JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
CARL OTTO LENZ
4 päivänä heinäkuuta 1996 *

A Johdanto

1. Nyt käsiteltävänä olevassa asiassa Tribunal du Travail de Bruxelles on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksiä 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 [1] 3 artiklan tulkinnasta. Nämä kysymykset on esitetty työntekijän (Claude Rotsart de Hertaing, kantaja) ja tämän entisen työnantajan välisessä oikeudenkäynnissä.

2. Kantaja on ollut 1.3.1987 lähtien IGC Housing Service SA -nimisen yrityksen palveluksessa. Komission tietojen mukaan IGC Housing Service SA muutti 19.11.1993 nimensä J. Benoidt SA:ksi, joka on samasta päivästä lähtien ollut selvitystilassa. Selvitystilassa olevan J. Benoidt SA:n (jäljempänä Benoidt) toimintaa jatkaa IGC Housing Service SA -niminen uusi yhtiö (jäljempänä IGC Housing Service) Benoidtin toimitiloissa. Tätä koskeva sopimus tuli voimaan 1.12.1993.

3. Kantaja irtisanottiin 23.11.1993 siten, että kuuden kuukauden irtisanomisaika alkoi kulua 1.12.1993. Komission ja kansallisen tuomioistuimen tietojen mukaan IGC Housing Service irtisanoi kantajan.

4. Kantaja sai 22.12.1993 selvitystilassa olevan Benoidtin selvitysmieheltä työsopimuksen purkamisilmoituksen vakavan sopimusrikkomisen perusteella. Kantaja vastusti työsopimuksen purkamista 8.1.1994 päivätyssä kirjeessään sekä sen muodon että aineellisten seikkojen perusteella. Kantaja nosti lopulta kanteen

1) selvitystilassa olevaa Benoidtia ja

2) IGC Housing Serviceä vastaan,

jotta vastaaja velvoitettaisiin maksamaan muun muassa irtisanomisajan palkka, vahingonkorvausta lainvastaisesta työsopimuksen purkamisesta, vuoden 1993 kolmannentoista kuukauden palkka sekä saamatta jääneet lomarahat.

* Alkuperäinen kieli: saksa.

1 — EYVL L 61, s. 26.

5. Kantaja väittää, että selvitystilassa oleva Benoidt ja IGC Housing Service ovat yksi ainoa yritys. Joka tapauksessa se on kantajan mukaan työehtosopimuksessa nro 32 a mainittujen edellytysten mukaisesti siirtynyt toisen yrityksen haltuun. Tämän työehtosopimuksen perusteella luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat yhteisvastuullisesti työntekijälle maksettavista korvauksista. IGC Housing Servicestä [2] on tullut sopimukseen perustuvan luovutuksen yhteydessä selvitystilassa olevan Benoidtin kanssa kantajan työnantaja.

6. IGC Housing Service väitti, että se ei ole milloinkaan ollut kantajan työnantaja eikä sillä ole ollut siihen velvollisuuttakaan; lisäksi se ei ole se yritys, joka on irtisanonut kantajan.

7. Kansallisen tuomioistuimen mielestä tässä on kiistatta kysymys direktiivin 77/187/ETY ja työehtosopimuksen nro 32 a mukaisesta sopimukseen perustuvasta yrityksen luovutuksesta. Lisäksi on kiistatonta, että kantajan työsopimus ei ole siirtynyt luovutuksensaajalle, koska luovutussopimuksessa ei ole tästä mainintaa.

8. Kansallinen tuomioistuin kysyykin, oliko luovutuksensaajalla eli IGC Housing Servicellä velvollisuus ottaa kantaja palvelukseensa ja jos oli, mitä seuraamuksia tämän velvollisuuden laiminlyömisestä aiheutuu. Kansallisen tuomioistuimen mukaan näihin kysymyksiin annettava vastaus riippuu direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan tulkinnasta. Se kuuluu seuraavasti:

"1. 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.

2. Edellä 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava kollektiivisen sopimuksen määräyksiä ja ehtoja kollektiivisen sopimuksen mukaan luovuttajaan sovelletuin edellytyksin, kunnes kollektiivinen sopimus lakkaa olemasta voimassa taikka uusi kollektiivinen sopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa.

— —"

2 — Kuten kantajan esityksestä ilmenee, tässä tarkoitetaan IGC Housing Service -nimistä uutta yritystä.

