A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2009. szeptember 10.*

A C-44/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Korkein oikeus (Finnország) a Bírósághoz 2008. február 8-án érkezett, 2008. február 6-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry és társai**

és

a **Fujitsu Siemens Computers Oy**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: K. Lenaerts tanácselnök, R. Silva de Lapuerta, Juhász E. (előadó), G. Arestis és J. Malenovský bírák,

* Az eljárás nyelve: finn.

főtanácsnok: P. Mengozzi,
hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2009. január 14-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry és társai képviseletében H. Laitinen asianajaja,

– Fujitsu Siemens Computers Oy képviseletében P. Uoti asianajaja,

– a finn kormány képviseletében A. Guimaraes-Purokoski, meghatalmazotti minőségben,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében L. Seeboruth, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M. Huttunen, P. Aalto és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2009. április 22-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.) 2. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a Korkein oikeus (finn legfelsőbb bíróság) terjesztette elő az Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry és társai, valamint a Fujitsu Siemens Computers Oy (a továbbiakban: FSC) közötti, a csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók képviselőivel való konzultációs kötelezettségre vonatkozó jogvita keretében.

Jogi háttér

A közösségi jog

3 1975. február 17-én az Európai Közösségek Tanácsa elfogadta a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 75/129/EGK irányelvet (HL L 48., 29. o.), amelyet az 1992. június 24-i 92/56/EGK tanácsi irányelv módosított (HL L 245., 3. o.).

4 A 75/129 irányelvet hatályon kívül helyezte a 98/59 irányelv. Ez utóbbi (2), (9) és (11) preambulumbekezdése a következőképpen fogalmaz:

„[…] fontos a munkavállalók védelmének biztosítása a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét;

[…]

[…] ki kell kötni, hogy ez az irányelv vonatkozik alapvetően azokra a csoportos létszámcsökkentésekre is, amelyeket az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszüntetése eredményez;

[…]

[…] szükséges annak biztosítása, hogy a munkáltató tájékoztatásra, konzultációra és az értesítésre vonatkozó kötelezettségei attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésekről szóló döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg”.

5 Ugyanezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„Ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel."

6 Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdése előírja:

„A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak."

7 A 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének első albekezdése pontosítja, hogy annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultáció során megfelelő időben megadnak nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt, továbbá írásban közlik velük az ezen albekezdésben felsorolt információkat.

8 A 98/59 irányelv 2. cikkének (4) bekezdése értelmében:

„Az (1), (2) és (3) bekezdésben foglalt kötelezettségek attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg.

Az ebben az irányelvben foglalt tájékoztatási, konzultációs és értesítési kötelezettségek állítólagos megszegésének megítélésében nem vehető figyelembe a munkáltatónak az a védekezése, hogy a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntést meghozó vállalkozás nem adta meg a szükséges információt a munkáltatónak".

9 Az említett irányelv 3. cikkének (1) bekezdése a következőképpen fogalmaz:

„A munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes hatóságot.

[…]

Ez az értesítés tartalmazza a tervezett csoportos létszámcsökkentésre és a munkavállalók képviselőivel folytatott, a 2. cikk által előírt konzultációkra vonatkozó összes lényeges információt, és különösen az elbocsátás okait, az elbocsátandó munkavállalók létszámát, a rendszerint foglalkoztatott munkavállalók létszámát, és azt az időszakot, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani."

10 Ezen irányelv 4. cikkének (1) és (2) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) Az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésében előírt értesítést követően léphetnek hatályba.

A tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az előző albekezdésben előírt határidőt lerövidítse.

(2) Az (1) bekezdésben előírt időszakot az illetékes állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.”

A nemzeti jog

11 Az 51/1993. sz. és a 906/1996. sz. törvényekkel módosított, a vállalkozásokon belüli együttműködésről szóló 725/1978. sz. törvény (yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki; a továbbiakban: együttműködésről szóló törvény) 1. §-a előírja, hogy a vállalkozások tevékenységének és a munkakörülmények javítása, valamint a munkáltatók és a munkavállalók közötti együttműködés hatékonyabbá tétele érdekében több lehetőséget kell biztosítani a munkavállalók számára, hogy hatással legyenek a munkájukra és munkahelyükre vonatkozó kérdések kezelésére.

12 Az együttműködésről szóló törvény 6. §-ának 3. és 3b. pontja értelmében az együttműködési eljárás hatálya alá tartozik a vállalkozás vagy annak valamely részének bezárása vagy más településre költöztetése, akárcsak a vállalkozás tevékenységének lényeges bővítése vagy csökkentése, többek között a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetése, kényszerszabadságolások elrendelése és a gazdasági vagy a termeléshez kapcsolódó okból történő elbocsátások.

