JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
ANTONIO TIZZANO
30 päivänä syyskuuta 2004 [1]

1. Esillä oleva asia koskee kahta Arbeitsgericht (työtuomioistuin) Berlinin (Saksan liittotasavalta) yhteisöjen tuomioistuimelle esittämää ennakkoratkaisukysymystä, joissa aiheena on työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (jäljempänä direktiivi) tulkitseminen. [2]

2. Kansallinen tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta täsmentämään direktiiviin sisältyvän käsitteen "irtisanominen" merkitystä ja toisaalta sitä, mikä on saman direktiivin nojalla työnantajalle kuuluvien ilmoittamis- ja neuvotteluvelvoitteiden sisältö.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

Asiaa koskeva yhteisön lainsäädäntö

3. Direktiivi, jonka perustana on perustamissopimuksen 100 artikla (josta on tullut EY 94 artikla), on annettu niiden vaikutusten lievittämiseksi, joita sisämarkkinoiden toimintaan saattaa kohdistua joukkovähentämistä koskevissa kansallisissa säännöksissä ilmenevien erojen vuoksi (johdanto-osan neljäs perustelukappale). Direktiivillä työntekijöille pyritään antamaan nykyistä parempi suoja ja samalla ottamaan huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve yhteisössä sekä ne sosiaalipoliittiset periaatteet, jotka on vahvistettu työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista vuonna 1989 annetussa yhteisön peruskirjassa, ja EY 136 artikla (johdanto-osan toinen ja kuudes perustelukappale).

4. Direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa joukkovähentämisen käsite määritellään siten, että joukkovähentämisellä tarkoitetaan "työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin," kun tietyn ajanjakson kuluessa irtisanomisten määrä ylittää annetun määrän, jonka määräytymisperusteena on direktiivin mukaisesti kyseessä olevan yksittäisen yrityksen palveluksessa tavallisesti työskentelevien työntekijöiden lukumäärä.

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

5. Direktiivin 2, 3 ja 4 artiklassa säädetään menettelyistä, joita työnantajan on noudatettava, kun se on päättänyt panna joukkovähennyksen täytäntöön.

6. Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi.

2. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että työntekijöiden edustajat voivat käyttää asiantuntija-apua kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

3. Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa:

a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja

b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:

i) suunnitellun vähentämisen syyt;

ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;

iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;

iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa;

v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kuin kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta;

sellaisista suunnitelluista joukkovähentämisistä, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä.

vi) laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki muut mahdolliset korvaukset vähentämisistä, paitsi ne korvaukset, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä.

Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisiä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.

Työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot.

2. Työnantajan on toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta.

— —."

Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdolliset huomautuksensa toimivaltaiselle viranomaiselle."

7. Direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

8. Lisäksi tässä asiassa on merkityksellinen direktiivin 4 artikla, jossa säädetään seuraavaa:

Jäsenvaltiot voivat kuitenkin säätää, että työnantajan on tiedotettava toimivaltaiselle viranomaiselle vain tämän vaatimuksesta

"1. Suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle,

ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.

Työnantajalle on ilmoitettava pidennyksestä ja sen perusteista ennen 1 kohdassa tarkoitetun alkuperäisen määräajan päättymistä.

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

4. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa tätä artiklaa joukkovähentämisiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä."

2. Toimivaltaisen viranomaisen on käytettävä 1 kohdassa tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.

9. Lisäksi vielä direktiivin 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

3. Jos 1 kohdassa tarkoitettu alkuperäinen määräaika on lyhyempi kuin 60 päivää, jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet pidentää sen 60 päiväksi ilmoituksesta lukien, jos on todennäköistä, että suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvia ongelmia ei kyetä ratkaisemaan alkuperäisessä määräajassa.

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

Kansallinen lainsäädäntö

Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle edellä säädettyä laajemmat valtuudet pidentämiseen.

10. Saksa on pannut direktiivin täytäntöön Kündingungsschutzgesetzin (laki irtisanomissuojasta, jäljempänä KSchG) antaessaan.

11. Esillä olevassa riita-asiassa merkityksellisiä ovat KSchG:n 17 ja 18 § ja Betriebsverfassungsgesetzin (laki yritysten organisaatiosta, jäljempänä BetrVG) 102 §.