9. Mainittu direktiivin 1 artiklan 1 kohta kuuluu seuraavasti:

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

10. Direktiivin 77/187/ETY 3 artikla pannaan täytäntöön Belgian lainsäädännössä työehtosopimuksen nro 32 a 7 §:ssä. Se kuuluu seuraavasti:

"Ne luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen tapahtuessa voimassa olleista työsopimuksista siirtyvät luovutuksen vuoksi luovutuksensaajalle."

11. Kansallisen tuomioistuimen mielestä selvitystilassa olevaa Benoidtia vastaan nostettu kanne on otettava tutkittavaksi ja se on perusteltu, vaikkakaan ei kaikilta osiltaan.

12. Kansallisen tuomioistuimen mielestä IGC Housing Serviceä vastaan nostetun kanteen osalta on tarpeen, ottaen huomioon yhteisöjen tuomioistuimen 10.2.1988 antama tuomio, jonka mukaan direktiivillä 77/187/ETY taattu suoja on pakottavaa oikeutta, eivätkä työsopimuksen osapuolet voi siitä sopia toisin,[3] esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

1. Onko direktiivin 77/187/ETY 3 artikla ymmärrettävä niin, että kaikki luovutushetkellä voimassa olevat työsopimukset, jotka koskevat luovutetussa yrityksessä työskentelevää henkilökuntaa, siirtyvät luovutuksen perusteella luovuttajalta luovutuksensaajalle ilman, että luovuttajalla tai luovutuksensaajalla olisi valintamahdollisuutta?

2. Jos vastaus on myöntävä,

— siirtyykö henkilökunta enemmittä toimitta huolimatta siitä, että luovutuksensaaja kieltäytyy täyttämästä velvollisuuttaan?

— siirtyykö henkilökunta yrityksen luovutushetkellä vai voidaanko sen siirtyminen lykätä luovuttajan tai luovutuksensaajan valinnan mukaan myöhempään ajankohtaan?

3 — Tässä on kysymys asiassa 324/86, Daddy's Dance Hall, 10.2.1988 annetusta tuomiosta (Kok. 1988, s. 739).

B Kannanotto

Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

13. Kansallisen tuomioistuimen mielestä tässä on kiistatta kysymys direktiivin 77/187/ETY ja työehtosopimuksen nro 32 a mukaisesta sopimukseen perustuvasta yrityksen luovutuksesta. Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintunen oikeuskäytännön mukaan kansallisen tuomioistuimen tehtävä on tutkia yhteisöjen tuomioistuimen sille antamien perusteiden mukaisesti, onko kulloisessakin tapauksessa kysymys direktiivissä tarkoitetusta sopimukseen perustuvasta yrityksen luovutuksesta. [4] Kansallinen tuomioistuin mainitsee ennakkoratkaisukysymyksessä syyt, joiden perusteella voidaan tulla siihen tulokseen, että kyseessä on direktiivissä tarkoitettu yrityksen luovutus: olemassa oleva taloudellinen yksikkö luovutettiin välittömin oikeusvaikutuksin luovutuksensaajalle, joka harjoittaa samaa toimintaa kuin luovuttaja. Luovutuksen kohteena oli nimittäin kiinteistönvälitystoimistosta koostuva liikeomaisuus, toisin sanoen muun muassa yrityksen nimi, merkki, asiakaskunta, aineisto, vuokraoikeus, kaikki kiinteistönvälityssopimukset sekä kolmen työntekijän työsopimukset, jotka siirtyivät 1.1.1994 lähtien.

14. Kansallisen tuomioistuimen mielestä on kiistatonta, että kantajan työsopimus ei ole siirtynyt luovutuksensaajalle, koska luovutussopimuksessa ei ole siitä mainintaa. Lisäksi luovutuksensaaja lähtee siitä olettamuksesta, että se ei ole koskaan ollut kantajan työnantaja, kun taas luovuttaja väittää olleensa työsopimuksen irtisanomispäivään asti kantajan ainoa työnantaja.

15. Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys koskee vain sitä, onko luovuttajalla ja luovutuksensaajalla tällainen valintamahdollisuus vai siirtyvätkö ***kaikki*** luovutushetkellä voimassa olevat työsopimukset luovutuksen perusteella.

