YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

27 päivänä marraskuuta 2008 *

Asiassa C-396/07,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka korkein oikeus (Suomi) on esittänyt 24.8.2007 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 27.8.2007, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Mirja Juuri

vastaan

Fazer Amica Oy,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja K. Lenaerts sekä tuomarit T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis ja J. Malenovský (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: R. Grass,

* Oikeudenkäyntikieli: suomi.

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Suomen hallitus, asiamiehenään J. Himmanen,

– Unkarin hallitus, asiamiehinään J. Fazekas, R. Somssich ja K. Borvölgyi,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M. Huttunen ja J. Enegren,

kuultuaan julkisasiamiehen 4.9.2008 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/23/EY (EYVL L 82, s. 16) 4 artiklan 2 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain Juuri ja tämän entinen työnantaja Fazer Amica Oy (jäljempänä Amica) ja joka koskee sitä, että Amica on kieltäytynyt maksamasta Juurelle korvausta tämän työsopimuksen päättämisestä, joka tapahtui liikkeen luovutuksen jälkeen.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännöstö

3 Direktiivillä 2001/23 kodifioidaan työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14.2.1977 annettu neuvoston direktiivi 77/187/ETY (EYVL L 61, s. 26), sellaisena kuin se on muutettuna 29.6.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/50/EY (EYVL L 201, s. 88).

4 Direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja sellaisina kuin luovuttaja niitä noudattaa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes työehtosopimus kumotaan tai sen voimassaolo päättyy taikka uusi työehtosopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa.

– –”

5 Saman direktiivin 4 artiklan 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jos työsopimus tai työsuhde päätetään sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työehtojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä.”

6 Tämän viimeksi mainitun säännöksen sanamuoto on identtinen direktiivin 77/187, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 98/50, 4 artiklan 2 kohdan sanamuodon kanssa.

Kansallinen säännöstö

7 Työsopimuslain 55/2001, joka on säädetty 26.1.2001, 7 luvun 6 §:ssä, jolla pannaan täytäntöön direktiivin 2001/23 4 artiklan 2 kohta, säädetään seuraavaa:

”Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.”

8 Saman lain 12 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta saada työnantajalta korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Kyseisessä pykälässä säädetään, että työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti

päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta. Lisäksi työnantaja voidaan määrätä maksamaan korvausta tilanteessa, jossa työntekijällä katsotaan olleen oikeus itse purkaa työsopimus.

9 Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta saada mainitun 2 §:n mukaista korvausta tilanteessa, jossa työnantaja on irtisanonut työsopimuksen asiallisesta ja painavasta syystä, mutta tällöinkin työntekijällä on oikeus saada palkka- ja muut etunsa irtisanomisajalta.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

10 Juuri oli 5.4.1994 alkaen Rautaruukki Oyj:n (jäljempänä Rautaruukki) palveluksessa Hämeenlinnan henkilöstöravintolan työntekijänä. Juuren työsuhteeseen sovellettiin metalliteollisuuden työehtosopimusta.

11 Rautaruukin ja Amican välillä tapahtui Hämeenlinnan ravintolayksikköä koskeva liikkeen luovutus 31.1.2003, joka oli tämän työehtosopimuksen viimeinen voimassaolopäivä. Amica ilmoitti Juurelle, että hänen työsuhteeseensa tultaisiin 1.2.2003 lukien soveltamaan Amicaa sitovaa majoitus- ja ravitsemisalan työehtosopimusta. Juuri edellytti, että hänen osaltaan sovellettaisiin edelleen metalliteollisuuden työehtosopimusta. Kun Amica ei tähän suostunut, Juuri irtisanoi 19.2.2003 työsopimuksensa päättymään välittömästi.

12 Juuri nosti sitten Helsingin käräjäoikeudessa kanteen, jolla hän vaati Amicalta irtisanomisajan palkkaa vastaavaa korvausta 4 kuukaudelta, lomakorvausta irtisanomisajalta sekä korvausta työsopimuksen lainvastaisesta päättämisestä 14 kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

13 Juuri perusti vaatimuksensa erityisesti työsopimuslain 12 luvun 2 §:ään ja katsoi, että hänen tulonsa olisivat majoitus- ja ravitsemisalan työehtosopimuksen soveltamisen vuoksi alentuneet 300 eurolla kuukaudessa. Lisäksi Juurelle olisi syntynyt velvollisuus siirtyä muihin Amican toimipisteisiin. Juuren työsuhteen ehdot olisivat olennaisesti heikentyneet liikkeen luovutuksen johdosta. Juuren mukaan Amica on siten työsopimuslain 7 luvun 6 §:n mukaan vastuussa työsopimuksen päättämisestä.

14 Amica kiisti Juuren vaatimukset. Se totesi, että se ei ollut päättänyt Juuren työsuhdetta ja että se ei ollut tahallaan eikä huolimattomuudesta menetellyt työsopimuksen tai työsopimuslain vastaisesti. Se ei siis katsonut olleensa vastuussa irtisanoutumisesta aiheutuneesta vahingosta.

15 Helsingin käräjäoikeus hylkäsi Juuren kanteen 11.2.2005. Käräjäoikeus katsoi, ettei työsopimuslain 7 luvun 6 §:ää voida tulkita siten, että sen sisältönä olisi täydentää työsopimuslain mukaista vahingonkorvaussäännöstöä luomalla työntekijälle uusi peruste vahingonkorvauksen vaatimiselle. Juurella ei siten ollut oikeutta vaatimaansa korvaukseen kyseisen säännöksen perusteella. Amica ei myöskään ollut rikkonut mitään velvoitteitaan.

16 Sen jälkeen, kun Helsingin hovioikeus oli pysyttänyt käräjäoikeuden tuomion, Juuri valitti korkeimpaan oikeuteen. Valituksensa tueksi hän vetosi siihen, että direktiivillä 2001/23 on tarkoitettu asettaa työnantajalle vahingonkorvausvastuu työntekijää kohtaan silloin, kun työsuhde päätetään siihen tehtyjen olennaisten muutosten johdosta, siinäkin pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa, että työnantaja on direktiivin 3 artiklan 3 kohdan sallimin tavoin noudattanut luovuttajaa sitonutta ja paremmat työehdot työntekijälle taannutta työehtosopimusta sen voimassaolon päättymiseen saakka.

17 Korkein oikeus toteaa, että tällainen tulkinta merkitsisi sitä, että työnantaja saattaisi joutua irtisanoutunutta työntekijää kohtaan vahingonkorvausvelvolliseksi tilanteessa, jossa työnantaja olisi kaikilta osin menetellyt sovellettavan lainsäädännön ja työnantajaa kulloinkin velvoittavan työehtosopimuksen mukaisesti.

18 Mikäli tällainen tulkinta omaksutaan, tulee korkeimman oikeuden mukaan lisäksi ratkaista, olisiko työntekijälle maksettava korvaus työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan määräytyvä eli enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava määrä vai olisiko korvaus enintään sitä määrää vastaava, joka työnantajan on maksettava, kun sillä on asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen, eli irtisanomisajan palkka ja siihen liittyvät lomakorvaukset neljän kuukauden irtisanomisajalta.

19 Tässä tilanteessa korkein oikeus on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko – – direktiivin [2001/23] 4 artiklan 2 [kohtaa] tulkittava siten, että jäsenvaltion tulee tilanteessa, jossa työntekijä työehtojensa heikennyttyä olennaisesti liikkeen luovutuksen vuoksi on itse irtisanonut työsopimuksensa, oikeudessaan turvata työntekijälle oikeus saada rahallinen korvaus työnantajaltaan samalla tavalla kuin silloin, kun työnantaja on lain vastaisesti päättänyt työsopimuksen, kun otetaan huomioon se, että työnantaja on direktiivin 3 artiklan 3 [kohdan] sallimin tavoin noudattanut luovuttajaa sitonutta ja paremmat työehdot työntekijälle taannutta työehtosopimusta ainoastaan sen päättymiseen saakka ja työehtojen heikentyminen aiheutuu tästä?

