Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

13 päivänä heinäkuuta 2023*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden joukkovähentäminen – Direktiivi 98/59/EY – Tiedottaminen ja neuvottelu – 2 artiklan 3 kohdan toinen alakohta – Työntekijöiden joukkovähentämistä harkitsevan työnantajan velvollisuus toimittaa toimivaltaiselle viranomaiselle jäljennös työntekijöiden edustajille ilmoitetuista tiedoista – Tarkoitus – Kyseisen velvollisuuden noudattamatta jättämisen seuraukset

Asiassa C-134/22,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 27.1.2022 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 1.3.2022, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

MO

vastaan

SM, joka toimii selvittäjänä G GmbH:n maksukyvyttömyysmenettelyssä,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Prechal sekä tuomarit M. L. Arastey Sahún, F. Biltgen (esittelevä tuomari), N. Wahl ja J. Passer,

julkisasiamies: P. Pikamäe,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– MO, edustajanaan C. Schomaker, Rechtsanwalt,

– SM, joka toimii selvittäjänä G GmbH:n maksukyvyttömyysmenettelyssä, edustajanaan M. Stahn, Rechtsanwalt,

– Euroopan komissio, asiamiehinään B.-R. Killmann ja D. Recchia,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

kuultuaan julkisasiamiehen 30.3.2023 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 1998, L 225, s. 16) 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain MO ja G GmbH:n maksukyvyttömyysmenettelyssä selvittäjänä toimiva SM ja joka koskee työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä toteutetun MO:n irtisanomisen pätevyyttä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 98/59 II jaksoon, jonka otsikko on ”Tiedottaminen ja neuvottelu”, kuuluvan 2 artiklan 1–3 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

2. 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.

– –

3. Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa:

a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja

b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:
   i) suunnitellun vähentämisen syyt;
   ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;
   iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;
   iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa;
   v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta;
   vi) laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki muut mahdolliset korvaukset vähentämisistä, paitsi ne korvaukset, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä.

Työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot.”

4 Direktiivin III jaksoon, jonka otsikko on ”Joukkovähentämismenettely”, sisältyvän 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”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.”

5 Direktiivin 4 artiklan, joka myös sisältyy direktiivin III jaksoon, 1–3 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.

3. Jos 1 kohdassa tarkoitettu alkuperäinen määräaika on lyhyempi kuin 60 päivää, jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet pidentää sen 60 päiväksi ilmoituksesta lukien, jos on todennäköistä, että suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvia ongelmia ei kyetä ratkaisemaan alkuperäisessä määräajassa.

Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle edellä säädettyä laajemmatkin valtuudet pidentämiseen.

Työnantajalle on ilmoitettava pidennyksestä ja sen perusteista ennen 1 kohdassa tarkoitetun alkuperäisen määräajan päättymistä.”

Saksan oikeus

6 Siviilikoodeksin (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB) 134 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Lakisääteisen kiellon vastainen oikeustoimi on pätemätön, jollei laista muuta johdu.”

7 Irtisanomissuojasta annetun lain (Kündigungsschutzgesetz), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasian tosiseikkoihin, 17 §:n 1–3 momentissa säädetään seuraavaa:

”(1) Työnantajan on toimitettava työvoimatoimistolle ilmoitus ennen kuin se

– –

2. yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 60 ja vähemmän kuin 500 työntekijää, irtisanoo 10 prosenttia yrityksen palveluksessa tavallisesti olevista työntekijöistä tai enemmän kuin 25 työntekijää

– –

30 vuorokauden aikana. Irtisanomisiin rinnastetaan muut työsuhteen päättämiset, jotka työnantaja toteuttaa.

(2) Jos työnantaja aikoo toteuttaa irtisanomisia, joista on edellä 1 momentin mukaan ilmoitettava, sen on annettava yritysneuvostolle hyvissä ajoin tarkoituksenmukaiset tiedot ja erityisesti ilmoitettava sille kirjallisesti

1. suunniteltujen irtisanomisten syyt

2. irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä ja ammattiryhmät

3. tavallisesti palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä ja ammattiryhmät

4. ajanjakso, jonka kuluessa irtisanomiset on määrä toteuttaa

5. irtisanottavien työntekijöiden valintaperusteet ja

6. perusteet, jotka koskevat mahdollisesti maksettavien korvausten laskemista.