16. Komissio on tullut siihen tulokseen, että direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdan mukaan kaikki yrityksen luovutushetkellä luovuttajan ja työntekijöiden välillä voimassa olevat työsopimukset siirtyvät enemmittä toimitta luovutuksensaajalle yrityksen luovutuksen perusteella, jolloin luovutuksensaaja siirtyy työsopimuksista johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien osalta luovuttajan oikeudelliseen asemaan. Komissio nojautuu tässä yhteisöjen tuomioistuimen tähänastiseen oikeuskäytäntöön, erityisesti asioissa Wendelboe ym. [5], Berg ja Busschers [6], Daddy's Dance Hall [7] ja d'Urso ym. [8] annettuihin tuomioihin.

17. Olen komission kanssa samaa mieltä. Haluaisin tässä yhteydessä viitata ensin asiassa d'Urso ym. annettuun tuomioon.

4 — Asia 24/85, Spijkers, tuomio 18.3.1986 (Kok. 1986, s. 1119, 14 kohta); asia C-29/91, Redmond Stichting, tuomio 19.5.1992 (Kok. 1992, s. I-3189, 23, 24 ja 25 kohta).

5 — Asia 19/83, Wendelboe ym., tuomio 7.2.1985 (Kok. 1985, s. 457).

6 — Yhdistetyt asiat 144/87 ja 145/87, Berg ja Busschers, tuomio 5.5.1988 (Kok. 1988, s. 2559).

7 — Edellä alaviitteessä 3 mainittu asiassa 324/86 annettu tuomio.

8 — Asia C-362/89, d'Urso ym., tuomio 25.7.1991 (Kok. 1991, s. I-4105).

Tämän asian perustana olleessa yrityksen luovutuksessa luovutussopimuksen täytäntöönpanon yhteydessä ja ammattiyhdistyksen kanssa tehtyjen sopimusten mukaisesti, joihin luovutussopimuksessa oli viitattu, kaikkiaan 1 458 työntekijästä vain 940 siirtyivät luovutuksensaajan palvelukseen. Yhteisöjen tuomioistuimen oli käsiteltävä sitä kysymystä, oliko direktiivin 3 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että kaikki yrityksen luovutushetkellä yrityksen luovuttajan ja työntekijöiden välillä voimassa olevat työsopimukset siirtyvät luovutuksensaajalle automaattisesti pelkästään sen tosiseikan perusteella, että luovutus on tapahtunut. Yhteisöjen tuomioistuin vastasi myöntävästi tähän kysymykseen omaan oikeuskäytäntöönsä viitaten. Niinpä se totesi vielä kerran, kuten asiassa Berg ja Busschers [9], että direktiivillä on varmistettava työntekijöiden oikeuksien säilyminen yrityksen omistajan vaihtuessa niin, että heillä on mahdollisuus jatkaa työsuhdettaan uuden työantajan kanssa samoin ehdoin, kuin mistä he olivat sopineet luovuttajan kanssa. "Niiden säännösten tarkoituksena, joita sovelletaan yrityksen tai liikkeen osan siirtyessä toiselle omistajalle, on siten työntekijöiden etujen mukaisesti turvata luovutetun taloudellisen yksikön osana olevien voimassa olevien työsuhteiden jatkuminen." [10]

18. Yhteisöjen tuomioistuin viittaa lisäksi asiassa Daddy's Dance Hall antamaansa tuomioon. [11] Siinä se päätti, että direktiivillä taattu suoja on pakottavaa oikeutta ja sen vuoksi työsopimuksen osapuolet eivät voi sitä keskinäisellä sopimuksellaan vähentää. Erityisesti direktiivin säännökset työntekijöiden suojasta yrityksen luovutuksen perusteella toteutettavaa irtisanomista vastaan ovat pakottavia siinä mielessä, että niistä ei saada poiketa työntekijän vahingoksi.

19. Tästä yhteisöjen tuomioistuin on päätellyt asiassa d'Urso ym. [12], että työntekijöille direktiivissä taattujen oikeuksien toteuttaminen ei riipu luovuttajan tai luovutuksensaajan suostumuksesta taikka työntekijöiden edustajien taikka työntekijöiden itsensä suostumuksesta. Sen mukaan työsopimuksia ei voida jatkaa luovuttajan kanssa, vaan ne jatkuvat enemmittä toimitta luovutuksensaajan kanssa. Kuitenkin työntekijällä on oikeus, kuten jo asiassa Danmols Inventar on todettu [13], vapaasta tahdostaan olla jatkamatta työsuhdetta yrityksen uuden omistajan kanssa luovutuksen jälkeen.

