att det är helt säkert att det blir så?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Upptagande till sakprövning

31 FSC har gjort gällande att de fyra första frågorna i begäran om förhandsavgörande ska avvisas eftersom de saknar samband med målet i den nationella domstolen. Bolaget har anfört att tidpunkten för när företaget ska inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna inte har omnämnts i klagandenas överklagande i förfarandet i målet vid den nationella domstolen, och svaret på dessa frågor är därför inte nödvändiga för att lösa tvisten i den nationella domstolen. Dessutom avser enligt FSC frågorna i denna del en hypotetisk situation.

32 Domstolen erinrar om att det inom ramen för ett förfarande enligt artikel 234 EG ankommer uteslutande på den nationella domstol vid vilken tvisten anhängiggjorts och som har ansvaret för det rättsliga avgörandet att mot bakgrund av omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till domstolen. Följaktligen är domstolen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som har ställts avser tolkningen av gemenskapsrätten (se, bland annat, dom av den 18 juli 2007 i mål C-119/05, Lucchini, REG 2007, s. I-6199, punkt 43, och av den 16 juli 2009 i mål C-12/08, Mono Car Styling, REG 2009, s. I-6653, punkt 27).

33 En begäran om förhandsavgörande från en nationell domstol kan endast avvisas av EG-domstolen då det är uppenbart att den begärda tolkningen av gemenskapsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten i målet vid den nationella domstolen, då frågorna är hypotetiska eller EG-domstolen inte förfogar över de uppgifter om sakförhållandena eller de rättsliga förhållandena som är nödvändiga för att kunna besvara frågorna på ett ändamålsenligt sätt (se, bland annat, dom av den 4 december 2008 i mål C-221/07, Zablocka-Weyhermüller, REG 2008, s. I-9029, punkt 20, och domen i det ovannämnda målet Mono Car Styling, punkt 28).

34 I förevarande mål konstaterar EG-domstolen att det framgår av beslutet om hänskjutande att den nationella domstolen har försett EG-domstolen med en detaljerad redogörelse för de faktiska omständigheterna och de tillämpliga bestämmelserna i det nationella målet samt redogjort för varför den anser att ett svar på de fyra första frågor som ställts är nödvändigt för tvistens lösning.

35 Tolkningsfrågorna ska således tas upp till sakprövning.

Den första frågan

36 Den hänskjutande domstolen har ställt sin första fråga för att få klarhet i betydelsen av begreppet ”Överväger … att vidta kollektiva uppsägningar”, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 98/59, för att bestämma utgångspunkten för den i artikel 2 föreskrivna överläggningsskyldigheten. Den hänskjutande domstolen undrar om denna skyldighet uppkommer när det konstateras att strategiska beslut eller förändringar i företagets verksamhet kommer att göra kollektiva uppsägningar nödvändiga eller vid den tidpunkt då det övervägs att fatta sådana beslut eller göra sådana förändringar som kan förväntas göra sådana uppsägningar nödvändiga.

37 Domstolen noterar inledningsvis att förevarande mål gäller ekonomiska och affärsmässiga beslut som kan få återverkningar på ett visst antal arbetstagares anställning i ett företag, och inte beslut som syftar till att få vissa specifika anställningsförhållanden att upphöra.

38 Domstolen erinrar i detta hänseende om att såsom framgår av ordalydelsen i artiklarna 2.1 och 3.1 i direktiv 98/59 uppkommer överläggnings- och anmälningsskyldigheten innan arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 27 januari 2005 i mål C-188/03, Junk, REG 2005, s. I-885, punkterna 36 och 37). I sådana fall finns

nämligen möjligheten kvar att undvika kollektiva uppsägningar eller att åtminstone minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna.

