JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GEORGIOS COSMAS
13 päivänä heinäkuuta 1995 *

1. Østre Landsret, Kööpenhamina, on esittänyt EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti ennakkoratkaisukysymyksen työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/129/ETY [1] (jäljempänä direktiivi) 1 artiklan tulkinnasta.

2. Tämä kysymys on esitetty oikeudenkäynnissä, jota käydään Østre Landsretissä, Kööpenhamina, Rockfon A/S:n (jäljempänä Rockfon) tekemän valituksen perusteella.

3. Kansallinen tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta täsmentämään direktiivissä tarkoitetun yrityksen (*établissement*) käsitettä asiassa, jossa pyydetään päätöstä siitä, onko kysymyksessä oleva yhtiö noudattanut direktiivissä säädettyä menettelyä tietyn työntekijämäärän irtisanomisten yhteydessä marraskuussa 1989.

* Alkuperäinen kieli: kreikka.

1 — EYVL L 48, s. 29. Tätä direktiiviä on muutettu neuvoston 24.6.1992 antamalla direktiivillä 92/56/ETY (EYVL L 245, s. 3).

I — Asiaa koskevat säädökset

4. Direktiivin tarkoituksena on jäsenvaltioiden joukkovähentämisiä koskevien lainsäädäntöjen lähentäminen.

5. Direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetään:

"1. Tässä direktiivissä:

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

vähentäminen koskee jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

— joko 30 päivän aikana

1) vähintään 10 yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

2) vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

3) vähintään 30 yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät vähintään 300 työntekijää,

— tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesti työllistämien työntekijöiden määrästä riippumatta;

b) — —"

6. Direktiivissä määritellään seuraavissa artikloissa neuvottelumenettely, joka työnantajan on käytävä työntekijöiden edustajien kanssa (2 artikla) [2] ja menettely, jota työnantajan on noudatettava joukkovähentämisissä (3 ja 4 artikla).

7. Mukautuessaan direktiivin säännöksiin Tanskan lainsäätäjä valitsi ensimmäisen vaihtoehdon direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan kahdesta edellä mainitusta vaihtoehdosta. Työnvälityksestä ja työttömyysvakuutuksesta annettuun lakiin lisättiin 26.1.1977 annetulla lailla nro 38 uusi 5 a luku, jonka 23 a pykälän 1 momentti kuuluu seuraavasti:

"Tätä lukua sovelletaan irtisanomisiin, jotka työnantaja toimeenpanee yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin palkattuihin työntekijöihin, kun suunniteltu irtisanominen koskee määrää, joka on 30 päivän aikana:

1) vähintään 10 yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

2 — Direktiivin 92/56, jolla muutettiin direktiiviä 75/129 ja korvattiin sen alkuperäinen 2 artikla, 1 artiklan 2 kohdan 4 alakohdan ensimmäisessä alakohdassa täsmennetään, että: "Edellä 1, 2 ja 3 kohdassa säädettyjä velvollisuuksia sovelletaan riippumatta siitä, onko joukkovähentmisistä päättänyt työnantaja vai liike, jolla on määräysvalta työnantaaan nähden."

2) vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

3) vähintään 30 yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät vähintään 300 työntekijää."

8. Edellä mainitun tanskalaisen lain saman luvun 23 a pykälän 3 momentissa työministeriölle annetaan valtuus antaa lain täytäntöönpanoa koskevat tarpeelliset yksityiskohtaiset säännöt ja siinä säädetään seuraavaa:

"Työministeriö voi Landarbejdsnævnin (kansallinen työriitoja käsittelevä neuvosto) kanssa neuvoteltuaan antaa — — yksityiskohtaiset säännöt ja määritellä huomioon otettavat arviointiperusteet sen määrittämiseksi, onko kysymys yrityksestä tässä luvussa tarkoitetussa merkityksessä."

9. Työministeriö antoi tällä perusteella 4.3.1977 yrityksen käsitteestä jne. päätöksen nro 74, jonka 2 pykälän 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Yrityksen käsite.

Lain 5 a luvun merkityksessä yrityksellä tarkoitetaan yksikköä, joka tuottaa, ostaa tai myy tavaroita tai palvelusuorituksia (esimerkiksi työpaja, tehdas, työmaa, myymälä, toimisto tai varasto) ja jolla on sellainen johto, joka voi itsenäisesti toteuttaa joukkovähentämisiä lain 23 a pykälän 1 momentin merkityksessä". [3]

II — Tosiseikat

10. Rockfon kuuluu monikansalliseen Rockwool International -ryhmään, jonka palveluksessa vuonna 1989 oli yhteensä 5 300 työntekijää, joista 1 435 työskenteli Tanskassa. Näistä 1 085 palkattua työntekijää työskenteli Hedehusenessa.