12. KSchG:n 17 §:ssä säädetään, että työnantajan aikoessa 30 kalenteripäivän sisällä toteuttaa tietyn määrän irtisanomisia,[3] sen on aina i) toimitettava yritysneuvostolle kaikki asiassa merkitykselliset tiedot, jotka koskevat muun muassa syitä, joiden vuoksi vähentämiseen aiotaan ryhtyä, ajanjaksoa, jona vähentäminen on määrä toteuttaa, irtisanottavien työntekijöiden lukumäärää sekä ryhmiä, joihin he kuuluvat, ja perusteita, joilla irtisanottavat työntekijät valitaan (2 §), ja ii) ilmoitettava aikomuksestaan työnvälitysviranomaiselle toimittamalla sille jäljennös yritysneuvostolle lähettämästään ilmoituksesta ja jäljennös siitä lausunnosta, jonka yritysneuvosto on vähentämisestä antanut (1 ja 3 §).

13. KSchG:n 18 §:ssä säädetään puolestaan seuraavaa:

"1) Irtisanomiset, joista on ilmoitettava 17 §:n mukaisesti, voivat tulla voimaan ennen kuin kuukausi on kulunut siitä, kun ilmoitus on saapunut työnvälitysviranomaiselle, ainoastaan työnvälitysviranomaisen suostumuksella; sen suostumuksella määräaika voidaan taannehtivasti saattaa alkamaan hakemuksen toimittamispäivästä.

2) Tietyissä tapauksissa työnvälitysviranomainen voi päättää, että irtisanomiset tulevat voimaan vasta kahden kuukauden kuluttua ilmoituksen saapumisesta."

14. BetrVG:n 102 §:ssä säädetään vielä siitä, että irtisanominen on pätemätön, jos yritysneuvostoa ei ole ensin kuultu.

II Tosiasiat ja oikeudenkäynnin vaiheet

15. Irmtraud Junk työskenteli AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH -nimisessä yrityksessä (jäljempänä AWO), jonka toimialana olivat kodinhoitopalvelut ja jonka palveluksessa oli noin 430 työntekijää.

3 — Mainittakoon vielä, että 30 päivän kuluessa toimeenpantavien irtisanomisten määrä velvoittaa noudattamaan esillä olevaa menettelyä silloin kun
"1) tavallisesti yli 20 ja alle 60 työntekijää työllistävissä yrityksissä irtisanottavia työntekijöitä on enemmän kuin viisi;
2) kun tavallisesti alle 60 ja yli 500 työntekijää työllistävissä yrityksissä irtisanottavana on 10 prosenttia yrityksen tavanomaisesta työvoimasta tai yli 25 työntekijää ja
3) kun tavallisesti vähintään 500 työntekijää työllistävissä yrityksissä irtisanottavana on vähintään 30 työntekijää".

16. Asiakirja-aineistosta ilmenee, että AWO jätti 31.1.2002 hakemuksen maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamisesta maksuvaikeuksien vuoksi. Se vapautti 1.2.2002 lukien kaikki työntekijät työsopimusvelvoitteesta eikä myöskään maksanut palkkaa enää tammikuulta 2002.

17. Väliaikainen maksukyvyttömyysmenettely aloitettiin 5.2.2002 ja lopullinen maksukyvyttömyysmenettely 1.5.2002. [4]

18. Pesänhoitaja oli 23.5.2002 sopinut yritysneuvoston kanssa AWO:n toiminnan päättymiseen liittyvästä etujen tasapainottamisesta sekä Betriebsverfassungsgesetzin 112 §:ssä tarkoitetusta yhtiön työntekijöiden kohtelua koskevasta suunnitelmasta.

19. Pesänhoitaja ilmoitti 19.6.2002 päivätyllä kirjeellään AWO:n yritysneuvostolle aikomuksestaan irtisanoa yhtiön konkurssin vuoksi kaikki yhä jäljellä olevat työsuhteet, mukaan lukien Junkin työsuhde, maksukyvyttömyysmenettelyssä noudatettavassa kolmen kuukauden enimmäismääräajassa. Ilmoituksen liitteenä oli luettelo, joka sisälsi joukkovähennyksen kohteena olevien työntekijöiden nimet, osoitteet, syntymäajat, veroluokat, verokorttiin merkityt lapsivähennykset ja työsuhteiden alkamispäivät.

20. Tämä kirje saapui AWO:n yritysneuvostolle 19.6.2002.

21. Yritysneuvoston puheenjohtaja ilmoitti 26.6.2002 pesänhoitajalle, että yritysneuvosto puoltaa pesänhoitajan laatimaa ehdotusta.

22. Pesänhoitaja ilmoitti 27.6.2002 päivätyllä ja Junkille 29.6.2002 saapuneella kirjeellään, että sen aikomuksena oli irtisanoa kantajan työsuhde yhtiön toimintaan liittyvistä syistä 30.9.2002 alkaen.

