# JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
# PAOLO MENGOZZI
# 12 päivänä syyskuuta 2006 [1]

## I Johdanto

1. Voidaanko kansallisessa lainsäädännössä tiettyjä työlainsäädännön säännöksiä täytäntöönpantaessa jättää yritysten henkilöstön määrän laskennan ulkopuolelle tiettyjä työntekijöiden ryhmiä huolimatta työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11 päivänä maaliskuuta 2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY [2] ja työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY [3] säännöksistä?

2. Tämä on niiden kahden kysymyksen aiheena, jotka Conseil d'État (Ranska) on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle Ranskan viiden ammattiliiton nostamien kumoamiskanteiden johdosta, jotka koskevat yritysten henkilöstön määrän laskemiseen sovellettavien sääntöjen muuttamisesta 2.8.2005 annettua asetusta nro 2005-892 (jäljempänä asetus nro 2005-892). [4] Haluan jo nyt huomauttaa, että käsiteltävänä oleva asia antaa yhteisöjen tuomioistuimelle tilaisuuden tulkita ensimmäistä kertaa direktiiviä 2002/14, jota joskus kutsutaan myös "Vilvoorde"-direktiiviksi. [5]

## II Asiaa koskevat oikeussäännöt

### A *Yhteisön oikeus*

#### 1. Direktiivi 98/59

3. Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdassa säädetään, että kyseisessä direktiivissä tarkoitetaan

1 – Alkuperäinen kieli: ranska.

2 – EYVL L 80, s. 29.

3 – EYVL L 225, s. 16.

4 – JORF 3.8.2005, s. 12687.

5 – Tällä viitataan Brysselin esikaupunkiin, jonka alueella Renault-yhtiön autojen kokoonpanotehdas suljettiin heinäkuussa 1997. Tämä sulkeminen aiheutti ennenkuulumattomia reaktioita Euroopassa, ja muun muassa se oli vuodesta 1998 alkaen syynä siihen, että komissio antoi ehdotuksen neuvoston direktiiviksi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä (EYVL 1999, C 2, s. 3).

"a) 'joukkovähentämisellä' työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

i) joko 30 päivän aikana

– vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

– vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

– vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,

ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta;

b) 'työntekijöiden edustajilla' niitä, jotka jäsenvaltioiden lainsäädännön tai käytännön mukaan edustavat työntekijöitä.

Laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää."

4. Kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetään, että "kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi".

5. Lisäksi direktiivin 98/59 3 artiklan mukaan työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä. Jäljennös kyseisestä ilmoituksesta lähetetään työntekijöiden edustajille, jotka voivat näin lähettää mahdolliset huomautuksensa toimivaltaiselle viranomaiselle.

2. Direktiivi 2002/14

Jäsenvaltioiden on määriteltävä palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa.

6. Direktiivin 2002/14 1 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tämän direktiivin "tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevissa yrityksissä tai toimipaikoissa".

_ _"

9. Tältä osin saman direktiivin johdantoosan 19 perustelukappaleessa täsmennetään, että direktiivissä säädetyissä yleisissä puitteissa on erityisesti "tarkoitus välttää sellaisten hallinnollisten, rahoituksellisten ja oikeudellisten velvoitteiden asettamista, jotka haittaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehitystä" ja että tämän vuoksi "olisi jäsenvaltioiden valinnan mukaisesti tämän direktiivin soveltamisala rajoitettava yrityksiin, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää, tai toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on vähintään 20 työntekijää".

7. Direktiivin 2002/14 2 artiklan d alakohdan mukaan direktiivissä tarkoitetaan "'työntekijällä' henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työlainsäädäntö tai kansallinen käytäntö".

8. Direktiivin 2002/14 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Tätä direktiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan:

a) yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää, tai

b) toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

10. Direktiivin 2002/14 4 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden on määriteltävä tiedottamista ja kuulemista asianmukaisella tasolla koskevat yksityiskohtaiset säännöt tämän direktiivin 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten ja/tai käytäntöjen soveltamista.

11. Tämän saman direktiivin 9 artiklan 1 kohdassa säädetään, että kyseisellä direktiivillä ei rajoiteta direktiivin 98/59 2 artiklassa tarkoitettujen erityisten tiedotus- ja kuulemismenettelyjen soveltamista.

12. Lisäksi direktiivin 2002/14 11 artiklassa todetaan seuraavaa:

"1. Jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 23 päivänä maaliskuuta 2005 tai huolehdittava, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat sopimuksin viimeistään tuona päivänä tarvittavat toimenpiteet. Jäsenvaltiot ovat velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet voidakseen aina taata tämän direktiivin edellyttämät tulokset. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

_ _"

B *Kansallinen lainsäädäntö*

13. Ranskan code du travail'n (työsopimuslaki) L. 421-1 §:n nojalla henkilöstön edustajien asettaminen on pakollista kaikissa toimipaikoissa, joissa työskentelee vähintään 11 työntekijää.

14. Lisäksi Ranskan code du travail'n L. 321-1–L. 321-17 §:n nojalla työntekijöitä on kuultava taloudellisista syistä toteutettavan irtisanomismenettelyn aikana, kun yrityksen palveluksessa on yli 10 työntekijää.

15. Ennen asetuksen nro 2005-892 antamista Ranskan code du travail'n L. 620-10 §:n sanamuoto oli seuraava:

"Tämän lain säännöksiä täytäntöönpantaessa yrityksen henkilöstön määrä lasketaan seuraavien säännösten mukaisesti:

Kokopäiväiset työntekijät, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, ja kotona työskentelevät työntekijät otetaan kokonaisuudessaan huomioon yrityksen henkilöstön määrässä.

Määräaikaiset työntekijät, työntekijät, joilla on jaksottaista työtä koskeva sopimus ja työntekijät, jotka ulkopuolinen yritys on antanut yrityksen käyttöön, mukaan lukien tilapäiset työntekijät, otetaan huomioon yrityksen henkilöstön määrässä suhteessa heidän läsnäoloaikaansa 12 edellisen kuukauden aikana. Työntekijöitä, joilla on määräaikainen sopimus tai tilapäistä työtä koskeva sopimus taikka työntekijöitä, jotka ulkopuo-

linen yritys on antanut yrityksen käyttöön, ei kuitenkaan oteta huomioon laskettaessa henkilöstön määrää, kun nämä toimivat sijaisena työntekijälle, joka on poissa tai jonka työsopimus on keskeytetty.

Osa-aikaiset työntekijät otetaan huomioon heidän työsopimustensa luonteesta riippumatta jakamalla heidän työsopimuksiinsa kirjattu kokonaistyöaika työn lainmukaisella tai työehtosopimuksen mukaisella kestolla."

16. Asetuksen nro 2005-892 1 §:llä lisättiin uusi momentti Ranskan code du travail'n L. 620-10 §:ään. Tässä momentissa säädetään seuraavaa:

"Työntekijää, joka on otettu palvelukseen 22.6.2005 jälkeen ja joka on alle 26-vuotias, ei oteta huomioon ennen kuin hän saavuttaa 26 vuoden iän kyseisen yrityksen henkilöstön määrää laskettaessa riippumatta siitä, minkä luontoiseen sopimukseen hänen ja yrityksen välinen suhde perustuu. Tämän säännöksen seurauksena ei saa olla henkilöstön edustusjärjestelmän tai henkilöstön edustajan toimeksiannon lakkauttaminen. Tämän momentin säännöksiä sovelletaan 31.12.2007 saakka."