13 E törvény 7. §-ának (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató a 6. §-ban említett döntés meghozatala előtt köteles az intézkedés indokairól, hatásairól és alternatíváiról konzultációt folytatni a munkavállalókkal és az érintett munkavállalók képviselőivel vagy megbízottaival. A 7. § (2) bekezdése szerint a munkáltató az együttműködési eljárás megindítása előtt köteles a szóban forgó intézkedésre vonatkozó szükséges

információkat közölni a munkavállalókkal és az érintett munkavállalók képviselőivel. Ezen információkat – mint a tervezett elbocsátások indokairól való tájékoztatás, a különböző érintett kategóriákba tartozó munkavállalók számára vonatkozó becslés, a tervezett elbocsátások végrehajtásának várható időpontja, valamint azon elvek, amelyek alapján meghatározták, mely munkavállalókat érinti az elbocsátás – a munkáltató köteles írásban közölni, ha legalább 10 munkavállaló elbocsátását, 90 napnál hosszabb időtartamú kényszerszabadságolását vagy csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatását tervezi.

14 Az említett törvény 7a. §-ának (1) bekezdése előírja, hogy a 6. § (1)–(5) bekezdésében szereplő esetekben a konzultáció megkezdése előtt legalább öt nappal írásbeli konzultációs javaslatot kell készíteni, amennyiben a megvitatandó intézkedés valószínűsíthetően egy vagy több munkavállaló elbocsátásához, részmunkaidős foglalkoztatásához vagy kényszerszabadságolásához fog vezetni.

15 Az együttműködésről szóló törvény 7b. §-a szerint amennyiben a konzultációs javaslat a személyi állomány csökkentésére vonatkozó intézkedést tartalmaz, e javaslatot vagy az abban foglalt információkat a konzultáció megkezdése előtt írásban közölni kell a munkaügyi hatóságokkal, kivéve ha a megfelelő információkat más összefüggésben korábban már közölték. Ha a konzultáció során összegyűlt releváns információk jelentős eltérést mutatnak a korábban közöltekhez képest, a munkáltató ugyancsak köteles ezen adatokat a munkaügyi hatóságoknak továbbítani.

16 E törvény 8. §-a szerint ha a munkáltató és a szakszervezeti képviselők nem egyeznek meg más eljárás lefolytatásában, úgy kell tekinteni, hogy a munkáltató eleget tett konzultációs kötelezettségének, ha a tervezett intézkedést az említett törvény 7. §-ával összhangban hozták meg. Mindazonáltal ha ezen intézkedés valószínűsíthetően legalább 10 munkavállaló elbocsátásához, 90 napot meghaladó időtartamú csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatásához vagy kényszerszabadságolásához fog vezetni, csak a konzultáció kezdetétől számított legalább hathetes határidő elteltével tekinthető úgy, hogy a munkáltató eleget tett kötelezettségének. Emellett, ellenkező értelmű megállapodás hiányában a tervezett intézkedés alternatíváinak vizsgálata legkorábban az intézkedés indokainak és hatásainak megvizsgálását követő 7 nap elteltével kezdődhet.

17 Az együttműködésről szóló törvény 15a. §-a értelmében ha szándékosan vagy nyilvánvaló hanyagságból a törvény 7. §-ának (1)–(3) bekezdése, 7a. §-a vagy 8. §-a megsértésével született döntés, és e döntéssel összefüggő okokból valamely munkavállaló csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatására, kényszerszabadságolására vagy elbocsátására került sor, e munkavállaló legfeljebb 20 havi munkabérének megfelelő kártérítés munkáltató általi megfizetésére jogosult.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

18 A Fujitsu Ltd és a Siemens AG az informatikai ágazatba tartozó bizonyos üzleti tevékenységeinek közös vállalkozásban történő egyesítését követően a Fujitsu Siemens Computers csoport 1999. október 1-jén kezdte meg tevékenységét.

19 Az FSC a Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (a továbbiakban: anyavállalat) hollandiai székhelyű leányvállalata. Az említett időpontban e csoport a finnországi Espooban (Kilo), valamint a németországi Augsburgban, Paderbornban és Sömmerdában rendelkezett gyártóüzemekkel.

20 Az 1999. december 7-én tartott megbeszélésen az anyavállalat igazgatótanácsának ügyvezető tagjaiból álló vezetősége elhatározta, hogy a kilói üzemtől való megválásra vonatkozó javaslatot terjeszt az igazgatótanács elé.

21 1999. december 14-i ülésén az említett igazgatótanács e javaslat támogatásáról határozott, anélkül azonban, hogy az említett üzemre vonatkozó konkrét döntést hoztak volna.