– –

(3) Työnantajan on samanaikaisesti toimitettava työvoimatoimistolle jäljennös yritysneuvostolle annetusta ilmoituksesta; siinä on oltava ainakin edellä 2 momentin ensimmäisen virkkeen 1–5 kohdassa tarkoitetut tiedot. Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus on laadittava kirjallisesti ja siihen on liitettävä yritysneuvoston lausunto irtisanomisista. Jos yritysneuvoston lausuntoa ei ole, ilmoitus on pätevä, jos työnantaja osoittaa uskottavasti, että se on vähintään kaksi viikkoa ennen ilmoituksen toimittamista antanut yritysneuvostolle edellä 2 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetut tiedot, ja esittää neuvottelujen tilan. Ilmoituksessa on oltava tiedot työnantajan nimestä sekä yrityksen kotipaikasta ja luonteesta sekä lisäksi suunniteltujen irtisanomisten syyt, irtisanottavien ja tavallisesti palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä ja ammattiryhmät, ajanjakso, jonka kuluessa irtisanomiset on määrä toteuttaa, ja irtisanottavien työntekijöiden valintaperusteet. Ilmoituksessa on lisäksi yritysneuvoston suostumuksella annettava työnvälitystä varten tiedot irtisanottavien työntekijöiden sukupuolesta, iästä, ammatista ja kansalaisuudesta. Työnantajan on toimitettava yritysneuvostolle jäljennös ilmoituksesta. Yritysneuvosto voi antaa työvoimatoimistolle muita lausuntoja. Sen on toimitettava työnantajalle jäljennös lausunnosta.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

8 Pääasian valittaja oli ollut G GmbH:n palveluksessa vuodesta 1981.

9 Maksukyvyttömyysasioissa toimivaltainen tuomioistuin aloitti 1.10.2019 G GmbH:n hakemuksesta tätä koskevan maksukyvyttömyysmenettelyn ja nimesi pääasian vastapuolen tätä menettelyä varten selvittäjäksi. Kansallisen lainsäädännön mukaan pääasian vastapuoli toimi menettelyn aikana G GmbH:n työntekijöiden työnantajana.

10 Sitten 17.1.2020 päätettiin, että G GmbH lopettaisi kokonaan toimintansa viimeistään 30.4.2020 ja että yli 10 prosenttia sen palveluksessa olleista 195 työntekijästä irtisanottaisiin ajanjaksolla 28.–31.1.2020.

11 Samoin 17.1.2020 aloitettiin menettely neuvottelujen käymiseksi työntekijöiden edustajana toimineen yritysneuvoston kanssa. Näiden neuvottelujen yhteydessä yritysneuvostolle ilmoitettiin kirjallisesti direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa tarkoitetut tiedot. On kuitenkin riidatonta, ettei tästä kirjallisesta ilmoituksesta toimitettu mitään jäljennöstä toimivaltaiselle viranomaiselle, tässä tapauksessa Agentur für Arbeit Osnabrückille (Osnabrückin työvoimatoimisto, Saksa).

12 Yritysneuvosto totesi 22.1.2020 lopullisessa lausunnossaan, ettei se nähnyt mitään mahdollisuutta välttää suunniteltuja irtisanomisia.

13 Suunnitellusta työntekijöiden joukkovähentämisestä ilmoitettiin 23.1.2020 irtisanomissuojasta annetun lain ja direktiivin 98/59 3 artiklan mukaisesti Osnabrückin työvoimavirastolle, joka ilmoitti vastaanottaneensa sen 27.1.2020. Tämän jälkeen kyseinen työvoimatoimisto vahvisti suunnitellun vähentämisen kohteena olleiden 153 työntekijän neuvontaa koskeneiden tapaamisten ajankohdiksi 28. ja 29.1.2020.

14 Pääasian valittajalle ilmoitettiin kirjeellä, jonka tämä vastaanotti 28.1.2020, että hänen työsopimuksensa G GmbH:n kanssa irtisanottaisiin päättyväksi 30.4.2020.