39 I artikel 2.1 i direktiv 98/59 föreskrivs att en arbetsgivare som ”[ö]verväger … att vidta kollektiva uppsägningar” i god tid ska inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna. Som generaladvokaten har påpekat i punkterna 48 och 49 i sitt förslag till avgörande, framgår det av en jämförelse mellan de olika språkversionerna av denna bestämmelse, att gemenskapslagstiftaren haft för avsikt att knyta skyldigheten att inleda överläggningar till en avsikt hos arbetsgivaren att genomföra kollektiva uppsägningar.

40 Genom hänvisningarna i artiklarna 3 och 4 i direktiv 98/59 till ”planerade” kollektiva uppsägningar bekräftas att en sådan avsikt är en utlösande faktor för att de skyldigheter som föreskrivs i direktivet, särskilt i artikel 2, ska börja gälla.

41 Följaktligen ska den överläggningsskyldighet som föreskrivs i nämnda artikel 2 anses uppkomma när arbetsgivaren överväger att genomföra en kollektiv uppsägning eller utarbetar en plan för kollektiva uppsägningar (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 februari 1985 i mål 284/83, Dansk Metalarbejderforbund mot Nielsen & Søn, REG 1985, s. 553, punkt 17).

42 Det bör dock tilläggas att som framgår av själva texten i direktiv 98/59 uppkommer de där föreskrivna skyldigheterna, bland annat den överläggningsskyldighet som anges i artikel 2, även i situationer i vilka planerna på kollektiva uppsägningar inte direkt beror på arbetsgivaren.

43 Enligt artikel 2.4 i detta direktiv är nämligen arbetsgivaren ansvarig för att de krav på information och överläggningar som följer av detta direktiv iakttas, även om beslutet

om kollektiva uppsägningar inte har fattats av arbetsgivaren utan av det företag som kontrollerar arbetsgivaren, och oberoende av om han blivit omedelbart och korrekt informerad om detta beslut.

44 I en ekonomisk verklighet där företagskoncernerna blir fler och fler, möjliggör denna bestämmelse att syftet med direktiv 98/59 uppnås på ett ändamålsenligt sätt, när ett företag kontrolleras av ett annat. Enligt skäl 2 i direktivet är detta syfte att ge arbetstagare större skydd vid kollektiva uppsägningar (dom av den 15 februari 2007 i mål C-270/05, Athinaïki Chartopoïïa, REG 2007, s. I-1499, punkt 25).

45 Vidare kan, såsom Förenade kungarikets regering med rätta har anmärkt, ett för tidigt inträde av överläggningsskyldigheten leda till resultat som strider mot syftet med direktiv 98/59, som till exempel en begränsning av företagens flexibilitet vad gäller deras omstrukturering, en ökning av administrativa förpliktelser och onödig oro hos arbetstagarna avseende deras anställningstrygghet.

46 Slutligen förutsätter ändamålet med och effektiviteten i överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna att de omständigheter som ska beaktas vid dessa överläggningar har fastställts, mot bakgrund av att det är omöjligt att genomföra överläggningar på ett sätt som är lämpligt och i överensstämmelse med deras syften, om de relevanta omständigheterna avseende de övervägda kollektiva uppsägningarna inte har klarlagts. Dessa syften är enligt ordalydelsen i artikel 2.2 i direktiv 98/59 att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna (se den ovannämnda domen i målet Junk, punkt 38). När ett beslut som bedöms leda till kollektiva uppsägningar endast är under övervägande är de kollektiva uppsägningarna dock bara en möjlighet och de relevanta omständigheterna för överläggningarna ännu inte kända, och då kan dessa syften inte uppnås.

47 Om uppkomsten av överläggningsskyldigheten enligt artikel 2 i direktiv 98/59 knöts till antagandet av ett strategiskt eller affärsmässigt beslut som gör kollektiva uppsägningar nödvändiga, skulle detta kunna medföra att skyldigheten förlorade en del av sin

ändamålsenliga verkan. Såsom nämligen framgår av punkt 2 första stycket i nämnda artikel 2, ska överläggningarna bland annat behandla möjligheten att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare. Dock skulle man, vid en överläggning som började när ett beslut som gjorde sådana uppsägningar nödvändiga redan hade fattats, inte på ett meningsfullt sätt kunna behandla tänkbara alternativ för att undvika uppsägningar.

