JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

PAOLO MENGOZZI

16 päivänä heinäkuuta 2009 [1]

1. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Espanja) on 14.7.2008 tekemällään päätöksellä esittänyt EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimelle kolme ennakkoratkaisukysymystä, joista kaksi koskee työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY [2] (jäljempänä direktiivi tai direktiivi 98/59) tulkintaa ja yksi Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklan ja vuonna 1989 hyväksytyn työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan tulkintaa.

2. Nämä kysymykset liittyvät kanteeseen, jonka erään yrityksen työntekijät ovat nostaneet oman työnantajansa perikuntaa vastaan perusteettoman irtisanomisen johdosta.

3. Yhteisöjen tuomioistuinta pyydetään selventämään yhtäältä, kuuluuko työnantajan kuolemasta johtuva työsopimuksen päättyminen direktiivissä tarkoitetun joukkovähentämisen käsitteen alaan, ja toisaalta, ovatko direktiivin säännökset tai Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan määräykset esteenä sille, että jäsenvaltion lainsäädännössä joukkovähentämisiä koskevia sääntöjä ei sovelleta – erityisesti irtisanotulle työntekijälle maksettavien korvausten osalta – tapauksissa, joissa työsopimuksen päättyminen johtuu työnantajana toimivan luonnollisen henkilön kuolemasta, kun taas näitä sääntöjä sovelletaan tapauksissa, joissa työsopimuksen päättyminen johtuu siitä, että työnantajana toimiva oikeushenkilö lopettaa toimintansa.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön oikeus*

4. EY:n perustamissopimuksen 100 artiklan (josta on tullut EY 94 artikla) nojalla annetulla direktiivillä 98/59, jolla on kodifioitu työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä

1 – Alkuperäinen kieli: italia.
2 – EYVL L 225, s. 16.

17.2.1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY,[3] työntekijöille pyritään antamaan parempi suoja edistämällä niiden kansallisten säännösten lähentämistä, ”jotka koskevat tällaiseen vähentämiseen liittyviä käytännön järjestelyjä, vähentämisessä noudatettavaa menettelyä ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi tarkoitettuja toimenpiteitä”.[4] Direktiivin 98/59 päämääränä, joka ilmenee selvästi sen johdanto-osasta, erityisesti sen ensimmäisestä, neljännestä, kuudennesta ja seitsemännestä perustelukappaleesta, on vähentää jäsenvaltioiden lainsäädäntöjen välillä olevien erojen vaikutusta sisämarkkinoiden toimintaan ja edistää tasapainoista taloudellista ja sosiaalista kehitystä yhteisössä niiden periaatteiden perusteella, jotka on vahvistettu työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa ja EY:n perustamissopimuksen 117 artiklassa (josta on tullut EY 136 artikla), jossa määrätään seuraavaa:

”Yhteisön ja jäsenvaltioiden tavoitteena on, ottaen huomioon sosiaaliset perusoikeudet sellaisina kuin ne ovat Torinossa 18 päivänä lokakuuta 1961 allekirjoitetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja vuoden 1989 työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa, työllisyyden edistäminen, elin- ja työolojen kohentaminen siten, että olojen yhtenäistäminen olisi mahdollista niitä kohennettaessa, riittävä sosiaalinen suojeleminen, työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu, inhimillisten voimavarojen kehittäminen tarkoituksena saavuttaa korkea ja kestävä työllisyystaso ja syrjäytymisen torjuminen.

Tätä varten yhteisö ja jäsenvaltiot panevat täytäntöön toimenpiteet, joissa otetaan huomioon kansallisten käytäntöjen erot erityisesti sopimussuhteissa sekä tarve säilyttää yhteisön talouden kilpailukyky.

Yhteisö ja jäsenvaltiot katsovat, että tällainen kehitys seuraa paitsi siitä yhteismarkkinoiden toiminnasta, joka edistää sosiaalisten järjestelmien yhdenmukaistamista, myös tässä sopimuksessa määrätyistä menettelyistä sekä lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten lähentämisestä.”

5. Direktiivin soveltamisala määritellään 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa, jossa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan

a) ’joukkovähentämisellä’ työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset

3 – EYVL L 48, s. 29. Tätä direktiiviä on muutettu 24.6.1992 annetulla neuvoston direktiivillä 92/56/ETY (EYVL L 254, s. 3).

4 – Ks. johdanto-osan toinen ja kolmas perustelukappale.

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

6. Direktiivin 1 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mukaan ”laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä – – joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää”.

7. Lopuksi saman artiklan 2 kohdassa luetellaan tapaukset, joihin direktiiviä ei sovelleta. [5]

8. Direktiivin II jaksossa, joka muodostuu 2 artiklasta, täsmennetään työntekijöiden joukkovähentämistä harkitsevalle työnantajalle asetettuja tiedottamis- ja neuvotteluvelvoitteita. Direktiivin III jaksossa, joka muodostuu 3 ja 4 artiklasta, määritellään joukkovähentämismenettely. Erityisesti 3 artiklassa täsmennetään velvoitteita, joita työnantajan on tässä menettelyssä noudatettava, kun taas 4 artiklaan sisältyy säännöksiä,

5 – Direktiiviä ei sovelleta a) määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvään joukkovähentämiseen, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista, b) julkisyhteisöjen tai julkisoikeudellisten laitosten palveluksessa oleviin työntekijöihin ja c) merialusten miehistöihin.

jotka koskevat sitä, milloin suunnitellut joukkovähentämiset voidaan aikaisintaan toteuttaa ja mikä on toimivaltaisen julkisen viranomaisen tehtävä tässä menettelyssä.

13. Tämän lisäksi työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 7, 17 ja 18 kohdassa määrätään seuraavaa:

9. Lisäksi on mainittava vielä 5 ja 6 artikla, jotka sisältyvät direktiivin viimeiseen IV jaksoon.

”7. Sisämarkkinoiden toteuttamisen olisi johdettava työntekijöiden elin- ja työolojen paranemiseen yhteisössä. Tähän päästään yhdenmukaistamalla eri maissa vallitsevien olosuhteiden paranemista, erityisesti työajan ja työajan järjestämisen sekä muiden kuin toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden, kuten määräaikaisten työsuhteiden, osa-aikatyön, väliaikaisen työn ja kausityön osalta.

10. Direktiivin 5 artiklan mukaan 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”.

11. Direktiivin 6 artiklassa puolestaan säädetään, että ”jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelytavat sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan”.

Tämän parannuksen on tarvittaessa ulotuttava tiettyihin työelämän säätelyyn liittyviin tekijöihin, kuten menettelyihin joukkovähentämisessä ja konkursseissa.

12. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklassa määrätään, että ”jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti”.

17. Tiedottamista ja työntekijöiden kuulemista sekä työntekijöiden osallistumista on kehitettävä tarkoituksenmukaisesti, ottaen huomioon eri jäsenvaltioissa voimassa oleva käytäntö.

Tämä koskee erityisesti sellaisia yrityksiä tai yritysryhmiä, joilla on yrityksiä tai liikelaitoksia useissa Euroopan yhteisön jäsenvaltioissa.

18. Kyseistä tiedottamista, neuvotteluja ja osallistumista on sovellettava oikeaan aikaan, erityisesti seuraavissa tapauksissa:

– aikaan saataessa yrityksissä sellaisia teknologisia muutoksia, joilla on työntekijöiden kannalta merkittävä vaikutus työolosuhteisiin ja työn organisointiin

– työntekijöiden työpaikkoihin vaikuttavien yritysjärjestelyjen tai -sulautumisten yhteydessä

– joukkovähentämismenettelyissä

– kun yrityksen harjoittamilla tietyillä työllisyyspolitiikoilla on vaikutusta sen työntekijöihin, erityisesti rajatyöntekijöihin."

B *Kansallinen oikeus*

14. Työntekijöiden asemasta annetun lain (Estatuto de los Trabajadores) 49 §:n 1 momentin g kohdan mukaan työsopimus päättyy seuraavissa tapauksissa:

"Jos työnantaja kuolee, jos työnantaja asiaa koskevassa sosiaaliturvajärjestelmässä määrätyissä tapauksissa siirtyy eläkkeelle tai jos hän tulee työkyvyttömäksi, tämän kuitenkaan rajoittamatta 44 §:n soveltamista, tai jos sopimuspuoli lakkaa olemasta oikeushenkilö."

15. Lisäksi tämän säännöksen mukaan on niin, että "jos työnantaja kuolee, siirtyy eläkkeelle tai joutuu työkyvyttömäksi, työntekijällä on oikeus yhden kuukauden peruspalkkaa vastaavaan korvaukseen. Jos sopimuspuoli lakkaa olemasta oikeushenkilö, noudatetaan tämän lain 51 §:ssä säädettyä menettelyä."

16. Työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1. Tässä laissa tarkoitetaan 'joukkovähentämisellä' työsopimusten päättymistä taloudel-

lisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä, kun irtisanomiset kohdistuvat 90 päivän aikana vähintään

a) 10 työntekijään yrityksissä, joissa on vähemmän kuin 100 työntekijää

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

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

Joukkovähentämiseen rinnastetaan myös sellainen työsopimusten päättyminen, joka koskee yrityksen koko henkilöstöä, jos yrityksessä on yli viisi työntekijää ja jos joukkovähentäminen johtuu yrityksen toiminnan päättymisestä kokonaan edellä mainittujen syiden takia.

Laskettaessa tämän pykälän 1 momentissa tarkoitettujen päättyneiden työsuhteiden määrää vähentämiseen rinnastetaan sellainen 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 työsuhteita peräkkäisinä 90 päivän ajanjaksoina 52 §:n c momentin nojalla tämän pykälän säännösten kiertämiseksi ja jos päättyneiden työsuhteiden määrä on pienempi kuin mistä on säädetty, vaikkei ole ilmennyt sellaisia uusia syitä, jotka oikeuttaisivat tällaiset toimenpiteet, näiden uusien vähentämisten katsotaan olevan lainvastaisia ja ne julistetaan mitättömiksi.

Tässä pykälässä tarkoitettuja syitä voidaan pitää hyväksyttävinä, jos ehdotetut toimenpiteet silloin, kun kyse on taloudellisista syistä, edistävät yrityksen selviämistä epäedullisesta taloudellisesta tilanteesta ja jos ne silloin, kun kyse on tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä, turvaavat yrityksen tulevan kannattavuuden ja työpaikkojen säilymisen resurssien järkevämmän järjestelyn kautta.

2. Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, sen on haettava työsopimusten irtisanomiseen lupa tässä laissa ja sen soveltamista koskevissa yksityiskohtaisissa säännöissä määritellyn työn sääntelyä koskevan menettelyn mukaisesti. Menettely aloitetaan jättämällä lupahakemus toimivaltaiselle työvoimaviranomaiselle ja aloittamalla samanaikaisesti neuvottelut työntekijöiden laillisten edustajien kanssa.

– –

8. Työntekijöillä, joiden työsopimukset päättyvät tässä pykälässä tarkoitetulla tavalla, on oikeus korvaukseen, joka vastaa 20 päivän peruspalkkaa kultakin työssäolovuodelta, jolloin alle vuoden kestäneet jaksot lasketaan kuukausittaisena suhdelukuna, enintään 12 kuukausipalkkaan asti.

– –."

17. Työntekijöiden asemasta annetun lain 55 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Irtisanomisesta on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti antamalla hänelle tiedoksi irtisanomisen perusteena olevat tosiseikat ja ajankohta, jona irtisanominen tulee voimaan. Kollektiivisissa neuvotteluissa irtisanomiselle voidaan asettaa muita muodollisia edellytyksiä."

18. Työoikeusriitoja koskevasta menettelystä annetun lain (Ley de Procedimiento Laboral) 122 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1. Irtisanomispäätös on perusteltu, jos työnantaja on täyttänyt tarvittavat muodolliset vaatimukset ja kykenee osoittamaan, että irtisanomiseen on kirjallisessa ilmoituksessa mainittu laillinen syy. Jos tätä ei osoiteta, päätös katsotaan perusteettomaksi.

Irtisanomispäätös on mitätön, jos

a) kirjallinen ilmoitus ei ole muodollisten vaatimusten mukainen eikä siinä mainita irtisanomissyytä

b) työntekijälle ei ole maksettu asiaankuuluvaa korvausta, paitsi siinä tapauksessa, että tällaista korvausta ei lainsäädännössä edellytetä

c) irtisanominen johtaa syrjintään tai työntekijöille taattujen perusoikeuksien ja -vapauksien loukkaamiseen

d) irtisanominen on lainvastainen, koska sillä kierretään joukkovähentämisiä koskevia sääntöjä työsopimuslain, sellaisena kuin se on konsolidoituna, 51 §:n 1 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitetulla tavalla.”

19. Saman lain 123 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Jos työnantajan päätös todetaan tuomiossa perustelluksi, työsopimus on todettava päättyneeksi ja työnantaja on määrättävä maksamaan työntekijälle jo suoritetun korvauksen ja hänelle laillisesti kuuluvan korvauksen välinen erotus sekä irtisanomisajan palkoista puuttuvat saamiset siinä tapauksessa, ettei niitä vielä ole suoritettu.

2. Jos todetaan, että irtisanomispäätös on perusteeton tai mitätön, työnantaja on tuomittava seuraamuksiin työntekijän virheestä johtuvaa irtisanomista koskevien sääntöjen mukaisesti – –.”

20. Työntekijöiden asemasta annetun lain 56 §:n 1 momentissa säädetään perusteettoman irtisanomisen osalta seuraavaa:

”Kun irtisanominen todetaan perusteettomaksi, työnantaja voi viiden päivän kuluessa tuomion tiedoksiannosta joko ottaa työntekijän takaisin palvelukseensa ja maksaa tälle tämän momentin b kohdassa tarkoitetun oikeudenkäyntimenettelyn ajalta kertyneen palkan tai maksaa seuraavat summat, jotka on vahvistettava tuomiolla:

a) 45 päivän palkkaa vastaava korvaus kultakin työssäolovuodelta, jolloin alle vuoden kestäneet jaksot lasketaan kuukausittaisena suhdelukuna, enintään 42 kuukausipalkkaan asti

b) erääntyneiden palkkojen yhteenlaskettua summaa vastaava summa irtisanomispäivästä perusteettoman irtisanomisen toteavan tuomion tiedoksi antamiseen asti tai siihen asti, että työntekijä on saanut uuden työpaikan, jos tämä palvelukseenotto edeltää tuomion julistamista ja jos työnantaja esittää selvityksen maksetuista summista niiden vähentämiseksi oikeudenkäyntimenettelyn ajalta kertyneestä palkasta.”

II Tosiseikat, pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset

21. Rodríguez Mayor ja kuusi muuta pääasian valittajina olevaa henkilöä (jäljempänä valittajat) olivat Rafael de las Heras Dávila -nimisen yrityksen työntekijöitä.

22. Ajanjaksolla 30.4.2004–5.5.2004 valittajat saapuivat työpaikalleen ja havaitsivat, että tilat, joissa he työskentelivät, olivat suljetut. Katsottuaan tulleensa hiljaisesti irtisanotuiksi he nostivat kanteen työnantajaansa Rafael de las Heras Dávilaa vastaan, joka oli kuollut 1.5.2004 testamenttia laatimatta. Koska hänen kaikki lailliset perillisensä luopuivat perintöosistaan, oikeudenkäynnissä vastaajina olivat sittemmin kuolinpesä ja myös palkkaturvalaitos (Fondo de Garantía Salarial).

23. On täysin selvää, että Rafael de las Heras Dávilan kuoltua yrityksen kaikki liiketoiminta päättyi.

24. Alioikeus hylkäsi 22.6.2007 valittajien vaateet katsottuaan, ettei irtisanomisia ollut tapahtunut ja että työsuhteen päättyminen oli aiheutunut työnantajan kuolemasta työsopimuslain 49 §:n 1 momentin g kohdan mukaisesti.

25. Valittajat hakivat ratkaisuun muutosta Tribunal Superior de Justicia de Madridista (jäljempänä Tribunal Superior de Justicia). He väittivät, että de las Heras Dávilan perikunta oli jättänyt työsopimuslain 55 §:n 1 momentin vastaisesti ilmoittamatta heille irtisanomispäätöksestä. Lisäksi he väittivät, että he eivät olleet saaneet ilmoitusta työnantajansa kuolemasta ja perikunnan aikomuksesta olla jatkamatta yrityksen toimintaa.

26. Valittajat vaativat ensisijaisesti Tribunal Superior de Justiciaa toteamaan, että heidät on irtisanottu perusteettomasti, ja velvoittamaan vastapuolet maksamaan heille kultakin työssäolovuodelta 45 työpäivän peruspalkkaa vastaavan korvauksen ja sen lisäksi palkkasaatavat, jotka lasketaan irtisanomishetkestä muutoksenhaussa annettavan tuomion tiedoksi antamiseen asti tai siihen asti, että työnantaja on ottanut heidät takaisin palvelukseensa, ja toissijaisesti, että heidän työsopimuksensa todetaan päättyneiksi työnantajan kuoleman johdosta työsopimuslain 49 §:n mukaisesti ja heille maksetaan kyseisen säännöksen mukaiset korvaukset.

27. Tribunal Superior de Justicia kehotti 7.5.2008 tekemällään päätöksellä asianosaisia ja syyttäjäviranomaista (Ministerio Fiscal) esittämään huomautuksensa siitä, onko työsopimuslain 49 §:n 1 momentin g kohta mahdollisesti yhteisön oikeuden vastainen.