## III Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

17. Pääministeri esitti parlamentille 8.6.2005 antamassaan yleisessä poliittisessa julistuksessa kiireellisen työllisyysohjelman työllisyystilanteen parantamiseksi Ranskassa. Hallitus pyysi valtuuksia säätää asiasta asetuksella, jotta nämä toimenpiteet voisivat tulla voimaan 1.9.2005 lukien.

18. Hallitus valtuutettiin 26.7.2005 annetun lain nro 2005-846 1 §:ssä toteuttamaan asetuksella toimenpiteet, joilla pyritään erityisesti "muuttamaan henkilöstön määrän laskemiseen sovellettavia sääntöjä, joita sovelletaan pantaessa täytäntöön muussa lainsäädännössä edellytettyjä säännöksiä, jotka koskevat työlainsäädäntöä ja taloudellisia velvollisuuksia, jotta yrityksiä kannustettaisiin 22.6.2005 lukien ottamaan palvelukseensa alle 26-vuotiaita työntekijöitä".

19. Hallitus antoi 2.8.2005 asetuksen nro 2005-892, jonka 1 artiklalla Ranskan code du travail'n L. 620-10 §:ään lisättiin uusi momentti, joka on esitetty edellä 16 kohdassa.

20. Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération fran-

çaise de l'encadrement (CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ja Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) nostivat kanteita asetuksen nro 2005-892 1 artiklan kumoamiseksi.

21. Kantajat esittivät näiden kanteiden tueksi Conseil d'État'ssa muun muassa kanneperusteen, jonka mukaan henkilöstön määrän laskemiseen sovellettavien sääntöjen muuttaminen, sellaisena kuin siitä on säädetty asetuksella nro 2005-892, on ristiriidassa direktiivien 98/59 ja 2002/14 tavoitteiden kanssa.

22. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että vaikka asetuksen nro 2005-892 1 §:n seurauksena ei suoranaisesti ole niiden kansallisten säännösten, joilla direktiivit 98/59 ja 2002/14 on saatettu osaksi Ranskan oikeusjärjestystä, soveltamatta jättäminen, riidanalaisen säännöksen soveltamisen seurauksena työnantaja voi kuitenkin vapautua tietyistä näistä kahdesta direktiivistä johtuvista velvollisuuksista niiden toimipaikkojen osalta, joiden palveluksessa on yli 20 työntekijää, joiden joukossa on vähemmän kuin 11 26-vuotiasta tai sitä vanhempaa työntekijää.

23. Koska Conseil d'État kuitenkin katsoi, että kahden edellä mainitun direktiivin tulkinnasta oli tiettyä epävarmuutta, se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Kun otetaan huomioon – – direktiivin 2002/14 tarkoitus, joka sen 1 artiklan 1 [kohdan] mukaan on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevissa yrityksissä tai toimipaikoissa, onko direktiivissä olevaa viittausta jäsenvaltioiden toimivaltaan määrittää palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa tulkittava siten, että sillä sallitaan jäsenvaltioiden ottavan huomioon eri tavalla tiettyjä työntekijöiden ryhmiä kyseisiä määriä sovellettaessa?

2) Missä määrin – – direktiiviä 98/59 on tulkittava siten, että siinä sallitaan säännökset, joiden johdosta eräät toimipaikat, joissa työskentelee tavallisesti yli 20 työntekijää, vapautetaan – mahdollisesti vain väliaikaisesti – velvollisuudesta luoda työntekijöiden edustusjärjestelmä, koska säännöissä, jotka koskevat työntekijöiden määrän laskemisessa sovellettavia vähennyksiä, jätetään laskemisen ulkopuolelle eräitä työntekijöiden ryhmiä kyseisen edustamisen järjestämistä koskevia säännöksiä sovellettaessa?"

## IV Asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa

24. Kansallinen tuomioistuin on päätöksessään pyytänyt yhteisöjen tuomioistuinta käsittelemään ennakkoratkaisupyynnön nopeutetussa menettelyssä työjärjestyksen 104 a artiklan ensimmäisen kohdan mukaisesti.

25. Yhteisöjen tuomioistuimen presidentti on hylännyt kyseisen pyynnön 21.11.2005 antamallaan määräyksellä.

26. Pääasian kantajat, Ranskan hallitus ja Euroopan yhteisöjen komissio ovat esittäneet kirjalliset huomautuksensa yhteisöjen tuomioistuimessa EY:n tuomioistuimen perussäännön 23 artiklan mukaisesti. Näitä asianosaisia on myös kuultu 7.6.2006 pidetyssä istunnossa.

## V Ennakkoratkaisukysymysten arviointi

### A *Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys*

#### 1. Alustavat huomautukset

27. Ensinnäkin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämän problematiikan rajaamiseksi on korostettava yhtäältä, että asetuksella nro 2005-892 ei aloiteta syrjintää työntekijöiden välillä, olivatpa nämä alle 26-vuotiaita tai eivät, kuten komissio on perustellusti huomauttanut. On näet selvää, että alle 26-vuotiaat työntekijät säilyttävät henkilökohtaiset oikeutensa, jotka perustuvat heidän kansallisessa lainsäädännössä tunnustettuun asemaansa työntekijöinä.

28. Sitä vastoin riidanalainen säännös voi vaikuttaa yrityksen tai toimipaikan työntekijöiden yhteisön oikeuksiin, jotka tällä yhteisöllä on direktiivin 2002/14 perusteella työnantajalla olevan tiedottamista ja kuulemista koskevan velvollisuuden nojalla, vaikka asetuksessa nro 2005-892 täsmennetäänkin, että kyseinen opetus ei saa johtaa jo olemassa olevien työntekijöiden edustusjärjestelmien tai henkilöstön edustajan toimeksiannon *lakkauttamiseen*. Asetuksen nro 2005-892 mukaisesti nimittäin toimipaikan tai yrityksen kaikki työntekijät – ei pelkästään alle 26-vuotiaat – voivat mahdollisesti menettää direktiivistä 2002/14 johtuvat oikeutensa tietyissä olosuhteissa, kuten jäljempänä seikkaperäisesti esitetään.