48 Domstolen konstaterar följaktligen att överläggningsförfarandet, under sådana omständigheter som dem i målet vid den nationella domstolen, ska inledas av arbetsgivaren vid den tidpunkt då ett sådant strategiskt eller affärsmässigt beslut antas som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar.

49 Under dessa omständigheter ska den första frågan besvaras på följande sätt: Artikel 2.1 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att antagandet, inom ramen för en företagskoncern, av strategiska beslut eller förändringar i verksamheten som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar medför att denna arbetsgivare blir skyldig att överlägga med arbetstagarrepresentanterna.

Den andra frågan

50 Den hänskjutande domstolen har ställt sin andra tolkningsfråga för att få klarhet i huruvida uppkomsten av skyldigheten för arbetsgivaren att inleda överläggningar avseende övervägda kollektiva uppsägningar är beroende av huruvida arbetsgivaren redan har möjlighet att ge arbetstagarrepresentanterna all den information som krävs enligt artikel 2.3 första stycket b i direktiv 98/59.

51 Av ordalydelsen i denna bestämmelse framgår klart att nämnda information måste lämnas av arbetsgivaren ”i god tid under överläggningarna” för att ”göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag”.

52 Det följer av denna bestämmelse att denna information kan överlämnas under överläggningarnas gång och behöver inte nödvändigtvis lämnas vid inledandet av dessa.

53 Så som generaladvokaten har påpekat i punkterna 64 och 65 i sitt förslag till avgörande är logiken bakom denna bestämmelse att arbetsgivaren ska förse arbetstagarna med relevant information under hela tiden som överläggningarna pågår. En flexibilitet är nödvändig med hänsyn till att dessa uppgifter kan bli tillgängliga vid olika tillfällen under överläggningsförfarandet, vilket medför att arbetsgivaren har möjlighet och skyldighet att komplettera dessa under detta förfarande. För det andra är syftet med arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagarrepresentanterna möjlighet att på ett så fullständigt och effektivt sätt som möjligt delta i överläggningsförfarandet, och för att detta ska vara möjligt måste alla nya relevanta uppgifter tillhandahållas fram till nämnda förfarandes slutskede.

54 Följaktligen kan utgångspunkten i tiden för överläggningarna inte bero på huruvida arbetsgivaren redan har möjlighet att ge arbetstagarrepresentanterna all den information som nämns i artikel 2.3 första stycket b i direktiv 98/59.

55 Den andra frågan ska därmed besvaras på följande sätt: Uppkomsten av arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar om övervägda kollektiva uppsägningar beror inte på huruvida arbetsgivaren redan har möjlighet att ge arbetstagarrepresentanterna alla de informationer som nämns i artikel 2.3 första stycket b i direktiv 98/59.

Den tredje och den fjärde frågan

56 Den hänskjutande domstolen har ställt sin tredje och fjärde fråga, vilka ska besvaras tillsammans, för att få klarhet i dels huruvida artikel 2.1 i direktiv 98/59 jämförd med artikel 2.4 första stycket i samma direktiv, ska tolkas så att i en företagskoncern, bestående av ett moderbolag och ett eller flera dotterbolag, uppkommer skyldigheten att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna när antingen arbetsgivaren eller moderbolaget, som kontrollerar den senare, överväger kollektiva uppsägningar, dels huruvida det för att skyldigheten att inleda överläggningar ska uppkomma krävs att det dotterbolag identifieras inom vilket de kollektiva uppsägningarna kan komma att göras.

57 I detta avseende kan det konstateras att enligt artikel 2.1 och 2.3 liksom artikel 3.1 och 3.2 i direktiv 98/59, är den enda som åläggs skyldigheter avseende information, överläggningar och anmälan arbetsgivaren, det vill säga den fysiska eller juridiska person som befinner sig i ett anställningsförhållande med de arbetstagare som kan komma att sägas upp.