11. Rockwool International koostuu Hedehusenessa neljästä tuotantoyhtiöstä, joista yksi on Rockfon. Näiden neljän yhtiön osalta työhönotto- ja irtisanomismenettely keskitettiin yhteiseen palveluyksikköön, joka liitettiin Rockwool A/S:ään, joka on yksi ryhmän neljästä yhtiöstä. Sekä Rockfon että Rockwool A/S ovat monikansallisen Rockwool Internationalin tytäryhtiöitä.

3 — Tämä päätös on myöhemmin kumottu ja korvattu 12.11.1990 tehdyllä päätöksellä nro 755, jolla säilytettiin 2 pykälän 1 momentin sanamuoto siten, että siihen lisättiin toinen virke, joka kuuluu seuraavasti:
"Yksikköä, jonka toiminta on järjestetty tytäryhtiön muotoon osakeyhtiölain 2 pykälän ja rajavastuuyhtiölain 2 pykälän tarkoittamassa merkityksessä sekä muuta yksikköä, jolla on vastaava yhteys emoyhtiöön, on kuitenkin pidettävä yrityksenä 5 a luvun merkityksessä, vaikka tytäryhtiön johto ei voi itsenäisesti toteuttaa joukkovähentämisiä."

12. Rockfoniin sovellettavan irtisanomisia ja eroamisia koskevan vuoden 1985 tammikuun sisäisen ohjeen mukaisesti työn puutteesta johtuvassa useiden työntekijöiden irtisanomistilanteessa päätökset palkattujen työntekijöiden irtisanomisista tai siirroista muihin yksiköihin oli tehtävä yhteistoiminnassa yhteisen Rockwool A/S:n henkilöstöpalveluyksikön kanssa. Yrityksen vastaavan oli annettava tieto kyseisen yksikön henkilöstön edustajalle ja varmistettava, että yhteisön kiintiöt eivät ylity. "Työn puutteeseen" voitiin vedota perusteena irtisanomiselle ainoastaan, jos henkilöstöyksikkö ei voinut ehdottaa muuta sopivaa työtä.

13. Vuonna 1989 Rockfon, jonka palveluksessa oli 162 henkilöä, irtisanoi osan palkatuista työntekijöistään vedoten työn puutteesta johtuviin vaikeuksiin. Tarkemmin sanottuna Rockfon irtisanoi 10.—28.11.1989 yhteensä 24 tai 25 palkattua työntekijää, joista 9 oli toimihenkilöitä ja 15 tai 16 oli Specialarbejderforbundet i Danmarkin jäseniä (Tanskan erityistyöntekijöiden ammattiyhdistys).

14. Nämä irtisanomiset toteutettiin noudattamatta niitä tiedonantamista koskevia sääntöjä ja sitä joukkovähentämistilanteessa noudatettavaa yhteistoimintamenettelyä, joista on säädetty Tanskan lainsäädännön lukuisissa suojatoimenpiteissä. Tämän vuoksi irtisanotut työntekijät saattoivat asian ensivaiheessa työmarkkinakysymyksistä vastaavan sekakomitean käsiteltäväksi, joka 19.12.1989 tekemässään päätöksessä katsoi, että Rockfon oli osa suurempaa liikeyritystä, Rockwool-ryhmää, ja että siten Rockfonin palkattujen työntekijöiden irtisanomisia oli arvioitava niin kuin ne olisi toteuttanut yli 300 palkatun työntekijän yritys. Sekakomitea katsoi siten, että Rockfon ei ollut rikkonut lakia, koska yli 300 palkatun työntekijän yritysten osalta laissa asetettiin velvoite noudattaa tiedonantamista ja neuvotteluja koskevia menettelyjä vasta silloin, kun vähintään 30 palkattua työntekijää irtisanotaan 30 päivän aikana.

15. Specialarbejderforbundet i Danmark haki tähän päätökseen muutosta työvoimavirastossa, joka kuitenkin vahvisti sekakomitean lausunnon. Sen vuoksi Specialarbejderforbundet nosti Rockfonia vastaan myös kanteen, jossa se vaati korvausta joukkovähentämistä koskevien säännösten rikkomisen vuoksi.

