JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
ELEANOR SHARPSTON
6 päivänä toukokuuta 2010[1]

1. Tällä ennakkoratkaisupyynnöllä unionin tuomioistuinta pyydetään jälleen kerran tulkitsemaan työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- ja liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annettua neuvoston direktiiviä 2001/23/EY (jäljempänä direktiivi 2001/23).[2] Tässä yhteydessä kyse on kuitenkin asiasta, jossa unionin tuomioistuin ei ole vielä antanut päätöstä, toisin sanoen direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ilmaisun ”säilyttää itsenäisyytensä” tulkinnasta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

2. Direktiivin 2001/23 johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa todetaan, että ”on tarpeen huolehtia työntekijöiden suojasta sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa turvataan, kun työnantaja vaihtuu”.

3. Johdanto-osan viidennessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa: ”Työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista 9 päivänä joulukuuta 1989 hyväksytyn yhteisön peruskirjan (sosiaalinen peruskirja) 7, 17 ja 18 kohdassa todetaan erityisesti: ’Sisämarkkinoiden toteutumisen on johdettava Euroopan yhteisön työntekijöiden elintason ja työolosuhteiden paranemiseen. Tämän parannuksen on tarvittaessa ulotuttava tiettyihin työelämän sääntelyyn liittyviin tekijöihin, kuten joukkoirtisanomis- ja konkurssimenettelyihin. Työntekijöille tiedottamista sekä työntekijöiden kuulemista ja heidän osallistumistaan on kehitettävä tarkoituksenmukaisesti ottaen huomioon eri jäsenvaltioissa voimassaoleva käytäntö. Kyseistä tiedottamista, kuulemista ja osallistumista on sovellettava riittävän ajoissa, erityisesti työntekijöiden työpaikkoihin vaikuttavien yritysjärjestelyjen tai -sulautumisten yhteydessä.’”

1 – Alkuperäinen kieli: englanti.

2 – EUVL 2001 L 82, s. 16. Direktiivillä kodifioidaan ja korvataan työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14.2.1977 annettu neuvoston direktiivi 77/187/ETY (EYVL 1977, L 61, s. 26; jäljempänä direktiivi 77/187), jota puolestaan muutettiin 29.6.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/50/EY (EYVL 1998, L 201, s. 88; jäljempänä direktiivi 98/50). Näistä direktiiveistä käytetään jäljempänä yhteisnimitystä ”työntekijöiden oikeuksista annetut direktiivit”.

4. Direktiivin 1 artiklassa säädetään direktiivin soveltamisalasta seuraavasti:

”1. a) Tätä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta.

b) Jollei a alakohdasta ja tämän artiklan jäljempänä olevista säännöksistä muuta johdu, tässä direktiivissä tarkoitettuna luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta.

c) Tätä direktiiviä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittavaiin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. – –”

5. Direktiivin 2 artiklassa esitetään joitakin määritelmiä. Kyseisessä artiklassa todetaan ratkaisuehdotuksen kannalta merkityksellisin osin seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) ’luovuttajalla’ luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen seurauksena lakkaa olemasta työnantaja yrityksessä, liikkeessä taikka yritys- tai liiketoiminnan osassa;

b) ’luovutuksensaajalla’ luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, josta 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen seurauksena tulee yrityksessä, liikkeessä taikka yritys- tai liiketoiminnan osassa työnantaja;

c) ’työntekijöiden edustajilla’ ja vastaavilla ilmaisuilla jäsenvaltion lainsäädännön tai käytännön mukaisia työntekijöiden edustajia;

d) ’työntekijällä’ henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen palvelusuhdelainsäädäntö.

2. Tällä direktiivillä ei ole vaikutusta kansalliseen lainsäädäntöön työsopimuksen tai työsuhteen määritelmän osalta.

– –”

6. Direktiivin 3 artikla kuuluu II lukuun, jonka otsikko on ”Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen”. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaan ne luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen seurauksena luovutuksensaajalle.

7. Direktiivin 3 artiklan 3 kohdassa on säännöt työehtosopimuksista luovutuksen yhteydessä. Kyseisessä kohdassa todetaan seuraavaa:

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

_ _”

8. Direktiivin 6 artikla koskee työntekijöiden edustajien tai edustuksen asemaa ja tehtäviä luovutuksen jälkeen. Siinä todetaan seuraavaa:

”1. Jos yritys, liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa säilyttää itsenäisyytensä, niiden työntekijöiden edustajat tai edustus, joita luovutus koskee, säilyttävät jäsenvaltion lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten tai sopimuksen nojalla ennen luovutuspäivää vallinneiden ehtojen ja olosuhteiden mukaisen asemansa ja niiden mukaiset tehtävänsä edellyttäen, että työntekijöiden edustuksen perustamisen kannalta tarpeelliset ehdot täyttyvät.

Mitä ensimmäisessä kohdassa säädetään, ei sovelleta, jos jäsenvaltion lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten tai käytännön taikka työntekijöiden edustajien kanssa tehdyn sopimuksen mukaiset edellytykset työntekijöiden edustajien uudelle nimeämiselle tai työntekijöiden edustuksen uudelleen järjestämiselle täyttyvät.

Jos luovuttajaa koskee konkurssimenettely tai muu samankaltainen maksukyvyttömyysmenettely, joka on aloitettu luovuttajan varojen selvittämiseksi toimivaltaisen viranomaisen valvonnassa (joka voi olla toimivaltainen viranomaisen valtuuttama maksukyvyttömyysmenettelyn selvittäjä), jäsenvaltiot voivat toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että siirtyneillä työntekijöillä on asianmukainen edustus siihen asti, kunnes uudet työntekijöiden edustajat on valittu tai nimetty.