22 Ugyanezen a napon az FSC konzultációt kezdeményezett, amely 1999. december 20. és 2000. január 31. között zajlott le.

23 Az FSC igazgatótanácsa, amely főként a csoport igazgatóiból állt, és amelynek elnöke az anyavállalat igazgatótanácsának alelnöke volt, 2000. február 1-jén határozatot hozott az FSC tevékenységének megszüntetéséről, a számítógépek finnországi értékesítésének kivételével. Az FSC 2000. február 8-án kezdte elbocsátani dolgozóit. A társaság által foglalkoztatott 490 munkavállalóból összesen mintegy 450-et bocsátottak el.

24 E munkavállalók közül néhányan azt állították, hogy az FSC megszegte az együttműködésről szóló törvényt a kilói üzem bezárására vonatkozó, 1999 végén és 2000 elején hozott határozatokkal. Az említett munkavállalók az e törvényben előírt kártérítés megfizetésére vonatkozó követelésüket annak behajtása céljából átengedték az alapeljárás felpereseinek, a szakszervezeteknek. A szakszervezetek az Espoon käräjäoikeushoz (espooi elsőfokú bíróság) fordultak a követelések behajtása érdekében.

25 Az Espoon käräjäoikeus előtti eljárásban az alapeljárás felperesei azzal érveltek, hogy az anyavállalat igazgatótanácsa valójában legkésőbb 1999. december 14-én végleges döntést hozott a kilói üzem tevékenységének csökkentéséről és a csoport tevékenységéről való leválasztásáról, mielőtt az üzemet Németországba áttelepítenék, amivel az megszűnik a csoport tagjának lenni. Az alapeljárás felperesei szerint a valódi döntés 1999. december 14-én megszületett, mielőtt a munkavállalókkal az együttműködésről szóló törvényben előírt konzultációra sor került volna. Az alapeljárás alperese tehát szándékosan vagy nyilvánvaló hanyagságból megszegte e törvényt.

26 A maga részéről az FSC egyrészt azt állítja, hogy az 1999. december 14-i ülésén az anyavállalat igazgatótanácsa a gyártóüzemre vonatkozóan semmiféle döntést nem hozott, másrészt léteztek még más lehetséges megoldások is, mint a tevékenység változatlan vagy korlátozott mértékű folytatása, annak értékesítése vagy más vállalkozásokkal együttműködésben történő folytatása. Másfelől az FSC azt állítja,

hogy a munkáltató döntésének fogalma magában foglalja az érintett társaság illetékes szervének, jelen esetben igazgatótanácsának intézkedését is, és a megszűnésre vonatkozó döntést 2000. február 1-jén, vagyis a konzultáció lezárása után hozták.

27 Az Espoon käräjäoikeus úgy vélte, az alapeljárás felperesei nem bizonyították, hogy az anyavállalat igazgatótanácsa úgy döntött a kilói üzem bezárásáról, hogy az FSC-nél a munkáltató és a munkavállalók közötti egyeztetésre nem kerülhetett sor az együttműködésről szóló törvényben előírt módon. E bíróság szerint az üzem megszűnésének voltak valós alternatívái, és azokat a konzultáció során megvizsgálták. Az említett bíróság a keresetet elutasította, mivel arra a következtetésre jutott, hogy az üzem bezárására vonatkozó döntést az FSC igazgatótanácsa a 2000. február 1-jei ülésén hozta, azt követően, hogy az említett konzultáció ténylegesen és megfelelően lezajlott, és más megoldást nem sikerült találni.

28 A fellebbviteli eljárásban a Helsingin hovioikeus (helsinki fellebbviteli bíróság) pontosítva, hogy az együttműködésről szóló törvény 7. §-ának (1) bekezdésében szereplő végleges döntést kizárólag a munkáltató, vagyis az alapeljárás alperese hozhatta meg, és az anyavállalat által bemutatott tervek nem tartoztak az e törvényben előírt konzultációs kötelezettség hatálya alá, helybenhagyta az Espoon käräjäoikeus ítéletét.

29 Az alapeljárás felperesei a Korkein oikeushoz fordultak, amely megállapította, hogy a 98/59 irányelv rendelkezései és az együttműködésről szóló törvény szerkezetüket és tartalmukat tekintve eltérnek egymástól, ennélfogva a köztük lévő viszony nem minden tekintetben világos.

30 Mivel úgy ítélte meg, hogy határozatának meghozatalához a 98/59 irányelv rendelkezéseinek értelmezése szükséges, a Korkein oikeus az eljárás felfüggesztése mellett döntött, és a következő kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a 98/59/EK irányelv 2. cikkének (1) bekezdését, hogy ha a munkáltató »csoportos létszámcsökkentéseket tervez«, amely konzultáció »megfelelő időben« való kezdeményezésére vonatkozó kötelezettség, megköveteli, hogy a konzultációt megkezdjék, ha stratégiai döntések vagy a üzleti tevékenységgel kapcsolatos változtatások csoportos létszámcsökkentést tesznek szükségessé? Vagy úgy kell-e értelmezni ezt a rendelkezést, hogy a konzultáció megkezdésére vonatkozó kötelezettség már akkor létrejön, amikor a munkáltató az üzleti tevékenységre vonatkozó intézkedéseket vagy változtatásokat tervez, mint amilyen a gyártási kapacitás megváltoztatása vagy a gyártás összevonása, melyek várhatóan csoportos létszámcsökkentést tesznek szükségessé?