15 Pääasian valittaja nosti toimivaltaisessa työtuomioistuimessa kanteen sen toteamiseksi, ettei hänen työsuhdettaan ollut irtisanottu. Kanteensa tueksi hän väitti, ettei yritysneuvostolle 17.1.2020 osoitetusta ilmoituksesta ollut toimitettu mitään jäljennöstä toimivaltaiselle työvoimatoimistolle, vaikka tällainen toimittaminen, jota edellytetään sekä direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa että irtisanomissuojasta annetun lain 17 §:n 3 momentissa, oli irtisanomisen pätevyyden edellytys.

16 Pääasian vastapuoli puolestaan väitti, että kyseessä ollut irtisanominen oli pätevä, koska irtisanomissuojasta annetun lain 17 §:n 3 momentilla ei – toisin kuin muilla tämän saman pykälän säännöksillä – ole tarkoitus suojella joukkovähentämisen kohteena olevia työntekijöitä tai välttää irtisanomisia. Pääasian vastapuolen mielestä sillä, että kyseisen säännöksen mukaan asianomaiselle työvoimatoimistolle on toimitettava jäljennös yritysneuvostolle annetusta ilmoituksesta, on ainoastaan tarkoitus informoida kyseistä työvoimatoimistoa suunnitelluista irtisanomisista. Kyseisellä toimittamisella ei voida suojella asianomaisia työntekijöitä joukkovähentämiseltä, koska työvoimatoimisto ei voi päätellä kyseisestä ilmoituksesta, mitä mahdollisuuksia yritysneuvosto näkee siinä, että suunnitellut irtisanomiset voidaan välttää, eikä jäljennöksen toimittaminen kyseisestä ilmoituksesta vaikuta mitenkään työnantajan ja yritysneuvoston välisiin neuvotteluihin.

17 Pääasian valittajan kanne hylättiin niin ensimmäisessä kuin toisessakin oikeusasteessa, jolloin tämä teki Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtiin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa), joka on ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin.

18 Kyseinen tuomioistuin katsoo, että se, että työvoimatoimisto ei saanut jäljennöstä yritysneuvostolle tämän kanssa käytyjen neuvottelujen yhteydessä toimitetusta ilmoituksesta, merkitsee irtisanomissuojasta annetun lain 17 §:n 3 momentin, jolla direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toinen alakohta on saatettu osaksi kansallista oikeutta, rikkomista. Tässä direktiivissä tai kansallisessa oikeudessa ei kuitenkaan säädetä tällaisen rikkomisen osalta nimenomaisesta seuraamuksesta. Kyseinen tuomioistuin katsoo, että tällaisissa tapauksissa sen on vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteita noudattaen huolehdittava siitä, että unionin oikeuden rikkomisesta määrätään seuraamus niiden aineellisten ja menettelyllisten sääntöjen mukaisesti, jotka vastaavat niitä aineellisia ja menettelyllisiä sääntöjä, joita sovelletaan luonteeltaan ja vakavuudeltaan samanlaisiin kansallisen oikeuden rikkomisiin, ja että seuraamus on tehokas, oikeasuhteinen ja varoittava. Näitä periaatteita soveltaen sama tuomioistuin on jo todennut useaan otteeseen, että työnantajalle joukkovähentämisten yhteydessä kuuluvien muiden kuin niiden velvollisuuksien, joista säädetään irtisanomissuojasta annetun lain 17 §:n 3 momentissa, laiminlyönnit johtavat työntekijöiden sen suojan johdosta, joka kyseisillä velvollisuuksilla on tarkoitus varmistaa, BGB:n 134 §:n mukaan irtisanomisen pätemättömyyteen.

19 Siltä osin kuin kyse on irtisanomissuojasta annetun lain 17 §:n 3 momentin rikkomisesta, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kuitenkin epävarma siitä, voiko myös tällainen rikkominen johtaa kyseiseen pätemättömyyteen. Se katsoo nimittäin, että jotta tällaista säännöstä voitaisiin pitää BGB:n 134 §:ssä tarkoitettuna kieltosäännöksenä, on tarpeen selvittää, onko kyseisellä 17 §:n 3 momentilla tarkoitus antaa yksilöllistä suojaa joukkovähentämismenettelyn kohteena oleville työntekijöille, mikä edellyttää siis direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan tulkintaa.

