YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
16 päivänä joulukuuta 1992 *

Yhdistetyissä asioissa C-132/91, C-138/91 ja C-139/91,

jonka Arbeitsgericht Bamberg (asia C-132/91) ja Arbeitsgericht Hamburg (asiat C-138/91 ja C-139/91) (Saksan liittotasavalta) ovat saattaneet ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainituissa tuomioistuimissa vireillä olevissa asioissa

Grigorios Katsikas

vastaan

Angelos Konstantinidis

ja

Uwe Skreb

vastaan

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH

ja

Günther Schroll

vastaan

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH

ennakkoratkaisun työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY (EYVL L 61, s. 26) 3 artiklan 1 kohdan ja 7 artiklan tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti O. Due, jaostojen puheenjohtajat C. N. Kakouris, G. C. Rodríguez Iglesias ja M. Zuleeg sekä tuomarit R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida ja F. Grévisse,

julkisasiamies: W. Van Gerven,
kirjaaja: hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

- asioissa C-138/91 ja C-139/91 pääasian kantajat, edustajanaan asianajaja Klaus Bertelsmann, Hampuri,

- asioissa C-138/91 ja C-139/91 Saksan hallitus, asiamiehenään liittovaltion talousministeriön Ministerialrat Ernst Röder,

- asiassa C-132/91 Saksan hallitus, asiamiehinään Ernst Röder ja liittovaltion talousministeriön Regierungsdirektor Joachim Karl,

- kaikissa kolmessa asiassa komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamiehet Karen Banks ja Bernd Langeheine,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan pääasian kantajien Uwe Skrebin ja Günther Schrollin, PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH:n, edustajanaan asianajaja Manfred Confurius, Hampuri, ja komission 7.10.1992 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 10.11.1992 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Arbeitsgericht Bamberg (Kammer Coburg) on esittänyt 7.5.1991 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 22.5.1991, ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla neljä ennakkoratkaisukysymystä, jotka koskevat työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 77/187/ETY (EYVL L 61, s. 26, jäljempänä direktiivi) 3 artiklan 1 kohdan ja 7 artiklan tulkintaa.

2 Arbeitsgericht Hamburg on esittänyt 4.4.1991 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 27.5.1991, ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kaksi kyseisen direktiivin 7 artiklan tulkintaa koskevaa ennakkoratkaisukysymystä, jotka ovat samanlaisia yhdistetyissä asioissa C-138/91 ja C-139/91.

3 Arbeitsgericht Bambergin esittämät kysymykset on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Grigorios Katsikas ja hänen entinen työnantajansa Angelos Konstantinidis, ja joka koskee työstä saatavien korvausten osien maksamista tietyltä ajalta ennen hänen irtisanomistaan 26.6.1990.

4 Oikeudenkäyntiasiakirjoista käy ilmi, että Katsikas työskenteli Angelos Konstantinidiksen omistamassa ravintolassa, jossa Mitossis oli ollut Konstantinidiksen alivuokralaisena 2.4.1990 alkaen. Alivuokrasopimuksessa Mitossis sitoutui muun muassa vapauttamaan Konstantinidiksen kaikista ravintolan pitämisestä aiheutuvista, erityisesti palkkojen ja korvausten maksamiseen liittyvistä velvoitteista.

5 Katsikas ei suostunut työskentelemään Mitossikselle, ja Konstantinidis irtisanoi hänet 26.6.1990.

6 Arbeitsgericht Bambergissa Konstantinidis esitti, että 2.4.1990 alkaen hän ei ollut enää ollut Katsikasin työnantaja, koska hän oli kyseisenä päivänä luovuttanut yrityksensä Mitossikselle. Konstantinidis esitti, ettei häntä vastaan voitu niissä olosuhteissa nostaa kannetta kansallisessa tuomioistuimessa.