2) Tekintettel arra, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének első albekezdése a konzultáció során az információk megfelelő időben való közlését írja elő, [ezen] irányelv 2. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy ha a munkáltató »csoportos létszámcsökkentéseket tervez«, a konzultáció »megfelelő időben« való kezdeményezésére vonatkozó kötelezettség megköveteli, hogy a konzultációt már azelőtt megkezdjék, hogy a munkáltató pontosan meg tudná határozni és továbbítani tudná a munkavállalók számára az [említett irányelv] 2. cikke (3) bekezdése [első albekezdésének] b) pontjában szereplő információkat?

3) Úgy kell-e értelmezni a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését az irányelv 2. cikkének (4) bekezdésével összefüggésben, hogy abban az esetben, ha a munkáltatót egy másik társaság ellenőrzi, a munkavállalók képviselőivel való konzultáció megkezdésének kötelezettsége akkor jön létre, amikor a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző anyavállalat az e munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók körében csoportos létszámcsökkentést tervez?

4) Ha a vállalatcsoporthoz tartozó leányvállalatnál folytatandó konzultációról van szó, és 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében rögzített csoportos létszámcsökkentés »tervezése« esetén a konzultációk »megfelelő időben« történő megkezdésére vonatkozó kötelezettséget a 2. cikk (4) bekezdésének figyelembevételével kell megítélni, e kötelezettség létrejön-e már akkor, amikor a vállalatcsoport vagy az anyavállalat vezetősége csoportos létszámcsökkentést tervez, azonban e tervek még nem annyira pontosak, hogy valamely ellenőrzött leányvállalat munkavállalóira vonatkoznának, vagy a konzultáció megkezdésére vonatkozó kötelezettség csupán akkor jön létre e leányvállalaton belül, amikor a vállalatcsoport vagy az anyavállalat vezetősége elhatározta, hogy a csoportos létszámcsökkentésre kifejezetten annál a leányvállalatnál kerül sor?

5) Ha a munkáltató olyan vállalkozás (vállalatcsoporthoz tartozó leányvállalat), amely felett a 98/59 irányelv 2. cikkének (4) bekezdése értelmében egy másik vállalkozás (anyavállalat vagy vállalatcsoport vezetősége) gyakorol ellenőrzést, a[z] [említett] 2. cikket […] úgy kell-e értelmezni, hogy az abban szereplő konzultációs eljárást azelőtt le kell zárni, hogy az anyavállalat vagy a vállalatcsoport vezetősége döntést hozna a leányvállalatnál történő csoportos létszámcsökkentésről?

6) Ha a 98/59 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy a leányvállalatnál folytatandó konzultációs eljárást le kell zárni, mielőtt az anyavállalat vagy a vállalatcsoport vezetősége döntést hozna az [e leányvállalat] munkavállalóinak csoportos létszámcsökkentésére vonatkozóan, ebben az összefüggésben a leányvállalatnál történő csoportos létszámcsökkentést közvetlenül elrendelő döntésnek van egyedül meghatározó jelentősége vagy a konzultációs eljárást azelőtt le kell zárni, hogy az anyavállalat vagy a vállalatcsoport vezetősége olyan üzleti vagy stratégiai döntést hozna, amely alapján csoportos létszámcsökkentés az említett leányvállalatnál valószínűsíthetővé válik, de nem lesz végleges és bizonyos?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

31 Az FSC úgy érvel, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben szereplő első négy kérdés elfogadhatatlan, mivel azok nem kapcsolódnak az alapügyhöz. Álláspontja szerint, mivel azon időpont, amikor konzultációt kell kezdeni a munkavállalók képviselőivel, nem szerepel az alapeljárás felpereseinek a kérdést előterjesztő bírósághoz benyújtott kérelmeiben, e kérdésre nem szükséges választ adni az alapügy eldöntéséhez. Az FSC szerint ráadásul a kérelem e tekintetben hipotetikus helyzetre vonatkozik.