29. Tämän jälkeen mielestäni on hyödyllistä tehdä semanttinen täsmennys, joka liittyy ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään kysymykseen. Tämä tuomioistuin kysyy yhteisöjen tuomioistuimelta pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta lainsäädännöstä,

jossa säädetään "tiettyjen työntekijöiden ryhmien huomioon ottamisesta eri tavalla" direktiivissä 2002/14 säädettyjä määriä sovellettaessa. Tämä määrittely ei näytä minusta kuitenkaan täysin oikealta. Asetuksessa nro 2005-892 ei mielestäni säädetä saman henkilöryhmän eli alle 26-vuotiaiden ottamisesta huomioon eri tavalla. Kun asetuksessa nro 2005-892 tarkoitetut työntekijät saavuttavat 26 vuoden iän ja heidän siis lasketaan kuuluvan yrityksen henkilöstöön määrien ylittymistä selvitettäessä, he eivät nimittäin enää kuulu määritelmän mukaan alle 26-vuotiaisiin henkilöihin. Kyse ei siis ole alle 26-vuotiaiden työntekijöiden ryhmän huomioon ottamisesta "eri" tavalla vaan pikemminkin siitä, että tämä ryhmä jätetään ulkopuolelle laskettaessa yrityksen henkilöstön muodostavien työntekijöiden määrää asetuksen nro 2005-892 soveltamisaikana, kun selvitetään, ylittyykö kansallisessa lainsäädännössä direktiivin 2002/14 mukaisesti vahvistettu määrä.

30. Muutoin voidaan havaita, että Ranskan hallitus mainitsee sekä kirjelmissään että suullisessa käsittelyssä useissa yhteyksissä asetuksen nro 2005-892 rajoitetun luonteen ja että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämässä toisessa kysymyksessä määritellään kyseinen säädös lainsäädännöksi, jolla vahvistetaan "säännöt, jotka koskevat työntekijöiden määrän laskemisessa sovellettavia vähennyksiä ja joissa jätetään laskemisen ulkopuolelle" alle 26-vuotiaiden työntekijöiden ryhmä.

31. Tämän vuoksi ehdotan yhteisöjen tuomioistuimelle, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämä ensimmäinen kysymys muotoillaan uudelleen niin, että tämä kysyy, onko direktiivin 2002/14 tavoite huomioon ottaen sen 3 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa tulkittava siten, että jäsenvaltioille myönnetty toimivalta "määritellä palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa" käsittää myös oikeuden jättää ulkopuolelle – myös väliaikaisesti – kokonainen työntekijöiden ryhmä (tässä tapauksessa alle 26-vuotiaat työntekijät).

32. Tältä osin on korostettava, että pääasian kantajat – jotka ovat esittäneet yhteiset huomautuksensa yhteisöjen tuomioistuimessa – ja komissio esittävät, että tähän kysymykseen vastataan kieltävästi.

33. Sitä vastoin Ranskan hallitus katsoo, että direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa annetaan sille oikeus jättää väliaikaisesti ulkopuolelle kokonainen työntekijöiden ryhmä, mikäli tämä ulkopuolelle jättäminen on perusteltua yleiseen etuun liittyvien tavoitteiden vuoksi ja mikäli se on tarpeen sekä oikeassa suhteessa kyseisiin tavoitteisiin nähden. Ranskan hallitus katsoo, että nämä edellytykset selvästi täyttyvät nyt käsiteltävänä olevassa asiassa, koska

– asetuksella nro 2005-892 tavoiteltu päämäärä eli nuorisotyöttömyyden torjunta

on yhteensoveltuva direktiivin 2002/14 johdanto-osan 19 perustelukappaleessa lausutun tavoitteen sekä korkeaa työllisyystasoa yhteisössä koskevan pyrkimyksen kanssa

– toimenpide, jonka soveltamista on ajallisesti rajoitettu, on oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden

– riidanalaisen säännöksen vaikutus rajoittuu pelkästään yrityksiin, joissa on enintään 20 työntekijää, joista vähemmän kuin 11 on yli 26-vuotiaita

– riidanalaisen säännöksen soveltamisen seurauksena ei voisi olla jo olemassa olevan henkilöstön edustusjärjestelmän tai henkilöstön edustajan toimeksiannon lakkauttaminen.

34. Kun nämä alustavat huomautukset ja täsmennykset on tehty, katson puolestani, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään ensimmäiseen kysymykseen annettava vastaus voidaan löytää yksilöimällä direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan, jonka toisessa alakohdassa annetaan jäsenvaltioille toimivalta määritellä "palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa", ulottuvuus. Tätä analyysiä kehitellään jäljempänä.

2. Direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan ulottuvuus

35. On huomautettava, että direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan *ensimmäisen* alakohdan nojalla yksikköjä, joiden suhteen jäsenvaltioiden on otettava käyttöön siinä tarkoitetut työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat yksityiskohtaiset säännöt, ovat valinnan mukaan joko yritykset, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää, tai toimipaikat, joiden palveluksessa on vähintään 20 työntekijää. Kun tämä valinta on tehty, kyseisessä direktiivissä sallitaan, että jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai antaa työntekijöille suotuisampia säännöksiä kansallisessa lainsäädännössä.

36. Tässä yhteydessä muistutetaan myös, että Ranskan tasavalta on valinnut direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan toisen vaihtoehdon alentaen samalla määrän, josta lähtien työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevan velvollisuuden täyttämistä edellytetään, sellaisiin toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on vähintään 11 työntekijää, kuten edellä mainituista Ranskan code du travail'n säännöksistä ilmenee.

37. Direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa, siltä osin kuin siinä viitataan "työntekijöiden" määriin, on mielestäni luettava yhdessä kyseisen direktiivin 2 artiklan d alakohdan kanssa, jossa täsmennetään, mitä kyseisessä direktiivissä tarkoitetaan "työntekijällä". Kyseisen säännöksen mukaan työntekijällä tarkoitetaan "henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työlainsäädäntö tai kansallinen käytäntö".

38. Kun henkilö vastaa direktiivin 2002/14 2 artiklan d alakohdassa esitettyä määritelmää eli kun hänen asemansa työntekijänä turvataan kansallisissa puitteissa, kyseinen henkilö on kuitenkin välttämättä otettava huomioon työntekijöitä laskettaessa direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädettyjä määriä sovellettaessa. Näin ollen kyseinen henkilö on juuri hänen kyseisessä direktiivissä tarkoitetun työntekijäasemansa vuoksi otettava mukaan laskettaessa työntekijöitä, jotka muodostavat asianomaisen toimipaikan tai yrityksen henkilöstön, kyseisessä säädöksessä säädettyjä määriä sovellettaessa.

39. Pääasiassa on selvää, että Ranskan työlainsäädäntö turvaa asetuksen nro 2005-892 1 §:ssä tarkoitetut työntekijät siinä asemassa. Direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan ja 2 artiklan d alakohdan yhdistetyn tulkinnan perusteella kyseisen asetuksen 1 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden olisi siis laskettava kuuluvan Ranskassa sijaitsevien toimipaikkojen palveluksessa oleviin työntekijöihin direktiivissä 2002/14 säädettyä asiaankuuluvaa työntekijöiden määrää sovellettaessa.

40. Haluan huomauttaa, että direktiivissä 2002/14 ei anneta jäsenvaltioille mitään mahdollisuutta poiketa sen säännöksistä lukuun ottamatta niille sen 3 artiklan 3 kohdassa aavalla merellä liikennöivien alusten miehistöjen osalta annettua mahdollisuutta, jolla ei ole pääasian kannalta merkitystä.