20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo tältä osin, että tämän viimeksi mainitun säännöksen tarkoituksena voisi olla, kun otetaan huomioon direktiivin 98/59 tavoite suojella työntekijöitä joukkovähentämistilanteissa, edistää työnantajan, joukkovähentämisiä koskevien ilmoitusten osalta toimivaltaisen viranomaisen ja työntekijöiden edustajien yhteistä toimintaa. Tällainen tarkoitus edellyttää kuitenkin, että toimivaltaista viranomaista informoidaan mahdollisimman aikaisin suunnitelmasta irtisanoa suuri määrä työntekijöitä. Tältä kannalta katsoen direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toista alakohtaa voitaisiin tulkita siten, että siinä annetaan asianomaisille työntekijöille yksilöllistä suojaa.

21 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan on kuitenkin olemassa myös vastakkaista näkemystä tukevia argumentteja. Se toteaa tältä osin, että neuvottelumenettely edeltää joukkovähentämisestä ilmoittamista, joten ilmoituksen lähettämisellä yritysneuvostolle neuvotteluprosessin alussa ei vielä voi olla todellista vaikutusta työvoimaviranomaisen toimintaan työntekijöiden sijoittamisessa muualle. Direktiivissä 98/59 liitetään toimivaltaisen viranomaisen toimenpiteet vasta siihen, kun työnantaja ilmoittaa suunnitellusta joukkovähentämisestä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti. Sitä vastoin ajankohtana, jona kyseistä ilmoitusta edeltävä direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa säädetty toimittaminen on toteutettava, eli ennen työntekijöiden kanssa käytävien neuvottelujen päättymistä, ei ole vielä lopullisesti selvää, pääsevätkö työntekijät työmarkkinoille, kuinka moni heistä mahdollisesti pääsee sinne ja minä ajankohtana, eikä selvää ole myöskään se, mistä työntekijöistä on kyse. Tältä kannalta katsottuna viimeksi mainittu säännös on luonteeltaan vain menettelyllinen, eikä tämän säännöksen, sellaisena kuin se on saatettu osaksi Saksan oikeutta, rikkominen siis merkitsisi silloinkaan, kun vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteet otetaan huomioon, joukkovähentämisen kohteena olevan yksittäisen työntekijän irtisanomisen pätemättömyyttä.

22 Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Millainen tarkoitus on direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisella alakohdalla, jonka mukaan työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on [mainitun 3 kohdan] ensimmäisen alakohdan b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

23 Kuten tämän tuomion 16–21 kohtaan sisältyvistä täsmennyksistä ilmenee, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy unionin tuomioistuimelta, millainen tarkoitus on direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisella alakohdalla, jossa työnantaja velvoitetaan toimittamaan toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on kyseisen artiklan ensimmäisen kohdan b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot. Näin tehdessään kyseinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, mitä oikeudellisia seurauksia voi kansallisen oikeuden mukaan sekä tehokkuus- ja vastaavuusperiaatteiden kannalta liittyä kyseisen velvollisuuden laiminlyöntiin, kun mainitussa direktiivissä ei esitetä tältä osin täsmennyksiä.

24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee näin ollen kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toista alakohtaa tulkittava siten, että työnantajalle kuuluvalla velvollisuudella toimittaa toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on kyseisen direktiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot, on tarkoitus antaa yksilöllistä suojaa joukkovähentämisten kohteena oleville työntekijöille.

25 Tähän kysymykseen vastaamiseksi on aluksi muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännöksen tulkitsemiseksi on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto myös asiayhteys ja sillä säännöstöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös on. Myös unionin oikeuden säännöksen syntyhistoriasta voi ilmetä sen tulkinnan kannalta merkityksellisiä seikkoja (tuomio 2.9.2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

26 Ensinnäkin direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan sanamuodosta, jonka mukaan ”työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot”, on todettava, ettei siihen sisälly seikkoja, jotka voisivat selventää kyseisessä säännöksessä säädetyn toimittamisvelvollisuuden tarkoitusta.

27 Toiseksi on siis tutkittava asiayhteyttä, johon direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toinen alakohta kuuluu.