23. Pesänhoitaja ilmoitti 27.8.2002 työnvälitysviranomaiselle, että AWO:n palveluksessa vielä olevat työntekijät irtisanotaan KSchG:n 17 §:n 3 momentin mukaisesti, ja liitti ilmoitukseen yritysneuvoston lausunnon. Ilmoitus saapui työnvälitysviranomaiselle samana päivänä.

4 — Asiakirja-aineistosta ilmenee, että maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamista seuraavalla ajanjaksolla useat työntekijät irtisanoutuivat yhtiöstä siten, että kesäkuun puolivälissä 2002 AWO:ssa oli vain 176 työntekijää ja elokuun 2002 lopussa heidän määränsä oli laskenut 172:een.

24. Junk nosti tätä irtisanomista vastaan kanteen kansallisessa tuomioistuimessa ja väitti sitä pätemättömäksi.

25. Esillä olevassa asiassa on muistettava, että kansallisessa tuomioistuimessa ratkaistavana olevassa asiassa kantajan mielestä pätemättömyyden syynä on se, että pesänhoitaja ei BetrVG:n 102 §:n mukaisesti pyytänyt yritysneuvoston lausuntoa ennen irtisanomisia, eikä noudattanut asianmukaisesti KSchG:n 17 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä joukkovähentämisen osalta säädettyä ilmoitus- ja neuvottelumenettelyä.

26. Koska Arbeitsgericht oli epävarma siitä, kuinka direktiiviä olisi tulkittava, se lykkäsi vireillä olevan asian käsittelyä ja esitti yhteisöjen tuomioistuimelle EY 234 artiklan nojalla seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annettua neuvoston direktiiviä 98/59/EY tulkittava siten, että käsitteellä 'irtisanominen' (Entlassung), jota käytetään direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa, tarkoitetaan työsuhteen irtisanomista (Kündigung) ensimmäisenä työsuhteen päättämiseen tähtäävänä toimena, vai tarkoitetaanko käsitteellä 'Entlassung' työsuhteen päättymistä irtisanomisajan päätyttyä?

2) Jos käsitteellä 'irtisanominen' (Entlassung) on katsottava tarkoitettavan työsuhteen irtisanomista (Kündigung), vaaditaanko direktiivin mukaan, että sekä direktiivin 2 artiklassa tarkoitetun neuvottelumenettelyn että direktiivin 3 ja 4 artiklassa tarkoitetun ilmoitusmenettelyn on oltava päättynyt ennen tällaisten irtisanomisten suorittamista?"

27. Näin käynnistyneessä oikeudenkäynnissä ovat esittäneet kirjallisia huomautuksiaan Itävallan hallitus, Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio.

28. Suulliseen käsittelyyn, joka pidettiin 15.7.2004, osallistuivat Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio.

III Oikeudellinen arviointi

A *Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys*

29. Ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessään kansallinen tuomioistuin pyytää

ensisijaisesti käsitteen "irtisanominen" määrittelemistä sen selvittämiseksi, onko kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa noudatettu direktiivissä asetettuja neuvottelu- ja ilmoitusvelvoitteita.

30. Kansallinen tuomioistuin kertoo ongelman johtuvan siitä, että direktiivin saksankielisessä toisinnossa käytetään käsitettä "Entlassung".[5] Saman tuomioistuimen mukaan Saksan oikeusjärjestyksessä tällä käsitteellä tarkoitetaan kuitenkin hetkeä, jona irtisanominen tulee voimaan, ja se tarkoittaa selvästi eri asiaa kuin käsite "Kündigung", jolla tarkoitetaan sen sijaan "työsuhteen sanomista irti" eli sitä, että työnantaja ilmaisee tahtonsa päättää työsuhde.

31. Tämän soveltaminen joukkovähennyksiä koskeviin säännöksiin tarkoittaa sitä, että jotta direktiivissä ilmaistut menettelylliset velvoitteet täyttyvät, hetki, johon mennessä nämä velvoitteet on täytettävä, ei ole hetki, jolloin työnantaja "sanoo irti", vaan hetki, jolloin työsuhde *tosiasiallisesti päättyy*. Tästä seuraa, että työnantaja voi ilmoittaa työntekijöiden edustajille ja käydä neuvotteluja näiden kanssa sekä ilmoittaa joukkovähennyssuunnitelmastaan toimivaltaiselle viranomaiselle myös yksittäisten irtisanomisten *jälkeen*, kunhan nämä tapahtuvat ennen työsuhteiden muodollista päättymistä.