32 Emlékeztetni kell arra, hogy az EK 234. cikkel létrehozott eljárás keretében kizárólag az ügyben eljáró és határozathozatalra hivatott nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak megítélése, hogy – tekintettel az ügy különleges jellemzőire – ítélete meghozatalához szükségesnek tartja-e az előzetes döntéshozatalt, és ha igen, a Bíróságnak feltett kérdései relevánsak-e. Következésképpen, amennyiben a feltett kérdések a közösségi jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni (lásd különösen a C-119/05. sz. Lucchini-ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-6199. o.] 43. pontját és a C-12/08. sz. Mono Car Styling ügyben 2009. július 16-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-6653. o.] 27. pontját).

33 Így a Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha a közösségi jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (lásd különösen a C-221/07. sz. Zablocka-Weyhermüller ügyben 2008. december 4-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-9029. o.] 20. pontját és a fent hivatkozott Mono Car Styling ügyben hozott ítélet 28. pontját).

34 Márpedig a jelen esetben meg kell állapítani, hogy – amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból is megállapítható – a nemzeti bíróság a Bíróság számára részletesen leírta az alapügy tényállását és jogi hátterét, valamint azon indokokat, amiért határozatának meghozatalához szükségesnek tartja az első négy előterjesztett kérdés megválaszolását.

35 Következésképpen az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatók.

Az első kérdésről

36 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében szereplő „csoportos létszámcsökkentéseket tervez” kifejezés értelmezését kéri az említett 2. cikkben előírt konzultációs kötelezettség keletkezési időpontjának meghatározása céljából. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság azt tudakolja, hogy a kötelezettség keletkezésének időpontja az, amikor megállapítást nyer, hogy a vállalkozás stratégiai döntései vagy üzleti tevékenységre vonatkozó változtatásai csoportos létszámcsökkentést tesznek szükségessé, vagy az, amikor olyan döntéseket vagy változtatásokat vesznek tervbe, amelyek várhatóan csoportos létszámcsökkentést tesznek szükségessé.

37 Mindenekelőtt rá kell mutatni, hogy a jelen ügy olyan gazdasági és üzleti döntésekre vonatkozik, melyeknek hatása lehet valamely vállalkozás bizonyos számú munkavállalójának foglalkoztatására, nem pedig konkrét munkaviszonyokat közvetlenül megszüntető döntésekre.

38 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy ahogyan az a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdéséből és 3. cikkének (1) bekezdéséből következik, a munkáltatót terhelő konzultációs és értesítési kötelezettség azelőtt keletkezik, hogy a munkavállaló döntést hoz a munkaszerződések felmondásáról (lásd ebben az értelemben a C-188/03. sz. Junk-ügyben 2005. január 27-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-885. o.] 36. és 37. pontját).

Ilyen esetben ugyanis még fennáll a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének, de legalábbis mérséklésének vagy hatásai enyhítésének lehetősége.

39 A 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése kötelezi a munkáltatót, hogy ha „csoportos létszámcsökkentéseket tervez", megfelelő időben kezdeményezzen konzultációt a munkavállalók képviselőivel. Ahogyan arra a főtanácsnok indítványának 48. és 49. pontjában rámutatott, e rendelkezés különböző nyelvi változatainak összevetéséből kitűnik, hogy a közösségi jogalkotó szándéka szerint a konzultációs kötelezettség keletkezése a munkáltatónak a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékához kapcsolódik.

40 A 98/59 irányelv 3. és 4. cikkében szereplő, a csoportos létszámcsökkentés „tervére" vonatkozó utalások megerősítik, hogy ez a szándék keletkezteti az irányelvben, így többek között annak 2. cikkében előírt kötelezettségeket.

41 Ebből következően a 98/59 irányelv említett 2. cikkében előírt konzultációs kötelezettségnek akkor kellene létrejönnie, amikor a munkáltató megfontolja vagy tervbe veszi a csoportos létszámcsökkentést (lásd ebben az értelemben a 284/83. sz., Dansk Metalarbejderforbund és Specialarbejderforbundet i Danmark ügyben 1985. február 12-én hozott ítélet [EBHT 1985., 553. o.] 17. pontját).

42 Hozzá kell tenni azonban, amint ez magából a 98/59 irányelv szövegéből kitűnik, hogy az irányelvben előírt kötelezettségek – többek között a 2. cikkben szereplő konzultációs kötelezettség – olyan helyzetekben is létrejönnek, amikor a csoportos létszámcsökkentés lehetősége nem a munkáltató közvetlen döntésén alapszik.

43 Ezen irányelv 2. cikkének (4) bekezdése ugyanis a munkáltatóra hárítja az irányelvből fakadó konzultációs és tájékoztatási kötelezettség tiszteletben tartását még akkor is, ha

a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntés nem tőle, hanem az őt ellenőrző vállalkozástól származik, mégpedig abban az esetben is, ha a munkáltatót e döntésről nem tájékoztatták azonnal és megfelelő módon.