41. Näin ollen on kuitenkin selvitettävä, annetaanko direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan *toisessa* alakohdassa, kuten Ranskan hallitus väittää, jäsenvaltioille pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä säädetyn kaltainen mahdollisuus jättää kokonainen työntekijöiden ryhmä ulkopuolelle laskettaessa toimipaikkojen henkilöstöä kyseisessä direktiivissä säädettyä työntekijöiden asiaankuuluvaa määrää sovellettaessa.

42. Direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa annetaan jäsenvaltioille toimivalta määritellä "palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa".

43. Tältä osin haluan korostaa, että tämän säännöksen viittaus jäsenvaltioihin koskee ainoastaan "palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatavan" *määrittelyä* eikä itse kyseisen ilmaisun määritelmää.

44. Olen nimittäin vakuuttunut siitä, että direktiivissä 2002/14 ei ole tarkoitettu antaa jäsenvaltioille toimivaltaa määritellä kyseistä ilmaisua. On huomautettava, että edellisessä kohdassa mainittu virkkeen osa liittyy artiklaan, jossa määritellään kyseisen direktiivin "soveltamisala", joka ei voi kuulua jäsenvaltioiden oikeudellisen harkinnan piiriin. Yhteisön oikeuden yhdenmukaista soveltamista koskevien vaatimusten on siis johdettava siihen, että kyseisen yhteisön oikeuden säännöksen termeillä on koko yhteisössä itsenäinen ja yhdenmukainen tulkinta, johon on pyrittävä ottamalla huomioon säännöksen asiayhteys ja kyseessä olevalla sääntelyllä tavoiteltu päämäärä. [6]

45. Yleisesti ottaen on myönnettävä, että direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetun ilmaisun ulottuvuus ei vaikuta erityisen selvältä. Juuri tässä säännöksessä tarkoitetun ilmaisun epäselvä luonne on sitä paitsi syynä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään ensimmäiseen kysymykseen.

46. Vaikka "määrän laskentatapaan" viitatessaan tämä säännös näyttää liittyvän ainoastaan siihen, mitä voitaisiin kutsua "määrää koskeviksi säännöiksi", nimittäin sen viiteajanjakson laskemista koskeviin yksityiskohtaisiin sääntöihin, joka otetaan huomioon määrän ylittämisen osalta (esimerkiksi tietty ajankohta, useiden kuukausien tai vuosien mittainen toimintajakso tai useiden kuukausien tai vuosien mittaisen toimintajakson keskiarvo), voitaisiin nimittäin myös väittää pääasian kantajien ja komission tapaan, että tällä ilmaisulla tarkoitetaan myös toimipaikan *henkilöstön* laskentatapaa (eli sääntöjä, jotka koskevat niiden työntekijöiden laskentatapoja, jotka ovat sidoksissa toimipaikkaansa erityyppisillä työsopimuksilla eli muun muassa osa-aikaisilla tai määräaikaisilla sopimuksilla), koska määrä on ilmaistavissa tiettyyn työntekijöiden lukumäärään viittaamalla. Seuraavassa esityksessä viimeksi mainittuja sääntöjä kutsutaan kielen sujuvuuden vuoksi "mukauttamissäännöiksi".

47. Direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan kaikkien kieliversioiden tarkastelu ei tuo enempää selvyyttä tähän säännökseen sisältyvän ilmaisun ulottuvuuteen, koska näiden versioiden erittäin suuressa enemmistössä viitataan palveluksessa olevien työntekijöiden "kynnysarvoon" [7] joi-

6 – Ks. vastaavasti erityisesti asia C-188/03, Junk, tuomio 27.1.2005 (Kok. 2005, s. I-885, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

7 – Näin on asianlaita saksankielisessä ("Schwelle"), englanninkielisessä ("threshold"), tanskankielisessä ("taesklerne"), kreikankielisessä ("ορίων"), italiankielisessä ("soglie"), latviankielisessä ("sliekšņi"), maltankielisessä ("tal-limiti"), puolankielisessä ("progu"), portugalinkielisessä ("limiares"), slovakinkielisessä ("limitu"), sloveeninkielisessä ("praga") ja ruotsinkielisessä ("tröskel") versiossa.

denkin viitatessa kuitenkin palveluksessa olevien työntekijöiden "määrään". [8] Koska kyseisen direktiivin valmisteluasiakirjoista ei sitä paitsi selvästi käy ilmi sen laatijoiden tarkoitus kyseessä olevan ilmaisun ulottuvuuden osalta, [9] ne eivät myöskään tarjoa hyödyllisiä ohjeita kyseiselle ilmaisulle annettavan tulkinnan suhteen. [10]

48. Olen kuitenkin sitä mieltä, että direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan ulottuvuus voidaan päätellä loogisesta tavoitteesta, joka oli johtoajatuksena sen sisällyttämisessä direktiiviin.

49. Tältä osin on lähdettävä seuraavasta toteamuksesta: direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuja vaihtoehtoisia määriä voidaan konkreettisesti soveltaa vain, jos "määrää koskevista säännöistä" ja "mukauttamissäännöistä" on säädetty. Jos tämäntyyppisiä sääntöjä ei näet ole annettu, kyseisessä direktiivissä tarkoitettujen toimipaikkojen ja yritysten on mahdotonta määrittää, milloin ne ylittävät ja ylittävätkö ne tässä samassa direktiivissä tarkoitetut työntekijöiden määrät.

50. Tämän toteamuksen suhteen yhteisön lainsäätäjän käytettävissä oli kolme vaihtoehtoa.

51. Ensimmäinen olisi ollut vahvistaa itse direktiivin 2002/14 säännöksessä "määrää koskevat säännöt" ja "mukauttamissäännöt". Yhteisön sosiaalilainsäädäntö tarjoaa sitä paitsi ainakin osittaisen esimerkin tämäntyyppisestä direktiivistä. [11]

52. Toinen vaihtoehto olisi voinut olla se, ettei direktiivin 2002/14 tekstissä säädetä asiasta mitään, mikä tarkoittaisi, että jäsenvaltiot olisivat implisiittisesti säilyttäneet niiden jäljellä olevan toimivallan nojalla oikeuden antaa näitä kahta tyyppiä olevia sääntöjä voidakseen taata direktiivin säännösten konkreettisen soveltamisen. Näin on asianlaita direktiivin 98/59 osalta, kuten osoitan sen vastauksen puitteissa, jonka ehdotan annettavaksi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään toiseen kysymykseen.

8 – Kuten espanjankielisessä ("número"), suomenkielisessä ("määrä") ja hollanninkielisessä ("aantal") versiossa.

9 – Näyttää siltä, että direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettu ilmaisu on ilmestynyt komission 23.5.2001 päivättyyn muutettuun ehdotukseen (KOM (2001) 296 lopullinen) Euroopan parlamentin ehdottamien tarkistusten seurauksena ilman, että käytetyn terminologian osalta on kuitenkaan annettu mitään selitystä.

10 – Ks. vastaavasti asia 15/60, Simon v. yhteisöjen tuomioistuin, tuomio 1.6.1961 (Kok. 1961, s. 223) ja yhdistetyt asiat C-68/94 ja C-30/95, Ranska ym. v. komissio, tuomio 31.3.1998 (Kok. 1998, s. I-1375, 167 kohta).