32. Koska kansallinen tuomioistuin katsoo tällaisen tulkinnan voivan olla ristiriidassa direktiivillä tavoiteltujen työntekijöiden suojaa koskevien päämäärien kanssa, se kysyy, tarkoittaako käytetty "irtisanomisen" käsite direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa pikemminkin "irtisanomista" ("Kündigung").

33. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on päinvastaista mieltä. Se perustaa käsityksensä sanamuotoa ja tarkoitusta koskeviin seikkoihin ja väittää, että käsitteellä "irtisanominen" tarkoitetaan direktiivissä nimenomaan sitä hetkeä, jona työsuhde päättyy.

34. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus huomauttaa sanamuotoon perustuvissa väitteissään, että direktiivissä säädetään säännöksen työnantajan *"toimeenpanemista* irtisanomisista" ("dismissals *effected*", ks. 1 artiklan 1 kohdan a alakohta). Irtisanominen "[saa toteutua]" (4 artiklan 1 kohta) vasta työsuhteen päättyessä eli kun työntekijä

5 — Ks. direktiivin saksankielinen toisinto, 1 artiklan 1 kohdan a alakohta:"Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) 'Massenentlassungen' sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten — die Zahl der Entlassungen — —."

lakkaa tosiasiallisesti olemasta työnantajan palveluksessa. Tähän astihan irtisanomisilmoitus on aina mahdollista peruuttaa.

35. Yhdistyneen kuningaskunnan mukaan tämä tulkinta vahvistetaan vielä 4 artiklan 1 kohdassa, jossa erotetaan selkeästi toisistaan käsitteet "irtisanominen" ja "ilmoitus" ("notice of dismissal"). Yhdistyneen kuningaskunnan mielestä näiden kahden käsitteen välinen ero on päivänselvä, koska ensin mainitulla tarkoitetaan hetkeä, jona irtisanomiset "toteut[uvat]" ("collective redundancies — — shall take effect"), ja jälkimmäisellä hetkeä, jona työnantaja ilmoittaa kirjeellään aikomuksestaan irtisanoa työsuhde. Kyseisen hallituksen mielestä kaikki sellaiset tulkinnat ovat pois suljettuja, joiden mukaan käsite "irtisanominen" rinnastetaan tällaiseen tahdonilmaisuun eli irtisanomisilmoitukseen.

36. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus toteaa lisäksi, että direktiivin 2 artiklassa edellytetään vain, että työnantaja aloittaa "hyvissä ajoin" (2 artiklan 1 kohta) neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa ja antaa heille myös tietoja "hyvissä ajoin" (2 artiklan 3 kohta) ilman, että direktiivissä säädettäisiin tarkasti sitä, mihin hetkeen mennessä nämä velvoitteet on täytettävä. Näin ollen kyseinen säännös ei ole ristiriidassa sen kanssa, että työntekijöiden edustajille ilmoitetaan ja heidän kanssaan neuvotellaan vasta yksittäisten irtisanomisten jälkeen.

37. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo näin ollen, että sen esittämä tulkinta vastaa direktiivin tarkoitusta. Koska tällainen tulkinta antaa työnantajalle mahdollisuuden suorittaa irtisanomiset nopeammin, se merkitsee sitä, että tarve suojella työntekijöitä ja tarve säilyttää yrityksen vakavaraisuus on otettu kumpikin huomioon. Sitä vastoin päinvastainen tulkinta tarkoittaisi sen mielestä sitä, että koska työnantaja ei voi ilmoittaa irtisanomisesta ennen neuvotteluja ilmoitusmenettelyjen saattamista päätökseen, kriisitilanne pitkittyy ja voi siten johtaa muidenkin työpaikkojen menettämiseen ja jopa yrityksen pelastamisen vaarantumiseen.

38. Sitä vastoin Itävallan hallitus ja myös komissio — joskaan ei niin suoraan — yhtyvät kansallisen tuomioistuimen näkemykseen tukeutuen seikkoihin, jotka koskevat direktiivin sanamuotoa ja tehokasta oikeusvaikutusta.

39. Vaikka komissio on ehdottomasti sitä mieltä, että direktiivissä tarkoitettujen neuvottelu- ja ilmoitusmenettelyjen soveltamiseksi kyse on oltava työnantajan irtisanomisilmoituksesta, se katsoo kuitenkin, että ensimmäinen kysymys on vailla kohdetta, koska 1 artiklassa ei ole määritelmää käsitteestä "irtisanominen" tai sellaista tietoa, josta olisi hyötyä esillä olevassa asiassa käsiteltävien 2–4 artiklan tulkitsemisessa, sillä

siinä määritellään ainoastaan irtisanomisen "joukko-" luonne. Yhteisöjen tuomioistuimen ei näin ollen tarvitse vastata tähän kysymykseen.