44 Olyan gazdasági környezetben, amelyet a vállalatcsoportok növekvő száma jellemez, e rendelkezés lehetővé teszi egymást ellenőrző vállalkozások esetén is a 98/59 irányelv célkitűzésének hatékony megvalósulását, vagyis – ahogyan az az irányelv (2) preambulumbekezdésében szerepel – a munkavállalókat csoportos létszámcsökkentés esetén megillető védelem megerősítését (a C-270/05. sz. Athinaïki Chartopoïïa ügyben 2007. február 15-én hozott ítéletének [EBHT 2007., I-1499. o.] 25. pontja).

45 Továbbá ahogyan arra az Egyesült Királyság Kormánya helyesen rámutatott, a konzultációs kötelezettség túl korai létrejötte a 98/59 irányelv célkitűzésével ellentétes hatást váltana ki, például csökkentené a vállalkozások átszerveződésének rugalmasságát, növelné az adminisztratív terheket, és feleslegesen keltene aggodalmat a munkavállalókban állásuk biztonsága tekintetében.

46 Végezetül a munkavállalók képviselőivel való konzultáció hatékonyságának és létezése értelmének az a feltétele, hogy megállapítsák az e konzultáció során figyelembe veendő tényezőket, mivel a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó releváns körülmények meghatározása nélkül lehetetlen a konzultációt megfelelő és céljaival összhangban álló módon lefolytatni. E célok a 98/59 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése szerint a munkaszerződések felmondásának elkerülése vagy a felmondások számának csökkentése, valamint ezek következményeinek enyhítése (lásd a fent hivatkozott Junk-ügyben hozott ítélet 38. pontját). Márpedig amikor a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntés még csupán tervezet, és az elbocsátások csupán valószínűsíthetőek, a konzultáció folytatása szempontjából releváns tényezők pedig nem ismertek, az említett célkitűzések nem érhetők el.

47 Úgy tűnik azonban, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkében előírt konzultációs kötelezettség keletkezésének a csoportos létszámcsökkentést szükségessé tevő stratégiai vagy üzleti döntés meghozatalával való összekapcsolása részben megfosztja e kötelezettséget

a hatékony érvényesüléstől. Ugyanis amint az említett 2. cikk (2) bekezdésének első albekezdéséből kitűnik, a konzultációnak ki kell terjednie többek között a tervezett csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy mérséklésének lehetőségére. Márpedig az olyan konzultáció, amely akkor veszi kezdetét, amikor a csoportos létszámcsökkentést szükségessé tevő döntés már megszületett, érdemben már nem irányulhat az annak elkerülésére szolgáló alternatívák keresésére.

48 Következésképpen meg kell állapítani, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló körülmények között a konzultációs eljárásnak akkor kell elkezdődnie, amikor a munkáltató meghozza a csoportos létszámcsökkentés megfontolását vagy tervbe vételét szükségessé tevő stratégiai vagy üzleti döntést.

49 Ilyen körülmények között az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a vállalatcsoporton belül olyan stratégiai vagy a tevékenység megváltoztatására vonatkozó döntés meghozatala, amely csoportos létszámcsökkentés megfontolására vagy tervbe vételére kényszeríti a munkáltatót, e munkáltatónál kötelezettséget keletkeztet a munkavállalók képviselőivel való konzultációra.

A második kérdésről

50 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a munkáltatónak a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való konzultáció lefolytatására vonatkozó kötelezettségének létrejötte függ-e attól, hogy a munkáltatónak már módjában áll a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában szereplő információknak a munkavállalók képviselőivel való közlése.

51 E rendelkezés szövege világosan kimondja, hogy az említett információkat a munkáltatónak „a konzultáció során megfelelő időben” közölnie kell, annak érdekében, hogy „a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek”.

52 E rendelkezésből következik, hogy ezen információkat közölni lehet a konzultáció során is, nem szükségszerűen annak megkezdésekor.

53 Ugyanis ahogyan arra a főtanácsnok indítványának 64. és 65. pontjában rámutatott, e rendelkezés logikája az, hogy a munkáltató a konzultáció során folyamatosan közölje a releváns információkat a munkavállalók képviselőivel. Bizonyos rugalmasság elengedhetetlen, mivel egyrészt ezen információk esetleg csupán a konzultáció különböző időpontjaiban válnak elérhetővé, amiből következően a munkáltatónak az eljárás során lehetősége és kötelezettsége van azok kiegészítésére. Másrészt a munkáltató e kötelezettségének célja az, hogy a munkavállalók képviselői a lehető legteljesebb mértékben és leghatékonyabban közreműködhessenek a konzultációs eljárásban, és ehhez az említett eljárás utolsó pillanatáig minden új releváns információt meg kell kapniuk.