20. Se, mitkä työsuhteet ovat vielä voimassa luovutushetkellä ja siirtyvät näin luovutuksensaajalle, määräytyy kansallisen lainsäädännön mukaan. Tässä yhteydessä on otettava kuitenkin huomioon direktiivin pakottavat säännökset työntekijän suojasta yrityksen luovutuksesta johtuvaa irtisanomista vastaan. Tämän vuoksi niitä yrityksen työntekijöitä, joiden työsopimus tai työsuhde on vastoin direktiivin 4 artiklan

9 — Edellä alaviitteessä 6 mainitut yhdistetyt asiat 144/87 ja 145/87, tuomion 12 ja 13 kohta.

10 — Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia C-362/89, tuomion 9 kohta.

11 — Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia 324/86, tuomion 14 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

12 — Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia C-362/89, tuomion 11 kohta.

13 — Asia 105/84, Danmols Inventar, tuomio 11.7.1985 (Kok. 1985, s. 2639, 16 kohta).

1 kohtaa irtisanottu päättymään ennen luovutusta, on pidettävä luovutushetkellä edelleen yrityksen palveluksessa olevina työntekijöinä. [14]

21. Tästä syystä ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava, että direktiivin 77/187/ETY 3 artikla on ymmärrettävä niin, että *kaikki* luovutushetkellä voimassa olevat työsopimukset, jotka koskevat luovutettavan yrityksen henkilökuntaa, siirtyvät luovutuksen perusteella luovuttajalta luovutuksensaajalle ilman, että luovuttajalla tai luovutuksensaajalla olisi tältä osin valintamahdollisuutta.

Toinen ennakkoratkaisukysymys

22. Tämän kysymyksen ensimmäinen osa koskee luovutuksensaajan mahdollisuutta estää kieltäytymisellään kaikkien työsopimusten automaattinen siirtyminen.

23. Kuten edellä on ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastattaessa todettu, yhteisöjen tuomioistuin katsoi asiassa d'Urso ym., että direktiivillä taattujen oikeuksien toteuttaminen ei riipu luovuttajan taikka luovutuksensaajan suostumuksesta. [15] Toisin sanoen luovutuksensaajan kieltäytyminen ei estä työsopimuksen siirtymistä.

24. Jos tarkastellaan direktiivin suojatavoitetta, nimittäin työntekijän suojaamista yrityksen luovutustilanteessa, tulee selväksi, että työsopimusten siirtymisten on tapahduttava luovutuksensaajan kieltäytymisestä huolimatta. Jos luovutuksensaaja voisi kieltäytymisellään estää työsopimusten siirtymisen, direktiivillä taattu suoja jäisi toteutumatta.

25. Luovutuksensaajalta ei kuitenkaan poisteta näin kokonaan mahdollisuutta irrottautua yrityksen luovutuksen perusteella siirtyvistä työsopimuksista. Yhteisöjen tuomioistuin on asiassa d'Urso ym. antamassaan tuomiossa viitannut siihen, että vaikka direktiivin 77/187/ETY 4 artiklan 1 kohdan mukaan irtisanomista ei voidakaan perustaa siihen pelkkään tosiseikkaan, että yritys luovutetaan toiselle, ovat kuitenkin taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä johtuvat irtisanomiset edelleen mahdollisia. [16]

26. Edellä mainituista seikoista ilmenee näin ollen, että luovutuksensaaja ei voi kieltäytyä vastaanottamasta kantajan työsopimusta.

14 — Asia 101/87, Bork ym., tuomio 15.6.1988 (Kok. 1988, s. 3057, 17 ja 18 kohta).

15 — Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia C-362/89, tuomion 11 kohta.

16 — Edellä alaviitteessä 8 mainittu asia C-362/89, tuomion 19 kohta.