58 Ett företag som kontrollerar arbetsgivaren är, även om det kan fatta bindande beslut avseende den senare, inte att anse som arbetsgivare.

59 Såsom Europeiska gemenskapernas kommission har anfört är organisationen av ledningen i en företagskoncern en intern angelägenhet, och direktiv 98/59 har inte i högre grad än direktiv 75/129 till syfte att begränsa en sådan koncerns frihet att organisera sin verksamhet på det sätt som bäst förefaller överensstämma med dess behov (se, för ett liknande resonemang vad gäller direktiv 75/129, dom av den 7 december 1995 i mål C-449/93, Rockfon, REG 1995, s. I-4291, punkt 21).

60 Genom direktiv 98/59, liksom direktiv 75/129, uppnås endast en partiell harmonisering av bestämmelserna om skydd för arbetstagarnas rättigheter vid kollektiva uppsägningar. Direktivet har således inte till syfte att åstadkomma harmonisering av samtliga nationella system för arbetstagarrepresentation i företag (se, vad gäller direktiv 75/129, dom av den 8 juni 1994 i mål C-383/92, kommissionen mot Förenade kungariket, REG 1994, s. I-2479, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

61 Inom ramen för denna partiella harmonisering har, såsom klagandena i den nationella domstolen har anfört, gemenskapslagstiftaren genom antagandet av först direktiv 92/56 och därefter direktiv 98/59 velat avhjälpa en brist i sin tidigare lagstiftning och precisera skyldigheterna för arbetsgivare som ingår i en företagskoncern. Således anges i artikel 2.4 i direktiv 98/59 att rådgivningsskyldigheten åligger arbetsgivaren oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

62 Således ska artikel 2.1 och 2.4 första stycket i direktiv 98/59 tolkas så, att det alltid är det företag där de berörda arbetstagarna är anställda som i egenskap av arbetsgivare är skyldigt att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna, oberoende av om de kollektiva uppsägningarna övervägs eller planeras till följd av ett beslut av det förstnämnda företaget eller ett beslut av dess moderbolag.

63 Vad gäller den tidpunkt då denna skyldighet uppkommer är det, som den finländska regeringen påpekat, uppenbart att överläggningarna med arbetstagarnas företrädare inte kan inledas om inte det företag där kollektiva uppsägningar kan komma att göras är känt. När ett moderbolag i en företagskoncern fattar sådana beslut som kan få återverkningar på anställningarna för arbetstagarna i koncernen, ankommer det på det dotterbolag vars arbetstagare kan komma att beröras av kollektiva uppsägningar att i egenskap av arbetsgivare inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna. Det är således inte möjligt att inleda sådana överläggningar innan nämnda dotterbolag har identifierats.

64 Vad för övrigt gäller de mål som överläggningarna ska ha enligt ordalydelsen i artikel 2.2 i direktiv 98/59 ska de senare i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder, i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare. För att en sådan överläggning ska vara meningsfull måste det dotterbolag i vilket personalen berörs av de övervägda kollektiva uppsägningarna vara känt.

65 Under dessa förhållanden ska den tredje och den fjärde frågan besvaras på följande sätt: Artikel 2.1 i direktiv 98/59 jämförd med artikel 2.4 första stycket i samma direktiv ska tolkas så att i en företagskoncern, bestående av ett moderbolag och ett eller flera dotterbolag, det dotterbolag som är arbetsgivare är skyldigt att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna endast när detta dotterbolag, inom vilket kollektiva uppsägningar kan komma att göras, är identifierat.

Den femte och den sjätte frågan

66 Den hänskjutande domstolen har ställt sin femte och sjätte fråga för att få klarhet i fråga om tidpunkten för när överläggningsförfarandet ska vara avslutat enligt artikel 2.1 i direktiv 98/59 när, inom en företagskoncern bestående av ett moderbolag med ett eller fler dotterbolag, det beslut som eventuellt eller nödvändigtvis leder till kollektiva uppsägningar fattas på moderbolagsnivå.