54 Ebből következik, hogy a konzultáció kezdete nem függhet attól, hogy a munkáltatónak módjában áll-e közölni a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában szereplő összes információt a munkavállalók képviselőivel.

55 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésre tehát azt a választ kell adni, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való konzultáció megkezdésére vonatkozó kötelezettség létrejötte nem függ attól, hogy a munkáltatónak módjában áll-e közölni a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában szereplő összes információt a munkavállalók képviselőivel.

A harmadik és negyedik kérdésről

56 Harmadik és negyedik kérdésével, amelyeket célszerű együtt megválaszolni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében egyrészt azt kérdezi, hogy úgy kell-e értelmezni a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését az irányelv 2. cikke (4) bekezdésének első albekezdésével összefüggésben, hogy anyavállalatból és egy vagy több leányvállalatból álló vállalatcsoport esetében a munkavállalók képviselőivel való konzultációra vonatkozó kötelezettség akkor jön létre, amikor akár a munkáltató akár a munkáltatót ellenőrző anyavállalat tervbe veszi a csoportos létszámcsökkentést, másrészt pedig azt, hogy a konzultáció megkezdésére vonatkozó kötelezettség létrejötte megköveteli-e, hogy azonosítsák azt a leányvállalatot, amelynél a létszámcsökkentésre várhatóan sor fog kerülni.

57 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) és (3) bekezdése, valamint 3. cikkének (1) és (2) bekezdése értelmében a tájékoztatásra, konzultációra és értesítésre vonatkozó kötelezettségek egyedüli címzettje a munkáltató, vagyis az a természetes vagy jogi személy, aki munkaviszonyban áll azokkal a munkavállalókkal, akiknek elbocsátása várható.

58 A munkáltatót ellenőrző vállalkozás nem minősül munkáltatónak még akkor sem, ha a munkáltatóra nézve kötelező döntéseket hozhat.

59 Ahogyan azt az Európai Közösségek Bizottsága hangsúlyozza, egyrészt a vállalatcsoport vezetésének szervezése belső ügy, másrészt sem a 75/129 irányelvnek, sem a 98/59 irányelvnek nem célja korlátozni az ilyen vállalatcsoport szabadságát abban, hogy az igényei szerint neki legmegfelelőbbnek tűnő módon szervezze tevékenységét (lásd ebben az értelemben a 75/129 irányelvre vonatkozóan a C-449/93. sz. Rockfon-ügyben 1995. december 7-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-4291. o.] 21. pontját).

60 A Bíróság megállapította, hogy akárcsak a 75/129 irányelv, a 98/59 irányelv is csupán részben harmonizálja a munkavállalókat csoportos létszámcsökkentés esetén megillető védelemre vonatkozó szabályokat. Az irányelvnek tehát nem célja, hogy egészében harmonizálja a munkavállalók vállalkozáson belüli képviseletének tagállami rendszereit (lásd a 75/129 irányelvre vonatkozóan a C-383/92. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 1994. június 8-án hozott ítélet [EBHT 1994., I-2479. o.] 25. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

61 Ahogyan arra az alapeljárás felperesei rámutatnak, e részleges harmonizáció keretében a közösségi jogalkotó a 92/56 irányelv, majd a 98/59 irányelv elfogadásával a korábbi szabályozás hézagait szándékozta betölteni, és pontosítani kívánta a vállalatcsoporthoz tartozó munkáltatók kötelezettségeit. Ezért a 98/59 irányelv 2. cikkének (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a konzultációs kötelezettség attól függetlenül vonatkozik a munkáltatóra, hogy a csoportos létszámcsökkentére vonatkozó döntés tőle vagy az őt ellenőrző vállalkozástól származik.

62 Következésképpen a 98/59 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének és (4) bekezdése első albekezdésének azon értelmezését kell elfogadni, amely szerint mindig az érintett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatót terheli a munkavállalók képviselőivel való konzultáció folytatásának kötelezettsége, függetlenül attól, hogy tőle vagy az anyavállalattól származik az a döntés, amely következtében megfontolta vagy tervbe vette a csoportos létszámcsökkentést.

63 Ami e kötelezettség keletkezésének időpontját illeti, ahogyan azt a finn kormány megjegyzi, a munkavállalók képviselőivel való konzultáció nyilvánvalóan csak akkor kezdődhet meg, ha ismert az a vállalkozás, amelynél a csoportos létszámcsökkentésre várhatóan sor fog kerülni. Ugyanis amikor a vállalatcsoport anyavállalata olyan döntést hoz, amely hatással lehet e csoport munkavállalóinak foglalkoztatására, az a leányvállalat köteles munkáltatóként konzultációt kezdeményezni a munkavállalók képviselőivel, amelynek munkavállalóit a csoportos létszámcsökkentés várhatóan érinteni fogja. Ezért nem lehetséges konzultációt kezdeményezni mindaddig, amíg az említett leányvállalatot nem azonosították.