27. Tällainen tulos vastaa myös yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, jonka mukaan työntekijää ei voida velvoittaa työskentelemään uudelle työnantajalle. [17] Työntekijä on yrityksen luovutustilanteessa toisessa tilanteessa kuin uusi työnantaja. Hän ei ole osallistunut yrityksen luovutusta koskevan sopimuksen tekemiseen. Häntä ei sen vuoksi voida yhteisöjen tuomioistuimen mukaan pakottaa vastoin tahtoaan työskentelemään uuden työnantajan palveluksessa. "Sellainen velvollisuus olisi vastoin työntekijän perusoikeuksia; työntekijällä on oltava vapaus valita työnantajansa eikä häntä voida velvoittaa työskentelemään sellaiselle työnantajalle, jota hän ei ole vapaasti valinnut." [18]

28. Lisäksi direktiivin tarkoituksena on suojella työntekijää eikä työnantajaa. Jos työntekijä kieltäytyy työskentelemästä yrityksen luovutuksensaajalle, hän luopuu siten direktiivillä hänelle taatusta suojasta. Jos hän kuitenkin suostuu työsopimuksen siirtämiseen, hän ei myöskään voi poiketa direktiivin pakottavista säännöksistä. Toisin sanoen, häntä ei voida omalla suostumuksellaankaan työllistää muilla kuin yrityksen luovuttajan kanssa sovituilla ehdoilla. [19]

29. Tästä syystä toisen kysymyksen ensimmäiseen osaan on vastattava, että henkilökunnan siirtyminen tapahtuu enemmittä toimitta huolimatta luovutuksensaajan kieltäytymisestä täyttää velvollisuuksiaan. Tämä on myöskin komission kanta asiaan.

30. Toisen ennakkoratkaisukysymyksen toinen osa koskee henkilökunnan siirtymisen ajankohtaa, tarkemmin sanottuna sitä, voidaanko tätä ajankohtaa lykätä myöhemmäksi kuin yrityksen luovutus luovuttajan tai luovutuksensaajan valinnan mukaan.

31. Komission mielestä direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdasta ilmenee implisiittisesti, että tällainen ajankohdan lykkääminen ei ole mahdollista. Komissio katsoo, että kun työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksen vuoksi luovutuksensaajalle, luovutuksensaaja tulee tästä päivästä alkaen luovuttajan sijalle.

32. Yhteisöjen tuomioistuin on ratkaissut tämänkin kysymyksen. Se toteaa yhdistetyissä asioissa 144/87 ja 145/87, Berg ja Busschers, antamassaan tuomiossa, että "— — 14.2.1977 annetun direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava niin, että luovuttaja on vapaa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvoitteistaan *luovutushetken jälkeen* ainoastaan luovutuksen perusteella — —". [20]

17 — Yhdistetyt asiat C-132/91, C-138/91 ja C-139/91, Katsikas ym., tuomio 16.12.1992 (Kok. 1992, s. I-6577).

18 — Edellä alaviitteessä 17 mainitut yhdistetyt asiat C-132/91, C-138/91 ja C-139/91, tuomion 32 kohta.

19 — Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia 324/86, tuomion 14 ja 15 kohta.

20 — Edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Berg ja Busschers, tuomion 14 kohta. Kursivointi tässä.

33. Tämä ilmenee mielestäni myös 3 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan muotoilusta. Kun siinä on säädetty, että jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja on luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan ohella edelleen vastuussa työsopimuksesta johtuvista velvollisuuksista, se tarkoittaa sitä, että luovuttajalla ei tavallisesti enää luovutuksen aikana ole velvollisuuksia vaan ne siirtyvät tällä hetkellä luovutuksensaajalle. Koska asiassa Daddy's Dance Hall annetulla tuomiolla on vahvistettu, että direktiivin säännökset ovat pakottavaa oikeutta [21], kuten osassa 1 on todettu, näistä säännöistä ei voida poiketa työntekijän vahingoksi.

34. Myös asia Ny Mølle Kro voisi sisältää komission mukaan viitteen työsopimusten siirtymisen ajankohdasta. Kyseisessä asiassa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että kyseessä on liikkeen luovutus silloin, kun työntekijöihin kohdistuvista työnantajan velvollisuuksista vastuussa oleva henkilö on vaihtunut. Yrityksen luovutuksen määritteleminen työsuhteen siirtymisen perusteella on vaikeaa, jos nämä päivämäärät eivät ole samat. [22]

35. Vähemmän vakuuttava on mielestäni komission viittaus asiassa Abels annettuun tuomioon. Tuomion mukaan luovutuksensaajalle siirtyvät luovutushetkellä olemassa olevat velvollisuudet. [23] Näin ollen ei ole poissuljettua, että työsopimukset siirtyvät myöhemmin, kuitenkin siinä muodossa, jossa ne olivat luovutushetkellä.

36. Asiassa Berg ja Busschers annetusta tuomiosta ilmenee, että toisen kysymyksen toiseen osaan on vastattava siten, että henkilökunnan siirtyminen tapahtuu yrityksen luovutushetkellä eikä sitä voida lykätä myöhempään ajankohtaan.

37. Lopuksi haluaisin esittää vielä joitakin huomautuksia direktiivin sovellettavuudesta nyt käsiteltävänä olevaan asiaan. Sekä ennakkoratkaisukysymyksistä että komission kirjelmästä ilmenee, että kyseinen yritys oli selvitystilassa luovutushetkellä. Itse ennakkoratkaisukysymyksestä ei ilmene selvästi, mistä ajankohdasta alkaen yritys on ollut selvitystilassa. IGC Housing Service oli mainittu 29.11.1993 asti toimijaksi. Kansallisen tuomioistuimen esittämien tietojen mukaan selvitysmies hoiti vasta 13.12.1993 lähtien selvitystilassa olevaa Benoidtia (aikaisemmin IGC Housing Service). Toisin sanoen yritys oli tänä aikana selvitystilassa. Kansallisen tuomioistuimen siteeraamasta kanteesta ilmenee, että yrityksen luovutus tapahtui 1.12.1993. Sen mukaan ei ole selvää, oliko yritys luovutushetkellä selvitystilassa vai ei.

21 — Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia 324/86, tuomion 14 kohta.

22 — Asia 287/86, Ny Mølle Kro, tuomio 17.12.1987 (Kok. 1987, s. 5465, 12 kohta).

23 — Asia 135/83, Abels, tuomio 7.2.1985 (Kok. 1985, s. 469, 36 kohta).

38. Komission tietojen mukaan IGC Housing Servicen nimen muuttuminen Benoidtiksi ja selvitystilaan joutuminen tapahtuivat 19.11.1993. Tähän aikaan kansallisen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan IGC Housing Service kuitenkin vielä toimi edelleen.

39. Nyt käsiteltävänä olevista asiakirjoista ei siis ilmene selvästi, oliko yritys luovutushetkellä selvitystilassa. Tämän toteaminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä.

40. Jos yritys kuitenkin oli luovutushetkellä selvitystilassa, mihin tietyt seikat viittaavat, on kyseenalaista, voidaanko tässä asiassa direktiiviä soveltaa lainkaan.

41. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on asiassa Abels [24] antamassaan tuomiossa todennut, direktiiviä 77/187/ETY ei sovelleta konkurssimenettelyssä. Yhteisöjen tuomioistuin päättänee tällä hetkellä vireillä olevan asian C-319/94, Dethier Equipement, yhteydessä, miten asian laita on selvitystilassa olevan yrityksen osalta. Jos yhteisöjen tuomioistuin tulee siihen tulokseen, että direktiiviä ei sovelleta selvitystilassa olevaan yritykseen, sitä ei voida soveltaa myöskään nyt käsiteltävänä olevassa asiassa, joten edellä käsitellyt kysymykset ovat merkityksettömiä. On kuitenkin kansallisen tuomioistuimen asia ratkaista tämä seikka.

42. Jäsenvaltiot voivat direktiivin 77/187/ETY 7 artiklan mukaan lisäksi antaa työntekijöille edullisempia kansallisia säännöksiä niin, että direktiiviä voitaisiin soveltaa myös selvitystilatapauksessa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tutkia, onko tässä kyseessä sellainen tapaus.

C Ratkaisuehdotus

43. Edellä mainittujen seikkojen perusteella ehdotan, että ennakkoratkaisukysymyksiin vastattaisiin seuraavasti:

1) Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun direktiivin 77/187/ETY

24 — Edellä alaviitteessä 23 mainittu asia 135/83, tuomion 17 kohta.

3 artikla on ymmärrettävä niin, että kaikki yrityksen luovutushetkellä voimassa olevat työsopimukset, jotka koskevat luovutettavassa yrityksessä työskentelevää henkilökuntaa, siirtyvät luovutuksen vuoksi luovuttajalta luovutuksensaajalle ilman, että luovuttajalla tai luovutuksensaajalla olisi valintamahdollisuutta.

2) Henkilökunnan siirtyminen tapahtuu enemmittä toimitta siitä huolimatta, että luovutuksensaaja kieltäytyy toteuttamasta velvollisuuksiaan. Siirtyminen tapahtuu yrityksen luovutushetkellä eikä sitä voida lykätä luovuttajan tai luovutuksensaajan valinnan mukaan myöhempään ajankohtaan.