11 – Kyse on eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY 2 artiklan 2 kohta (EYVL L 254, s. 64), jossa täsmennetään, että kyseisessä direktiivissä tarkoitetut työntekijöiden lukumäärärajat vahvistetaan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti laskemalla niiden työntekijöiden, osapäivätyöntekijät mukaan lukien, keskimääräinen lukumäärä, jotka ovat olleet työssä viimeisen kahden vuoden aikana.

53. Direktiivissä 2002/14 hyväksytty ratkaisu vastaa yhteisön lainsäätäjällä ollutta kolmatta vaihtoehtoa: koska se ei katsonut mahdolliseksi tai käytännölliseksi vahvistaa "määrää koskevia sääntöjä" ja "mukauttamissääntöjä" itse direktiivissä, se antoi *nimenomaisesti* jäsenvaltioille toimivallan toteuttaa kyseisiä toimenpiteitä. [12]

54. Riippumatta direktiivissä 2002/14 tehdystä valinnasta on varsin selvää, että loogi-nen tavoite, joka ohjaa tarvetta antaa "määrää koskevia sääntöjä" ja "mukauttamissääntöjä", on taata yksinkertaisesti mutta välttämättömästi kyseisessä direktiivissä säädettyjen määrien konkreettinen soveltaminen ja taata siten direktiivin *soveltaminen*.

55. Työntekijöiden määrää koskevien yksityiskohtaisten soveltamissääntöjen vahvistamista koskevan toimivallan myöntäminen jäsenvaltioille on kuitenkin aivan eri asia kuin oikeuttaa jäsenvaltiot, kuten Ranskan hallitus loppujen lopuksi ehdottaa, määrittämään niitä työntekijöitä koskevat yksityiskohtaiset soveltamissäännöt, jotka voivat olla työntekijöiden määrän laskennan "perusteena", ja jättää tämän perusteen ulkopuolelle kokonainen työntekijöiden ryhmä.

56. Mielestäni tästä seuraa, että direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa ei voida tulkita siten, että siinä sallitaan jäsenvaltion *jättää* soveltamatta tämän saman direktiivin säännöksiä jättämällä huomioimatta kokonaisen työntekijöiden ryhmän, kun lasketaan kyseisen direktiivin soveltamisalaan kuuluvien toimipaikkojen palveluksessa olevia työntekijöitä tässä direktiivissä säädettyä 20 työntekijän määrää sovellettaessa.

57. Tämä arviointi soveltuu sitäkin suuremmalla syyllä, kun kriteeri, jonka nojalla kyseiset työntekijät jätetään laskemisen ulkopuolelle, perustuu, kuten pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä, seikkaan, jolla ei ole mitään tekemistä kyseessä olevan toimipaikan todellisen koon kanssa.

58. Kyse ei tosin ole sen myöntämisestä, että jäsenvaltiolla olisi oikeus jättää direktiivissä

12 – Yhteisön oikeus tarjoaa myös toisen vastaavan esimerkin eli Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28 päivänä kesäkuuta 1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL L 175, s. 43), jonka asiaankuuluvan säännöksen sanamuoto on epäilemättä selvempi. Mainitun puitesopimuksen 7 lausekkeen mukaan määräaikaiset työntekijät on näet otettava huomioon, kun lasketaan lukumääriä (erityisesti yhteisön lainsäädännön mukaisia määriä), ja toimivalta määritellä kyseisen laskemisen *soveltamistavat* kuuluu jäsenvaltioille. On huomattava, että pääasian kantajat eivät ole vedonneet kyseiseen direktiiviin Conseil d'État'ssa tukeakseen kannettaan, joka koskee asetusta nro 2005-892 siltä osin kuin kyseistä asetusta sovelletaan alle 26-vuotiaisiin määräaikaisiin työntekijöihin.

2002/14 tarkoitettuja työntekijöitä – ja joita siis turvaa siinä asemassa kansallinen lainsäädäntö – toimipaikan henkilöstön laskemisen ulkopuolelle sellaisen kriteerin perusteella, joka olisi sidottu kyseisessä toimipaikassa vietettyyn työaikaan. Periaatetta, jonka mukaan kaikki direktiivissä 2002/14 tarkoitetut työntekijät on otettava huomioon palveluksessa olevia työntekijöitä laskettaessa direktiiviä sovellettaessa, on näet sovellettava edelleen myös tällaisessa tilanteessa.

59. Toimipaikan todellista kokoa koskevan viittauksen tarkoituksena on kuitenkin selittää syy, jonka vuoksi erityisesti työntekijöiden kyseisessä toimipaikassa viettämään työaikaan perustuvan työntekijöitä koskevan "mukauttamissäännön" voidaan katsoa kuuluvan direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan soveltamisalaan. Tällaisen mukauttamissäännön puuttuessa nimittäin jokainen työntekijä toimipaikassa vietetystä ajasta riippumatta olisi otettava huomioon yhtenä yksikkönä selvitettäessä, ylittyykö kyseisessä direktiivissä säädetty 20 työntekijän määrä. Tällaisen tilanteen seurauksena voisi olla, että toimipaikkojen, joiden todellinen koko on pienempi kuin tässä direktiivissä säädetty määrä, pitäisi kuitenkin ottaa käyttöön siinä säädetyt työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat yksityiskohtaiset säännöt. Jäsenvaltioiden oikeus antaa "mukauttamissääntöjä" myötävaikuttaa tavoitteeseen, josta on muistutettu direktiivin 2002/14 johdanto-osan 19 perustelukappaleessa, jonka mukaan tässä säädöksessä säädettyjen määrien vahvistamisen tavoitteena on ollut välttää kaikkia velvoitteita, jotka haittaisivat pienten ja keskisuurten yritysten kehitystä, tämän kuitenkaan rajoittamatta jäsenvaltioille annettua mahdollisuutta toteuttaa työntekijöille suotuisampia toimenpiteitä. Kysymys on siis siitä, että myönnetään nimenomaisesti edellä ehdotetun direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan tulkinnan puitteissa, että jäsenvaltioilla on edelleen toimivalta antaa työntekijöitä koskevia "mukauttamissääntöjä" toimipaikan (tai yrityksen) todellisen koon mukaan. Haluan myös huomauttaa, että kyseessä olevan säännöksen tällainen tulkinta antaisi mahdollisuuden tutkia, onko jäsenvaltion antama työntekijöiden "mukauttamissääntö" mahdollisesti luonteeltaan suhteeton. [13]

60. Tästä lyhyestä sivuhuomautuksesta huolimatta on kuitenkin niin, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö, joka ei kuulu "määrää koskevien sääntöjen" eikä "mukauttamissääntöjen" ryhmään ja jonka tarkoituksena ei ole mahdollistaa direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyn työntekijöiden asiaankuuluvan määrän konkreettista soveltamista, ei kuulu direktiivin kyseisen artiklan 1 kohdan toisen alakohdan soveltamisalaan ja osoittautuu direktiivin vastaiseksi.