28 Tältä osin on yhtäältä todettava, että mainittu säännös ei sisälly direktiivin III jaksoon, jonka otsikko on ”Joukkovähentämismenettely”, vaan direktiivin II jaksoon, jonka otsikko on ”Tiedottaminen ja neuvottelu” ja jossa säännellään, kuten direktiivin 2 artiklan 1 kohdasta ilmenee, menettelyä neuvottelujen käymiseksi työntekijöiden edustajien kanssa silloin, kun työnantaja harkitsee joukkovähentämistä. Niinpä direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisessa

alakohdassa tarkoitetut tiedot on toimitettava vaiheessa, jossa joukkovähentämisiä vain ”harkitaan” ja jossa menettely neuvottelujen käymiseksi työntekijöiden edustajien kanssa on vasta aloitettu eikä vielä saatettu päätökseen.

29 Direktiivin 98/59 2 artiklan 2 kohdan mukaan työntekijöiden edustajien kanssa käytävien neuvottelujen tavoitteena on välttää työsopimusten irtisanomisia tai vähentää irtisanomisten määrää sekä pienentää niiden seurauksia. Lisäksi näiden neuvottelujen tarkoitus ja tehokkuus edellyttävät, että vahvistetaan merkitykselliset tekijät, jotka on otettava huomioon niiden kuluessa (tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08, EU:C:2009:533, 46 kohta).

30 Unionin tuomioistuin on lisäksi täsmentänyt, että direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan b alakohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa neuvottelujen kuluessa, eikä niitä ole välttämättä annettava neuvottelujen järjestämiseksi toteutettavan menettelyn alkamisajankohtana, sillä tietty joustavuus on tarpeen, kun otetaan huomioon muun muassa se, että työnantajan tämän velvollisuuden tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden edustajien mahdollisimman täydellinen ja tehokas osallistuminen neuvottelumenettelyyn, ja jotta näin olisi, uudet merkitykselliset tiedot on annettava neuvottelujen viimeiseen hetkeen saakka (ks. vastaavasti tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08, EU:C:2009:533, 52 ja 53 kohta).

31 Tästä seuraa, että tiedot, jotka työnantajan on annettava työntekijöiden edustajille, voivat kehittyä ja muuttua ajan kuluessa, jotta viimeksi mainitut voivat tehdä rakentavia ehdotuksia (ks. vastaavasti tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08, EU:C:2009:533, 51 kohta).

32 Edellä esitetystä seuraa, että direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettu tietojen toimittaminen mahdollistaa toimivaltaiselle viranomaiselle vain sen, että se saa käsityksen suunnitellun vähentämisen syistä, vähennettävien työntekijöiden lukumäärästä ja ryhmistä, tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärästä sekä ryhmistä, joihin he kuuluvat, ajasta, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa, ja suunnitelluista perusteista, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta.

33 Kyseinen viranomainen ei näin ollen voi luottaa täysin näihin tietoihin valmistellakseen toimenpiteitä, jotka kuuluvat sen toimivaltaan joukkovähentämisen yhteydessä.

34 Toisaalta on todettava, että toimivaltaiselle viranomaiselle ei ole annettu mitään aktiivista roolia menettelyssä neuvottelujen käymiseksi työntekijöiden edustajien kanssa. Direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan mukaan nimittäin se vain vastaanottaa jäljennöksen kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot, kun taas direktiivin III jaksoon, jonka otsikko on ”Joukkovähentämismenettely”, sisältyvissä 3 ja 4 artiklassa sille annetaan kyseinen aktiivinen rooli.

35 Niinpä direktiivin 98/59 3 ja 4 artiklassa säädetään, että joukkovähentämissuunnitelmista on ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle ja että joukkovähentäminen saadaan toteuttaa vasta tietyn määräajan jälkeen, joka kyseisen viranomaisen on käytettävä pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat (tuomio 21.12.2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, 40 kohta). Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 34 kohdassa, kyseisellä ilmoitusvelvollisuudella pyritään siihen, että toimivaltainen viranomainen

voi kaikkien työnantajan sille toimittamien tietojen perusteella selvittää mahdollisuuksia rajoittaa joukkovähentämisen kielteisiä seurauksia toimenpiteillä, jotka perustuvat tietoihin niistä työmarkkinoista ja toimialasta, joilla joukkovähentäminen toteutetaan. Sitä vastoin direktiivin 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettu kyseessä olevista tiedoista annettavan jäljennöksen toimittaminen kyseiselle viranomaiselle ei käynnistä määräaikaa, jota työnantajan on noudatettava, eikä synnytä velvollisuutta toimivaltaiselle viranomaiselle.