7 Arbeitsgericht Bamberg päätti esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Seuraako työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdasta, että kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen yhteydessä yrityksen luovuttajan palkkaamana työntekijänä luovutusajankohtana työskentelevä työntekijä voi vastustaa luovuttajan oikeuksien ja velvollisuuksien luovuttamista luovutuksensaajalle, mikä näin ollen *estää* kyseisen luovutuksen toteutumisen?

2) Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on kielteinen,

onko sellainen jäsenvaltion lainsäädännössä säädetty vastustusoikeus direktiivin 77/187/ETY 7 artiklassa tarkoitettu työntekijöille edullisempi säännös?

3) Jos vastaus toiseen kysymykseen on myönteinen,

onko direktiivin 77/187/ETY 7 artiklaa tulkittava siten, että sellaisten (edullisempien) lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten, joihin siinä viitataan, on oltava *nimenomaisia*?

4) Jos vastaus kolmanteen kysymykseen on kielteinen,

onko direktiivin 77/187/ETY 7 artiklaa tulkittava siten, että jäsenvaltioiden lainsäädäntöelimet voivat tulkitsemalla kansallisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä luoda kyseisessä säännöksessä tarkoitettuja työntekijöille edullisempia 'sääntöjä'?"

8 Arbeitsgericht Hamburgin esittämät kysymykset on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Uwe Skreb (asia C-138/91) ja Günther Schroll (asia C-139/91) (kantajina) sekä PCO Stauereibetrieb Paetz -yhtiö (jäljempänä PCO) (vastaajana), ja joka koskee ensin mainittujen henkilöiden irtisanomista.

9 PCO irtisanoi Skrebin ja Schrollin heidän vastustettuaan työsuhteensa luovuttamista PCO:n lastaus- ja purkausosaston, johon asianomaiset oli pääasiallisesti määrätty, luovutuksensaajalle eli Carl Tiedemann -yhtiölle.

10 Arbeitsgericht Hamburgissa kyseiset kaksi palkansaajaa esittivät muun muassa, että *Bürgerliches Gesetzbuch*in (Saksan siviililakikirja, jäljempänä BGB) 613 a pykälän, sellaisena kuin sitä on tulkittu Bundesarbeitsgerichtin oikeuskäytännössä, säännösten perusteella heillä oli oikeus vastustaa työsuhteensa luovuttamista. PCO vastasi, että sellainen vastustusoikeus on vastoin kyseisen direktiivin säännöksiä, joissa säädetään työsuhteen siirtymisestä automaattisesti uudelle työnantajalle.

11 Arbeitsgericht Hamburg on huomauttanut, että siltä osin kuin on kyse BGB:n 613 a pykälästä, Bundesarbeitsgerichtin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan "silloin kun yrityksen osa oikeudellisella toimenpiteellä luovutetaan toiselle toiminnan harjoittajalle, se, että kyseisessä yrityksen osassa työskentelevä työntekijä vastustaa työsuhteensa siirtämistä luovutuksensaajalle, estää siirtämisen, ja työsuhde luovuttajaan pysyy voimassa".

12 Arbeitsgericht Hamburg on lisäksi tarkastellut Bundesarbeitsgerichtin oikeuskäytännön yhteensoveltuvuutta direktiivin, erityisesti sen 7 artiklan säännösten kanssa, joiden mukaan jäsenvaltiot voivat soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijälle edullisempia kuin direktiivissä säädetään.

13 Se on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle kummassakin asiassa seuraavan kysymyksen:

"Voiko työntekijällä olla kansallisen lainsäädännön perusteella oikeus vastustaa työsuhteensa siirtämistä luovutuksensaajalle sen perusteella, että kyseisen säännöksen voidaan katsoa olevan direktiivin 77/187/ETY 7 artiklassa tarkoitettu edullisempi säännös?"