28. Valittajien ja syyttäjäviranomaisen esitettyä huomautuksensa Tribunal Superior de Justicia katsoi 16.7.2008 tekemässään päätöksessä (jäljempänä päätös), että riidan ratkaisun kannalta on välttämätöntä esittää yhteisöjen tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyyntö.

29. Ennakkoratkaisupyynnössä Tribunal Superior de Justicia mainitsi, että Espanjan lainsäädännön mukaan silloin, kun yrityksen työntekijöiden työsopimusten päättyminen johtuu yrittäjänä toimivan luonnollisen henkilön kuolemasta, eläkkeelle siirtymisestä tai työkyvyttömyydestä, kullakin työntekijällä on oikeus yhden kuukauden peruspalkkaa vastaavaan korvaukseen palvelussuhteen kestosta riippumatta, kun taas oikeushenkilön harjoittaman yritystoiminnan päättyessä korvaus on suhteessa aikaan, jonka työntekijä on työskennellyt yrittäjän palveluksessa, ja se voi vastata 45 päivän palkkaa kultakin työssäolovuodelta.

30. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin piti tätä erottelua perusteettomana ja oli epävarma sen yhteensopivuudesta yhteisön oikeuden kanssa.

31. Ensinnäkin tuomioistuin huomautti siitä, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan silloin, kun yrityksen koko henkilöstön työsopimukset päättyvät yrittäjän kuoltua, kyseessä voi olla direktiivissä tarkoitettu joukkovähentäminen. [6] Koska Espanjan lainsäädännössä joukkovähentämisen käsite on rajattu koskemaan taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä tapahtuvia irtisanomisia eikä sitä ole ulotettu koskemaan kaikkia muista kuin työntekijän henkilöön liittyvistä syistä johtuvia irtisanomisia, se voi olla direktiivin säännösten vastainen.

32. Kansallinen tuomioistuin totesi lisäksi, että direktiivissä ei tehdä mitään eroa työnantajan oikeudellisen henkilöllisyyden mukaan, eikä direktiivin nojalla ole mahdollista toimia eri tavoin kahdessa eri tilanteessa, joissa vaikutukset ovat työntekijän kannalta samat. Näin ollen se, että työnantaja tai hänen perikuntansa on esillä olevan asian kaltaisessa tapauksessa vapautettu joukkovähentämisen yhteydessä edellytettyjen muodollisuuksien täyttämisestä ja velvoitteesta maksaa työntekijälle korvaus työpaikan menettämisestä aiheutuneen vahingon korvaamiseksi, ei voi olla sopusoinnussa jäsenvaltioilla direktiivin 6 artiklan mukaisesti olevan velvollisuuden kanssa.

33. Toiseksi Tribunal Superior de Justicia katsoi, että silloin kun työsopimuksen päättyminen johtuu yrittäjän kuolemasta, sellaisen korvauksen maksamisella, joka vastaa yhden kuukauden peruspalkkaa työntekijän palvelussuhteen kestosta riippumatta, ei voida

6 – Asia C-55/02, komissio v. Portugali, tuomio 12.10.2004 (Kok., s. I-9387).

kansallisessa oikeudessa taata Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklan ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan mukaista työntekijöiden suojaa.

34. Saatuaan käsiteltäväkseen nämä yhteisön oikeuteen liittyvät kysymykset kansallinen tuomioistuin katsoi tarpeelliseksi lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyynnön EY 234 artiklan mukaisesti kysyäkseen seuraavaa:

”1) Onko katsottava, että Espanja ei ole noudattanut työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY mukaisia velvoitteitaan, koska se on Espanjan työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:ssä rajoittanut joukkovähentämisen käsitteen taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä tapahtuviin irtisanomisiin ja koska se ei ole laajentanut tätä käsitettä kaikkiin irtisanomisiin, jotka johtuvat muista kuin yksittäisiin työntekijöihin liittyvistä syistä?

2) Onko myös Espanjan työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin g kohtaa, jonka nojalla yrittäjän kuoleman, eläkkeelle siirtymisen tai työkyvyttömäksi tulemisen vuoksi työpaikkansa menettäneillä työntekijöillä on oikeus ainoastaan kuukauden peruspalkkaa vastaavaan korvaukseen ja jolla nämä työntekijät jätetään mainitun direktiivin 1, 2, 3, 4 ja 6 artiklan vaatimusten vastaisesti saman lain 51 §:ään sisältyvän sääntelyn ulkopuolelle, pidettävä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY vastaisena?

3) Ovatko Espanjan antamat joukkovähentämistä koskevat säännökset ja tarkemmin sanottuna Espanjan työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin g kohta ja 51 § ristiriidassa Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklan ja Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksytyn työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan kanssa?”

35. Tässä ennakkoratkaisuasiassa kirjallisia huomautuksia ovat yhteisöjen tuomioistuimen perussäännön 23 artiklan mukaisesti esittäneet Espanjan, Unkarin ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset sekä komissio.

III Asianosaisten lausumat

36. Espanjan hallitus ja komissio väittävät heti aluksi, ettei ennakkoratkaisupyyntöä voida ottaa tutkittavaksi, ja huomauttavat, että direktiivissä tarkoitetun joukkovähentä-

misen käsitteen soveltamiselle asetetut vähimmäismäärät eivät nyt esillä olevassa asiassa täyty. Lisäksi komissio korostaa, että Espanjan lainsäädännössä, johon sisältyy tältä osin työntekijöiden kannalta edullisempi säännös, joukkovähentämisiin rinnastetaan ”irtisanomiset” (sic),[7] jotka koskevat myös pienempää määrää työntekijöitä, mutta toteaa, että jäsenvaltion päättäessä vapaaehtoisesti soveltaa direktiivin täytäntöön panemiseksi annettua kansallista lainsäädäntöä sellaisissa tapauksissa, jotka eivät kuulu direktiivin soveltamisalaan, tätä jäsenvaltiota ei voida moittia siitä, ettei se ole sisällyttänyt näihin tapauksiin myös tapausta, jossa työnantaja kuolee. Espanjan hallitus toteaa puolestaan, ettei yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisu ole välttämätön, jotta ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin voi antaa tuomionsa pääasiassa, jossa riidan kohteena ei ole se, onko joukkovähentäminen tapahtunut, vaan valittajien irtisanomisen lainvastaisuus ja toissijaisesti valittajien työsopimusten päättyminen työnantajan kuoleman takia sekä näiden kahden tapauksen osalta säädettyjen irtisanomiskorvausten maksaminen.

37. Asiakysymyksen osalta Espanjan hallitus huomauttaa ensimmäisestä ennakkoratkaisukysymyksestä, että työsopimuksen päättymistä koskevan yleiskäsitteen ja irtisanomista koskevan erityiskäsitteen välillä on ontologinen ero: irtisanomisen käsitteen taustalla on nimittäin työnantajan tahto, eikä tästä tahdosta riippumaton seikka, kuten muissa työsopimuksen päättymistapauksissa. Siitä, että irtisanominen tapahtuu työntekijän tahdosta riippumatta, ei seuraa välttämättä, että irtisanominen vastaisi työnantajan tahtoa: tämän takia ei voida katsoa, että tilanne, jossa työnantaja kuolee, ilman että yritystoiminta jatkuisi, vastaisi irtisanomista. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, jossa irtisanomisen käsite kattaa myös tapauksen, jossa työsopimuksen päättyminen johtuu olosuhteista, joihin työnantaja ei voi tahdollaan vaikuttaa, ei voida Espanjan hallituksen mukaan ulottaa koskemaan kaikkia niitä työsopimuksen päättymistilanteita, joita työnantaja ei ole halunnut. Lisäksi tätä oikeuskäytäntöä, joka on vahvistettu Portugalia vastaan nostetun jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevan kanteen yhteydessä, ei voida soveltaa Tribunal Superior de Justician esittämään ennakkoratkaisupyyntöön, joka koskee työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n eli sellaisen säännöksen tulkintaa, jossa, toisin kuin Portugalin lainsäädännössä, irtisanomistilanteita ei ole rajattu koskemaan vain suhdannevaihteluista johtuvia tilanteita vaan ne on ulotettu kattamaan myös muut tilanteet, kuten ylivoimaisesta esteestä aiheutuvat tilanteet, ja kaikki sellaiset syyt, jotka eivät liity työntekijän henkilöön.