16. Ensimmäisenä oikeusasteena asiaa käsitteli Byret i Tåstrup, jossa Rockfon vetosi siihen, että vaikka se tosin oli itsenäinen tuotantoyhtiö, sillä ei kuitenkaan ollut toimivaltaa toteuttaa itsenäisesti joukkovähentämisiä, koska yhteinen työhönotosta

ja irtisanomisista vastaava, Rockwool A/S:ään kuuluva henkilöstöpalveluyksikkö arvioi tämän kysymyksen kokonaan; työntekijöiden suojaa koskevat direktiivin ja asiaa koskevan kansallisen lainsäädännön säännökset eivät sen mukaan siten soveltuneet tähän tapaukseen.

17. Byret i Tåstrup katsoi 1.10.1992 antamassaan tuomiossaan, että Rockfonia oli pidettävä 26.1.1977 annetussa laissa nro 38 ja sen täytäntöönpanosta annetussa ministeriön päätöksessä tarkoitetussa merkityksessä "yrityksenä", koska Rockwool-ryhmään perustetulla yhteisellä henkilöstöpalveluyksiköllä oli ainoastaan neuvoa-antava tehtävä ja koska ainoastaan Rockfon oli toimivaltainen toteuttamaan irtisanomisia. Tämän johdosta toteutetut irtisanomiset olisi pitänyt antaa työntekijöille tiedoksi. Koska näin ei ollut tapahtunut, tuomioistuin hyväksyi kanteessa esitetyt vaatimukset ja määräsi irtisanotuille työntekijöille maksettavaksi korvauksen.

18. Rockfon valitti tuomiosta Østre Landsretiin vedoten siihen, että osana Hedehusenen Rockwool-ryhmää sen oli irtisanomisten osalta noudatettava Rockwool-ryhmään perustetun yhteisen henkilöstöpalveluyksikön ohjeita ja että sillä ei ollut sellaista johtoa, joka olisi voinut toteuttaa merkittäviä irtisanomisia itsenäisesti ja että sen vuoksi siihen ei pitäisi soveltaa kyseisiä yhteisön tai kansallisen lainsäädännön säädöksiä.

19. Søren Nielsenin ja 13 muun irtisanotun työntekijän valtuuttamana Specialarbejderforbundet i Danmark vaati Rockfonin valituksen hylkäämistä.

III — Ennakkoratkaisukysymys

20. Østre Landsret on sen käsiteltävänä olevan riita-asian ratkaisemiseksi 16.11.1993 tekemällään päätöksellä saattanut yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Onko työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/129/ETY 1 artiklassa esitettyjä säännöksiä tulkittava siinä merkityksessä, ettei niiden kanssa ole ristiriidassa se, että kaksi tai useampi liikeyritys, jotka ovat osa yritysryhmää ja joilla on keskinäisiä yhteyksiä, mutta joista yhdelläkään ei ole määräävää vaikutusvaltaa toiseen

tai toisiin, perustavat yhteisen työhönottoa ja irtisanomisasioita käsittelevän palveluyksikön siten, että esimerkiksi irtisanomiset yhdessä tällaisessa liikeyrityksessä voidaan toteuttaa ainoastaan tämän palveluyksikön hyväksynnällä sillä seurauksella, että laskettaessa edellä mainitun direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädettyä palkattujen työntekijöiden määrää, on otettava huomioon palkattujen työntekijöiden kokonaismäärä kaikissa näissä liikeyrityksissä?"

IV — Vastaus ennakkoratkaisukysymykseen

21. Huomautan aluksi, että asian kannalta merkitykselliset direktiivin säännökset, joiden *sanamuotoa pidän täysin selvänä*, koskevat yksinomaan joukkovähentämisiä ja niissä noudatettavaa menettelyä, ja että direktiivissä ei säädetä säännöistä, jotka koskisivat liikeyritysten sisäistä toimintaa tai niiden henkilöstöhallintoa. Ei voida katsoa, että direktiivin tarkoituksena olisi rajoittaa jollain tapaa liikeyritysten vapautta järjestää toimintansa ja yleisemmin toimivaltansa jako henkilöstöhallinnossaan muuten kuin sillä tavalla, minkä ne katsovat eniten vastaavan tarpeitaan, kuten myös Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio ovat todenneet huomautuksissaan.