14 Pääasioihin liittyviä tosiseikkoja, menettelyn kulkua ja asianosaisten yhteisöjen tuomioistuimessa esittämiä kirjallisia huomautuksia koskevat tarkemmat tiedot ilmenevät suullista käsittelyä varten laaditusta kertomuksesta. Oikeudenkäyntiasiakirjojen näitä osia käsitellään jäljempänä ainoastaan, jos se on tarpeen tuomioistuimen perustelujen selvittämiseksi.

15 Arbeitsgericht Hamburgin sekä Arbeitsgericht Bambergin esittämillä kysymyksillä pyritään pääasiallisesti selvittämään, voiko kansallinen tuomioistuin direktiivin 3 artiklan 1 kohdan tai 7 artiklan säännösten perusteella tulkita kansallista säännöstä siten, että yrityksen luovuttajan palkkaamina työntekijöinä yrityksen luovutusajankohtana työskentelevillä työntekijöillä on kyseisen säännöksen perusteella oikeus vastustaa työsopimuksensa tai työsuhteensa luovuttamista luovutuksensaajalle.

16 Arbeitsgericht Bambergin esittämissä kysymyksissä kehitellään ja täsmennetään Arbeitsgericht Hamburgin asioissa C-138/91 ja C-139/91 esittämään kysymykseen liittyviä näkökohtia. Näin ollen näitä kysymyksiä on tarkasteltava yhdessä, ja niihin on myös vastattava yhdessä.

17 Itse asiassa nämä kysymykset tuovat esiin kaksi eri ongelmaa.

18 Ennakkoratkaisukysymykset esittäneet tuomioistuimet pyrkivät aluksi selvittämään, voidaanko direktiivin 3 artiklan 1 kohtaa tulkita siten, ettei yrityksen luovuttajan palkkaamana työntekijänä direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen ajankohtana työskentelevä työntekijä voi vastustaa työsopimuksensa tai työsuhteensa luovuttamista luovutuksensaajalle.

19 Lisäksi kansalliset tuomioistuimet kysyvät, että jos työntekijä ei voi direktiivin 3 artiklan 1 kohdan nojalla vastustaa työsopimuksensa tai työsuhteensa luovuttamista luovutuksensaajalle, onko direktiivin 7 artiklaa tulkittava siten, että kansallisen oikeuden säännöksen oikeuskäytäntöön perustuva tulkinta, jonka mukaan työntekijöillä on oikeus vastustaa työsopimuksensa tai työsuhteensa luovuttamista, kuuluu kyseisessä artiklassa mainittuihin "työntekijöille edullisempiin" lakeihin, asetuksiin tai hallinnollisiin määräyksiin.

Direktiivin 3 artiklan 1 kohta

20 Direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavasti:

"Ne luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen vuoksi luovutuksensaajalle.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja on 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan ohella edelleen vastuussa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksista."

21 Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan (ks. asia 362/89, D'Urso, tuomio 25.7.1991, Kok. 1991, s. I-4105) direktiivillä pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeudet liiketoiminnan harjoittajan vaihtuessa, jotta he voivat jäädä uuden työnantajan palvelukseen samoin edellytyksin kuin ne, joista oli sovittu luovuttajan kanssa. Säännöillä, joita sovelletaan yrityksen tai liikkeen siirtyessä uudelle työnantajalle, pyritään työntekijöiden etujen suojelemiseksi turvaamaan niin suuressa määrin kuin mahdollista olemassa olevat työsuhteet, jotka ovat osa luovutettua taloudellista kokonaisuutta.

22 Kuten Arbeitsgericht Hamburg on huomauttanut päätöstensä perusteluissa, yhteisöjen tuomioistuin on todennut yhdistetyissä asioissa 144/87 ja 145/87, Berg, 5.5.1988 antamansa tuomion 14 kohdassa (Kok. 1988, s. 2559), että direktiivin 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että luovutuksen jälkeen ja yksinomaan luovutuksen perusteella luovuttaja vapautuu työsopimuksesta tai työsuhteesta sille aiheutuvista velvoitteista – vaikka yrityksessä työskentelevät työntekijät eivät antaisi suostumustaan tai vastustaisivat luovutusta – jollei jäsenvaltioiden toimivallasta säätää luovuttajan ja luovutuksensaajan yhteisvastuusta luovutuksen jälkeen muuta johdu.