38. Sen vuoksi, että direktiivin soveltamiselle asetetut vähimmäismäärät eivät nyt esillä olevassa asiassa täyty, ainoa mahdollinen tilanne, joka voisi tulla kyseeseen, on Espanjan hallituksen mukaan direktiivin 1 artiklan 1 kohdan viimeisessä alakohdassa säädetty tilanne, jossa joukkovähentämiseen rinnastetaan kaikkien yrityksen työntekijöiden työsopimusten päättyminen, jos vähentäminen koskee vähintään viittä työntekijää ja jos tämä työsopimusten päättyminen tapahtuu ”työnantajan aloitteesta” ja ”yhdestä tai useammasta syystä – – joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”. Tilanne, jossa työsopimuksen päättyminen johtuu työnantajan kuolemasta, ei voi kuitenkaan kuulua kyseessä olevan säännöksen soveltamisalaan, sillä vaikka kyse

7 – Tosiasiassa työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n 1 momentin kolmannessa kohdassa viitataan ”työsopimusten päättymiseen” eikä ”irtisanomisiin”.

ei ole syistä, jotka olisivat työntekijän henkilöön liittyviä syitä, työnantaja ei ole kuitenkaan tehnyt aloitetta; tästä seuraa, että kyseessä on muu kuin joukkovähentämiseen liittyvä tilanne.

39. Se, että joukkovähentäminen ja työnantajan kuolemasta aiheutuva työsopimuksen päättyminen erotetaan toisistaan – mikä näkyy siinä, että näitä kahta tilannetta kohdellaan oikeudellisesti eri tavoin –, on Espanjan hallituksen mukaan johdettavissa myös direktiivin teleologisesta eli sen tarkoituksen mukaisesta tulkinnasta: direktiivissä säädettyjen menettelyjen sekä työntekijöiden kanssa käytäviä neuvotteluja ja heille tiedottamista koskevien velvoitteiden noudattaminen edellyttää nimittäin sitä, että työnantaja tekee päätöksen joukkovähentämisten toimeenpanosta. Jos työnantaja kuolee, ilman että yritystoiminnalle olisi jatkajaa – jolloin ei ole ketään, joka ottaisi toiminnan vastattavakseen –, muodollisuudet, joista direktiivissä säädetään irtisanottujen työntekijöiden suojaamiseksi, eivät voi toteutua käytännössä.

40. Toisesta ennakkoratkaisukysymyksestä Espanjan hallitus myöntää, että kansalliseen lainsäädäntöön sisältyvissä irtisanomiskorvauksia koskevissa säännöksissä tehdään ero sen mukaan, johtuuko työsopimusten päättyminen luonnollisen henkilön vai oikeushenkilön harjoittaman yritystoiminnan päättymisestä, mutta syynä on se, että jälkimmäisessä tapauksessa on tehty päätös toiminnan lopettamisesta, minkä nojalla työsopimukset päättyvät, kun taas tällaista päätöstä ei voida tehdä tilanteessa, jossa työnantajana toimiva luonnollinen henkilö kuolee, ilman että yritystoiminnalle olisi jatkajaa. Espanjan hallituksen mukaan kansallisessa oikeusjärjestyksessä on kummassakin tapauksessa taattu kuitenkin riittävällä tavalla työntekijöiden suoja, koska työntekijöille on maksettava korvaus, vaikka se ei olekaan samansuuruinen.

41. Kolmannen ennakkoratkaisukysymyksen osalta Espanjan hallitus katsoo, että joukkovähentämisiä koskeva kansallinen säännöstö ei ole ristiriidassa Euroopan unionin perusoikeuskirjan tai työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan kanssa: näissä peruskirjoissa vahvistetut periaatteet turvataan nimittäin Espanjan oikeusjärjestyksessä myös perustuslaillisesti.

42. Vaikka ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen osalta Unkarin hallitus katsoo, että direktiivissä tarkoitettu joukkovähentämisen käsite on laajennettu yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä kattamaan tilanteet, joissa työnantaja kuolee, ilman että yritystoiminnalle olisi jatkajaa, se täsmentää, että on kuitenkin tarkistettava, asetetaanko kansallisessa oikeusjärjestyksessä perillisille tai julkiselle viranomaiselle yritystoiminnan jatkamista koskeva velvoite työnantajan perillisten luopuessa perintöosuuksistaan. Kyseisen hallituksen mukaan vain tällöin on nimittäin mahdollista määrittää se, kenen kuuluu täyttää direktiivissä säädetyt menettelyt sekä neuvottelu- ja tiedottamisvelvoitteet, jolloin tilanne, jossa työnantaja kuolee, kuuluu direktiivin soveltamisalaan. Direktiivissä säädetään näet, että se, että kyseessä voi olla joukkovähentäminen, edellyttää paitsi sitä, että irtisanomiset johtuvat ”yhdestä tai

useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin", myös sitä, että ne ovat työnantajan "toimeenpanemia": tämä käsite edellyttää työnantajalta aktiivista ja dynaamista toimintaa.

43. Toisesta ja kolmannesta ennakkoratkaisukysymyksestä Unkarin hallitus tähdentää, että on jäsenvaltioiden tehtävänä säätää työsopimuksen päättymisen yhteydessä maksettavista irtisanomiskorvauksista ja että sellaista kansallista lainsäädäntöä, jossa säädetään perustellusti työntekijöiden erilaisesta kohtelusta sen mukaan, ovatko he luonnollisen henkilön tai oikeushenkilön palveluksessa, ei voida pitää Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan vastaisena.

44. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus keskittyy huomautuksissaan kolmanteen ennakkoratkaisukysymykseen ja huomauttaa ensisijaisesti siitä, että Nizzan perusoikeuskirja ei ole sitova oikeudellinen asiakirja, jolloin sitä ei voida "rikkoa". Toiseksi kyseinen hallitus korostaa, että perusoikeuskirja ei voi oikeudellisista vaikutuksistaan huolimatta kuulua kuitenkaan yhteisön oikeuslähteisiin joukkovähentämisten alalla, koska siinä vain vahvistetaan tietyt työntekijöiden suojaa koskevat perusoikeudet, joista jo säädetään kansallisessa lainsäädännössä ja yhteisön säännöstössä, työtä koskevat direktiivit mukaan luettuina.

45. Komissio katsoo, että ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys voidaan ratkaista yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella, jonka mukaan direktiivissä tarkoitettu irtisanomisen käsite kattaa kaikki työsopimusten päättymiset, joita työntekijä ei ole halunnut, eikä irtisanomisen syiden tarvitse vastata työnantajan tahtoa, jolloin erityisesti tilanne, jossa työnantaja kuolee, ilman että yritystoiminnalle olisi jatkajaa, kuuluu käsitteen piiriin.

46. Toisen ennakkoratkaisukysymyksen osalta komissio korostaa sitä, että direktiivillä ei yhdenmukaisteta täydellisesti joukkovähentämisiä sääänteleviä sääntöjä, vaan sillä työnantaja velvoitetaan vain neuvottelemaan työntekijöiden kanssa ja toimittamaan toimivaltaiselle julkiselle viranomaiselle ilmoitus ennen joukkovähentämisen panemista toimeen ilman, että direktiivillä säädettäisiin velvollisuudesta korvata työntekijöille aiheutunut vahinko tai määritettäisiin korvauksen suuruus. Komissio myöntää, että sikäli kuin työntekijöiden kohtelemiselle eri tavoin irtisanomiskorvausten osalta ei ole objektiivista perustetta ja sitä on pidettävä näin ollen syrjivänä, kansallisen oikeuden säännös saattaisi olla ristiriidassa niiden perusoikeuksien kanssa, joiden noudattamisen yhteisön oikeuden periaatteina yhteisöjen tuomioistuin takaa ja joita ovat yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteet. Koska irtisanomiskorvausten määrittäminen kuuluu jäsenvaltioiden yksinomaiseen toimivaltaan, yhteisöjen tuomioistuin ei ole komission mukaan toimivaltainen lausumaan siitä, onko kansallisen tuomioistuimen väittämä erilainen kohtelu mahdollisesti ristiriidassa mainittujen periaatteiden kanssa. Näin ollen kolmanteen ennakkoratkaisukysymykseen ei ole komission mielestä tarpeen vastata: Euroopan unionin perusoikeuskirjassa ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa

yhteisön peruskirjassa annetut julistukset eivät ole oikeudellisesti sitovia, vaan niiden tehtävänä on pikemminkin vain vahvistaa yhteisön oikeuden yleisperiaatteiden olemassaolo ja tarkentaa niiden laajuutta. Näitä periaatteita ei voida missään tapauksessa pitää tässä asiassa sovellettavina, koska korvaukset, joita Espanjan lainsäädännön mukaan maksetaan joukkovähentämisten yhteydessä työntekijöille, eivät kuulu yhteisön oikeuden soveltamisalaan.

IV Oikeudellinen arviointi

A *Ensimmäinen ja toinen ennakkoratkaisukysymys yhdessä tarkasteltuina*

1. Tutkittavaksi ottaminen

47. Ensimmäistä ennakkoratkaisukysymystä ei voida ottaa tutkittavaksi sellaisena kuin kansallinen tuomioistuin on sen esittänyt, koska nyt vireillä olevassa menettelyssä yhteisöjen tuomioistuinta ei voida pyytää ottamaan kantaa kansallisen lain yhteensoveltuvuuteen direktiivin kanssa vaan ainoastaan tulkitsemaan kyseessä olevaa direktiiviä; kysymys voitaisiin ottaa tutkittavaksi vain, jos katsotaan, että sillä on tarkoitus tulkita direktiivin 98/59 1 artiklassa käytettyä ”irtisanomisen” käsitettä ja erityisesti selventää, kattaako tämä käsite myös tilanteen, jossa työsopimuksen päättyminen aiheutuu yrittäjänä toimivan luonnollisen henkilön kuolemasta, kun siinä tilanteessa, että lailliset perilliset luopuvat perintöosastaan, kuolema johtaa yrityksen toiminnan päättymiseen kokonaan.