22. Direktiivissä ei siten kielletä sitä, että kaksi tai useampi liikeyritys, jotka ovat osa yritysryhmää ja joilla on keskinäisiä yhteyksiä, mutta joista yhdelläkään ei ole määräävää vaikutusvaltaa toiseen tai toisiin, perustavat yhteisen työhönottoa ja irtisanomisasioita käsittelevän palveluyksikön siten, että esimerkiksi irtisanomiset yhdessä tällaisessa liikeyrityksessä voidaan toteuttaa ainoastaan tämän palveluyksikön hyväksynnällä. Tätä liikeyritysten vapautta järjestää henkilöstökysymykset haluamallaan tavalla koskee yksi rajoitus. Tämä ei saa mahdollistaa direktiivin *niiden säännösten kiertämistä, jotka on tarkoitettu suojaamaan työntekijöitä joukkovähentämistilanteessa.*

23. Kuten komissio on huomautuksissaan todennut, direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa käytetyn ilmaisun "joukkovähentäminen" määrittely perustuu kahden arviointiperusteen soveltamiseen, joista toinen koskee määrää ja toinen laatua. Laadullisen arviointiperusteen mukaan "joukkovähentämisellä" tarkoitetaan "työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin". Määrällinen arviointiperuste koskee sitä irtisanottavien määrän ja yrityksen koon välistä suhdetta, jota edellytetään direktiivin säännösten soveltumiseksi.

24. Kansallisen tuomioistuimen kysymys koskee sitä, ja tämä on ongelman ydin, onko direktiivin mukaan keskinäisiä yhteyksiä

omaavien yhtiöiden osalta otettava huomioon työntekijöiden kokonaismäärä yhdessä yhtiössä vai koko yhtiöryhmässä, kun määritetään sitä työntekijöiden määrää, jonka perusteella lasketaan joukkovähentämistilanteessa irtisanottavien työntekijöiden sallittu enimmäismäärä.

25. Ongelma on tullut esiin, koska tanskankielisessä versiossa käytetään ilmaisun *établissement* käännöksenä ilmaisua *virksomhed*, joka tavallisesti vastaa ilmaisua *entreprise*. Koska riidanalaisen ilmaisun *établissement* (*virksomhed*, *yritys*) osalta on olemassa kielellisiä eroavuuksia eri kansallisissa lainsäädännöissä, on syytä täsmentää direktiivin tulkinnan osalta se merkitys, joka on avainsanalla eli ilmaisulla *établissement*.

26. Tutkittaessa ilmaisun *établissement* tavallisesti ranskan kielessä tarkoitettua merkitystä havaitaan, että sillä tarkoitetaan kaikkia yrityksen toimintaa harjoittavia yksiköitä [4]. Ilmaisu *entreprise* tarkoittaa puolestaan varsinaisessa merkityksessään taloudellisesti itsenäistä yksikköä, jonka päämääränä on ensisijaisesti tuottaa markkinoille tiettyjä tavaroita tai palveluja ja joka voi muodostua yhdestä tai useammasta *établissementistä* [5]. Siten ilmaisu *entreprise* vaikuttaa yleiskäsitteeltä ja ilmaisu *établissement* erityiskäsitteeltä.

4 — Ks. Le Petit Robert, s. 697.

5 — Ks. Cornu Gérard: Vocabulaire juridique, s. 317, Association Henri Capitant, Pariisi, PUF 1987.

27. Muissa direktiivin antoaikana todistusvoimaisissa yhteisön kieliversioissa kyseinen ilmaisu on käännetty sanalla *establishments* englanniksi, *Betriebe* saksaksi, *stabilimenti* italiaksi; nämä vastaavat ranskankielisen version ilmaisua *établissement*. Saksan ilmaisu voi kuitenkin tarkoittaa paitsi samaa kuin *établissement*, myös samaa kuin *entreprise* [6]. Hollanninkielisessä versiossa käytetään ilmaisua *plaatselijke eenheden*, joka tarkoittaa samaa kuin *unités locales* (paikallisyksiköt) [7].

28. Tutkiessani ilmaisua *établissement*, jota yhteisön lainsäätäjä on käyttänyt muissa yhteyksissä sosiaalipolitiikan alan erilaisissa säädösteksteissä, huomaan, että on haluttu tarkoittaa jotain muuta kuin mitä ilmaisu *entreprise* tarkoittaa. Huomautan vielä, että tietyissä tapauksissa lainsäätäjä on käyttänyt yhdessä molempia ilmaisuja niiden merkityksen selvästi erottaen. Tällaisesta tapauksessa on kysymys esimerkiksi työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetussa neuvoston direktiivissä

6 — Ks. Dietl, Clara-Erika: Dictionary of Legal Commercial and Political Terms, osa II, s. 148, Verlag C. H. Beck.

7 — Todettakoon vielä, että kreikankielisessä versiossa käytetään ilmaisua *επιχείρηση*, joka vastaa itse asiassa ranskan ilmaisua *entreprise*. Varsinaisessa merkityksessään ilmaisua *établissement* vastaa kreikassa ilmaisu *εγκατάσταση*, mutta myös *κατάστημα*; ks. Ipiti, Antoniou: *Μέγα Γαλλοελληνικόν Λεξικόν*, osa I, s. 856. Tästä syystä ilmaisun *επιχείρηση* käyttö herättää eräitä kysymyksiä.

77/187/ETY [8], jonka 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"1. Tätä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta."

29. Tämä erottelu "yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osa" ilmenee eri kohdista läpi koko säädöksen. Edellä mainitun direktiivin 77/187 ensimmäisessä perustelukappaleessa tämä ilmenee niin ikään selvästi, kun siinä todetaan, että "— — taloudelliset suuntaukset tuovat mukanaan sekä kansallisella tasolla että yhteisön tasolla yritysrakenteen muutoksia yritysten tai liikkeiden taikka liiketoiminnan osien siirtyessä työnantajalta toiselle sopimukseen perustuvien luovutusten taikka sulautumisten kautta".

30. Vastaavasti työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä lokakuuta 1980 annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY [9] 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa säädetään, että työnantajaa pidetään maksukyvyttömänä, erityisesti, jos toimivaltainen toimielin "— — on — — todennut, että työnantajan yritys tai liiketoiminta on kokonaan lopetettu — —".

31. Siten molemmissa edellä mainituissa direktiiveissä (77/187 ja 80/987) ilmaisu *entreprise* on käännetty samalla tavalla ilmaisulla *επιχείρηση* ja ilmaisu *établissement* ilmaisulla *εγκατάσταση*. Sanamukaisesta tulkinnasta ilmenee, että kun yhteisön lainsäätäjä on käyttänyt yhdessä näin kahta ilmaisua, ilmaisu *entreprise* vaikuttaa olevan merkitykseltään laajempi kuin mitä *établissement* on, toisin sanoen niillä on yleis- ja erityiskäsitteen välinen ero.

32. Jos yhteisön lainsäätäjä olisi nyt käsiteltävässä tapauksessa halunnut, että kaikki liikeyrityksen työntekijät työskentelyyksiköstään riippumatta otetaan huomioon määritettäessä sitä työntekijöiden kokonaismäärää, jonka perusteella irtisanomisten lainmukaisuutta arvioidaan, lainsäätäjä olisi käyttänyt paremmin sopivaa ilmaisua. Tämän on myös Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus todennut huomautuksissaan.

33. Yhteisöjen tuomioistuin on jo tutkinut ongelmaa siitä, että yhteisön toimielinten

8 — EYVL L 61, s. 26.
9 — EYVL L 283, s. 23.

lainsäädäntötekstien sanojen tai ilmaisujen käännöksissä on eroavuuksia ja todennut asiassa Stauder antamassaan tuomiossa [10], että "silloin kun yksittäinen päätös on osoitettu kaikille jäsenvaltioille, tarve sen yhdenmukaiseen soveltamiseen ja siten yhdenmukaiseen tulkintaan merkitsee sitä, että tekstiä ei ole mahdollista arvioida erillisesti yhden kieliversion perusteella: sen sijaan tekstiä on tulkittava tekijänsä todellisen tahdon sekä hänen tavoittelemansa päämäärän perusteella, erityisesti kaikkiin kieliversioihin suhteutettuna" [11]. Yhteisöjen tuomioistuin korosti vielä, että "ei voida myöskään hyväksyä sitä, että päätöksen tekijät olisivat halunneet asettaa tietyille jäsenvaltioille tiukempia velvoitteita" [12].

34. Nyt käsiteltävässä tapauksessa tarvittava yhdenmukaisuus kaikissa jäsenvaltioissa siinä suojassa, jonka ne myöntävät työntekijöille oikeudenkäynnin kohteena olevassa direktiivissä joukkovähentämistilanteissa, edellyttää kysymyksessä olevan säännöksen tarkoituksen selvittämistä siten, että tämän perusteen johdosta jäsenvaltioiden velvollisuudet eivät ole erilaisia ja että siten kyseisille työntekijöille annettava suoja ei riipu jäsenvaltiota koskevasta kieliversiosta.

35. Käytetyt ilmaisut yhteisön todistusvoimaisissa eri kieliversioissa käännettäessä riidanalaista ilmaisua *établissement* (*virkesomhed, yritys*) johtavat tässä tapauksessa suppeaan ja laajaan muunnelmaan. Ilmaisu *établissement*, joka merkitsee itse asiassa paikallista työpaikkayksikköä on suppea muunnelma, kun taas ilmaisu *entreprise*, joka tarkoittaa koko toiminallista kokonaisuutta, on laaja muunnelma.

36. Tämän ongelman ratkaisemiseksi voin nojautua yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jossa jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevasta kanteesta asiassa komissio vastaan Yhdistynyt kuningaskunta annetussa tuomiossa [13] katsottiin, että "asetuksen eri kieliversioiden vertaileva tutkimus ei anna mahdollisuutta hyväksyä yhtäkään esitetyistä näkemyksistä siten, että ei voida tehdä oikeudellisia päätelmiä niistä sanallisista ilmaisuista, joita on käytetty". Asiassa Cricket St Thomas annetussa tuomiossa [14] yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että yhteisön säädöksen tietty kieliversio (kyseisessä tapauksessa englanti) "ei voi toimia ainoana tulkintaperustana tämän säännöksen osalta eikä sitä voida pitää tältä osin ensisijaisena muihin kieliversioihin verrattuna. Tällainen lähestyminen olisi näet yhteensopimaton yhteisön oikeuden yhdenmukaista tulkintaa koskevan vaatimuksen kanssa." Yhteisöjen tuomioistuin korosti, että "silloin, kun kieliversiot poikkeavat toisistaan, kyseistä säännöstä on tulkittava sen säädöksen

10 — Asia 29/69, Stauder, tuomio 12.11.1969 (Kok. 1969, s. 419).

11 — Asiassa Stauder annetun tuomion 3 kohta. Vrt. asia 19/67, Van der Vecht, tuomio 5.12.1967 (Kok. 1967, s. 445).

12 — Asiassa Stauder annetun tuomion 4 kohta.

13 — Asia 100/84, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 28.3.1985 (Kok. 1985, s. 1169, 16 kohta).

14 — Asia C-372/88, Cricket St Thomas, tuomio 27.3.1990 (Kok. 1990, s. I-1345, 18 kohta).

systematiikan ja tarkoituksen perusteella, jonka osa säännös on" [15].

37. Huomautan tältä osin ensinnäkin, että direktiivin tavoitteena on joukkovähentämisten sääteleminen. Direktiivin antamisperusteena oli paitsi EY:n perustamissopimuksen lainsäädäntöjen lähentämistä koskeva 100 artikla, myös 117 artikla, joka liittyy jäsenvaltioiden tarpeeseen edistää työntekijöiden elin- ja työolojen kohentamista siten, että olojen yhtenäistäminen niitä kohennettaessa on mahdollista.

38. Totean lisäksi, että direktiivin säännöksistä ilmenevä systematiikkaa koskeva lähtökohtainen pääperiaate on työntekijöiden suojaaminen joukkovähentämistilanteessa. Toisin sanoen direktiivin säännösten systemaattisesta tulkinnasta lähdettäessä suuntaudun riidanalaisen ilmaisun *établissement* (*virksomhed*, *yritys*) osalta kohti sellaista tulkintaa, joka olisi sopusoinnussa tämän työntekijöiden suojaa joukkovähentämistilanteessa koskevan pääperiaatteen kanssa.

15 — Ks. edellä alaviitteessä 13 mainitussa asiassa komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta annetun tuomion 17 kohta ja asia C-100/90, komissio v. Tanska, tuomio 17.10.1991 (Kok. 1991, s. I-5089, 8 kohta). Tästä kysymyksestä ennakkoratkaisukysymyksistä annettujen tuomioiden osalta vrt. asia 30/77, Bouchereau, tuomio 27.10.1977 (Kok. 1977, s. 1999, 14 kohta), asia 173/88, Henriksen, tuomio 13.7.1989 (Kok. 1989, s. 2763, 11 kohta) sekä julkisasiamies Jacobsin tässä asiassa antaman ratkaisuehdotuksen 12 kohta ja sen jälkeiset kohdat, edellä alaviitteessä 14 mainitussa asiassa Cricket St Thomas annetun tuomion 18 kohta, sekä julkisasiamies Tesauron ratkaisuehdotuksen 6 kohta ja sen jälkeiset kohdat.

39. Voidakseni tehdä johtopäätöksiä ilmaisun *établissement* merkityksestä tässä tapauksessa mielestäni on lisäksi tarpeellista selvittää teleologista tulkintaa käyttäen se päämäärä, jota yhteisön lainsäätäjä on tavoitellut riidanalaisella säännöksellä.

40. Halutessani saada selville direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan ensimmäisen luetelmakohdan tavoitteet minun on tutkittava yhtäältä niitä olosuhteita, joissa direktiivi on annettu, ja toisaalta sitä, miksi neuvosto on katsonut parhaimmaksi käyttää valittua muotoilua.

41. Direktiivin antamisolosuhteiden osalta viittaan ensinnäkin neuvoston 21.1.1974 antamaan päätöslauselmaan sosiaalialan toimintaohjelmasta [16]. Tämän päätöslauselman kolmannessa perustelukappaleessa korostetaan, että "taloudellinen kasvu ei ole itsetarkoitus, vaan kasvun on ilmettävä sekä elämisen tason että elintason parantumisena". Neuvosto katsoi lisäksi, että "sosiaalisten tavoitteiden on pysyvästi oltava osa yhteisön kaikkia politiikkoja". Itse asiassa neuvosto hyväksyi tuolloin aloitteen toteuttaa toimenpiteitä "elinehtojen ja työnteon edellytysten parantamiseksi niiden tasapainoittamisen mahdollistamiseksi niitä kohennettaessa", jotta "suojataan työntekijöiden etuja, erityisesti siltä osin kuin kysymys on oikeuksien

16 — EYVL C 13, s. 1.

ja etujen säilyttämisestä silloin, kun toimintoja fuusioidaan, keskitetään tai järkeistetään" (yhdestoista luetelmakohta). Päätöslauselmassa todetaan lopuksi vielä, että komissio on jo saattanut neuvoston käsiteltäväksi ehdotuksen direktiiviksi "työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä".

42. Näiden lausumien perusteella ja ottaen huomioon tarpeen hyväksyä toimenpiteitä työntekijöiden suojasta myös joukkovähentämisten osalta, neuvosto hyväksyi kysymyksessä olevan direktiivin, jonka ensimmäisessä perustelukappaleessa todetaan nimenomaisesti, että "on tärkeää antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteessa ja samalla ottaa huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve yhteisössä". Toisessa perustelukappaleessa neuvosto korostaa lisäksi, että "lisääntyvästä lähenemisestä huolimatta on yhä eroavuuksia yhteisön jäsenvaltioiden voimassa olevassa lainsäädännössä, joka koskee tällaiseen vähentämiseen liittyviä käytännön järjestelyjä, vähentämisessä noudatettavaa menettelyä ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi tarkoitettuja toimenpiteitä".

43. Tämän johdosta direktiivin tavoitteena, sellaisena kuin se ilmenee antamisyhteytensä erittelystä, on tehokkaalla tavalla suojata työntekijöitä lähentämällä jäsenvaltioiden työntekijöiden joukkovähentämisiä koskevia lainsäädäntöjä, ja tämän tavoitteen perusteella on tulkittava 1 artiklan 1 kohdan riidanalaista säännöstä.

44. On myös tarpeen viitata niihin valmistelutöihin, jotka johtivat riidanalaisen säännöksen antamiseen, kuten komissio korostaa huomautuksissaan. Alkuperäisessä direktiiviehdotuksessa komissio käytti ilmaisua *entreprise*, ja ehdotuksen 1 artiklan 1 kohdan viimeisessä alakohdassa tämä käsite määriteltiin tarkoittamaan paikallista työpaikkayksikköä (*unité locale d'emploi, local unit of employment, örtliche Beschäftigungseinheit*) [17]. Joka tapauksessa neuvosto päätti korvata ilmaisun *entreprise* ilmaisulla *établissement*, ja tämän muutoksen seurauksena ehdotukseen alunperin sisällytetty määritelmä katsottiin tarpeettomaksi ja poistettiin. Edellä esitetyt pohdinnat huomioon ottaen tämä peruste tukee sitä näkemystä, jonka mukaan yhteisön lainsäätäjä olisi selvästi ilmaissut tahtonsa vastaavia ilmaisuja käyttäen, jos arvioitaessa sitä, onko direktiivissä säädettyä menettelyä noudatettu joukkovähentämistilanteessa, lainsäätäjä olisi halunnut otettavan huomioon niiden työntekijöiden lukumäärän, jotka työskentelevät koko liikeyrityksessä paikallisen työpaikkayksikön sijaan.

17 — Talous- ja sosiaalikomitean komission alkuperäisestä ehdotuksesta antamassa lausunnossa (EYVL 1973 C 100, s. 11) todettiin, että olisi täsmennettävä, että ehdotuksen 1 artiklassa tarkoitettu ilmaisu *entreprise* tarkoittaa ilmaisua *unité locale d'emploi* (paikallista työpaikkayksikköä).