23 Edellä mainitussa asiassa Alankomaiden Hoge Raad tiedusteli yhteisöjen tuomioistuimelta, tarvitaanko työntekijöiden suostumus, jotta luovuttaja vapautuisi niistä työsopimuksista tai työsuhteista aiheutuvista velvoitteista, jotka sitoivat sitä ennen työsopimusten tai työsuhteiden siirtämistä uudelle työnantajalle luovutuksen seurauksena.

24 Kysymyksellä tarkoitettiin kyseisessä asiassa siten ainoastaan sellaista tapausta – joka on erilainen kuin nyt käsiteltävänä oleva, saksalaisten tuomioistuinten tarkoittama tapaus – jossa työntekijä, vastustamatta työsopimuksensa tai työsuhteensa luovuttamista, vastustaa niiden työntekijää koskevien velvollisuuksien luovuttamista, joista luovuttaja on työsopimuksen tai työsuhteen nojalla sopinut ennen luovutusta.

25 Komissio on myös tuonut esiin huomautuksissaan, jotka koskevat asiaa C-132/91, että yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa 324/86, Tellerup eli "Daddy's Dance Hall", 10.2.1988 antamansa tuomion 14 kohdassa (Kok.

1988, s. 739), että direktiivissä säädetty työntekijöiden turva oli työsopimuksen sopimuspuolten tahdosta riippumaton.

26 Kyseisessä asiassa Højesteret (Tanskan korkein oikeus) kysyi yhteisöjen tuomioistuimelta, saako työntekijä hyväksyä uuden työnantajan kanssa sovitun työsuhteen muuttamisen, vaikka hän saisi työsuhteensa muuttamisesta aiheutuvista haitoista hyvitykseksi sellaisia etuja, ettei hän kokonaisuudessaan joudu epäedullisempaan asemaan.

27 Myös kyseisessä tuomiossa tarkoitettiin siis erilaista kuin saksalaisten tuomioistuinten tässä tapauksessa tarkoittamaa tapausta; siinäkin työntekijä, vastustamatta työsopimuksensa tai työsuhteensa luovuttamista, hyväksyi työsopimuksen tai hänet uuteen työnantajaan sitovan työsuhteen muutokset.

28 Vastatakseen Højesteretin esittämään kysymykseen yhteisöjen tuomioistuin on huomauttanut edellä mainitun "Daddy's Dance Hall" -tuomion 14 ja 15 kohdassa, että koska turva, joka direktiivillä on tarkoitus taata työntekijöille, on merkitykseltään ordre public -tyyppinen ja näin ollen työsopimuksen sopimuspuolten tahdosta riippumaton, direktiivin säännöksiä on pidettävä pakottavina siten, ettei niistä voida poiketa työntekijöiden vahingoksi. Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan tästä seuraa, ettei asianomaisilla työntekijöillä ole mahdollisuutta luopua niistä oikeuksista, jotka heille direktiivin perusteella kuuluvat, ja ettei näiden oikeuksien rajoittamista voida hyväksyä edes heidän suostumuksellaan.

29 Kahdessa edellä mainitussa tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin ei siis tarkoittanut, että direktiivin 3 artiklan 1 kohdan säännöksiä olisi tulkittava siten, ettei työntekijä voisi vastustaa työsopimuksensa tai työsuhteensa luovuttamista.

30 Sen sijaan yhteisöjen tuomioistuin on huomauttanut asiassa 105/84, Danmols Inventar, 11.7.1985 antamansa tuomion 16 kohdassa (Kok. 1985, s. 2639), että turva, joka direktiivillä on tarkoitus taata, on tarpeeton, jos asianomainen itse päättää omasta vapaasta tahdostaan olla luovutuksen jälkeen pitämättä voimassa työsuhdetta uuden työnantajan kanssa. Sellaisessa tilanteessa direktiivin 3 artiklan 1 kohtaa ei sovelleta.

31 Vaikka direktiivi, jonka tarkoituksena on ainoastaan kyseisen asiakokonaisuuden osittainen yhdenmukaistaminen (katso edellä mainittu "Daddy's Dance Hall" -tuomio, 16 kohta), mahdollistaa sen, että työntekijä voi jäädä uuden työnantajan palvelukseen samoin edellytyksin kuin ne, joista oli sovittu

luovuttajan kanssa, sitä ei voida tulkita siten, että se velvoittaisi työntekijän pitämään voimassa työsuhteen luovutuksensaajan kanssa.

32 Sellainen velvollisuus vaarantaisi työntekijän perusoikeudet; työntekijällä on oltava vapaus valita työnantajansa, eikä häntä voida velvoittaa työskentelemään työnantajalle, jota hän ei ole vapaasti valinnut.

33 Näin ollen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan säännökset eivät estä sitä, että työntekijä päättää vastustaa työsopimuksensa tai työsuhteensa luovuttamista ja jäädä siten ilman sitä turvaa, joka hänelle direktiivissä myönnetään.

34 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut (edellä mainitussa Berg-asiassa, 12 kohta), direktiivin tarkoituksena ei ole työsopimuksen tai työsuhteen voimassa pitäminen luovuttajan kanssa, jos yrityksessä työskentelevä työntekijä ei tahdo jäädä luovutuksensaajan palvelukseen.

35 Näin ollen, jos työntekijä päättää vapaasti olla pitämättä voimassa työsopimusta tai työsuhdetta luovutuksensaajan kanssa, direktiivissä ei velvoiteta jäsenvaltioita säätämään, että luovuttajan kanssa tehty työsopimus tai työsuhde pysyy voimassa. Tällöin jäsenvaltioiden asiana on päättää, mitä työsopimukselle tai työsuhteelle tapahtuu.

36 Jäsenvaltiot voivat erityisesti säätää, että tällöin joko työntekijän tai työnantajan on katsottava irtisanoneen työsopimuksen tai työsuhteen. Jäsenvaltiot voivat myös säätää, että luovuttajan kanssa tehty työsopimus tai työsuhde pysyy voimassa.

37 Arbeitsgericht Bambergin ja Arbeitsgericht Hamburgin esittämien kysymysten direktiivin 3 artiklan 1 kohtaa koskevaan osaan on siis vastattava, että kyseisen artiklan säännöksiä on tulkittava siten, etteivät ne estä sitä, että työntekijä, joka työskentelee yrityksen luovuttajan palkkaamana työntekijänä direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen ajankohtana, voi vastustaa työsopimuksensa tai työsuhteensa siirtämistä luovutuksensaajalle. Direktiivissä ei kuitenkaan velvoiteta jäsenvaltioita säätämään, että jos työntekijä päättää vapaaehtoisesti olla pitämättä voimassa työsopimustaan tai työsuhdettaan luovutuksensaajan kanssa, luovuttajan kanssa tehty työsopimus tai työsuhde pysyy voimassa. Tällainen tilanne ei tosin ole myöskään vastoin kyseistä direktiiviä. Tällöin jäsenvaltioiden asiana on päättää, mitä tapahtuu luovuttajan kanssa tehdylle työsopimukselle tai työsuhteelle.

Direktiivin 7 artikla

38 Arbeitsgericht Bamberg ja Arbeitsgericht Hamburg tiedustelevat kysymyksillään toisaalta, tarkoitetaanko direktiivin 7 artiklassa mainituilla "laeilla, asetuksilla ja hallinnollisilla määräyksillä" myös kansallisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä sellaisina kuin kansalliset tuomioistuimet niitä tulkitsevat, ja toisaalta, onko sellainen tulkinta - jonka perusteella työntekijällä on oikeus vastustaa työsopimuksensa tai työsuhteensa luovuttamista - direktiivin 7 artiklassa tarkoitettu "työntekijöille edullisempi" säännös.

39 Ensin mainitun kohdan osalta on muistutettava, että yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan (ks. asiassa C-347/89, Eurim-Pharm, tuomio 16.4.1991, Kok. 1991, s. I-1747, 15 kohta) kansallisten lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten sisältöä on arvioitava siinä valossa, miten kansalliset tuomioistuimet niitä tulkitsevat.

40 Tästä seuraa, että direktiivin 7 artiklassa tarkoitettujen "lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten" on katsottava tarkoittavan jäsenvaltion lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä sellaisina kuin kyseisen valtion kansalliset tuomioistuimet niitä tulkitsevat.

41 Toisen kohdan osalta riittää, että huomautetaan, että Arbeitsgericht Bamberg on nimenomaisesti ilmoittanut esittäneensä kyseistä aihetta koskevan kysymyksen ainoastaan sen varalta, että yhteisöjen tuomioistuimen antaman vastauksen mukaan direktiivin 3 artiklan 1 kohta estää työntekijää vastustamasta työsopimuksensa tai työsuhteensa luovuttamista, ja toisaalta, että Arbeitsgericht Hamburgin päätösten perusteluista käy ilmi, että kyseinen tuomioistuin on esittänyt kysymyksiä yhteisöjen tuomioistuimelle ainoastaan sen vuoksi, että se katsoi, ettei työntekijällä voinut direktiivin 3 artiklan 1 kohdan perusteella olla kyseistä vastustusoikeutta.

42 Koska yhteisöjen tuomioistuin on tämän tuomion 37 kohdassa vastannut, etteivät direktiivin 3 artiklan 1 kohdan säännökset estä sitä, että työntekijä, joka työskentelee yrityksen luovuttajan palkkaamana työntekijänä, vastustaa työsopimuksensa tai työsuhteensa siirtämistä luovutuksensaajalle, ei ole tarpeen vastata kysymyksiin, jotka koskevat direktiivin 7 artiklassa mainitun ilmauksen "työntekijöille edullisemmat säännökset" ulottuvuutta.

Oikeudenkäyntikulut

43 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Saksan liittotasavallan hallitukselle ja Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisissa tuomioistuimissa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisten tuomioistuinten asiana on päättää oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Arbeitsgericht Bambergin 7.5.1991 tekemällään päätöksellä ja Arbeitsgericht Hamburgin 4.4.1991 tekemillään kahdella päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdan säännöksiä on tulkittava siten, etteivät ne estä sitä, että työntekijä, joka työskentelee yrityksen luovuttajan palkkaamana työntekijänä direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen ajankohtana, voi vastustaa työsopimuksensa tai työsuhteensa siirtämistä luovutuksensaajalle. Direktiivissä ei kuitenkaan velvoiteta jäsenvaltioita säätämään, että jos työntekijä päättää vapaaehtoisesti olla pitämättä voimassa työsopimustaan tai työsuhdettaan luovutuksensaajan kanssa, luovuttajan kanssa tehty työsopimus tai työsuhde pysyy voimassa. Tällainen tilanne ei tosin ole myöskään vastoin kyseistä direktiiviä. Tällöin jäsenvaltioiden asiana on päättää, mitä tapahtuu luovuttajan kanssa tehdylle työsopimukselle tai työsuhteelle.**

2) **Direktiivin 7 artiklassa tarkoitettujen "lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten" on katsottava tarkoittavan jäsenvaltion lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä sellaisina kuin kyseisen valtion kansalliset tuomioistuimet niitä tulkitsevat.**

Due Kakouris Rodríguez Iglesias

Zuleeg Joliet Moitinho de Almeida Grévisse

Julistettiin Luxemburgissa 16 päivänä joulukuuta 1992.

J.-G. Giraud
kirjaaja

O. Due
presidentti