48. Samaa on sanottava toisesta ennakkoratkaisukysymyksestä, jolla kansallinen tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta käytännössä selvittämään, onko direktiivin mukaista, että työsopimuslaissa säädetään sellaisesta työnantajana toimivan luonnollisen henkilön kuoltua työntekijöille maksettavasta työsuhteen päättymiskorvauksesta, joka on pienempi kuin joukkovähentämisen yhteydessä maksettava korvaus.

49. Huomautan kuitenkin tältä osin, että direktiivillä 98/59 ei ole yhdenmukaistettu täydellisesti jäsenvaltioiden joukkovähentämistä koskevaa lainsäädäntöä. Vaikka tällä direktiivillä pyritään saavuttamaan ne työllisyyden edistämistä sekä elin- ja työolojen parantamista koskevat yhteisön ja jäsenvaltioiden tavoitteet, jotka on vuonna 1989 hyväksytyn työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan myötä kirjattu nykyiseen EY 136 artiklaan, sillä pyritään saavuttamaan nämä tavoitteet siten, että jäsenvaltiot huolehtivat siitä, että joukkovähentämisten yhteydessä yritykset noudattavat menetelmiä, joilla on tarkoitus suojella työntekijöitä ja minimoida työpaikkojen menettämisen riski ja joita ovat tiedottaminen, neuvottelut, ilmoittaminen ja osallistuminen.

50. Direktiivissä säädetään tämän lisäksi vain siitä, että jäsenvaltiot huolehtivat, että työntekijöiden edustajat ja/tai työntekijät voivat turvautua oikeudellisiin ja/tai hallinnollisiin menettelyihin sen varmistamiseksi, että edellisessä kohdassa asetettuja velvollisuuksia noudatetaan. Jäsenvaltiot voivat sitä vastoin päättää niistä velvollisuuksien noudattamatta jättämisen seurauksista, joita jäsenvaltioiden on kyseisen direktiivin mukaan sovellettava yrityksiin, ja yleisemmin korvauksista, jotka on maksettava työntekijälle, jota joukkovähentäminen tai tähän rinnastettava työsuhteen päättyminen koskee.

51. Jos ensimmäistä ja toista ennakkoratkaisukysymystä tarkastellaan rinnakkain, on ilmeistä, että ensimmäinen kysymys on vain väline toisessa kysymyksessä esitettyjen ongelmien ratkaisemiseksi ja että kansallisen tuomioistuimen esittämässä ennakkoratkaisukysymyksessä keskeisintä on siinä tarkastellun jäsenvaltion lainsäädännön lainmukaisuuden selvittäminen. Yhteisöjen tuomioistuin ei voi kuitenkaan aiemmissa kohdissa esitettyjen huomautusten valossa ratkaista tätä asiaa.

52. EY 234 artiklassa vahvistetun kansallisten tuomioistuinten kanssa tehtävän yhteistyön hengessä yhteisöjen tuomioistuin voi vain todeta, että ennakkoratkaisupyyntö voidaan tutkia – ja sen jälkeen lausua asiasta –, kun otetaan huomioon, että siltä pyydetään selvennystä edellä 47 kohdassa käsiteltyyn irtisanomisen käsitteeseen sillä oletuksella – jonka paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole yhteisöjen tuomioistuimen tehtävä –, että Espanjan lainsäätäjän antaessa niitä työsopimuslain säännöksiä, joissa säädetään joukkovähentämisen kohteena oleville työntekijöille maksettavista korvauksista, sen tarkoituksena on ollut käyttää samaa joukkovähentämisen käsitettä ja turvata näin ollen kyseisten korvausten maksaminen direktiivissä 98/59 tarkoitetuille työntekijöille.

53. Tämä on mielekästä, koska jos direktiiviä 98/59 tulkittaessa päädyttäisiin siihen, että tätä direktiiviä ei voida soveltaa, kun kyseessä on työsuhteen päättyminen, kun työnantajana toimiva luonnollinen henkilö kuolee ja hänen perillisensä eivät ota perintöä vastaan, tämä selvennys voisi auttaa kansallista tuomioistuinta Espanjan lain tulkitsemisessa – sillä edellytyksellä, että sen esittämä kysymys on edellä mainitun oletuksen mukainen ja perusteltu – ja samalla edistää omalta osaltaan yhteisön oikeuden yhdenmukaista tulkintaa.

2. Asiakysymys

54. Ennakkoratkaisupyynnössä esitetystä tosiseikkojen kuvauksesta *voi* käydä ilmi, että valittajien työsopimusten päättyminen ei johdu direktiivin soveltamisalaan kuuluvista irtisanomisista tai niihin rinnastettavista työsuhteen päättymisistä. Kun otetaan huomioon se, että direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan ii alakohdassa säädetään, että ”’joukkovähentämisellä’ [tarkoitetaan] työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat – – määrää,” joka on vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta, voidaan todel-

lakin katsoa, että työntekijöiden ja de las Heras Dávilan yrityksen välillä solmitut työsuhteet eivät kuulu kyseessä olevan direktiivin soveltamisalaan, koska yrityksen palveluksessa oli vain seitsemän työntekijää.

55. On kuitenkin pohdittava, koskeeko tulkintaongelma, jota on käsiteltävä vastauksen antamiseksi kansalliselle tuomioistuimelle, pääasiassa esillä olevan kysymyksen ominaispiirteiden valossa vain kyseisen artiklan 1 kohdan a alakohtaa, koska 1) se liittyy läheisesti saman säännöksen toiseen alakohtaan, jonka lopussa säädetään, että ”laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä – – joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää”, ja 2) siinä yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä, jossa on otettu kantaa direktiivissä käytettyyn joukkovähentämisen käsitteeseen, tätä käsitettä on tulkittu tavalla, joka voi merkitä tämän toisen alakohdan soveltamista laajemmin kuin mitä sen sanamuoto edellyttää.

56. Joukkovähentämisen käsitettä on tulkittu toistaiseksi kahdessa yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisussa, joista ensimmäinen on edellä mainittu 12.10.2004 annettu tuomio, joka liittyy direktiiviin 98/59, josta nyt käsiteltävänä olevassa asiassa on kysymys, ja toinen on 7.9.2006 annettu tuomio,[8] joka liittyy direktiiviin 75/129/ETY.

57. Näistä ensimmäisessä asiassa oli kyse vireillä olleesta jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevasta menettelystä, jossa komissio moitti Portugalia muun muassa siitä, ettei se ollut pannut täytäntöön direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa ja että irtisanottavien määrää ei ollut otettu huomioon; toisessa asiassa oli kyse kreikkalaisen tuomioistuimen vireille panemasta ennakkoratkaisumenettelystä, joka koski direktiivin 75/129 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan tulkintaa ja erityisesti mahdollisuutta tulkita tätä säännöstä siten, että direktiivin soveltamisalaan eivät kuuluisi sellaiset yrityksen toiminnan lopullista lopettamista koskevista päätöksistä johtuvat irtisanomiset, jotka riippuvat yksin yrittäjän tahdosta ja jotka Kreikan oikeuskäytännön mukaan ilmaisevat perustuslaillisesti taattua taloudellista ja rahoituksellista vapautta.[9]

58. Määriteltäessä joukkovähentämisiä niiden soveltamisalan rajaamiseksi sekä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa että direktiivin 75/129 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että niillä tarkoitetaan ”työnantajan *toimeenpanemia* irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”. Ne eroavat

8 – Yhdistetyt asiat C-187/05–C-190/05, Georgios Agorastoudis ym. (Kok., s. I-7775).

9 – Ks. tältä osin edellä alaviitteessä 8 mainitun 7.9.2006 annetun tuomion 24 kohta sekä P. Coursier, ”Une fermeture spontanée d'établissement constitue un cas de licenciement pour motif économique”, *La Semaine Juridique – Édition Sociale*, nro 47, 21.11.2006, s. 23 ja 24 sekä E. Lafuma, ”L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale”, *Revue de Jurisprudence sociale*, 2007, s. 17–19.

kuitenkin toisistaan siinä, että jälkimmäisestä artiklasta poiketen edelliseen artiklaan liittyy toinen alakohta, jossa todetaan, että ”laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu *työnantajan aloitteesta* yhdestä tai useammasta syystä – – joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää”.

