Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

13 päivänä toukokuuta 2015 *

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Joukkovähentämiset — Direktiivi 98/59/EY — Yrityksen käsite — Irtisanottavien työntekijöiden määrän laskentamenetelmät

Asiassa C-392/13,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Espanja) on esittänyt 9.7.2013 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 9.7.2013, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Andrés Rabal Cañas**

vastaan

**Nexea Gestión Documental SA** ja

**Fondo de Garantía Salarial,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja T. von Danwitz sekä tuomarit C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (esittelevä tuomari) ja D. Šváby,

julkisasiamies: N. Wahl,

kirjaaja: hallintovirkamies I. Illéssy,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 20.11.2014 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Espanjan hallitus, asiamiehenään M. J. García-Valdecasas Dorrego,

— Unkarin hallitus, asiamiehinään M. Fehér ja K. Szíjjártó,

— Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren, R. Vidal Puig ja J. Samnadda,

kuultuaan julkisasiamiehen 5.2.2015 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

**tuomion**

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

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisia ovat yhtäältä Andrés Rabal Cañas ja toisaalta Nexea Gestión Documental SA (jäljempänä Nexea) ja Fondo de Garantía Salarial ja jossa on kyse Rabal Cañasin irtisanomisesta, jonka hän itse katsoo olevan edellä mainitun direktiivin säännösten vastainen.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

### *Unionin oikeus*

3 Direktiivin 98/59 ensimmäisestä perustelukappaleesta ilmenee, että direktiivillä kodifioitiin työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17.2.1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY (EYVL L 48, s. 29).

4 Direktiivin 98/59 toisen perustelukappaleen mukaan on tärkeää antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteissa ja samalla ottaa huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve Euroopan unionissa.

5 Direktiivin kolmannessa ja neljännessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(3) lisääntyvästä lähenemisestä huolimatta on yhä eroja jäsenvaltioissa voimassa olevissa lainsäädännöissä, jotka koskevat tällaiseen vähentämiseen liittyviä käytännön järjestelyjä, vähentämisessä noudatettavaa menettelyä ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi tarkoitettuja toimenpiteitä,

(4) nämä erot voivat välittömästi vaikuttaa sisämarkkinoiden toimintaan.”

6 Mainitun direktiivin seitsemännessä perustelukappaleessa korostetaan tarvetta lähentää joukkovähentämisiä koskevaa jäsenvaltioiden lainsäädäntöä.

7 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät ja soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) ’joukkovähentämisellä’ työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

i) joko 30 päivän aikana

— vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

— vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

— vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,

ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta;

– –

Laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää.

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta:

a) määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvään joukkovähentämiseen, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista;

– –”

8 Direktiivin 98/59 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

– –”

9 Kyseisen direktiivin 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.”

10 Saman direktiivin 4 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

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

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

11 Saman direktiivin 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään tai sallimasta taikka edistämästä työntekijöille edullisempien työehtosopimusten soveltamista.”

*Espanjan oikeus*

12 Työntekijöiden asemasta annetun lain (Ley del Estatuto de los Trabajadores), sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkoihin (jäljempänä ST), 49 §:n 1 momentin c kohdan nojalla työsopimus päättyy sovitun ajanjakson päättyessä tai sopimuksen kohteena olevan työn tai palvelun tultua suoritetuksi.

13 ST:n 51 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Tässä laissa tarkoitetaan joukkovähentämisellä työsopimusten päättymistä taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä, kun irtisanomiset kohdistuvat 90 päivän aikana vähintään

a) 10 työntekijään yrityskokonaisuuksissa (”empresas”), joissa on vähemmän kuin 100 työntekijää

b) 10 prosenttiin työntekijöistä yrityskokonaisuuksissa, joissa on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää

c) 30 työntekijään yrityskokonaisuuksissa, joissa on vähintään 300 työntekijää.

Taloudellisten syiden katsotaan olevan olemassa silloin, kun yrityskokonaisuuden tulos osoittaa vaikeaa taloudellista tilannetta, kuten esimerkiksi aiheutuneita tai ennakoituja tappioita tai sen tavanomaisen tulojen tai myyntien määrän jatkuvaa heikkenemistä. Joka tapauksessa jatkuvana heikkenemisenä pidetään sitä, jos kolmen perättäisen vuosineljänneksen ajan kunkin vuosineljänneksen tavanomaisten tulojen taso tai myynti on alhaisempi kuin edellisen vuoden vastaavalla vuosineljänneksellä.

Teknisten syiden katsotaan olevan olemassa silloin, kun esimerkiksi tuotantotavoissa tai -välineissä tapahtuu muutoksia. Organisatoristen syiden katsotaan olevan olemassa silloin, kun esimerkiksi henkilöstön työskentelyjärjestelyissä tai -tavoissa taikka tuotannon organisointitavassa tapahtuu muutoksia. Tuotantoon liittyvien syiden katsotaan olevan olemassa silloin, kun esimerkiksi niiden tuotteiden tai palveluiden, joita yrityskokonaisuus aikoo tarjota markkinoille, kysynnässä tapahtuu muutoksia.