36 Niinpä direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettu tietojen toimittaminen toimivaltaiselle viranomaiselle toteutetaan vain informointi- ja valmistelutarkoituksissa, jotta toimivaltainen viranomainen voi tarvittaessa käyttää tehokkaasti direktiivin 4 artiklassa säädettyjä valtuuksiaan. Näin ollen velvollisuudella toimittaa tietoja toimivaltaiselle viranomaiselle on tarkoitus antaa tälle mahdollisuus ennakoida niin pitkälti kuin mahdollista kielteisiä suunniteltujen joukkovähentämisten seurauksia, jotta se voi tehokkaasti pyrkiä ratkaisemaan ongelmat, joita kyseisistä vähentämisistä aiheutuu, näistä vähentämisistä ilmoituksen saatuaan.

37 Kun otetaan huomioon kyseisen tietojen toimittamisen tarkoitus ja se, että tiedot toimitetaan vaiheessa, jossa työnantaja vasta harkitsee joukkovähentämisiä, toimivaltaisen viranomaisen toiminnalla ei ole tarkoitus – kuten julkisasiamies on korostanut ratkaisuehdotuksensa 51 kohdassa – käsitellä kunkin työntekijän yksilöllistä tilannetta vaan sen tarkoituksena on kokonaisvaltaisesti arvioida suunniteltuja joukkovähentämisiä. Unionin tuomioistuin on sitä paitsi jo todennut, että direktiivin 98/59 2 artiklassa säädetty oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi on perustettu työntekijöille ryhmänä ja se on luonteeltaan kollektiivinen (tuomio 6.7.2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, 42 kohta). Tästä seuraa, että direktiivin 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa annetaan työntekijöille kollektiivista eikä yksilöllistä suojaa.

38 Kolmanneksi on katsottava direktiivin 98/59 päätarkoituksesta, että se tukee edellisessä kohdassa todettua. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä nimittäin ilmenee, että tämä tarkoitus on se, että työntekijöiden edustajia kuullaan ja toimivaltaiselle viranomaiselle tiedotetaan ennen joukkovähentämistä (tuomio 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Kun työntekijöiden edustajien kanssa käydään neuvotteluja, joissa käsitellään – kuten direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa muistutetaan – mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi, toimivaltaisen viranomaisen informoiminen tästä varmistetaan direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa.

39 Neljänneksi direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan syntyhistoriasta on muistutettava, että – kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 37 kohdassa –, direktiivillä 98/59 laadittiin uudelleen 17.2.1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (EYVL 1975, L 48, s. 29). Viimeksi mainitun direktiivin valmisteluasiakirjoista ilmenee, että sen 2 artiklan 3 kohdan toiseen alakohtaan sisältyvää velvollisuutta toimittaa toimivaltaiselle viranomaiselle työntekijöiden edustajille annetut tiedot ehdotettiin, koska tällainen velvollisuus katsottiin hyödylliseksi, jotta toimivaltaiset viranomaiset voivat välittömästi saada tiedon tilanteesta, jolla voi olla ratkaiseva vaikutus työmarkkinoihin, ja valmistautua mahdollisesti tarvittaviin toimenpiteisiin (neuvoston asiakirja 754/74).

40 Tästä seuraa, että direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan syntyhistoriakin tukee toteamusta, jonka mukaan kyseisessä säännöksessä tarkoitetusta tietojentoimittamisvelvollisuudesta on säädetty tämän tuomion 36 kohdassa mieleen palautettuja informointi- ja valmistelutarkoituksia varten.

41 Edellä esitetyn perusteella ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 2 artiklan 3 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että työnantajalle kuuluvalla velvollisuudella toimittaa toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on kyseisen direktiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot, ei ole tarkoitus antaa yksilöllistä suojaa joukkovähentämisten kohteena oleville työntekijöille.

Oikeudenkäyntikulut

42 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin 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 unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toista alakohtaa

on tulkittava siten, että

työnantajalle kuuluvalla velvollisuudella toimittaa toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on kyseisen direktiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot, ei ole tarkoitus antaa yksilöllistä suojaa joukkovähentämisten kohteena oleville työntekijöille.

Allekirjoitukset