67 Så som redan har konstaterats inom ramen för prövningen av den tredje och den fjärde frågan är det endast arbetsgivaren som är skyldig att inleda överläggningar enligt artikel 2.1 i direktiv 98/59.

68 Ingen bestämmelse i detta direktiv kan nämligen tolkas så att den kan leda till en sådan skyldighet för moderbolaget.

69 Följaktligen ankommer det alltid på dotterbolaget, i egenskap av arbetsgivare, att hålla överläggningar med företrädarna för de arbetstagare som kan bli berörda av de övervägda kollektiva uppsägningarna, och i förekommande fall att självt ta konsekvenserna av att överläggningsskyldigheten inte har iakttagits, om dotterbolaget inte har informerats omedelbart och på ett korrekt sätt om ett beslut som dess moderbolag fattat vilket gör sådana uppsägningar nödvändiga.

70 Vad gäller avslutandet av överläggningsförfarandet har domstolen redan slagit fast att när direktiv 98/59 är tillämpligt kan arbetsgivaren inte säga upp ett anställningsavtal förrän efter det att nämnda förfarande har avslutats, det vill säga efter det att arbetsgivaren uppfyllt de skyldigheter som anges i artikel 2 i detta direktiv (se den ovannämnda domen i målet Junk, punkt 45). Följaktligen måste överläggningsförfarandet vara genomfört innan ett beslut avseende uppsägningen av arbetstagarnas anställningsavtal kan fattas.

71 När det är fråga om en sådan företagskoncern som den som är aktuell i målet vid den nationella domstolen framgår det av denna rättspraxis att ett beslut av moderbolaget som får till direkt följd att ett av dotterbolagen tvingas att säga upp anställningsavtalen med arbetstagare som berörs av kollektiva uppsägningar inte kan fattas förrän efter det att överläggningsförfarandet vid detta dotterbolag har avslutats, vid påföljd av att det senare i egenskap av arbetsgivare får ta konsekvenserna av att detta förfarande inte iakttagits.

72 Mot bakgrund av det ovanstående ska den femte och den sjätte frågan besvaras på följande sätt: Artikel 2.1 i direktiv 98/59 jämförd med artikel 2.4 i samma direktiv ska tolkas så, att när det är fråga om en företagskoncern måste överläggningsförfarandet avslutas av det dotterbolag som berörs av kollektiva uppsägningar innan nämnda dotterbolag, i förekommande fall på direkt order av sitt moderbolag, säger upp anställningsavtalen för de arbetstagare som ska sägas upp.

Rättegångskostnader

73 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (fjärde avdelningen) följande:

1) **Artikel 2.1 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas så, att antagandet, inom ramen för en företagskoncern, av strategiska beslut eller förändringar i verksamheten som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar medför att denna arbetsgivare blir skyldig att överlägga med arbetstagarrepresentanterna.**

2) **Uppkomsten av arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar om övervägda kollektiva uppsägningar beror inte på huruvida arbetsgivaren redan har möjlighet att ge arbetstagarrepresentanterna alla de informationer som nämns i artikel 2.3 första stycket b i direktiv 98/59.**

3) **Artikel 2.1 i direktiv 98/59 jämförd med artikel 2.4 första stycket i samma direktiv ska tolkas så att i en företagskoncern, bestående av ett moderbolag och ett eller flera dotterbolag, det dotterbolag som är arbetsgivare är skyldigt att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna endast när detta dotterbolag, inom vilket kollektiva uppsägningar kan komma att göras, är identifierat.**

4) Artikel 2.1 i direktiv 98/59 jämförd med artikel 2.4 i samma direktiv ska tolkas så, att när det är fråga om en företagskoncern måste överläggningsförfarandet avslutas av det dotterbolag som berörs av kollektiva uppsägningar innan nämnda dotterbolag, i förekommande fall på direkt order av sitt moderbolag, säger upp anställningsavtalen för de arbetstagare som ska sägas upp.

Underskrifter