59. Koska asiassa, jossa annettiin tuomio 7.9.2006, yhteisöjen tuomioistuinta pyydettiin ottamaan kantaa vain direktiiviin 75/129, se saattoi tarkastella ilmausta ”työnantajan toimeenpanemat irtisanomiset” vain sen direktiivin tekstin, johon tämä virke sisältyy, eli 1 kohdan a alakohdan yhteydessä.

60. Sitä vastoin asiassa, jossa annettiin tuomio 12.10.2004, yhteisöjen tuomioistuimelle oli mahdollista esittää kyseessä olevan ilmauksen tulkintaan liittyvä kysymys sen merkityksen selvittämiseksi, joka tälle ilmaukselle on annettava direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan ilmaukseen verrattuna. Yhteisöjen tuomioistuin olisi tällöin voinut pohtia, onko yhteisön lainsäätäjä tarkoittanut ilmauksella ”työnantajan toimeenpanemat irtisanomiset” samaa kuin käyttäessään toisessa alakohdassa ilmausta ”työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta”.

61. Yhteisöjen tuomioistuin ei 12.10.2004 antamassaan tuomiossa pohtinut tätä kysymystä. Voidaan perustellusti katsoa, ettei se pohtinut sitä, koska komission Portugalia vastaan nostaman kanteen yhteydessä, kuten edellä on todettu, irtisanottavien määrällä ei ollut mitään merkitystä, ja tällöin tähän toiseen alakohtaan sisältyvä täsmennys saattoi olla sellainen erityissäännös, jolla ei sen erityisyyden vuoksi ollut merkitystä yhteisöjen tuomioistuimen ratkaistavana olleen kysymyksen kannalta.

62. Tämä kysymys on sitä vastoin esitettävä nyt yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa, jossa henkilöitä, joiden työsuhde on päättynyt, on alle 20 (eli alle sen määrän, joka työntekijöitä on irtisanottava, jotta direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan ii alakohtaa voidaan soveltaa), mutta yli viisi (eli yli sen määrän, joka työntekijöitä on irtisanottava, jotta direktiiviä voidaan 1 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan nojalla soveltaa edellä mainitusta a alakohdasta poiketen).

63. Kuten jäljempänä totean, yhteisöjen tuomioistuimen ratkaistessa sitä jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä, josta komissio syytti Portugalia, se tarkoitti 12.10.2004 antamassaan tuomiossa ilmauksella ”työnantajan toimeenpanem[at] irtisanomis[et] yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”, ”kaikkia työsopimuksen päättämisiä, joita työntekijä ei ole halunnut ja joihin ei siis ole

hänen suostumustaan”.[10] Näin ollen yhteisöjen tuomioistuin jätti huomiotta sen, että työnantaja *panee toimeen* irtisanomisen, jolloin työnantajan käyttäytyminen menetti kaiken merkityksensä.

64. On pakko kysyä, pitääkö sen, että yhteisöjen tuomioistuin on 12.10.2004 antamassaan tuomiossa katsonut, ettei työnantajan käyttäytymisellä tai tahdolla ole merkitystä, kun otetaan huomioon, että tämän taustalla ovat EY:n perustamissopimuksen 117 artiklaan (josta on tullut EY 136 artikla) liittyvät syyt, antaa vaikuttaa myös siihen, miten direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa on tulkittava.

65. On selvää, että tähän jälkimmäiseen kysymykseen annettava vastaus riippuu siitä, voidaanko hyväksyä se, mitä yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa C-55/02, komissio vastaan Portugali,[11] vireillä olleessa jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevassa menettelyssä, ja siitä, voidaanko sitä soveltaa nyt yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatettuun asiaan.

66. Nyt yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa keskeinen kysymys – siten kuin se on muotoiltu uudelleen edellä 47 kohdassa – on sen selvittäminen, miten ilmausta ”irtisanominen” on direktiivin 1 artiklan mukaisesti tulkittava, ja erityisesti sen arvioiminen, kattaako tämä käsite myös tilanteen, jossa työsopimuksen päättyminen johtuu yrittäjän kuolemasta. Kuten edeltävässä kohdassa on todettu, tämän selvittämisessä lähtökohdaksi on otettava arviointi, jonka yhteisöjen tuomioistuin teki asiassa komissio vastaan Portugali 12.10.2004 antamassaan tuomiossa, ja se, voidaanko tätä arviointia hyödyntää vastauksen antamisessa Espanjan tuomioistuimelle.

67. Kuten edellä on todettu, mainitussa asiassa oli kyseessä komission vireille panema jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskeva menettely, jossa komissio väitti, että Portugalin oikeudessa käytetty joukkovähentämisen käsite ei kattanut kaikkia direktiivissä säädettyjä joukkovähentämistilanteita, mistä seurasi se, ettei siinä suojeltu työntekijöitä tilanteissa, joissa työsuhteen päättyminen johtui konkurssista, selvitystilasta tai vastaavista menettelyistä – toisin sanoen tuomioistuimen tekemästä päätöksestä –, tai tilanteissa, joissa oli kyse pakkolunastuksesta, tulipalosta tai muusta ylivoimaisesta esteestä aiheutuvasta syystä, tai tilanteessa, jossa yrityksen toiminta loppuu yrittäjän kuoleman takia. Portugalin hallitus puolestaan vetosi erityisesti siihen, että sellaiset työsuhteen päättymiset, jotka eivät riipu työnantajan tahdosta, eivät ole joukkovähentämisiä.[12]

68. Julkisasiamies Tizzano otti kantaa näihin eriäviin näkökantoihin kyseisessä menette-

10 – Ks. tuomion 50 kohta.

11 – Mainittu edellä alaviitteessä 6.

12 – Ks. tuomion 32–37 kohta.

lyssä 11.3.2004 esittämässään ratkaisuehdotuksessa, jossa hän ehdotti ensisijaisesti, että yhteisöjen tuomioistuin ottaa huomioon sen, että 1) kyseistä käsitettä on tulkittava itsenäisesti ja yhtenäisesti, 2) sitä on luettava direktiivin tarkoituksen mukaan, joka on nykyistä paremman suojan antaminen työntekijöille, ja 3) jokaisen rajoituksen direktiivillä annettuun suojaan on ilmettävä selvästi direktiivin tekstistä ja tätä arviointiperustetta on sovellettava tulkintaan, jolla työntekijöiltä pyritään epäämään direktiivin mukainen suoja tilanteissa, joissa työsuhteen päättyminen aiheutuu työantajan tahdosta riippumattomista syistä.

69. Julkisasiamies Tizzano kehottaa kuitenkin tämän jälkeen yhteisöjen tuomioistuinta kiinnittämään huomiota ennen kaikkea siihen, että direktiivin 98/59 johdanto-osan yhdeksännestä perustelukappaleesta ja 3 artiklan 1 kohdan toisesta alakohdasta ilmenee, että ”tuomioistuimen päätöksestä aiheutuva työsuhteen päättyminen kuuluu [direktiivissä tarkoitetun] joukkovähentämisen käsitteen alaan”. Tämän seikan perusteella hän huomauttaa yhteisöjen tuomioistuimelle, että ”joukkovähentämisen ei tietenkään voida sanoa olevan ’vapaaehtoista’” ja että tämä ”[ei ole] edellytyksenä” direktiivin soveltamiselle. [13] Näin ollen hän toteaa tämän jälkeen, että ”direktiivissä tarkoitetulla ’joukkovähentämisellä’ on ymmärrettävä tarkoitettavan kaikkia niitä tapauksia, joissa työsuhde päättyy ilman, että työntekijä olisi sitä halunnut”, [14] mukaan luettuina ne työsuhteen päättymiset, jotka komissio väittää jätetyn huomiotta Portugalin lainsäädännössä ja jotka ovat konkurssiin tai selvitystilaan asettaminen tai niihin verrattavat menettelyt, pakkolunastus, tulipalo tai muut ylivoimaisesta esteestä aiheutuvat tilanteet sekä tilanteet, joissa yrityksen toiminta päättyy yrittäjän kuoleman takia. [15]

70. Yhteisöjen tuomioistuin on toistanut julkisasiamiehen päätelmät sellaisenaan ja on sen vahvistukseksi, että on tämän kanssa samaa mieltä, lisännyt vielä, että direktiivin ensimmäisen version eli direktiivin 75/129 mukaan kyseisen direktiivin 1 artiklan 2 kohdan d alakohdassa säädettiin, että direktiiviä ei sovelleta työntekijöihin, jos liikkeen toiminta päättyy tuomioistuimen päätöksen johdosta. Mainittu kohta oli poikkeus saman direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan sääntöön, jossa lausuttiin samoin sanoin kuin vastaavassa direktiivin 98/59 säännöksessä, että tässä direktiivissä ”joukkovähentämisellä” tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin. Tämä poikkeus ei olisi ollut tarpeen, jos irtisanomisella olisi tarkoitettu ”työnantajan tahdosta riippuvaa tointa”. [16]

71. Kuten direktiivin 98/59 yhdeksännestä perustelukappaleesta ilmenee, direktiivin 75/129 1 artiklan 2 kohdan d alakohdassa säädetty poikkeus on kumottu. Yhteisöjen tuomioistuin on tämän poikkeuksen kumoamista koskevan negatiivisen tiedon samoin kuin direktiivin 98/59 yhdeksättä perustelukappaletta koskevan positiivisen tiedon perusteella – kuten myös julkisasiamies on todennut – päätellyt, ettei työnantajan käyttäytyminen ole olennainen tekijä arvioitaessa direktiivissä tarkoitetun joukkovähentämisen käsitettä.

13 – Ks. ratkaisuehdotuksen 34 kohta.
14 – Ks. ratkaisuehdotuksen 35 kohta.
15 – Ks. ratkaisuehdotuksen 36 kohta.
16 – Ks. tuomion 55 kohta.

72. Direktiivin 75/129 1 artiklan 2 kohdan d alakohdan – jonka mukaan työsuhteen päättyminen tuomioistuimen päätöksen johdosta ei ole tätä alaa koskevissa yhteisön säännöksissä tarkoitettu joukkovähentäminen – kumoaminen ilmentää vain sitä, että tällaista työsuhteen päättymistä ei voida enää pitää suljettuna pois yhteisön säännösten soveltamisalasta, mutta se ei ilmennä pyrkimystä siihen, että direktiivin soveltamisen kannalta tarpeellisessa joukkovähentämisen merkityksen määrittelyssä työnantajan käyttäytymiseen laajassa merkityksessä liittyvillä seikoilla ei ole mitään merkitystä.

73. Kuten edellä on todettu, sitä yleistystä, jonka on tehnyt ensin julkisasiamies ja sen jälkeen yhteisöjen tuomioistuin ja joka perustui uudistukseen, jolla direktiivin 75/129 2 artiklan 1 kohdan d alakohta kumottiin, on vahvistanut merkittävästi se, että uutta direktiiviä on tulkittu teleologisesti siten, että on katsottu, että direktiivillä pyritään antamaan työntekijöille parempi suoja ja parantamaan heidän elin- ja työolojaan. Siitä, että direktiiviä tulkittaessa halutaan hyväksyä tällainen tulos, joka tarkoittaa direktiivin soveltamisalan laajentamista, [17] seuraa, että on katsottava, että teleologisella tulkinnalla on mahdollista sivuuttaa se seikka, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan ”joukkovähentämisellä” tarkoitetaan direktiivissä työnantajan *toimeenpanemia* irtisanomisia, jolloin tämä kohta menettää kaiken merkityksensä.

74. Näin ovat katsoneet voivansa toimia sekä julkisasiamies että yhteisöjen tuomioistuin, koska ne ovat ilmiselvästi olleet sitä mieltä, että se uusi henki, jonka tätä alaa koskevat säännökset ovat saaneet EY:n perustamissopimuksen 117 artiklan (josta on tullut EY 136 artikla) lisäämisen ansiosta, on voinut olla niin ratkaiseva seikka, että kyseinen kohta on menettänyt kaiken merkityksensä. [18]

75. Nyt yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa yhteisöjen tuomioistuimen on kuitenkin kiinnitettävä huomiota siihen, että direktiivin 98/59 soveltamisalan määrittely ei ilmene pelkästään sen 1 artiklan 1 kohdan a alakohdasta vaan myös sen 1 artiklan 1 kohdan toisesta alakohdasta, jonka mukaan työnantajan käyttäytyminen on yksiselitteisesti merkityksellinen seikka direktiivin soveltamisalaa laajennettaessa.

76. On ihmeteltävä, kuinka tulkittaessa saman direktiivin yhden säännöksen – eli direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan säännöksen – kahdesta alakohdasta toista sitä on mahdollista tulkita siten, että häivytetään siinä tehty viittaus siihen, että on oltava joku, joka toimii – tässä tapauksessa työnantaja –, jotta kyseisen alakohdan säännöstä voidaan soveltaa, koska tältä samalta toimijalta edellytetään toimintaa, jotta toista alakohtaa voidaan soveltaa.

17 – Ks. F. Dorssement, ”Case C-55/02, Commission of the European Communities v. Portuguese Republic, judgement of the Second Chamber of the Court of Justice of 12 October 2004”, *Common Market Law Rev.*, 2006, s. 225 ja 231.

18 – Siltä osin kuin yhteisöjen tuomioistuimen asennetta tulkitaan siten, että se on ”reminiscent of the legislature's implicit intention to prevent social dumping, interweaving the two ideas of strengthening the protection of workers and of harmonising the social costs which such preventive rules entail”, ks. edellä alaviitteessä 17 mainittu F. Dorssemont, s. 231.

77. On valittava jompikumpi: joko kummankin alakohdan tulkinnassa jätetään huomiotta kyseisen toimijan toiminta tai tämän toiminta otetaan huomioon kummassakin tapauksessa, vaikka se ei välttämättä olisikaan samanlaista.

78. On ilmeistä, että jos valitaan ensimmäinen vaihtoehto, kansallisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen, sellaisena kuin se on muotoiltu uudelleen 48 kohdassa, on vastattava, että direktiivi ilmentää suotuisamman kohtelun periaatetta, jota on sovellettava työntekijöihin, jotka ovat kansallisen tuomioistuimen ratkaistavaksi saatetussa asiassa kyseessä olevien työntekijöiden tilanteessa: tällöin kansallinen tuomioistuin voisi ottaa tämän periaatteen huomioon edellä 53 kohdassa esitetyllä tavalla tulkitessaan omaa kansallista lainsäädäntöään.

79. Tämä ajattelutapa ei ole kuitenkaan mahdollinen. Huolimatta siitä, miten tärkeänä pidetään EY 136 artiklan perustamissopimukseen lisäämisen vaikutusta direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan yhdessä tarkasteltujen kahden alakohdan tulkinnan kannalta, tämä vaihtoehto ei ole mahdollinen, koska tällöin menetettäisiin kokonaan tässä säännöksessä työnantajan yritykseen liittyvän kahden eri ulottuvuuden välillä tehdyn erottelun tehokas vaikutus. Tätä erottelua, kuten jäljempänä totean, [19] ei voida pitää toissijaisena seikkana.

19 – Ks. jäljempänä 85 kohta.

80. Toisen vaihtoehdon valitseminen ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että työnantajan käyttäytymiselle olisi annettava sama merkitys sekä 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan että saman artiklan 1 kohdan toisen alakohdan tulkitsemisessa.

81. Vaikka määriteltäessä ilmauksen ”toimeenpanemia irtisanomisia” ja ilmauksen ”työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta” merkitystä, kumpaakin ilmausta yhdistää se seikka, että ne edellyttävät jonkinlaista käyttäytymistä tai joka tapauksessa työnantajasta riippuvaa toimintaa, jälkimmäinen ilmaus edellyttää kuitenkin työnantajalta välitöntä tahdon ilmausta, jopa aivan erityistä tahdon ilmausta, koska sille on ominaista työnantajan erityinen aktiivisuus aloitteentekijänä.

82. Lisäksi se, että yhteisön lainsäätäjä on määritellyt näin tarkasti sen, millä tavalla työnantajan käyttäytymiseen viitataan toisessa alakohdassa, ilmentää väistämättä tahtoa pitää kumpaakin yhden ja saman lajin alalajeina.

83. Tämän takia on ymmärrettävää, että yhteisöjen tuomioistuin on asiassa komissio vastaan Portugali antamassaan tuomiossa katsonut, että Portugali ei ollut noudattanut velvoitteitaan, koska toisin kuin direktiivin 98/59 yhdeksännessä perustelukappaleessa

säädetään, se oli pannut direktiivin täytäntöön ja jättänyt siinä säädetyt menettelylliset velvoitteet huomiotta ainakin niiden tilanteiden osalta, joissa työsuhteen päättyminen johtuu tuomioistuimen päätöksestä: kun kyse on tuomioistuimen päätökseen perustuvista irtisanomisista tai työsuhteen päättymisistä, kyse on tapahtumasta, jossa tuomioistuin tulee työnantajan sijaan, ja sen vuoksi sen toiminta voidaan rinnastaa työnantajan käyttäytymiseen sen laajassa merkityksessä (ja voidaan myös ajatella, että juuri tämän vuoksi yhteisön lainsäätäjän kumotessa sen, että direktiivissä 75/129 säädetyt tuomioistuimen päätökseen perustuvat joukkovähentämiset olisivat poikkeus yhteisössä säänneltyihin joukkovähentämisiin, se ei pitänyt tarpeellisena poistaa nykyisen direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdasta ilmausta ”työnantajan toimeenpanemat irtisanomiset”). Sitä vastoin tämä sama ei voi päteä loogisesti siinä tapauksessa, että työnantaja kuolee, eikä varsinkaan sen kaltaisessa kuolemantapauksessa, joka on nyt yhteisöjen tuomioistuimen ratkaistavana, jossa – tätä ei ole nimenomaisesti todettu kansallisen tuomioistuimen esittämissä ennakkoratkaisukysymyksissä, mutta se ilmenee selvästi oikeudenkäyntiasiakirjoista – kuolleen työnantajan toiminnalle ei ole jatkajaa, koska hänen mahdolliset perillisensä ovat luopuneet perinnöstä ja sen perusteella, mitä jäsenvaltion oikeusjärjestyksessä on säädetty, julkinen viranomainen ei tule kuolleen työnantajan sijaan.