40. Olen kuitenkin sitä mieltä, että se, että direktiiviin ei sisälly "selkeää" määritelmää *irtisanomisen* käsitteestä, ei ole riittävä peruste ensimmäisen kysymyksen sivuuttamiselle. Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön, johon Itävallan hallitus perustellusti vetoaa, mukaan silloin kun yhteisön oikeussäännössä käytetään käsitettä, joka jätetään määrittelemättä ja johon ei sisälly nimenomaista viittausta jäsenvaltioiden oikeuteen säännöksen sisällön ja soveltamisalan määrittämiseksi, sekä yhteisön oikeuden yhtenäisen soveltamisen periaate että yhdenvertaisuusperiaate edellyttävät, että tällaista käsitettä on tulkittava koko yhteisössä itsenäisesti ja yhtenäisesti, mikä on tehtävä ottamalla huomioon kyseisen säännöksen asiayhteys ja kyseisen säännöstön tavoitteet. [6]

41. Ellei näin olisi, direktiivillä tavoiteltu osittainenkin yhdenmukaistaminen vaarantuisi vakavasti, koska suoja, joka tällä lainsäädännöllä taataan joukkovähennysten yhteydessä työntekijöille, saattaisi eri jäsenvaltioissa vaihdella sen mukaan, mikä on "irtisanomisen" käsitteen merkitys jäsenvaltioiden toisistaan poikkeavissa oikeusjärjestyksissä.

42. On lisäksi totta, kuten komissio toteaa, että kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävänä olevan riita-asian ratkaiseminen ei riipu niinkään direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetusta "irtisanomisen" käsitteestä, vaan pikemminkin neuvottelumenettelyn (2 artikla) ja ilmoitusmenettelyn (3 ja 4 artikla) soveltamisen aikarajoista. Kumpaakin näkökohtaa on kuitenkin käsiteltävä yhdessä, koska, kuten asianosaisten esittämistä perusteluista ilmenee, se hetki, jolloin neuvottelu- ja ilmoitusvelvoite syntyy, voi olennaisesti vaihdella sen mukaan, mikä on käsitteen "irtisanominen" merkitys.

43. Junk ei siis väitä, että hänen irtisanomisensa on pätemätön sen vuoksi, että konkurssipesänhoitaja ei ole noudattanut direktiivissä säädettyjä menettelyjä, vaan sen vuoksi, että konkurssipesänhoitaja ei ole noudattanut niitä *ennen* kuin on ilmoittanut hänelle aikomuksestaan irtisanoa työsopimus. Kuten kansallinen tuomioistuin toteaa, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevien säännösten rikkomista ei ole voinut tapahtua, jos neuvottelu- ja ilmoitusvelvoitteiden täyttämisen kannalta merkityksellisenä pidetään työsuhteen päättymistä, mutta sen sijaan näitä säännöksiä on rikottu, jos

6 — Ks. esimerkiksi asia 327/82, Ekro, tuomio 18.1.1984 (Kok. 1984, s. 107, 11 kohta) ja asia C-201/02, Wells, tuomio 7.1.2004 (Kok. 2004, s. I-723, 37 kohta).

irtisanomisen toteuttamishetki ja siten hetki, johon mennessä nämä velvoitteet on jo pitänyt täyttää, onkin irtisanomisesta ilmoittaminen.

44. Esillä olevassa asiassa on mielestäni merkityksellistä, että direktiivissä tarkoitettu "irtisanomisen" käsite määritellään, ja katson, että tätä käsitettä on kaikkien yhteisöoikeudellisten käsitteiden tavoin tulkittava tässä asiassa itsenäisesti ja yhtenäisesti ottamalla huomioon yhteisöjen tuomioistuimen esittämät arviointiperusteet.

45. Katson, että minun on lähinnä puollettava Itävallan hallituksen ja myös komission epäsuorasti esittämää näkemystä, jonka mukaan "irtisanomisen" käsite on ymmärrettävä työnantajan tahdonilmaisuksi työsuhteen päättämisestä.

46. Mielestäni tällainen tulkinta ilmenee sekä esillä olevien säännösten sanamuodosta että niiden tarkoituksesta.

47. Viittaukset vasta "harkinnassa" oleviin joukkovähennyksiin (2 artiklan 1 kohta) ja ilmoitukseen "suunnitellusta" irtisanomisesta (3 artiklan 1 kohta ja 4 artiklan 1 kohta) osoittavat yksiselitteisesti sen, että työnantajan on aloitettava neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa ja ilmoitettava suunnitellusta joukkovähentämisestä toimivaltaiselle viranomaiselle siinä vaiheessa, kun irtisanomiset ovat vasta hankkeen asteella.