13 – Tämän huomion havainnollistamiseksi ajattelen kansallista sääntöä, jossa määrättäisiin toimipaikan henkilöstön laskemisen yhteydessä esimerkiksi, että 20 puolipäivätyön tekijää vastaa yhtä ainoaa kokoaikaista työntekijää direktiivissä 2002/14 säädettyä 20 työntekijän määrää sovellettaessa. Tällainen sääntö olisi mielestäni selvästi suhteeton.

61. Tätä päätelmää ei voida saattaa kyseenalaiseksi Ranskan hallituksen esittämillä kahdella pääasiallisella argumentilla, joiden mukaan yhtäältä Ranskan lainsäätäjän, joka pyrkii kannustamaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä keventämällä niillä olevia velvoitteita ja työllistämään enemmän alle 26-vuotiaita henkilöitä, tavoittelema päämäärä on direktiivin 2002/14 tavoitteen mukainen, ja toisaalta konkreettiset tilanteet, joissa asetuksen nro 2005-892 1 §:n soveltaminen voisi johtaa kyseisestä direktiivistä johtuvien työntekijöiden oikeuksien kieltämiseen, olisivat harvinaisia.

62. Ensimmäisen argumentin osalta ja siltä osin kuin tavoite, johon Ranskan hallitus vetoaa, liittyy pääasiallisesti alle 26-vuotiaiden henkilöiden työttömyyden torjuntaan, vaikka onkin totta, että direktiivi 2002/14 ei ole ristiriidassa tämän kiitettävän tavoitteen kanssa, jäsenvaltion on kuitenkin noudatettava täysin kyseisen säädöksen säännöksiä.

63. Siltä osin kuin tavoite, johon Ranskan hallitus vetoaa, liittyy enemmän pienten ja keskisuurten yritysten velvoitteiden vähentämiseen, on huomautettava, että vahvistamalla direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaiset määrät direktiivissä pyritään jo Ranskan hallituksen esittämään tavoitteeseen: direktiivin 2002/14 johdanto-osan 19 perustelukappaleessa muistutetaan siitä selvästi, kun siinä täsmennetään, että direktiivillä luoduissa yleisissä puitteissa on erityisesti "tarkoitus välttää sellaisten hallinnollisten, rahoituksellisten ja oikeudellisten velvoitteiden asettamista, jotka haittaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehitystä" ja että tämän vuoksi "olisi jäsenvaltioiden valinnan mukaisesti tämän direktiivin soveltamisala rajoitettava yrityksiin, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää, tai toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on vähintään 20 työntekijää". Muutoin on huomattava, että asetusta nro 2005-892 ei sovelleta ainoastaan pieniin ja keskisuuriin yrityksiin vaan kaikkiin Ranskan alueella sijaitseviin toimipaikkoihin. Sitä paitsi, kuten Ranskan hallitus on esittänyt suullisessa käsittelyssä, se, että Ranskassa lukuisat yrityksille asetetut velvoitteet, kuten korkeampien työnantajamaksujen suorittaminen tai sisäisten menettelysääntöjen käyttöön ottaminen, riippuvat siitä, ylittyykö henkilöstön tietty määrä, kuuluu yksinomaan kansallisen oikeuden säännösten soveltamiseen eikä voi missään tapauksessa vapauttaa kyseistä jäsenvaltiota noudattamasta täydellisesti direktiivin 2002/14 säännöksiä.

64. Toisen argumentin osalta katson ensinnäkin, että oikeussäännön objektiivinen tulkinta soveltuu huonosti tyypiltään todennäköisyyteen nojautuviin perusteluihin, kuten sellaiseen, jonka Ranskan hallitus esittää.

65. Sitten on huomautettava, että direktiivin 2002/14 11 artiklan 1 kohdan nojalla

jäsenvaltioiden on toteutettava "tarvittavat toimenpiteet voidakseen aina taata tämän direktiivin edellyttämät tulokset". Vaikka oletettaisiin, kuten Ranskan hallitus väittää, että asetuksen nro 2005-892 soveltaminen poistaa kyseisessä direktiivissä säädetyt työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat vähimmäisvaatimukset ainoastaan hyvin rajatuissa tilanteissa, [14] Ranskan valtio ei kuitenkaan voi jättäessään alle 26-vuotiaiden työntekijöiden ryhmän toimipaikkojen henkilöstön laskemisen ulkopuolelle, enää täysin taata – joskin mahdollisesti vain väliaikaisesti –, että kaikki Ranskan alueella sijaitsevat toimipaikat, jotka kuuluvat direktiivin 2002/14 soveltamisalaan, voivat tehdä mahdolliseksi palveluksessaan oleville työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa.

66. Lisäksi jos Ranskan hallituksen tulkinta olisi hyväksyttävä, jäsenvaltiot voisivat tulevaisuudessa esimerkiksi haluta jättää yrityksen työntekijöiden laskemisen ulkopuolelle erilaisia työntekijöiden ryhmiä, kuten osa-aikaiset työntekijät, yli 50-vuotiaat tai vammaiset työntekijät. On selvää, että kokonaisten työntekijöiden ryhmien mahdollinen kumulatiivinen jättäminen ulkopuolelle jäsenvaltioiden toimesta vähentäisi loppujen lopuksi olemattomiin tilanteet, joissa yritysten ja toimipaikkojen, jotka kuuluvat direktiivin 2002/14 soveltamisalaan, olisi pantava täytäntöön tässä samassa direktiivissä säädetyt työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat oikeudet, ja vaarantaisi kyseisen direktiivin säännösten yhdenmukaisen soveltamisen yhteisössä.

67. Edellä esitetyt seikat huomioon ottaen ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa kieltävästi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään ensimmäiseen kysymykseen, eli että kun otetaan huomioon direktiivin 2002/14 tarkoitus, viittausta jäsenvaltioiden toimivaltaan määrittää palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa kyseisen direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan nojalla ei voida tulkita niin, että siinä sallitaan kyseisten valtioiden jättää tiettyjä työntekijöiden ryhmiä väliaikaisesti ulkopuolelle kyseisiä määriä sovellettaessa.

B *Toinen ennakkoratkaisukysymys*

68. Toisessa kysymyksessään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää yhteisöjen

14 – Nimittäin tilanteissa, joissa kyseessä olevien toimipaikkojen palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä olisi näiden iästä riippumatta direktiivissä 2002/14 säädetty 20 työntekijän määrä tai sitä suurempi, mistä siis tästä direktiivistä johtuvat oikeudet normaalisti alkavat, mutta joiden palveluksessa samanaikaisesti olisi vähemmän kuin 11 yli 26-vuotiasta työntekijää (määrä jää ylittymättä, kun luetaan Ranskan code du travail'ta ja asetuksen nro 2005-892 1 §:ää yhdessä).

tuomioistuimelta vastausta siihen, sallitaanko direktiivissä 98/59 ja missä määrin sellaisten kansallisten säännösten antaminen, joiden johdosta tietyt toimipaikat, joissa työskentelee tavallisesti yli 20 työntekijää, vapautetaan – mahdollisesti vain väliaikaisesti – velvollisuudesta luoda työntekijöiden edustusjärjestelmä, koska säännöissä, jotka koskevat työntekijöiden määrän laskemisessa sovellettavia vähennyksiä, jätetään laskemisen ulkopuolelle tiettyjen työntekijöiden ryhmiä kyseisen edustamisen järjestämistä koskevia säännöksiä sovellettaessa.

69. Direktiivissä 98/59 toistetaan työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY, [15] sellaisena kuin se on muutettuna.

70. Direktiivin 98/59 pääasiallisena tavoitteena on taata työntekijöille yhteisön sisällä yhteisten sääntöjen avulla, joilla perustetaan kuulemista ja joukkovähentämistä koskevat säännellyt menettelyt, että joukkovähentämistä suunnitteleva työnantaja antaa tietoja työntekijöiden edustajille [16] ja kuulee näitä hyvissä ajoin. Tämän työnantajan velvoitteen henkilöllinen soveltamisala rajoittuu kuitenkin yrityksiin, jotka vastaavat direktiivissä 98/59 vahvistettuja määriä. [17] Nämä määrät koskevat direktiivin 98/59 1 artiklan mukaisesti yhtäältä yritysten henkilöstöä eli yrityksiä, joissa on vähintään 20 työntekijää, ja toisaalta niiden työntekijöiden lukumäärää, joita joukkovähentäminen koskee kyseisissä yrityksissä. Vaikka, toisin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin antaa ymmärtää, kyseisessä direktiivissä ei velvoiteta ainakaan suoraan ja muodollisesti ottamaan käyttöön työntekijöiden edustusjärjestelmää, siinä edellytetään kuitenkin ennakkoehtona tietojen antamiselle työntekijöiden edustajille ja näiden kuulemiselle joukkovähentämisten yhteydessä, että jäsenvaltiot toteuttavat tarvittavat toimenpiteet kyseisten edustajien nimeämisen varmistamiseksi.

71. Nyt käsiteltävänä olevan asian asianosaisten huomautuksista ilmenee, että asetus nro 2005-892 ei vaikuta niiden työntekijöiden lukumäärän laskentaan, joiden irtisanomista suunnitellaan. Kuten olen jo huomauttanut, kyseisessä asetuksessa täsmennetään myös, että se ei saa johtaa jo olemassa

15 – EYVL L 48, s. 29. Direktiivin 98/59 johdanto-osan ensimmäisessä perustelukappaleessa täsmennetään, että "selkeyden ja järkeistämisen takia olisi kodifioitava – – direktiivi 75/129".

16 – Direktiivin 98/59 1 artiklan b alakohdassa olevan määritelmän mukaan "'työntekijöiden edustajilla' tarkoitetaan niitä, jotka jäsenvaltioiden lainsäädännön tai käytännön mukaan edustavat työntekijöitä".

17 – On huomattava, että kyseisessä direktiivissä 98/59 ei määritellä, mitä "yrityksellä" tarkoitetaan kyseistä säädöstä sovellettaessa, eikä siinä myöskään määritellä "työnantajan" käsitettä tai ilmoiteta ajankohtaa, jolloin "irtisanominen" tapahtuu; yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin selventänyt näitä käsitteitä asiassa C-449/93, Rockfon, tuomio 7.12.1995 (Kok. 1995, s. I-4291); asiassa C-32/02, komissio v. Italia, tuomio 16.10.2003 (Kok. 2003, s. I-12063) ja em. asiassa Junk 27.1.2005 antamassaan tuomiossa.

olevien työntekijöiden edustusjärjestelmien tai henkilöstön edustajan toimeksiannon lakkauttamiseen.

72. Kuten olen jo tuonut esiin Conseil d'État'n esittämää ensimmäistä kysymystä koskevien huomautusteni yhteydessä, asetus nro 2005-892 vaikuttaa kuitenkin toimipaikkojen työntekijöiden laskentaan siten, että siinä jätetään väliaikaisesti laskennan ulkopuolelle alle 26-vuotiaat työntekijät.

73. Vaikka Ranskan code du travail'n L. 321-1 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä säädetään, että työntekijöiden kuuleminen otetaan käyttöön taloudellisista syistä johtuvan irtisanomismenettelyn aikana, kun yrityksen palveluksessa on yli 10 työntekijää, [18] asetus nro 2005-892 voi kuitenkin johtaa sellaiseen lopputulokseen, että työntekijät menettävät direktiiviin 98/59 perustuvat oikeudet silloin, kun kyseessä olevan yrityksen palveluksessa on yli 20 työntekijää – joka siis ylittää kyseisessä direktiivissä säädetyn 20 työntekijän määrän riippumatta kyseisten työntekijöiden iästä – mutta kun yli 26-vuotiaita työntekijöitä on vähemmän kuin 11 Ranskan code du travail'ssa ja asetuksen nro 2005-892 1 §:ssä säädettyjä sääntöjä sovellettaessa.

74. Koska kyseessä oleva yritys on tässä tilanteessa vapautettu velvollisuudesta järjestää henkilöstön edustajien nimeäminen, työntekijöillä ei olisi lainkaan edustajaa, jolle voitaisiin antaa tietoja ja jota voitaisiin kuulla ennen suunniteltua joukkovähentämistä, mikä on direktiivissä 98/59 työntekijöille myönnetyn suojan vastaista.

75. On korostettava, että toisin kuin direktiivi 2002/14, direktiivi 98/59 ei sisällä lainkaan työntekijän käsitteen määritelmää eikä myöskään direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa vastaavaa säännöstä.

76. Kirjallisissa huomautuksissaan ja suullisessa käsittelyssä asianosaiset ovat väitelleet siitä, eikö direktiivin 2002/14, jolla luodaan tietojen antamista työntekijöille ja työntekijöiden kuulemista koskevat yleiset puitteet, säännösten tarkoituksena ollut selventää direktiivin 98/59 säännöksiä ja jopa täyttää sen mahdolliset aukot erityisesti työntekijän käsitteen määrittelyn ja direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mahdollisen analogisen soveltamisen osalta.

18 – Yhteisöjen tuomioistuin on todennut asiassa 91/81, komissio v. Italia, 8.6.1982 antamassaan tuomiossa (Kok. 1982, s. 2133, 11 kohta), että direktiivin 75/129 säännösten "on palveltava kaikissa jäsenvaltioissa sovellettavan yhteisen sääntelyrungon perustamista samalla kun jäsenvaltioille jätetään mahdollisuus soveltaa tai ottaa käyttöön työntekijöille edullisempia säännöksiä". Tällainen mahdollisuus seuraa nykyään direktiivin 98/59 5 artiklasta.

77. Pääasian kantajat ja Ranskan hallitus ovat ehdottaneet, että näihin kysymyksiin annetaan myöntävä vastaus.

78. Suullisessa käsittelyssä komissio vastusti tiukasti käsiteltävänä olevan asian muiden osapuolten ehdottamaa soveltamisalan laajentamista. Se korosti erityisesti, että kyseessä olevat kaksi direktiiviä perustuvat erilaisiin oikeudellisiin perustoihin; direktiivissä 98/59, joka perustuu EY:n perustamissopimuksen 100 artiklaan (josta on tullut EY 94 artikla), jätetään paljon vähäisempi harkintavalta jäsenvaltioille kuin direktiivin 2002/14 säännöksissä, jonka oikeudellisena perustana on EY 137 artiklan 2 kohta. Komissio ilmoitti myös, että kronologiseen järjestykseen ja näiden kummankin direktiivin soveltamisalan itsenäisyyteen, sellaisena kuin se on esitetty direktiivin 2002/14 9 artiklassa, liittyvät syyt ovat myös ristiriidassa käsiteltävänä olevan asian muiden osapuolten ehdottaman lähestymistavan kanssa.

79. Vaikka direktiivin 2002/14 9 artiklaan perustuva argumentti ei erityisesti vakuuta kaan siltä osin kuin tämä säännös koskee ainoastaan direktiivin 2002/14 suhdetta direktiivin 98/59 2 artiklaan eikä sen suhdetta tämän direktiivin muihin säännöksiin, otan sitä vastoin huomioon komission esittämiä muita väitteitä, vaikkakin mahdollisesti vain sen vuoksi, että on jossain määrin vaarallista haluta tulkita automaattisesti jonkin säädöksen säännöksiä sellaisen toisen säädöksen valossa, joka on annettu lähes neljä vuotta ensimmäisen jälkeen.

80. Pääasian kantajien ja Ranskan hallituksen ehdottaman lähestymistavan vaikeutta ja vaarallisuutta havainnollistaa "yrityksen" ja "toimipaikan" käsitteiden, joita käytetään direktiivissä 98/59 ja direktiivissä 2002/14, vertailu. Koska kyseistä käsitettä ei ole määritelty direktiivin 98/59 säännöksissä, yhteisöjen tuomioistuin on todennut edellä mainitussa asiassa Rockfon antamassaan tuomiossa, että "yritystä" tässä samassa direktiivissä tarkoitetussa merkityksessä ei voida määritellä viittaamalla jäsenvaltioiden lainsäädäntöihin ja että sen on tulkittava tarkoittavan olosuhteiden mukaan sitä yksikköä, johon irtisanottavat työntekijät on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten, vaikka kyseisellä yksiköllä on johto, joka voi itsenäisesti toteuttaa joukkovähentämiset. [19] Sitä vastoin on huomattava, että direktiivissä 2002/14, jonka 2 artiklan b alakohdassa täsmennetään, että "toimipaikalla" tarkoitetaan "kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti määriteltyä – – liiketoimintayksikköä, joka on oikeudellisesti riippuvainen osa yritystä ja jossa harjoitetaan jatkuvasti taloudellista toimintaa henkilöstö- ja aineellisilla resursseilla", on valittu tälle käsitteelle eri merkitys viittaamalla nimenomaan jäsenvaltioiden lainsäädäntöön ja käytäntöihin.

19 – Em. asiassa Rockfon 7.12.1995 annettu tuomio (25 ja 32 kohta). Tuomio koskee tarkemmin sanoen direktiiviä 75/129, joka on kodifioitu direktiivillä 98/59.

81. Tämä esimerkki ei tosin tarkoita, että direktiivin 98/59 puitteissa olisi mahdotonta määritellä työntekijän käsite samalla tavalla kuin direktiivissä 2002/14 hyväksytyssä määritelmässä. Jäsenvaltioiden on sitä paitsi pitänyt välttämättä ottaa käyttöön direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettujen sääntöjen kaltaiset "määrää koskevat säännöt" ja "mukauttamissäännöt" direktiivin 98/59 konkreettisen soveltamisen takaamiseksi siitä huolimatta, ettei kyseiseen tekstiin sisälly mainintaa asiasta.

82. Direktiivissä 2002/14 tarkoitettujen käsitteiden tarkoitus ei kuitenkaan ole ulottua direktiiviin 98/59 erityisesti sellaisten selvien seikkojen puuttuessa, jotka osoittaisivat, että tämä oli direktiivin 2002/14 laatijoiden ilmaisema tarkoitus.

83. Lisäksi olen käytännöllisyyden kannalta sitä mieltä, että yhteisöjen tuomioistuin voi erinomaisesti antaa hyödyllisen vastauksen ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle ilman, että sen on otettava kantaa väittelyyn, jossa asianosaiset ovat eri mieltä direktiivin 2002/14 ja direktiivin 98/59 välillä vallitsevista suhteista.

84. Vaikka nimittäin kuviteltaisiin, että "työntekijän" käsitteen ja direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetun ilmaisun, sellaisina kuin edellä ehdotan niitä tulkittavan, ulottaminen direktiiviin 98/59, olisi ajateltavissa, tämä ulottaminen ei mitenkään muuttaisi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään toiseen kysymykseen annettavaa vastausta.

85. Sekä tällaisessa tilanteessa että siinä tilanteessa, että direktiiviä 98/59 kieltäydytään tulkitsemasta direktiivin 2002/14 valossa, pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö on mielestäni ristiriidassa direktiivin 98/59 kanssa. Jättämällä huomioimatta kokonaisen *työntekijöiden* ryhmän 20 työntekijän määrää laskettaessa pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö nimittäin mahdollistaa sen, että tietyt toimipaikat välttävät velvollisuuden noudattaa työntekijöitä suojaavia menettelyjä, joista säädetään direktiivissä 98/59. Tällaisella lainsäädännöllä voitaisiin siis kieltää työntekijöiden ryhmiltä niille normaalisti kyseisen säädöksen nojalla kuuluva oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi, [20] vaikka direktiivissä 98/59 ei sallita yhtään poikkeusta, jonka perusteella jäsenvaltiot voisivat jättää noudattamatta siinä taattua työntekijöiden edustajille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevaa velvollisuutta. [21]

20 – Ks. vastaavasti em. asia Rockfon (tuomion 30 kohta).

21 – Ks. vastaavasti direktiivin 75/129 osalta julkisasiamies Van Gervenin ratkaisuehdotus asiassa C-382/92, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 8.6.1994 (Kok. 1994, s. I-2435, Kok. Ep. XV, s. I-205, ratkaisuehdotuksen 10 kohta).

## VI Ratkaisuehdotus

86. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Conseil d'État'n käsiteltävänä olevassa asiassa esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Kun otetaan huomioon työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista 11 päivänä maaliskuuta 2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY tarkoitus, viittausta jäsenvaltioiden toimivaltaan määrittää palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa direktiivin 2002/14 3 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan nojalla ei voida tulkita niin, että siinä sallitaan kyseisten valtioiden jättävän väliaikaisesti ulkopuolelle eräitä työntekijöiden ryhmiä kyseisiä määriä sovellettaessa.

2) Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annettua neuvoston direktiiviä 98/59/EY on tulkittava niin, että sen kanssa on ristiriidassa kansallinen toimenpide, jonka johdosta tietyt toimipaikat, joissa työskentelee tavallisesti yli 20 työntekijää, vapautetaan – mahdollisesti vain väliaikaisesti – velvollisuudesta taata työntekijöiden edustusjärjestelmä, koska säännöissä, jotka koskevat työntekijöiden määrän laskemisessa sovellettavia vähennyksiä, jätetään laskemisen ulkopuolelle tiettyjä työntekijöiden ryhmiä kyseisen edustamisen järjestämistä koskevia säännöksiä sovellettaessa.