45. Selvitykseni saa myös tukea asiassa Botzen ym. annetusta tuomiosta [18], johon myös komissio korostetusti viittaa. Tässä tuomiossa, jossa yhteisöjen tuomioistuin tutki sitä, siirtyvätkö työnteosta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet samanaikaisesti kuin liikeyritys, se totesi, että "työsuhdetta luonnehtii olennaisesti se yhteys, joka vallitsee työntekijän ja sen liikeyrityksen tai yrityksen osan välillä, johon hänet on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten". Katson, että direktiivissä käytettyä ilmaisua *établissement* vastaa tämä paikka, liikeyrityksen osa, ja että tutkittaessa sitä, onko direktiivissä säädettyjä menettelyjä noudatettu joukkovähentämistilanteessa, työntekijöiden määrää on arvioitava sen lukumäärän perusteella, joka työskentelee tässä kokonaisuuden osassa.

46. Kantajan, Rockfonin, esittämään kysymykseen siitä, missä määrin liikeyritystä voidaan pitää "yrityksenä" direktiivissä tarkoitetussa merkityksessä, jos sillä ei ole valtaa päättää joukkovähentämisistä, katson, että edellä tehdystä erittelystä ei millään tavalla ilmene, että edellytyksenä "yrityksenä" pitämiselle direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetussa merkityksessä olisi se, että yksikön on voitava toteuttaa itsenäisesti joukkovähentämisiä. Tämä toimivalta on siten aivan hyvin voitu antaa "yrityksen" ulkopuoliselle yksikölle. Vaatimus tällaisesta edellytyksestä antaisi mahdollisuuden direktiivin säännösten rikkomiseen, koska liikeyritykset voisivat näennäisellä tavalla vapauttaa itsensä velvollisuuksista ja toteuttaa vapaasti joukkovähentämisiä.

47. Kuten komissio on perustellusti todennut, riidanalaisessa säännöksessä erotetaan selvästi "työnantajan" käsite "yrityksen" käsitteestä. Ilmaisu "työnantaja" tarkoittaa periaatteessa luonnollista tai juridista henkilöä, johon työntekijällä on työsuhde ja joka tavallisesti käyttää työnantajalle ominaista valtaa. Kysymys siitä, kuka on työnantaja, on merkityksellinen sen jälkeen, kun päätös toteuttaa joukkovähentämisiä on tehty, koska tälle henkilölle kuuluvat tietyt velvollisuudet direktiivin säännösten mukaisesti, ja erityisesti velvollisuus antaa säädetyt tiedot toimivaltaiselle viranomaiselle sekä myös velvollisuus aloittaa neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa.

48. Varmastikin voi olla tärkeää tietää, onko työnantaja itse välittömästi tehnyt päätöksen joukkovähentämisistä, vai onko päätös tehty korkeammalla tasolla, sillä työnantajalle voi olla vaikeaa noudattaa direktiivin säännöksiä, jos työnantaja ei saa vaadittuja tietoja siltä, joka on tehnyt päätöksen joukkovähentämisistä. Tätä tapausta koskee direktiivin 92/56

18 — Asia 186/83, Botzen, tuomio 7.2.1985 (Kok. 1985, s. 519, 15 kohta).

säännös, jossa säädetään nimenomaisesti, että tiedottamis-, neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuuksia sovelletaan riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt työnantaja vai liike, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

V — Ratkaisuehdotus

49. Edellä esitettyjen pohdintojen perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin antaisi ennakkoratkaisukysymykseen seuraavan vastauksen:

"Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/129/ETY 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa ei kielletä sitä, että kaksi tai useampi liikeyritys, jotka kuuluvat samaan yritysryhmään ja joilla on keskinäisiä yhteyksiä, mutta joista yhdelläkään ei ole määräävää vaikutusvaltaa toiseen tai toisiin, perustavat yhteisen työhönottoa ja irtisanomisasioita käsittelevän palveluyksikön siten, että irtisanomiset yhdessä tällaisessa liikeyrityksessä voidaan toteuttaa ainoastaan tämän palveluyksikön hyväksynnällä. Sen sijaan kyseisessä säännöksessä tarkoitetaan sitä, että laskettaessa yrityksen työntekijöiden määrää joukkovähentämistilanteessa on otettava huomioon niiden työntekijöiden kokonaismäärä, jotka työskentelevät siinä yksikössä, jossa irtisanottavien työsuhde konkretisoituu siitä riippumatta, voiko kyseinen yksikkö toteuttaa itsenäisesti joukkovähentämisiä."