48. Sitä paitsi jos työnantaja voi ennen työntekijöiden edustajien kanssa neuvottelemista ja toimivaltaiselle viranomaiselle tiedottamista ilmoittaa kullekin joukkovähennysmenettelyyn joutuneista työntekijöistä aikomuksestaan irtisanoa työsopimus ja aloittaa näin irtisanomisajan kuluminen, ei kyseessä voi enää olla irtisanomista koskeva *hanke*. Kuten Itävallan hallitus ja komissio ovat perustellusti todenneet, jos neuvotteluja ilmoitusmenettelyjen yhteydessä voidaan vedota jo ilmoitettuun irtisanomiseen, niiden tehokas vaikutus menetetään.

49. Tämä tulkinta ei ole ristiriidassa sen Yhdistyneen kuningaskunnan korostaman seikan (ks. edellä 34 kohta) kanssa, että 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa puhutaan "toimeenpannusta" irtisanomisesta. Tällä ilmauksella ei tosiasiassa ole Yhdistyneen kuningaskunnan sille antamaa itsenäistä merkitystä, koska ilmausta käytetään nivomaan edelliset sanat seuraaviin. Ilmausta käytetään toisin sanoen sen täsmentämiseen,

että direktiiviä sovelletaan ainoastaan *"työnantajan* toimeenpanemiin" (effected by an employer) irtisanomisiin, eikä irtisanomisiin, joissa työntekijä irtisanoo itse työsuhteensa.[7] Mielestäni siitä, että käytetään termiä, joka ilmaisee vain *kuka* on irtisanomisen tekijä, ei voida päätellä mitään "irtisanomisen" käsitteen määritelmästä, eikä siitä voidaan etenkään päätellä, että tämän käsitteen on tarkoitettava hetkeä, jona irtisanominen 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti "toteut[uu]" (palaan tähän toisten ennakkoratkaisukysymyksen yhteydessä: ks. jäljempänä 62 kohta).

50. Vastaavasti en katso myöskään, että 4 artiklan 1 kohdassa tehdyllä viittauksella "irtisanomiseen" on vaikutusta siihen, kuinka käsite "irtisanominen" neuvottelu- ja ilmoitusmenettelyn soveltamisen yhteydessä ymmärretään. Säännöksen sanamuodosta nimittäin ilmenee, että irtisanomiseen viittaamisen tarkoituksena on ainoastaan se, että sellaisia kansallisia säännöksiä, jotka ovat irtisanomiseen liittyvien yksilökohtaisten oikeuksien kannalta edullisempia, ei rajoiteta. Tämä viittaus ei siten koske käsitteen "irtisanominen" määritelmää, vaan tarkoituksena on vain osoittaa, että direktiivin tavoitteena on yhdenmukaistaa ainoastaan joitakin joukkovähennyksiin sovellettavia menettelyjä, ilman että puututaan yksittäisiä irtisanomisia koskevaan säännöstöön.

51. Äsken sanottu koskee luonteeltaan tekstuaalisia perusteita. Lisäksi totean, että tässä esittämäni tulkinta "irtisanomisen" käsitteestä on mielestäni enemmän direktiivin päämäärän ja sen tarkoituksen mukainen. Tällaisen tulkinnan avulla voidaan taata paremmin se tehokas työntekijöiden suoja, joka yhteisöjen tuomioistuimen tätä asiaa koskevassa vakiintuneessa oikeuskäytännössä on aina haluttu taata sekä direktiivin soveltamisalaa rajattaessa[8] että tulkittaessa suppeasti säädöksessä olevia poikkeuksia.[9]

52. En myöskään katso, että tämä tavoite voidaan uhrata, kuten Yhdistynyt kuningaskunta ehdottaa, sen vuoksi, ettei ole yrityksen taloudellisten etujen mukaista pitkittää kriisitilannetta, joka saattaisi vaarantaa yrityksen pelastamisen. Tämä ei johdu siitä, että nämä edut eivät tarvitsisi suojaa, vaan siitä, että mielestäni ne voidaan riittävän hyvin turvata sillä, että direktiivin 4 artiklan mukaan viranomaisilla on mahdollisuus

7 — Tämän seikan osalta ks. asia 284/83, Dansk Metalarbejderforbund v. Nielsen & Søn, tuomio 12.2.1985 (Kok. 1985, s. 553, 8 ja 11 kohta).