2) Jos työnantajan direktiivin [2001/23] mukainen vastuu ei ole 1 kohdassa kuvatun laajuinen, tuleeko työnantajan vastuu kuitenkin toteuttaa korvaamalla esimerkiksi työnantajan noudatettavan irtisanomisajan palkka- ja muut edut?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksillään, jotka on tutkittava yhdessä, pääasiallisesti sitä, onko direktiivin 2001/23 4 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että siinä velvoitetaan jäsenvaltiot silloin, kun on kyse tämän artiklan soveltamisalaan kuuluvasta työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä, takaamaan työntekijälle oikeus rahalliseen korvaukseen, joka hänen työnantajansa on maksettava, edellytyksillä, jotka koskevat oikeutta, johon asianomainen voi vedota silloin, kun työnantaja päättää lainvastaisesti hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa, tai ainakin

oikeutta, johon hän voi vedota sen irtisanomisajan osalta, jota työnantajan on noudatettava sovellettavan kansallisen oikeuden mukaan, mikäli työsopimus päätetään asiallisesta ja painavasta syystä.

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee tämän osalta myös sen vaikutusta, että työnantaja on direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdassa sallituin tavoin noudattanut luovuttajaa sitonutta ja paremmat työehdot työntekijälle taannutta työehtosopimusta ainoastaan sen voimassaolon päättymiseen saakka, kun kyseisen tuomioistuimen mukaan työehtojen heikentyminen aiheutuu tästä päättymisestä.

Työnantajan maksettavana olevan rahallisen korvauksen periaate

22 Direktiivin 2001/23 4 artiklan 2 kohdan sanamuodosta ilmenee, että tässä kohdassa säädetään säännöstä, jonka mukaan työnantaja on vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä, olipa tämän päättämisen tehnyt muodollisesti kumpi osapuoli tahansa. Mainitussa säännöksessä ei kuitenkaan täsmennetä tästä aiheutuvia oikeudellisia seurauksia. Siinä ei siis säädetä jäsenvaltioiden velvollisuudesta taata työntekijöille tietty korvausjärjestelmä eikä näin ollen myöskään velvollisuudesta varmistaa, että tällaisen järjestelmän yksityiskohtaiset säännöt ovat täysin samat kuin sen järjestelmän yksityiskohtaiset säännöt, jota työntekijöihin voidaan soveltaa, jos työnantaja päättää työsopimuksen lainvastaisesti, tai jota heihin voidaan soveltaa sen irtisanomisajan osalta, jota työnantajan on noudatettava.

23 Tämä vastaa direktiivin 2001/23 tarkoitusta, jona on ainoastaan kyseisen asiakokonaisuuden osittainen yhdenmukaistaminen ulottamalla pääasiallisesti se turva, joka työntekijöille on itsenäisellä tavalla taattu yksittäisten jäsenvaltioiden lainsäädännössä, tilanteeseen, jossa liike luovutetaan. Direktiivin tarkoituksena ei ole asettaa yhdenmukaista suojelun tasoa koko Euroopan yhteisössä yhteisten kriteerien perusteella. Direktiiviin 2001/23 voidaan näin ollen vedota ainoastaan sen varmistamiseksi, että

asianomainen työntekijä on turvattu suhteessaan luovutuksensaajaan samalla tavalla kuin hän oli suhteessaan luovuttajaan asianomaisen jäsenvaltion oikeussääntöjen nojalla (asia C-4/01, Martin ym., tuomio 6.11.2003, Kok. 2003, s. I-12859, 41 kohta).

24 Direktiiviä 77/187 koskevan ehdotuksen (KOM(74) 351) perusteluista ilmenee lisäksi nimenomaisesti, että vaikka työntekijän irtisanoutumisen on katsottava tapahtuneen syystä, josta työnantaja on vastuussa, tästä aiheutuvia oikeudellisia seurauksia, kuten korvausta tai vahingonkorvausta, on arvioitava jäsenvaltioiden lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten mukaan.

25 Näin ollen ei voida katsoa, että direktiivin 2001/23 4 artiklan 2 kohdassa olisi implisiittisesti vahvistettu tasoltaan yhdenmukainen työntekijöiden suoja siinä säädetyn sen säännön lisäksi, joka koskee vastuuseen joutumista. Tästä seuraa erityisesti, että kyseisessä säännöksessä ei täsmennetä taloudellisia seurauksia siitä, että työnantajan katsotaan olevan vastuussa edellä mainituissa olosuhteissa tapahtuneesta työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä. Nämä seuraukset on siis vahvistettava kussakin jäsenvaltiossa niiden kansallisten sääntöjen mukaan, joita asiassa on sovellettava.

26 On kuitenkin muistutettava siitä, että vapaus valita tavat ja keinot direktiivin täytäntöönpanon varmistamiseksi jättää täysimääräiseksi jokaiselle jäsenvaltiolle, jolle direktiivi on osoitettu, kuuluvan velvoitteen toteuttaa osana kansallista oikeusjärjestystä ja direktiivissä asetetun tavoitteen mukaisesti kaikki kyseisen direktiivin täyden vaikutuksen varmistamiseksi tarvittavat toimenpiteet (ks. asia 14/83, von Colson ja Kamann, tuomio 10.4.1984, Kok. 1984, s. 1891, Kok. Ep. VII, s. 557, 15 kohta ja asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok. 2008, s. I-2483, 40 kohta).

27 Direktiivistä jäsenvaltioille seuraava velvoite saavuttaa direktiivissä säädetty tavoite sekä EY 10 artiklan mukainen velvoite toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, sitovat kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, myös tuomioistuimia niiden toimivallan rajoissa (em. asia von Colson ja Kamann, tuomion 26 kohta ja em. asia Impact, tuomion 41 kohta).

28 Tämän osalta on palautettava mieleen, että direktiivillä 2001/23 pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeudet työnantajan vaihtuessa, jotta he voivat jäädä uuden työnantajan palvelukseen luovuttajan kanssa sovittuja vastaavin ehdoin (ks. erityisesti asia 324/86, Tellerup, tuomio 10.2.1988, Kok. 1988, s. 739, Kok. Ep. IX, s. 361, 9 kohta, ns. Daddy's Dance Hall -tapaus ja asia C-499/04, Werhof, tuomio 9.3.2006, Kok. 2006, s. I-2397, 25 kohta).

29 Tämä on kyseisen direktiivin tavoitteena myös luovutuksen jälkeisessä tilanteessa sikäli kuin direktiivissä katsotaan luovutuksensaajan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä, mikäli työehdot olennaisesti muuttuvat liikkeen luovutuksen johdosta, ja tämän vastuun seurauksia säännellään sovellettavassa kansallisessa oikeudessa.

30 Edellä esitetyn perusteella direktiivin 2001/23 4 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että mikäli työsopimus tai työsuhde päätetään tilanteessa, jossa kyseisen säännöksen soveltamisedellytykset täyttyvät ja jossa luovutuksensaaja ei ole mitenkään jättänyt noudattamatta kyseisestä direktiivistä johtuvia velvoitteitaan, mainitussa säännöksessä ei velvoiteta jäsenvaltioita takaamaan työntekijälle oikeutta rahalliseen korvaukseen, joka luovutuksensaajan olisi maksettava, edellytyksillä, jotka koskevat oikeutta, johon työntekijä voi vedota silloin, kun hänen työnantajansa päättää lainvastaisesti hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa. Kansallinen tuomioistuin on kuitenkin velvollinen takaamaan toimivaltansa rajoissa sen, että luovutuksensaaja vastaa tällaisessa tilanteessa ainakin seurauksista, jotka työnantajan vastuulla olevalla työsopimuksen

tai työsuhteen päättämisellä on sovellettavan kansallisen oikeuden mukaan, kuten palkan ja muiden etujen maksamisesta kansallisen oikeuden mukaiselta irtisanomisajalta, jota kyseisen työnantajan on noudatettava.

Direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdan soveltamisala

31 Kuten tämän tuomion 21 kohdassa mainittiin, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii käsiteltävänään olevassa asiassa luovutuksensaajan menettelyä direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdan kannalta, kun huomioon otetaan se, että luovutuksensaaja noudatti metalliteollisuuden työehtosopimusta ainoastaan sen voimassaolon päättymiseen saakka ja että tämä päivä oli sama kuin päivä, jona liike luovutettiin.

32 Kyseisen säännöksen mukaan liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja sellaisina kuin luovuttaja niitä noudattaa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes tämä sopimus kumotaan tai sen voimassaolo päättyy taikka uusi työehtosopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa.

33 Säännöksen tavoitteena siis on varmistaa, että kaikki työehdot turvataan työehtosopimuksen sopimuspuolten tahdon mukaisesti huolimatta liikkeen luovutuksesta. Säännöksen perusteella ei sitä vastoin lähtökohtaisesti voida poiketa kyseisten sopimuspuolten tahdosta, sellaisena kuin se ilmaistaan työehtosopimuksessa. Jos nämä sopimuspuolet siis ovat sopineet, että tiettyjä työehtoja ei turvata tietyn päivämäärän jälkeen, direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdalla ei voida asettaa luovutuksensaajalle velvollisuutta noudattaa kyseisiä työehtoja työehtosopimuksen voimassaolon sovitun päättymisen jälkeen, sillä tämän päivän jälkeen kyseinen sopimus ei enää ole voimassa.

34 Tästä seuraa, että direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdassa ei velvoiteta luovutuksensaajaa turvaamaan luovuttajan kanssa sovittuja työehtoja työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen, vaikka tämä päivä olisikin sama kuin päivä, jona liike luovutetaan.

35 Ennakkoratkaisukysymyksiin on siis vastattava, että direktiivin 2001/23 4 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että mikäli työsopimus tai työsuhde päätetään tilanteessa, jossa kyseisen säännöksen soveltamisedellytykset täyttyvät ja jossa luovutuksensaaja ei ole mitenkään jättänyt noudattamatta kyseisestä direktiivistä johtuvia velvoitteitaan, mainitussa säännöksessä ei velvoiteta jäsenvaltioita takaamaan työntekijälle oikeutta rahalliseen korvaukseen, joka luovutuksensaajan olisi maksettava, edellytyksillä, jotka koskevat oikeutta, johon työntekijä voi vedota silloin, kun hänen työnantajansa päättää lainvastaisesti hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa. Kansallinen tuomioistuin on kuitenkin velvollinen takaamaan toimivaltansa rajoissa sen, että luovutuksensaaja vastaa tällaisessa tilanteessa ainakin seurauksista, jotka työnantajan vastuulla olevalla työsopimuksen tai työsuhteen päättämisellä on sovellettavan kansallisen oikeuden mukaan, kuten palkan ja muiden etujen maksamisesta kansallisen oikeuden mukaiselta irtisanomisajalta, jota kyseisen työnantajan on noudatettava.

36 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on arvioida pääasiassa kyseessä olevaa tilannetta ottamalla huomioon direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdan säännöksen tulkinnan, jonka mukaan työehtosopimuksessa, jonka voimassaoloaika päättyy liikkeen luovutuspäivänä, sovittuja työehtoja ei turvata kyseisen päivän jälkeen.

Oikeudenkäyntikulut

37 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/23/EY 4 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että mikäli työsopimus tai työsuhde päätetään tilanteessa, jossa kyseisen säännöksen soveltamisedellytykset täyttyvät ja jossa luovutuksensaaja ei ole mitenkään jättänyt noudattamatta kyseisestä direktiivistä johtuvia velvoitteitaan, mainitussa säännöksessä ei velvoiteta jäsenvaltioita takaamaan työntekijälle oikeutta rahalliseen korvaukseen, joka luovutuksensaajan olisi maksettava, edellytyksillä, jotka koskevat oikeutta, johon työntekijä voi vedota silloin, kun hänen työnantajansa päättää lainvastaisesti hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa. Kansallinen tuomioistuin on kuitenkin velvollinen takaamaan toimivaltansa rajoissa sen, että luovutuksensaaja vastaa tällaisessa tilanteessa ainakin seurauksista, jotka työnantajan vastuulla olevalla työsopimuksen tai työsuhteen päättämisellä on sovellettavan kansallisen oikeuden mukaan, kuten palkan ja muiden etujen maksamisesta kansallisen oikeuden mukaiselta irtisanomisajalta, jota kyseisen työnantajan on noudatettava.

Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on arvioida pääasiassa kyseessä olevaa tilannetta ottamalla huomioon direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdan säännöksen tulkinnan, jonka mukaan työehtosopimuksessa, jonka voimassaoloaika päättyy liikkeen luovutuspäivänä, sovittuja työehtoja ei turvata kyseisen päivän jälkeen.

Allekirjoitukset