84. Kun tarkastellaan huolellisesti niitä seikkoja, jotka on otettava huomioon arvioitaessa sitä, voidaanko irtisanominen liittää työnantajaan, ja kun samalla otetaan huomioon, että 1 artiklan 1 kohdan toinen alakohta on sisällytetty direktiiviin 98/59 siinä yhteydessä, kun on kumottu tuomioistuimen päätökseen perustuvien työsuhteen päättymisten sulkeminen pois tämän säännöksen soveltamisalasta, näiden kahden seikan on katsottava ilmaisevan yhteisön lainsäätäjän tahtoa parantaa työntekijöiden suojaa, vaikkakin siten, että on sovellettava kriteerejä, jotka vaihtelevat niiden yritysten, joissa työntekijät työskentelevät, ominaispiirteiden mukaan.

85. Näin ollen on mahdollista katsoa, että yhteisön lainsäätäjä ei ole työntekijöiden irtisanomismenettelyistä säätäessään omaksunut työntekijöiden erottelemattoman kohtelun periaatetta, jonka kansallinen lainsäätäjä voisi ottaa huomioon tulkitessaan – yksinomaiseen toimivaltaansa edelleen kuuluvia – sääntöjä, joiden perusteella irtisanottaville työntekijöille maksettavat korvaukset määräytyvät, vaan lähestymistavan, jonka mukaan työntekijöiden suojelun on oltava tai ainakin se voi olla erilaista työnantajan ominaispiirteiden ja/tai käyttäytymisen mukaan, ja joka tapauksessa otettaessa huomioon se seikka, että tapahtumaa, joka on johtanut kansallisen tuomioistuimen esittämän työsuhteen päättymisen kaltaiseen työsuhteen päättymiseen, ei voida millään tavalla liittää työnantajaan.

B *Osittaiset päätelmät, jotka koskevat yhdessä tarkasteltuja ensimmäistä ja toista ennakkoratkaisukysymystä*

86. Tribunal Superior de Justician esittämä ennakkoratkaisupyyntö voidaan tutkia vain siltä osin kuin sillä pyritään saamaan selvennystä direktiivin 1 kohdassa käytettyyn ”irtisanomisen” käsitteeseen sillä oletuksella –

jonka paikkansapitävyyden tarkistaminen ei ole yhteisöjen tuomioistuimen tehtävä –, että työntekijöiden asemasta annetun lain irtisanomiskorvauksia koskevien säännösten yhteydessä on haluttu käyttää tätä samaa käsitettä.

87. Direktiivi 98/59 ei ole esteenä työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n säännöksille, koska direktiivissä säädetään vain työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä tältä osin sovellettavan menettelyn osalta siten, että säännöt, jotka koskevat työntekijöille maksettavia korvauksia, kuuluvat jäsenvaltioiden yksinomaiseen toimivaltaan.

88. Direktiiviä 98/59 tulkittaessa ei voida jättää huomiotta sitä, että sillä on tarkoitus säätää menettelyistä, joita on sovellettava irtisanomisiin, jotka voidaan niiden laajassa merkityksessä liittää työnantajaan, kuten irtisanomisiin, jotka johtuvat työnantajan sijaan tulevan tuomioistuimen toimenpiteestä. Ei voida kuitenkaan katsoa, että direktiivissä säädettäisiin irtisanomismenettelystä, jota on sovellettava tapauksiin, joissa työsuhteen päättyminen johtuu sellaisen yrittäjänä toimivan luonnollisen henkilön kuolemasta, jonka kuolinpesä on jakamatta perillisten perinnöstä luopumisen vuoksi, eikä julkinen viranomainen tule sen nojalla, mitä jäsenvaltion oikeusjärjestyksessä on säädetty, kuolleen yrittäjän sijaan.

89. Koska direktiivissä 98/59 säädetään, että jäsenvaltioiden on vaadittava niiden menettelyjen soveltamista, joita direktiivissä edellytetään sellaisten irtisanomisten yhteydessä, jotka koskevat yrityksiä, joiden palveluksessa työskentelee tietty määrä työntekijöitä, siten, että tätä määrää on rajoitettu vain niissä tapauksissa, joissa irtisanominen tapahtuu yritysten nimenomaisesta aloitteesta, sillä suljetaan pois mainittujen menettelyjen soveltaminen – mikä ilmentää siten joustavampaa suhtautumista – sen kaltaisissa tilanteissa, joissa työsopimusten päättyminen johtuu esimerkiksi sellaisen yrittäjänä toimivan luonnollisen henkilön kuolemasta, jonka perilliset eivät ota vastaan perintöään, eikä julkinen viranomainen tule sen nojalla, mitä jäsenvaltion oikeusjärjestyksessä on säädetty, kuolleen yrittäjän sijaan.

C *Kolmas ennakkoratkaisukysymys*

90. Kansallinen tuomioistuin tiedustelee yhteisöjen tuomioistuimelta kolmannella ennakkoratkaisukysymyksellään, jota on luettava ennakkoratkaisupyynnön valossa, ovatko Espanjan antamat joukkovähentämistä koskevat säännökset yhteensopivia Euroopan unionin perusoikeuskirjan [20] 30 artiklan ja Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksytyn työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan kanssa siltä osin kuin työntekijöitä kohdellaan näiden säännösten nojalla epäyhdenvertaisesti irtisanomiskorvausten osalta.

91. Kuten ensimmäisen ja toisen ennakkoratkaisukysymyksen yhteydessä on todettu, kolmatta kysymystä ei voida ottaa huomioon sellaisena kuin se on esitetty, koska tätä alaa, kuten edellä 49 ja 50 kohdassa on todettu, ei

20 – Tehty Nizzassa 7.12.2000 (EYVL C 364, s. 1).

säännellä sellaisilla direktiiveillä, jotka olisi tässä asiassa otettava huomioon. Lisäksi – kuten komissio on todennut – sen vuoksi, että irtisanottaville työntekijöille maksettavien irtisanomiskorvausten määrittäminen kuuluu jäsenvaltioiden yksinomaiseen toimivaltaan, niiden määrittämiseen ei voida soveltaa yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteita. Tämä kysymys voidaan ottaa huomioon vain pyyntönä, joka koskee Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklalle ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevalle yhteisön peruskirjalle annettavan merkityksen täsmentämistä sen selventämiseksi, minkätyyppistä työntekijöitä suosivaa kohtelua yhteisön oikeudessa edellytetään työnantajilta joukkovähentämisten yhteydessä noudatettavissa menettelyissä.

92. Vaikka näillä peruskirjoilla voi olla merkitystä yhteisön oikeutta tulkittaessa, niillä ei ole merkitystä nyt pyydetyn vastauksen kannalta edellä 85 kohdassa nimenomaisesti todetun perusteella eikä sillä perusteella, ettei näissä peruskirjoissa määrätä kyseisistä menettelyistä.

V Ratkaisuehdotus

93. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Tribunal Superior de Justician esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklassa käytetty ”irtisanomisen” käsite ei kata tilannetta, jossa työsopimuksen päättyminen johtuu yrittäjänä toimivan sellaisen luonnollisen henkilön kuolemasta, jonka

lailliset perilliset luopuvat perintöosistaan, ja kun kyseinen kuolema johtaa yrityksen toiminnan päättymiseen kokonaan, eikä julkinen viranomainen tule sen nojalla, mitä jäsenvaltion oikeusjärjestyksessä on säädetty, työnantajan sijaan täyttämään direktiivin mukaisia velvoitteita.

2) Direktiivissä 98/59 säädetään ainoastaan työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä tältä osin noudatettavan menettelyn osalta siten, että työntekijöille maksettavia korvauksia koskevat säännöt kuuluvat jäsenvaltioiden yksinomaiseen toimivaltaan. Direktiivi ei ole näin ollen esteenä sellaiselle kansallisen oikeuden säännökselle, jossa säädetään, että jos työsopimuksen päättyminen johtuu työnantajan kuolemasta, työntekijälle maksetaan pienempi irtisanomiskorvaus kuin hänelle maksettaisiin joukkovähentämisen yhteydessä.

3) Kun otetaan huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklan ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan ilmentämien periaatteiden yleisluonteisuus, ne eivät voi tuoda selvennystä direktiivissä 98/59 säädettyjen irtisanomismenettelyjen soveltamisalaan, koska näissä peruskirjoissa ei määrätä kyseisistä menettelyistä.