8 — Ks. käsitteen "joukkovähentäminen" osalta esim. asia C-383/92, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 8.6.1994 (Kok. 1994, s. I-2479, Kok. Ep. XV, s. I-223) ja käsitteen "työnantaja" osalta esim. asia C-32/02, komissio v. Italia, tuomio 16.10.2003 (Kok. 2003, s. I-12063).

9 — Ks. asia C-250/97, Lauge ym, tuomio 17.12.1998 (Kok. 1998, s. I-8737) koskien poikkeusta, jota voidaan soveltaa niihin joukkovähennyksiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta liiketoiminnan päättymisestä.

lyhentää sitä aikaa, jonka irtisanomiset ovat "jäädytettyinä". Tätä säännöstä käsittelen vielä jäljempänä toisen ennakkoratkaisukysymyksen yhteydessä.

53. Voidaan siis todeta, että direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa olevalla "irtisanomisen" käsitteellä tarkoitetussa mielessä tarkoitetaan työnantajan tahdonilmaisua päättää työsuhde ja että työnantaja ei voi käyttää oikeuttaan päättää työsuhde ennen kuin se on neuvotellut työntekijöiden edustajien kanssa ja ilmoittanut irtisanomissuunnitelmastaan toimivaltaiselle viranomaiselle.

54. Ehdotan näin ollen yhteisöjen tuomioistuimelle, että se vastaa ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen siten, että "irtisanomisen" työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa olevalla irtisanomisen käsitteellä tarkoitetaan työnantajan tahdonilmaisua päättää työsuhde.

B *Toinen ennakkoratkaisukysymys*

55. Toisessa ennakkoratkaisukysymyksessään kansallinen tuomioistuin kysyy ensisijaisesti sitä, vaaditaanko direktiivin mukaan, että 2 artiklassa tarkoitetun neuvottelumenettelyn ja 3 ja 4 artiklassa tarkoitetun ilmoitusmenettelyn on oltava *päättynyt*, ennen kuin työnantaja voi ilmaista tahtonsa irtisanoa työsuhde.

56. Mielestäni kyseessä olevien säännösten sanamuodosta on löydettävissä vastaus myös tähän kysymykseen.

57. Huomautan heti aluksi siitä, että direktiiviin sisältyy sellainen menettelyketju, jossa on kaksi toisistaan poikkeavaa ja peräkkäistä vaihetta.

58. Ensimmäisessä vaiheessa käydään neuvotteluja työntekijöiden edustajien kanssa ja näiden on tapahduttava ennen irtisanomista, minkä olen ensimmäiseen kysymykseen antamassani vastauksessa pyrkinyt osoittamaan.

59. Mielestäni tällaisen tulkinnan vahvistaa ja sitä tukee näiden neuvottelujen tarkoitus, sillä neuvottelut eivät ole pelkästään "passiivinen" ilmoitus työntekijöille, vaan niiden tarkoituksena on "sopimukseen pääsemi [minen]" (2 artiklan 1 kohta) ja niissä "on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai [joukkovähentämisen] kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi" (2 artiklan 2 kohta). Näin ollen

2 artiklassa asetetaan ainakin velvollisuus neuvotella.

60. Kuten Itävallan hallitus ja komissio ovat perustellusti huomauttaneet, työnantajan mahdollisuus irtisanoa työsuhde ennen neuvottelujen päättymistä vaikeuttaisi vakavasti tämän tavoitteen toteutumista tai jopa estäisi sen. Tässä tapauksessahan työnantaja ei olisi tietenkään valmis käymään hyödyllisiä keskusteluja vastapuolten kanssa joukkovähentämisen välttämiseksi tai sen kielteisten vaikutusten vähentämiseksi, koska se olisi jo tehnyt päätöksen irtisanomisen suorittamisesta. Tässä tapauksessa työntekijät joutuisivat vain hyväksymään tapahtuneen tosiasian, ja säännöksen tehokas vaikutus menetettäisiin täysin.

61. Toisessa vaiheessa joukkovähennyssuunnitelmasta ilmoitetaan toimivaltaiselle viranomaiselle. Mielestäni tällainen ilmoitus voidaan antaa vasta neuvotteluvaiheen jälkeen, koska työnantajan on tehtävä tästä vaiheesta selkoa ilmoituksessaan (3 artiklan 1 kohdan kolmas alakohta).

62. Toisaalta vain tämä ratkaisu on mielestäni johdonmukainen nyt käsittelemäni vaiheen tarkoitusten kanssa. Tähän vaiheeseenhan kuuluu se, että viranomaiset osallistuivat siihen "pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat" ja varsinkin silloin kun osapuolet eivät ole päässeet sopimukseen.