Joukkovähentämisenä pidetään myös sellaista työsopimusten päättymistä, joka koskee yrityksen koko henkilöstöä, jos yrityksessä on enemmän kuin viisi työntekijää ja jos joukkovähentäminen johtuu yrityksen toiminnan päättymisestä kokonaan edellä mainittujen syiden johdosta.

Laskettaessa tämän momentin 1 kohdassa tarkoitettujen päättyneiden työsuhteiden määrää huomioon otetaan myös mikä tahansa muu kyseisen viitejakson aikana tapahtuva työsopimusten päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta jostakin muusta kuin tämän lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetystä syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos päättyneiden työsuhteiden määrä on vähintään viisi.

Jos yritys päättää peräkkäisten 90 päivän muodostamana ajanjaksona tämän lain 52 §:n c kohdan nojalla tämän pykälän säännösten kiertämiseksi mainittuja raja-arvoja pienemmän määrän työsopimuksia ilman, että sen toimia voidaan oikeuttaa uudella perusteella, nämä uudet työsopimusten päättämiset katsotaan tehdyksi lain kiertämiseksi, ja niitä pidetään mitättöminä.

2. Joukkovähentämistä pitää edeltää vähintään 30 kalenteripäivän, tai alle 50 työntekijän yrityksissä vähintään 15 kalenteripäivän, mittainen neuvottelujakso työntekijöiden laillisten edustajien kanssa. Työntekijöiden laillisten edustajien kanssa käytävissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseen tai rajoittamiseen sekä seurausten lieventämiseen sosiaalisilla tukitoimenpiteillä, kuten uudelleensijoittautumista koskevilla toimenpiteillä, ammatillisella koulutuksella tai uudelleenkoulutuksella työllistettävyyden parantamiseksi.

Neuvottelujen aloittamisesta ilmoitetaan kirjallisesti työnantajan työntekijöiden edustajille toimitettavalla asiakirjalla, josta on toimitettava jäljennös työvoimaviranomaiselle. Tässä ilmoituksessa on oltava seuraavat tiedot:

a) erittely joukkovähentämisen syistä 1 momentin mukaisesti.

Kyseiseen ilmoitukseen on liitettävä selvitys joukkovähentämisen syistä ja muista edellisessä kohdassa mainituista seikoista. – –

– –

Neuvottelujakson päätyttyä työnantaja ilmoittaa sen tuloksista työvoimaviranomaiselle. Mikäli neuvotteluissa päästiin sopimukseen, työnantaja toimittaa kopion sopimuksesta. Mikäli sopimukseen ei päästy, työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille ja työvoimaviranomaiselle tekemänsä lopullisen joukkovähentämispäätöksen ja irtisanomisten ehdot.

– –”

**Pääasian tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset**

14 Rabal Cañas työskenteli 14.1.2008 lähtien toimihenkilönä Nexea-nimisessä yhtiössä, joka on osa Correos-konsernia, jonka koko osakepääoman omistaa Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Viimeksi mainittu on julkisessa omistuksessa oleva yhtiö, joka kuuluu Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicasin (valtiovarain- ja julkishallintoministeriö) alaisuuteen ja jonka tehtävänä on hallinnoida hallituksen sille osoittamia kaupallisluontoisia omistusosuuksia ja hankkia niille tuottoa.

15 Nexeaan kuului heinäkuussa 2012 kaksi yritystä: Madridin yritys, jossa oli 164 työntekijää, ja Barcelonan yritys, jossa oli 20 työntekijää. Nexea irtisanoi 20.7.2012 14 työntekijää Madridin yrityksestä vedoten liikevaihdon alenemiseen kolmen peräkkäisen vuosineljänneksen aikana ja vuoden 2011 aikana syntyneisiin ja vuodelle 2012 ennakoituihin tappioihin. Kaikki näiden irtisanomisten riitauttamiseksi nostetut kanteet on hylätty.

16 Elokuussa 2012 päätettiin kaksi työsopimusta Barcelonan yrityksessä ja syyskuussa 2012 päätettiin yksi työsopimus Madridin yrityksessä.

17 Vuoden 2012 loka- ja marraskuussa päätettiin viisi muuta työsopimusta, joista kolme Madridin yrityksessä ja kaksi Barcelonan yrityksessä. Näiden työsopimusten päättämisen syynä oli tuotannon kasvun johdosta tehtyjen määräaikaisten työsopimusten voimassaolon päättyminen.

18 Rabal Cañasille ja 12 muulle Barcelonan yrityksen työntekijälle ilmoitettiin 20.12.2012 siitä, että heidät irtisanotaan taloudellisista, tuotantoon liittyvistä ja organisatorisista syistä, joiden johdosta Nexea joutuu sulkemaan mainitun yrityksen ja siirtämään loput sen henkilöstöstä Madridiin. Perusteeksi ilmoitetut seikat olivat pääpiirteissään samat kuin heinäkuussa 2012 toteutettujen irtisanomisten yhteydessä ilmoitetut seikat.

19 Rabal Cañas riitautti irtisanomisensa ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa ja vaati irtisanomisen toteamista mitättömäksi siitä syystä, että Nexea oli vilpillisesti välttynyt soveltamasta joukkovähentämisiä koskevaa menettelyä, joka direktiivin 98/59 nojalla on luonteeltaan pakollista.

20 Pääasian kantaja katsoo yhtäältä, että Nexean olisi pitänyt noudattaa edellä mainittua menettelyä siitä syystä, että Barcelonan yrityksen sulkemista, mistä aiheutui joulukuussa 2012 16 työsuhteen päättyminen, voitiin pitää joukkovähentämisenä, koska tämä sulkeminen ja koko henkilöstön irtisanominen rinnastettiin yrityksen sulkemiseen tai sen liiketoiminnan päättämiseen.

21 Rabal Cañas väittää toisaalta, että koska huomioon on otettava kaikki työsopimusten päättämiset, mukaan luettuna määräaikaiset työsopimukset, direktiivin 98/59 täytäntöönpanemiseksi annetussa kansallisessa säännöstössä säädetty raja-arvo – jonka täytyttyä joukkovähentämisiä koskeva menettely oli pakollinen – oli ylittynyt.

22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii ensinnäkin sitä, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa määriteltyä ”joukkovähentämisen” käsitettä, joka kattaa kaikki työnantajan toimeenpanemat irtisanomiset yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jolla – pääasiassa kyseessä olevan säännöstön tavoin – rajoitetaan tämän käsitteen soveltamisala työsopimusten päättämisiin, jotka johtuvat taloudellisista, teknisistä tai organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä.

23 Samainen tuomioistuin tiedustelee toiseksi, onko direktiivin 98/59 1 artiklaa tulkittava siten, että laskettaessa irtisanomisten määrää, jonka on täytyttävä, jotta kyseessä voidaan katsoa olevan ”joukkovähentäminen”, huomioon on otettava työsopimusten päättymiset, jotka johtuvat yksittäisten työsopimusten voimassaolon päättymisestä.

24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii kolmanneksi sitä, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohtaa, jossa jätetään direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvät joukkovähentämiset, tulkittava siten, että tämä poikkeus määritetään yksinomaan 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan puhtaasti määrällisen kriteerin perusteella vai edellyttääkö se, että työsopimusten joukkovähentämisen syy liittyy samaan kollektiiviseen työhönottoon, jossa henkilöitä otettiin palvelukseen samaksi määräajaksi tai suorittamaan samaa palvelua tai tehtävää.

25 Samainen tuomioistuin täsmentää näistä kolmesta kysymyksestä vielä, että niihin annettavien vastausten mukaan loka-marraskuussa 2012 toteutetut viisi työsopimuksen päättämistä, jotka johtuivat näiden sopimusten tilapäisestä luonteesta, voitaisiin lisätä joulukuussa 2012 toteutettuihin 13 irtisanomiseen, joiden joukossa oli Rabal Cañasin työsopimuksen päättäminen. Tästä seuraisi yhteensä 18 työsopimuksen päättäminen 90 päivän aikana, mikä vastaa yli 10 prosenttia henkilöstöstä ja täten täyttää ”joukkovähentämisen” määritelmän.

26 Kansallinen tuomioistuin pyytää neljänneksi selvennystä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa olevaan ”yrityksen” käsitteeseen. Jos nimittäin kymmenen työntekijän raja-arvoa olisi sovellettu Barcelonan yritykseen, pääasian kantajan ja 12 muun työntekijän samana päivänä toteutettu irtisanominen olisi pitänyt luokitella ”joukkovähentämiseksi”.

27 Kansallinen tuomioistuin lisää tältä osin vielä, että pääasiassa kyseessä olevan kansallisen säännöstön mukaan ”joukkovähentämisenä” pidetään myös yrityskokonaisuuden (”empresa”) koko henkilöstön työsopimusten päättämistä, jos yrityskokonaisuudessa on enemmän kuin viisi työntekijää ja jos joukkovähentäminen johtuu yrityskokonaisuuden toiminnan päättymisestä kokonaan. Samaisen tuomioistuimen mukaan tässä kansallisessa säännöstössä sen sijaan kohdellaan eri tavalla irtisanomisia, jotka johtuvat yrityskokonaisuuden yhden yrityksen sulkemisesta.

28 Tämän johdosta kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa säädettyä raja-arvoa arvioidaan yksinomaan koko yrityskokonaisuuteen nähden eikä tilanteisiin, joissa tämä raja-arvo olisi ylittynyt, jos viiteyksiköksi olisi valittu yritys.

29 Tässä tilanteessa Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Barcelonan työoikeudellisia asioita käsittelevä tuomioistuin nro 33) on lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa määriteltyä joukkovähentämisen käsitettä, joka kattaa kaikki ’työnantajan toimeenpanemat irtisanomiset yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin’ säädettyjen numeeristen raja-arvojen mukaisesti, tulkittava – kun otetaan huomioon sen yhteisön laajuinen soveltamisala – niin, että se on esteenä sille, että kansallisella täytäntöönpanosäännöksellä rajoitetaan joukkovähentämisen alaa niin, että siihen sisällytetään ainoastaan tietyn tyyppiset ’taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon’ liittyvistä syistä johtuvat työsuhteiden päättymiset, kuten [ST:n] 51 §:n 1 momentissa säädetään?

2) Laskettaessa huomioon otettavien vähennysten lukumäärää sen määrittämiseksi, onko kyse mahdollisesti direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan määritelmien mukaisesta joukkovähentämisestä, joka voi olla ’työnantajan toimeenpanema irtisanominen’ (a alakohta) tai ’työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, [kun vähentäminen koskee] vähintään viittä työntekijää’ ([1 artiklan 1 kohdan toinen alakohta]), onko huomioon otettava myös yksittäiset [ST:n] 49 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitetut määräaikaisen (ajallisesti tai sovitun työn tai palvelun suorittamiseen sidotun) sopimuksen päättymisestä johtuvat päättymiset?

3) Määritetäänkö direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohdassa säädettyä direktiivin soveltamatta jättämistä koskevaa sääntöä varten käsite ’määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvät joukkovähentämiset’ yksinomaan 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan puhtaasti määrällisen perusteen perusteella vai vaaditaanko lisäksi, että joukkovähentämisen syy liittyy samaan kollektiiviseen työhönottoon, jossa henkilöitä otettiin palvelukseen samaksi määräajaksi tai suorittamaan samaa palvelua tai tehtävää?

4) Voidaanko käsitettä ’yritys’ käsitteenä, joka on olennainen yhteisön oikeuden käsite sen määrittämiseksi, mitä ’joukkovähentämisellä’ tarkoitetaan direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan asiayhteydessä, kun otetaan lisäksi huomioon se, että direktiivi on 5 artiklassa säädetyn mukaisesti luonteeltaan vähimmäisvaatimukset asettava säädös, tulkita siten, että sillä sallitaan se, että jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön täytäntöönpanosäännös – Espanjan tapauksessa [ST:n] 51 §:n 1 momentti – viittaa numeeristen raja-arvojen laskemisessa ainoastaan yrityskokonaisuuteen kokonaisuudessaan ja jättää ulkopuolelle kaikki tilanteet, joissa – siinä tapauksessa, että viiteyksiköksi olisi otettu yritys – mainitussa säännöksessä säädetty numeerinen raja-arvo olisi ylittynyt?”

## Menettely unionin tuomioistuimessa

30 Kansallinen tuomioistuin pyytää ennakkoratkaisupäätöksessään unionin tuomioistuinta käsittelemään asian unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 105 artiklan 1 kohdan mukaisessa nopeutetussa menettelyssä. Tämä pyyntö hylättiin unionin tuomioistuimen presidentin määräyksellä Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Kansallinen tuomioistuin toimitti 10.2.2015 päivätyllä kirjeellään unionin tuomioistuimelle huomautuksensa julkisasiamiehen 5.2.2015 esittämästä ratkaisuehdotuksesta. Koska kansallinen tuomioistuin katsoi, että julkisasiamies ei ollut lausunut neljännestä kysymyksestä, se pyysi unionin tuomioistuinta kehottamaan julkisasiamiestä täydentämään ratkaisuehdotustaan tai vaihtoehtoisesti ottamaan vastaan kansallisen tuomioistuimen esittämät huomautukset työjärjestyksen 101 artiklan mukaisina selvennyksinä.

32 Tämän suhteen on todettava, että Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännössä ja unionin tuomioistuimen työjärjestyksessä ei määrätä asianosaisten tai ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mahdollisuudesta esittää huomautuksia vastauksena julkisasiamiehen ratkaisuehdotukseen. Työjärjestyksen 101 artiklassa määrätään lisäksi, että vain unionin tuomioistuin voi pyytää ennakkoratkaisua pyytäneeltä tuomioistuimelta selvennyksiä.

## Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

### *Neljäs kysymys*

33 Unionin tuomioistuin katsoo, että ensimmäiseksi on syytä tutkia neljäs kysymys.

34 Espanjan hallitus katsoo, että neljäs kysymys on jätettävä tutkimatta, koska käsiteltävässä asiassa ei sovelleta direktiiviä 98/59.

35 Espanjan hallitus väittää, että mainitussa direktiivissä säädettyjen kriteereiden perusteella ei voida katsoa, että pääasiassa olisi kyseessä joukkovähentäminen. Se muistuttaa, että direktiivin soveltamisala määritetään sen 1 artiklassa mainitsemalla sen 1 kohdan a alakohdan i alakohdassa yksinomaan yritykset, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 työntekijää, tai saman artiklan 1 kohdan a alakohdan ii alakohdassa tapaukset, joissa irtisanominen koskee vähintään 20 henkilöä. Koska Barcelonan yritys ei täytä mitään näistä raja-arvoista, tämä kysymys on Espanjan hallituksen mukaan hypoteettinen.

36 Olettamana kuitenkin on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämillä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän ennakkoratkaisupyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. mm. tuomio Fish Legal ja Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 Espanjan kuningaskunta katsoo käyttäneensä direktiivin 98/59 5 artiklassa myönnettyä mahdollisuutta antaessaan lainsäädäntöä, jonka on tarkoitus olla työntekijöille edullisempi kuin mainitussa direktiivissä olevat säännökset. Se on muun muassa määrittänyt viiteyksiköksi yrityksen sijasta yrityskokonaisuuden. Koska raja-arvojen laskeminen yrityskokonaisuuden tasolla voi estää direktiivissä säädetyn tiedottamis- ja neuvottelumenettelyn soveltamisen pääasiassa kyseessä oleviin irtisanomisiin, kansallinen tuomioistuin pohtii, onko kyseessä oleva kansallinen säännöstö mainitun direktiivin mukainen.

38 Esitettyä kysymystä ei näissä olosuhteissa voida pitää hypoteettisena.

39 Näin ollen neljäs kysymys on otettava tutkittavaksi.

40 Tällä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa määritetään ”joukkovähentämisen” käsite siten, että viiteyksikkönä käytetään ainoastaan yrityskokonaisuutta, eikä yritystä.

41 Tähän kysymykseen vastaaminen edellyttää ensinnäkin ”yrityksen” käsitteen täsmentämistä.

42 Tältä osin on aluksi todettava, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti ”yrityksen” käsite, jota ei määritellä direktiivissä 98/59, on unionin oikeuden käsite eikä tätä käsitettä voida määritellä viittaamalla jäsenvaltioiden lainsäädäntöihin (ks. vastaavasti tuomio Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, 25 kohta). Sitä on siten tulkittava unionin oikeusjärjestyksessä itsenäisesti ja yhdenmukaisesti (ks. vastaavasti tuomio Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, 23 kohta).

43 Unionin tuomioistuin on jo tulkinnut direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa olevaa käsitettä ”yritys” tai ”yritykset”.

44 Tuomion Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) 31 kohdassa viitataan tuomion Botzen ym. (186/83, EU:C:1985:58) 15 kohtaan ja todetaan, että työsuhdetta luonnehtii olennaisesti se yhteys, joka vallitsee työntekijän ja sen liikeyrityksen osan välillä, johon hänet on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten. Unionin tuomioistuin katsoi näin ollen tuomion Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) 32 kohdassa, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa olevaa ”yrityksen” käsitettä on tulkittava siinä merkityksessä, että se tarkoittaa olosuhteiden mukaan sitä yksikköä, johon irtisanottavat työntekijät on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten. Se, että kysymyksessä olevalla yksiköllä on johto, joka voi itsenäisesti toteuttaa joukkovähentämiset, ei ole olennaista yrityksen käsitettä määriteltäessä.

45 Tuomiossa Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) unionin tuomioistuin esitti lisää käsitettä ”yritys” koskevia täsmennyksiä muun muassa toteamalla kyseisen tuomion 27 kohdassa, että direktiiviä 98/59 sovellettaessa ”yrityksen” (”centro de trabajo”) voi yrityskokonaisuuden (”empresa”) yhteydessä

muodostaa muun muassa erillinen yksikkö, jolla on tietty pysyvyys ja vakaus, kun se suorittaa yhtä tai useita määrättyjä tehtäviä ja kun sillä on henkilöstö, tekniset välineet ja tietty organisaatiorakenne, jotka mahdollistavat näiden tehtävien suorittamisen.

46 Käyttämällä ilmaisuja ”erillinen yksikkö” ja ”yrityskokonaisuuden yhteydessä” unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että ”yrityskokonaisuuden” (”empresa”) ja ”yrityksen” (”centro de trabajo”) käsitteet eroavat toisistaan ja että yritys on tavallisesti osa yrityskokonaisuutta. Tämä ei kuitenkaan sulje pois sitä, että siinä tapauksessa, ettei yrityskokonaisuudella ole useita erillisiä yksikköjä, yritys ja yrityskokonaisuus voivat merkitä samaa asiaa.

47 Tuomion Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) 28 kohdassa unionin tuomioistuin katsoi, että kun otetaan huomioon se seikka, että direktiivillä 98/59 tavoiteltu päämäärä koskee erityisesti niitä sosioekonomisia vaikutuksia, joita joukkovähennyksistä voi aiheutua paikallisella tasolla ja määrätyssä sosiaalisessa ympäristössä, kyseisellä yksiköllä ei välttämättä tarvitse olla minkäänlaista oikeudellista itsenäisyyttä eikä taloudellista, rahoituksellista, hallinnollista tai teknologista autonomiaa, jotta se voitaisiin katsoa ”yritykseksi”.

48 Unionin tuomioistuin on lisäksi katsonut tuomiossa Lyttle ym. (C-182/13, EU:C:2015:0000, 35 kohta) ja tuomiossa USDAW ja Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, 54 kohta), että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa olevien sanojen ”yritys” tai ”yritykset” merkitys on sama kuin kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa olevien sanojen ”yritys” tai ”yritykset”.

49 Näin ollen, kun yrityskokonaisuus käsittää useita yksikköjä, jotka täyttävät tämän tuomion 44, 45 ja 47 kohdassa täsmennetyt kriteerit, sitä yksikköä, johon irtisanottavat työntekijät on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten, on pidettävä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitettuna ”yrityksenä”, jossa tapahtuneiden irtisanomisten lukumäärä on otettava huomioon erikseen irtisanomisista, jotka ovat tapahtuneet muissa saman yrityskokonaisuuden yrityksissä (ks. vastaavasti tuomio Lyttle ym., C-182/13, EU:C:2015:0000, 33 kohta ja tuomio USDAW ja Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, 52 kohta).

50 Käsiteltävässä asiassa Espanjan hallituksen huomautuksista ilmenee, että pääasiassa kyseessä olevan irtisanomisen tapahtuma-aikana Nexean liiketoimintaan kuului monimuotoisten kirjelähetyspalveluiden tarjoaminen Madridissa ja Barcelonassa sijaitsevissa kahdessa yrityksessään, mistä varmistuminen on kuitenkin kansallisen tuomioistuimen tehtävänä. Vaikka näillä kahdella yrityksellä olikin yksi yhteinen tuotantopäällikkö sekä yhteinen kirjanpito ja taloushallinto ja vaikka ne harjoittivat olennaisilta osiltaan samaa toimintaa, eli kirjelähetysten tulostusta, käsittelyä ja pakkausta, Barcelonan yrityksessä oli kuitenkin oma yrityksen päällikkö, jonka Madridin yritys oli sen käytettäväksi osoittanut ja joka vastasi tehtävien koordinoinnista paikan päällä. Barcelonan yritys oli avattu, jotta voitaisiin lisätä Nexean kapasiteettia käsitellä asiakkaidensa kirjelähetyksiä ja erityisesti kyseisen yrityksen paikallisten asiakkaiden tilausten käsittelemiseksi.

51 Täten Barcelonan yritys voi täyttää tämän tuomion 44, 45 ja 47 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä esitetyt direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa olevaa ”yrityksen” käsitettä koskevat kriteerit.

52 Yrityksen käsitteen korvaamista yrityskokonaisuuden käsitteellä voidaan pitää työntekijöiden kannalta edullisena vain sillä edellytyksellä, että kyse on lisäyksestä ja ettei se merkitse työntekijöille myönnetystä suojasta luopumista tai sen alentamista tilanteessa, jossa direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa ”joukkovähentämiseksi” luokittelemisen edellyttämä määrä irtisanomisia olisi täyttynyt ottamalla huomioon yrityksen käsite.

53 Täsmällisemmin ilmaistuna kansallista säännöstöä voidaan pitää direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdan mukaisena vain, jos siinä säädetään mainitun direktiivin 2–4 artiklasta aiheutuvien tiedottamis- ja neuvotteluvelvoitteiden soveltamisesta ainakin tilanteissa, joissa irtisanominen koskee 10 työntekijää yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää. Tämä velvoite on riippumaton kansallisesta oikeudesta aiheutuvista lisävaatimuksista, joita asetetaan yrityksille, joissa tavallisesti on vähemmän kuin 100 työntekijää.

54 Näin ollen direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan kanssa on ristiriidassa kansallinen säännöstö, jolla otetaan käyttöön ainoana viiteyksikkönä yrityksen sijasta yrityskokonaisuus, jos tämän kriteerin soveltamisella estetään samaisen direktiivin 2–4 artiklassa säädetty tiedonanto- ja neuvottelumenettely, vaikka kyseessä olevat irtisanomiset olisi pitänyt luokitella ”joukkovähentämisiksi” mainitun direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa olevan määritelmän kannalta siinä tapauksessa, että viiteyksikkönä olisi käytetty yritystä.

55 Käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta aineistosta ilmenee, että pääasiassa kyseessä olevat irtisanomiset eivät yltäneet ST:n 51 §:n 1 momentin ensimmäisen kohdan b alakohdassa säädettyyn raja-arvoon Nexean yrityskokonaisuuden, joka kattoi Madridissa ja Barcelonassa sijaitsevat kaksi yritystä, tasolla. Koska Barcelonassa sijaitsevassa yrityksessä ei kyseessä olevan ajanjakson aikana ollut yli 20 työntekijää, on selvää, ettei direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdan ensimmäisessä luetelmakohdassa säädetty raja-arvo eikä muukaan samaisen 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa säädetty raja-arvo täyttynyt.

56 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa direktiivissä 98/59 ei edellytetä direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan soveltamista tilanteeseen, jossa kyseisessä säännöksessä säädetyn soveltamiselle asetetun raja-arvon kaikki osatekijät eivät täyty.

57 Edellä esitetystä seuraa, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jolla otetaan käyttöön ainoana viiteyksikkönä yrityksen sijasta yrityskokonaisuus, jos tämän kriteerin soveltamisella estetään samaisen direktiivin 2–4 artiklassa säädetty tiedonanto- ja neuvottelumenettely, vaikka kyseessä olevat irtisanomiset olisi pitänyt luokitella ”joukkovähentämisiksi” mainitun direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa olevan määritelmän kannalta siinä tapauksessa, että viiteyksikkönä olisi käytetty yritystä.

*Ensimmäinen kysymys*

58 Koska neljännen kysymyksen tutkimisen yhteydessä on ilmennyt, että käsiteltävään asiaan ei sovelleta direktiiviä 98/59, ensimmäiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

*Toinen kysymys*

59 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että sen toteamiseksi, että mainitussa säännöksessä tarkoitettuja ”joukkovähentämisiä” on toteutettu, huomioon on otettava myös sellaisten työsopimusten yksittäiset päättymiset, jotka on tehty määräajaksi tai tiettyä tehtävää varten, kun nämä työsopimusten päättymiset tapahtuvat työsopimuksen voimassaolon päättyessä tai kyseisen tehtävän tultua suoritetuksi.

60 Kansallinen tuomioistuin viittaa direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohtaan, jonka mukaan direktiiviä ei sovelleta määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvään joukkovähentämiseen, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista. Se pitää mahdollisena, että käyttäessään mainitussa säädöksessä esiintyvää ilmausta

”joukkovähentäminen”, unionin lainsäätäjä on päinvastoin jättänyt avoimeksi mahdollisuuden sisällyttää kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa olevaan ”joukkovähentämisen” käsitteeseen työsopimusten yksittäiset päättymiset.

61 Vaikka direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohdassa säädetty soveltamisalan ulkopuolelle sulkeminen koskeekin yksinomaan joukkovähentämisiä, eli irtisanomisia, joiden määrä saavuttaa raja-arvon, tästä ei kuitenkaan voida päätellä, että määräaikaisten tai tiettyä tehtävää varten tehtyjen työsopimusten yksittäisiä päättämisiä ei ole suljettu mainitun direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle.

62 Määräaikaisten tai tiettyä tehtävää varten tehtyjen työsopimusten yksittäisten päättämisten sulkeminen direktiivin 98/59 soveltamisalan ulkopuolelle ilmenee kuitenkin selvästi kyseisen direktiivin sanamuodosta ja systematiikasta.

63 Tällaiset sopimukset eivät nimittäin pääty työnantajan aloitteesta vaan niissä olevan lausekkeen tai sovellettavan lain nojalla sinä päivänä, jolloin niiden voimassaolo päättyy tai tehtävä, jota varten ne on tehty, tulee suoritetuksi. Näin ollen direktiivin 98/59 2–4 artiklassa säädettyjen menettelyjen noudattaminen olisi turhaa. Erityisesti tavoitetta vähentämisten välttämisestä, niiden määrän alentamisesta tai niiden seurausten pienentämisestä ei voitaisi mitenkään saavuttaa irtisanomisissa, jotka johtuvat näistä sopimusten päättymisistä.

64 Tämän tuomion 60 kohdan toisessa virkkeessä esitetty tulkinta johtaisi lisäksi paradoksaaliseen lopputulokseen, jonka mukaan joukkovähentämiset, jotka johtuvat määräaikaisten tai tiettyä tehtävää varten tehtyjen työsopimusten päättymisestä ja jotka tapahtuvat näiden sopimusten voimassaolon päättyessä tai niissä kyseessä olevan tehtävän tultua suoritetuksi, jäisivät direktiivin 98/59 soveltamisalan ulkopuolelle, kun taas tällaiset sopimusten päättymiset, kun niitä arvioidaan yksittäistapauksina, kuuluisivat soveltamisalaan.

65 Kansallinen tuomioistuin väittää kuitenkin, että määräaikaisten tai tiettyä tehtävää varten tehtyjen työsopimusten yksittäisten päättämisten sisällyttäminen mainitun direktiivin soveltamisalaan olisi hyödyllistä näiden päättämisten hyväksyttävyyden valvomiseksi.

66 Kuten Euroopan komissio korostaa, tältä osin on todettava, että vaikka tällainen valvonta ei kuulu direktiivin 98/59 tavoitteisiin, tätä varten on olemassa täsmällisiä säännöksiä, kuten työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY (EYVL L 80, s. 29) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annettu neuvoston direktiivi 1999/70/EY (EYVL L 175, s. 43).

67 Edellä esitetystä seuraa, että toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen toteamiseksi, että mainitussa säännöksessä tarkoitettuja ”joukkovähentämisiä” on toteutettu, huomioon ei ole otettava sellaisten työsopimusten yksittäisiä päättymisiä, jotka on tehty määräajaksi tai tiettyä tehtävää varten, kun nämä työsopimusten päättymiset tapahtuvat työsopimuksen voimassaolon päättyessä tai kyseisen tehtävän tultua suoritetuksi.

*Kolmas kysymys*

68 Kolmannella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, edellyttääkö joukkovähentämisten toteaminen tapahtuneeksi määräajaksi tai tiettyä tehtävää varten tehtyjen työsopimusten yhteydessä sitä, että näiden joukkovähentämisten syy liittyy samaan kollektiiviseen työhönottoon, jossa henkilöitä otettiin palvelukseen samaksi määräajaksi tai suorittamaan samaa palvelua tai tehtävää.

69 On todettava, että käsite ”joukkovähentäminen”, sellaisena kuin se ilmenee direktiivin 98/59 1 artiklan alkusanoista, on määritetty kyseisen direktiivin soveltamiseksi kokonaisuudessaan, mukaan luettuna direktiivin 1 artiklan 2 kohdan a alakohdan soveltaminen. Näin ollen tästä viimeksi mainitusta säännöksestä pyydetyllä tulkinnalla voidaan rajoittaa myös direktiivin 98/59 soveltamisalaa.

70 Lainsäätäjä on kuitenkin käyttänyt direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa ainoastaan yhtä kvalitatiivista kriteeriä eli edellytystä siitä, että irtisanomisen syy ”ei liity yksittäisiin työntekijöihin”. Lainsäätäjä ei ole säätänyt muista vaatimuksista, jotka koskisivat työsuhteen syntyä tai sen päättymistä. Koska tällaisilla vaatimuksilla rajoitettaisiin kyseisen direktiivin soveltamisalaa, niillä voitaisiin loukata direktiivin tavoitetta, joka on – kuten sen toisesta perustelukappaleesta ilmenee – työntekijöiden suojaaminen joukkovähentämistilanteissa.

71 Näin ollen kolmannessa ennakkoratkaisukysymyksessä esitetyn kaltaisia vaatimuksia ei voida pitää oikeutettuina direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohdan soveltamiseksi.

72 Edellä esitetyn perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että joukkovähentämisten toteaminen tapahtuneeksi määräajaksi tai tiettyä tehtävää varten tehtyjen työsopimusten yhteydessä ei edellytä sitä, että näiden joukkovähentämisten syy liittyy samaan kollektiiviseen työhönottoon, jossa henkilöitä otettiin palvelukseen samaksi määräajaksi tai suorittamaan samaa palvelua tai tehtävää.

## Oikeudenkäyntikulut

73 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 (viides jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jolla otetaan käyttöön ainoana viiteyksikkönä yrityksen sijasta yrityskokonaisuus, jos tämän kriteerin soveltamisella estetään samaisen direktiivin 2–4 artiklassa säädetty tiedonanto- ja neuvottelumenettely, vaikka kyseessä olevat irtisanomiset olisi pitänyt luokitella ”joukkovähentämisiksi” mainitun direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa olevan määritelmän kannalta siinä tapauksessa, että viiteyksikkönä olisi käytetty yritystä.**

2) **Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen toteamiseksi, että mainitussa säännöksessä tarkoitettuja ”joukkovähentämisiä” on toteutettu, huomioon ei ole otettava sellaisten työsopimusten yksittäisiä päättymisiä, jotka on tehty määräajaksi tai tiettyä tehtävää varten, kun nämä työsopimusten päättymiset tapahtuvat työsopimuksen voimassaolon päättyessä tai kyseisen tehtävän tultua suoritetuksi.**

3) **Direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että joukkovähentämisten toteaminen tapahtuneeksi määräajaksi tai tiettyä tehtävää varten tehtyjen työsopimusten yhteydessä ei edellytä sitä, että näiden joukkovähentämisten syy liittyy samaan kollektiiviseen työhönottoon, jossa henkilöitä otettiin palvelukseen samaksi määräajaksi tai suorittamaan samaa palvelua tai tehtävää.**

Allekirjoitukset