64 Ezenkívül ami a konzultáció céljait illeti, a 98/59 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében e konzultáció kiterjed legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak. Márpedig ahhoz, hogy az e kérdésekre vonatkozó konzultációnak értelme legyen, tudni kell, mely leányvállalat munkavállalóit fogja érinteni a tervezett csoportos létszámcsökkentés.

65 Ilyen körülmények között az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik és negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését ugyanezen irányelv 2. cikke (4) bekezdésének első albekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy anyavállalatból és egy vagy több leányvállalatból álló vállalatcsoport esetében a munkavállalók képviselőivel való konzultációra vonatkozó kötelezettség csak akkor jön létre a munkáltatói jogkört gyakorló leányvállalatnál, amikor azonosították ezt a leányvállalatot, amelynél a csoportos létszámcsökkentésre várhatóan sor fog kerülni.

Az ötödik és a hatodik kérdésről

66 Ötödik és hatodik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság a 98/59 irányelv 2. cikke (1) bekezdésében előírt konzultációs eljárás lezárásának időpontját illetően kér felvilágosítást, olyan esetre vonatkozóan, amikor az anyavállalatból és egy vagy több leányvállalatból álló vállalatcsoporton belül az esetlegesen vagy szükségszerűen csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntést az anyavállalatnál hozzák meg.

67 Ahogyan az a harmadik és negyedik kérdésre adott válasz keretében megállapítást nyert, a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében előírt konzultációs kötelezettség kizárólag a munkáltatót terheli.

68 Ugyanis ezen irányelv egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, hogy az anyavállalatnál keletkeztetne ilyen kötelezettséget.

69 Ebből következik, hogy mindig a leányvállalatot, mint munkáltatót terheli a tervezett csoportos létszámcsökkentéssel várhatóan érintett munkavállalók képviselőivel való konzultáció folytatásának kötelezettsége, és adott esetben maga viseli az annak megszegéséből származó következményeket, ha őt az ilyen létszámcsökkentést szükségessé tevő döntésről az anyavállalat nem tájékoztatta azonnal és megfelelően.

70 A konzultációs eljárás lezárásának időpontjára vonatkozóan a Bíróság már megállapította, hogy amikor a 98/59 irányelv alkalmazására kerül sor, a munkaszerződést csak a konzultációs eljárás befejezése után lehet felmondani, vagyis miután a munkáltató teljesítette az irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségeit (lásd a fent hivatkozott Junk-ügyben hozott ítélet 45. pontját). Ebből következik, hogy a munkavállalók szerződésének felmondására vonatkozó döntés meghozatala előtt a konzultációs eljárást le kell zárni.

71 Ezen ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló vállalatcsoport esetén az anyavállalat olyan döntése, amely közvetlenül kötelezi valamelyik leányvállalatát a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók munkaszerződésének felmondására, csak a leányvállalatnál lefolytatott konzultációs eljárás lezárása után hozható meg, ellenkező esetben ugyanis a leányvállalat – mint munkáltató – ki lesz téve a konzultációs eljárás be nem tartásából származó következményeknek.

72 A fenti megfontolásokra tekintettel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett ötödik és hatodik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését ugyanezen irányelv 2. cikkének (4) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy vállalatcsoport esetén a csoportos létszámcsökkentéssel érintett leányvállalatnál folytatott konzultációnak le kell zárulnia, mielőtt az említett leányvállalat – adott esetben az anyavállalat közvetlen utasításának eleget téve – felmondja a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók munkaszerződését.

A költségekről

73 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

1) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a vállalatcsoporton belül olyan stratégiai vagy a tevékenység megváltoztatására vonatkozó döntés meghozatala, amely csoportos létszámcsökkentés megfontolására vagy tervbe vételére kényszeríti a munkáltatót, e munkáltatónál kötelezettséget keletkeztet a munkavállalók képviselőivel való konzultációra.

2) A tervezett csoportos létszámcsökkentésről való konzultáció megkezdésére vonatkozó kötelezettség létrejötte nem függ attól, hogy a munkáltatónak módjában áll-e közölni a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában szereplő összes információt a munkavállalók képviselőivel.

3) A 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését ugyanezen irányelv 2. cikke (4) bekezdésének első albekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy anyavállalatból és egy vagy több leányvállalatból álló vállalatcsoport esetében a munkavállalók képviselőivel való konzultációra vonatkozó kötelezettség csak akkor jön létre a munkáltatói jogkört gyakorló leányvállalatnál, amikor azonosították ezt a leányvállalatot, amelynél a csoportos létszámcsökkentésre várhatóan sor fog kerülni.

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

Aláírások