63. Huomautan vielä siitä, että direktiivin 4 artiklan 1 kohdan nojalla toimivaltaiselle viranomaiselle ilmoitettua joukkovähentämistä ei saa lähtökohtaisesti "toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta, eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia".

64. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio tulkitsevat säännöksen merkitystä päinvastaisesti: Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mielestä 4 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee selvästi säännöksen tarkoittavan sitä, että vain irtisanomisen voimaantulo "jäädytetään", kun taas komissio, joka vetoaa ensisijaisesti ilmoitusmenettelyn tehokkaaseen vaikutukseen, katsoo, että "jäädyttäminen" koskee myös työnantajan oikeutta päättää työsuhde.

65. Totean heti, etten ole vakuuttunut komission väitteestä. Tällaista tulkintaa vastaan voidaan esittää sekä se, että kyseisessä artiklassa, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus perustellusti tähdentää, viitataan nimenomaisesti hetkeen, jona joukkovähennykset "toteutuvat", että viittaus "irtisanomi-

seen" liittyviin kansallisiin säännöksiin. Tällainen viittaus ei olisi mielekäs, jos sulkuaikaa sovellettaisiin irtisanomiseen, eikä työsuhteen tosiasialliseen päättymiseen.

66. Tällä viittauksella turvataan sellaiset kansalliset säännökset, jotka ovat irtisanomisen osalta edullisempia, ja samalla sillä taataan se, että direktiivissä tarkoitettuja yli 30 päivää kestäviä irtisanomisaikoja on mahdollista soveltaa. On ymmärrettävä vain, jos irtisanomisen voimaantuloa lykkäävällä 4 artiklan 1 kohdalla voidaan vaikuttaa irtisanomisajan kestoon. Lausekehan ei olisi ollenkaan tarpeellinen, jos sillä lykättäisiin irtisanomisen ilmoittamista, koska tällaisen lykkäämisen vaikutuksena olisi ainoastaan se, että irtisanomisajan alku siirtyy.

67. Tässä esittämäni tulkinta ei ole myöskään ristiriidassa ilmoittamisvaiheen tarkoituksen kanssa. Toisin kuin työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevassa vaiheessa, ilmoittamisvaiheessa kohteena ei ole niinkään vähentämisen periaate vaan pikemminkin sen seuraukset eli "joukkovähentämisestä *aiheutuvat ongelmat*" (2 artiklan 2 kohta). Tällaisessa joukkovähentämisen vaikutuksia "käsittelevässä" vaiheessa työsuhteiden irtisanomismahdollisuuden lykkääminen ei ole näin ollen yhtä tarpeellista kuin sitä edeltäneessä neuvotteluvaiheessa, jonka pääasiallisena tavoitteena oli vähennysten välttäminen tai niiden rajoittaminen.

68. Näin ollen katson, että 4 artiklan 1 kohdalla lykätään irtisanomisen voimaantuloa, ei sen ilmoittamista. Työnantaja voi siten ilmoittaa irtisanomisesta sen jälkeen, kun joukkovähennyksestä on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle.

69. Tämä ratkaisu ei ole tietenkään esteenä käytännölle, jonka eräät jäsenvaltiot ovat direktiivin 5 artiklan mukaisesti jo omaksuneet työntekijöiden paremman suojan turvaamiseksi tulkitsemalla tätä säännöstä niin, että sillä ei lykätä ainoastaan irtisanomisen voimaantuloa, vaan myös sitä, milloin työnantaja voi ilmaista tahtonsa päättää työsuhde.

70. Edellä esitettyjen näkökohtien perusteella ehdotan näin ollen yhteisöjen tuomioistuimelle, että se vastaa toiseen ennakkoratkaisukysymykseen siten, että työnantaja voi ilmaista tahtonsa irtisanoa työsuhde vasta sen jälkeen, kun direktiivin 98/59 2 artiklassa tarkoitetut neuvottelut ovat päättyneet ja kun saman direktiivin 3 artiklassa tarkoitetusta joukkovähennyssuunnitelmasta on ilmoitettu.

IV Ratkaisuehdotus

71. Näin ollen ehdotan ratkaisuksi, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Arbeitsgericht Berlinin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa olevalla irtisanomisen käsitteellä tarkoitetaan työnantajan tahdonilmaisua päättää työsuhde.

2) Työnantaja voi ilmaista tahtonsa irtisanoa työsuhde vasta sen jälkeen, kun direktiivin 98/59 2 artiklassa tarkoitetut neuvottelut ovat päättyneet ja kun joukkovähennyssuunnitelmasta on saman direktiivin 3 artiklan mukaisesti ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle.