

Asia C-496/22**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä****Jättämispäivä:**

22.7.2022

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Curtea de Apel București (Romania)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

22.6.2022

Valittaja:

EI

Vastapuoli:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Pääasian kohde

Valitus, jolla EI hakee muutosta Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Bukarestin alioikeus, työtä ja sosiaaliturvaa koskevien riita-asioiden jaosto, Romania) tuomioon ja vaatii, että päätös, jolla vastapuoli joukkovähentämismenettelyn yhteydessä irtisanoi EI:n työsopimuksen, todetaan lainvastaiseksi ja perusteettomaksi.

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeudellinen perusta

SEUT 267 artiklan nojalla pyydetään ennakkoratkaisua direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 6 artiklan tulkinnasta

Ennakkoratkaisukysymykset

1) Ovatko työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 98/59/EY 1 artiklan [1 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohta] ja 6 artikla, kun niitä luetaan saman

direktiivin johdanto-osan 2 ja 6 perustelukappaleen valossa, esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työnantaja ei ole velvollinen kuulemaan joukkovähentämismenettelyn kohteena olevia työntekijöitä, koska näillä ei ole etukäteen nimettyjä edustajia eikä oikeudellista velvollisuutta nimetä sellaisia?

2) Onko työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 98/59/EY 1 artiklan [1 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohtaa] ja 6 artiklaa, kun niitä luetaan saman direktiivin johdanto-osan 2 ja 6 perustelukappaleen valossa, tulkittava siten, että edellä kuvatussa tilanteessa työnantajalla on kaikkia joukkovähentämismenettelyn kohteena olevia työntekijöitä koskeva tiedottamis- ja kuulemisvelvollisuus?

Unionin oikeussäännöt, joihin viitataan

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu direktiivi 98/59/EY (EYVL L 225, s. 16), johdanto-osan 2, 6 ja 12 perustelukappale, 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohta, 2 artiklan 3 kohta ja 6 artikla

Kansalliset oikeussäännöt, joihin viitataan

Työkoodeksista annettu laki nro 53/2003 (legea nr. 53/2003 privind Codul muncii), erityisesti sen 69 §, jossa säädetään muun muassa, että työnantaja, joka aikoo ryhtyä joukkovähentämismenettelyyn, on velvollinen käynnistämään neuvottelut ammattijärjestön tai tapauksen mukaan työntekijöiden edustajien kanssa; 71 §, jonka mukaan ammattijärjestö tai tapauksen mukaan työntekijöiden edustajat voivat ehdottaa työnantajalle toimia irtisanomisten välttämiseksi tai irtisanottavien työntekijöiden lukumäärän vähentämiseksi, ja 221 §, jonka mukaan silloin, kun kyse on työnantajasta, jonka palveluksessa on enemmän kuin 20 työntekijää ja jonka työntekijät eivät ole laissa säädetyn mukaisesti järjestäytyneet heitä edustaviksi ammattiyhdistyksiksi, työntekijöiden etua voivat ajaa ja suojata heidän nimenomaisesti tähän tarkoitukseen valitsemansa ja nimeämänsä edustajat.

Yhteenveto tosiseikoista ja menettelystä pääasiassa

- 1 SC Brink's Cash Solutions SRL -yhtiö, joka kuuluu Brink's Global Services -konserniin, on käteisrahan hallinnointipalvelujen, arvokuljetusten ja niihin liittyvien palvelujen markkinajohtaja. Se on erikoistunut tarjoamaan käteisen rahan kuljetukseen ja käsittelyyn sekä käteisautomaattien täyttämiseen ja huoltoon liittyviä palveluja. Yhtiöllä on koko maassa noin 2 700 työntekijää.
- 2 Valittaja ja vastapuoli tekivät 14.8.2014 työsopimuksen, jossa valittaja oli työntekijänä ja vastapuoli työnantajana.

- 3 Kun Romaniaan SARS-CoV-2-pandemian puhkeamisen yhteydessä julistettiin hätätila 16.3.2020 ja 15.5.2020 väliseksi ajaksi, yhtiön toiminta väheni valtakunnallisella tasolla merkittävästi, mikä heikensi yhtiön saamia tuloja. Säilyttääkseen kilpailukykyä asianomaisilla markkinoilla yhtiö ryhtyi tässä erityisessä tilanteessa järjestelemään henkilöstörakennettaan uudelleen, ja 12.5.2020 se käynnisti joukkovähentämismenettelyn. Se vähensi valtakunnallisesti 128 työpaikkaa käyttäen perusteena määräajoin tehtävän ammatillisen arvioinnin tuloksia.
- 4 Joukkovähentämismenettelyn käynnistyessä työntekijöiden edustajien toimikausi oli jo päätynyt 23.4.2020 eikä sitä ollut jatkettu.
- 5 Työnantaja ilmoitti suunnitellusta joukkovähentämisestä ainoastaan toimialajärjestöille mutta ei toimittanut työntekijöille vastaavaa ilmoitusta, joka olisi pitänyt osoittaa joko aiemmin nimetyille edustajille, joiden toimikausi oli päätynyt, tai yksilöllisesti kullekin työntekijälle, jota vähentämismenettely koski. Koska työntekijöiden uusia edustajia ei ollut nimetty, yhtiö jätti tiedottamis- ja kuulemisvaiheet pois: se vetosi siihen, että näiden vaiheiden toteuttaminen oli objektiivisesti mahdotonta, eikä katsonut syyllistyneensä tuottamukseen. Joukkovähentämismenettely käynnistettiin hätätilan aikana, jolloin useiden kansalaisoikeuksien käyttämistä rajoitettiin: näin ollen oli epätodennäköistä, että työntekijät kykenisivät onnistuneesti käynnistämään menettelyn, jossa he nimeäisivät edustajansa valtakunnallisella tasolla.
- 6 Joukkovähentämismenettelyn yhteydessä EI:lle toimitettiin 2.7.2020 päivätty irtisanomiskirje. EI nosti kirjeen perusteella kanteen Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări socialea (Bukarestin alioikeus, työtä ja sosiaaliturvaa koskevien riita-asioiden jaosto, Romania).
- 7 EI väitti, että työnantajalla oli työkoodeksin 69 §:ään perustuva ehdoton velvollisuus toteuttaa mainittu työntekijöiden kuulemis- ja tiedottamisvaihe, vaikka työntekijät eivät olisi järjestäytyneitä tai eivät olisi nimenneet etujaan turvaavia edustajia. Hän huomautti, että työnantajalla oli velvollisuus ilmoittaa työntekijöille siitä, että näiden oli tarpeen nimetä uudet edustajat nimenomaisesti tätä vaihetta varten, ja että työntekijöiden oikeuksia oli vakavasti loukattu, koska he eivät olleet voineet ehdottaa menetelmiä ja keinoja joukkovähentämisen välttämiseksi tai irtisanottavien työntekijöiden lukumäärän pienentämiseksi.
- 8 Yhtiö puolustautui väittämällä, että työntekijöiden edustajien toimikausi oli päätynyt ennen joukkovähentämismenettelyn käynnistämistä ja ettei toimikautta ollut jatkettu työntekijöiden keskinäisen koordinoinnin puutteen vuoksi. Työntekijöiden kuulemista ja tiedottamista ei siten voitu toteuttaa, ja kun otetaan huomioon, että lain mukaan työnantaja on velvollinen toteuttamaan menettelyn työntekijöiden ammattijärjestön tai edustajien kanssa mutta ei yksittäisten työntekijöiden kanssa, yhtiö katsoi vapautuneensa kyseisestä velvollisuudesta ja ryhtyi joukkovähentämismenettelyyn.

- 9 Useat tässä joukkovähentämismenettelyssä irtisanotut työntekijät ovat nostaneet irtisanomismenettelyn lainmukaisuutta koskevia kanteita, ja useita lainvoiman saaneita tuomioita on jo annettu. Tuomioistuimet ovat katsoneet, että irtisanomispäätökset on tehty laillisesti ja että joukkovähentämismenettelyssä on noudatettu laissa säädettyjä vaiheita, vaikka se ei sisältänytkään työntekijöiden kuulemis- ja tiedottamisvaihetta.
- 10 Tähän ratkaisuun päätyi myös Tribunalul București, joka hylkäsi EI:n kanteen. EI valitti tuomiosta Curtea de Apel Bucureștiin (Bukarestin ylioikeus, Romania), joka päätti viran puolesta esittää asiassa unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksen.

Tiivistelmä ennakkoratkaisupyyntöön perusteista

- 11 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo direktiivin 98/59 johdanto-osan 2, 6 ja 12 perustelukappaleen ja 2 artiklan 3 kohdan perusteella, että yksi kyseisen direktiivin tavoitteista on taata työntekijöiden osallistuminen joukkovähentämismenettelyissä ja että tästä syystä direktiivissä on asetettu työnantajille velvollisuus tiedottaa työntekijöille ja kuulla heitä heidän edustajiensa välityksellä etukäteen, joukkovähentämismenettelyn alkuvaiheessa.
- 12 Tiedottamisen tulee koskea sellaisia työnantajan suunnittelemiin uudelleenjärjestelyihin liittyviä olennaisia seikkoja, joilla on seurauksia työntekijöille, jotta nämä voivat reagoida asiaan irtisanomisten kielteisten vaikutusten vähentämiseksi tai torjumiseksi ja siten tasapainottaa työnantajan ja työntekijöiden välistä voimasuhdetta.
- 13 Vaikka direktiivin sanamuodossa kyseisestä velvollisuudesta etua saavana tahona mainitaankin työntekijöiden edustajat eikä kutakin yksittäistä työntekijää tai kaikkia työntekijöitä ja viitataan kunkin jäsenvaltion lainsäädäntöön, tämän tosiseikan perusteella ei voida katsoa, että siinä tapauksessa, ettei tällaisten edustajien nimittämiseksi ole pakollista kansallista mekanismia, tiedottamis- ja kuulemisvelvollisuus jäisi vaille sisältöä.
- 14 Kyseisen direktiivin edellä mainittujen säännösten ja sen 6 artiklan, jossa viitataan työntekijöiden oikeuksiin vaihtoehtona heidän edustajiensa oikeuksille, tulkinnan nojalla Curtea de Apel București katsoo, että työntekijöiden (sikäli kuin heillä ei ole edustajia) tiedottamis- ja kuulemisvaihe on joukkovähentämismenettelyssä pakollinen, myös siinä tapauksessa, ettei se tuo konkreettisesti mitään muutoksia työnantajan uudelleenjärjestelysuunnitelmaan.
- 15 Toiset kansalliset ylioikeudet ovat jo ratkaisuissaan päätyneet päinvastaiselle kannalle, jota ne ovat perustelleet direktiivin sanamuodon mukaisella tulkinnalla: direktiivin sanamuodon mukaanhan tiedottamis- ja kuulemisvelvollisuudesta etua saava taho ovat ”työntekijöiden edustajat”, joiden puuttuessa työnantaja vapautuu tiedottamis- ja kuulemisvelvollisuudestaan. Nämä eriävät tulkinnat johtavat keskenään ristiriitaisiin joukkovähennyksenmenettelyn lainmukaisuutta koskeviin

tuomioistuinratkaisuihin, ja ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo tarpeelliseksi pyytää asiassa unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisua voidakseen soveltaa unionin oikeutta oikein.

- 16 Curtea de Apel București katsoo näin ollen, että kansallinen lainsäätäjät ei ole pannut direktiivin 98/59 säännöksiä asianmukaisesti täytäntöön direktiivin tehokkaan vaikutuksen takaamiseksi, kun se ei ole säätänyt tietyn työnantajan työntekijöiden edustajien nimittämismekanismia pakolliseksi.
- 17 Niitä unionin oikeussääntöjä, joihin unionin tuomioistuimelle tässä ennakkoratkaisupyynnössä esitetyt kysymykset liittyvät, ei toistaiseksi ole tulkittu Curtea de Apel Bucureștin tarkoittamasta näkökulmasta. Curtea de Apel București viittaa kuitenkin ennakkoratkaisupyynnössään unionin tuomioistuimen 16.7.2009 antamaan tuomioon Mono Car Styling (C-12/08) ja sen 8.6.1994 antamaan tuomioon komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta (C-382/92).
- 18 Ensin mainitussa tuomiossa unionin tuomioistuin totesi, että direktiivissä 98/59 ja erityisesti sen 2 artiklassa säädetty oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi on perustettu työntekijöille ryhmänä ja se on luonteeltaan kollektiivinen. Unionin tuomioistuin tarkasteli kyseisen oikeuden tarjoaman suojan tasoa ainoastaan 6 artiklan valossa. Nyt tarkasteltavassa tapauksessa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo kuitenkin, että on selvitettävä, onko työnantajalla tiedottamis- ja kuulemisvelvollisuutta siinä tapauksessa, että työntekijöitä ei kansallisen oikeusjärjestyksen mukaan voida oikeudellisesti pitää ryhmänä.
- 19 Edellä mainituista unionin tuomioistuimen tuomioista jälkimmäisen osalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa tuomion 18 ja 24 kohtaan, joissa tarkasteltiin erästä direktiivin 77/187/ETY säännöstä, jossa ”työntekijöiden edustajat” määriteltiin samoin kuin direktiivissä 98/59.
- 20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa kuitenkin, ettei kyse edellä mainitun oikeuskäytännön perusteella sen näkemyksen mukaan ole acte éclairé -tilanteesta ja ettei unionin oikeuden oikea soveltaminen nyt tarkasteltavassa tapauksessa ole niin ilmeistä, ettei se jätä tilaa vähäisellekään perustellulle epäilylle.
- 21 Työoikeudellisissa riita-asioissa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ratkaisuihin ei kansallisen lainsäädännön mukaan saa hakea muutosta, joten sen on SEUT 267 artiklan toisen kohdan nojalla saatettava ennakkoratkaisukysymykset unionin tuomioistuimen käsiteltäviksi.