Jos yritys, liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa ei säilytä itsenäisyyttään, jäsenvaltiot toteuttavat tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että siirtyneillä työntekijöillä, joilla oli edustajat ennen luovutusta, on

edelleen asianmukainen edustus siihen asti, kunnes työntekijöiden edustus on nimetty tai järjestetty uudelleen kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

2. Jos niiden työntekijöiden edustajien toimikausi, joita luovutus koskee, päättyy luovutuksen seurauksena, edustajilla on edelleen jäsenvaltion lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten tai käytännön mukainen suoja."

Kansallinen lainsäädäntö

9. Espanjan työntekijöiden asemasta annetun lain (Estatuto de los Trabajadores) 67 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Osittaiset vaalit voidaan järjestää [yrityksessä] työntekijöiden irtisanoutumisen tai irtisanomisen jälkeen tai työntekijöiden edustuksen muuttamiseksi työvoiman määrän kasvaessa. Työehtosopimuksissa voidaan määrätä tarvittavista toimenpiteistä työntekijöiden edustuksen mukauttamiseksi, kun yrityksen työvoima vähenee merkittävästi. Jos työehtosopimuksessa ei ole tällaista määräystä, edustuksen mukauttaminen toteutetaan yrityksen ja työntekijöiden edustajien välisellä sopimuksella."

Tosiseikat, pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

10. La Línea de la Concepciónin kunnanjohtajan 25.8.2008 tekemällä päätöksellä 5983/80 lunastettiin tiettyjä kunnan julkisia palveluja koskevat konsessiot ja siirrettiin ne kunnalle. Erityisesti konsession kohteena olevista seuraavista palveluista vastanneiden yritysten henkilökunta siirrettiin kunnalle: i) kunnallisten oppilaitosten huolto- ja vartiointipalvelut, ii) kunnallisten oppilaitosten siivouspalvelut, iii) katujen siivouspalvelu sekä iv) puistojen ja puutarhojen kunnossapitopalvelut.

11. Näistä palveluista oli mainittuun ajankohtaan asti vastannut neljä eri yritystä, jotka toimivat yksityisellä sektorilla. Pääasiassa on vastaajina 20 luonnollista henkilöä, jotka olivat mainituista palveluista vastanneiden yritysten työntekijöiden laillisia edustajia ennen kuin palvelut siirrettiin kunnalle.

12. Vastauksena kyseisten henkilöiden esittämiin lukuisiin vaatimuksiin kunta ilmoitti 10.9.2008, ettei se tunnustanut näiden henkilöiden asemaa työntekijöiden edustajina. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että kyseisten henkilöiden asema evättiin seuraavin perustein: "Vaikka kyseiset työntekijät ovat tällä hetkellä kunnan palveluksessa, on katsottava, että heidän edustukselliset tehtävänsä ovat päättyneet siitä riippumatta,

mitä takeita laissa vahvistetaan tällaisten henkilöiden osalta."

13. Ennakkoratkaisupyynnössä todetaan myös, että pääasian kantaja eli UGT-FSP (kyseisiä työntekijöitä edustava ammattiyhdistys) pyysi vastaajana olevalta kunnalta selvitystä päätökseen. Tämän jälkeen ammattiyhdistys nosti 13.11.2008 Juzgado de lo Social Único de Algecirasissa (Algecirasin sosiaalituomioistuin) kanteen, jossa se vaati kyseistä tuomioistuinta toteamaan muun muassa, että kyseessä olevilla edustajilla on oikeus jatkaa edustajantoimessaan aina toimikauden päättymiseen asti.

14. Ennakkoratkaisupyynnössä kuvataan lyhytsanaisesti tosiseikkoja, jotka liittyvät liiketoimeen, jonka seurauksena kyseiset palvelut siirrettiin takaisin kunnalle.

15. Siinä pelkästään todetaan, että kun kunta oli lunastanut eri julkisia palveluja koskevat konsessiot, näiden palvelujen suorittamisesta konsessioiden lunastamiseen asti vastanneiden yritysten henkilöstöön kuuluvat työntekijät siirrettiin tosiasiallisesti kyseisen kunnan palvelukseen. Kyseessä olivat poikkeuksetta täysin samat työntekijät, joiden työpaikat ovat samat ja jotka jatkavat samoissa työtehtävissä, samoissa työyksiköissä ja saman välittömän työnjohdon alaisuudessa kuin ennen lunastamista ilman, että heidän työsuhteidensa ehtoja olisi merkittävällä tavalla muutettu, ja ainoana erona edeltävään tilanteeseen nähden on se, että nyt heidän ylimpänä työnjohtonaan ovat näistä tehtävistä vastaavat kunnalliset toimihenkilöt (kunnanvaltuutetut tai kunnanjohtaja).

16. Kun kansallinen tuomioistuin mainitsee, että kyseiset työntekijät siirretään uuden työnantajan palvelukseen, se ymmärtääkseni pelkästään toteaa, että kyseiset työntekijät ovat nyt uuden työnantajan palveluksessa. Se ei yritä oikeudenkäynnin tässä vaiheessa ratkaista, missä määrin kyseiset työntekijät ovat sulautuneet uuden työnantajan henkilökuntaan.

17. Ennakkoratkaisupyynnöstä ei käy ilmi, onko kansallinen tuomioistuin ratkaissut kysymystä siitä, pidetäänkö kyseisten palvelujen lunastusta direktiivissä 2001/23 tarkoitettuna luovuttamisena. Siinä ei varsinkaan mainita, siirrettiinkö palvelujen lunastamisjärjestelyjen yhteydessä aineellista omaisuutta tai missä määrin kyseisten palvelujen suorittaminen edellytti tällaisen omaisuuden käyttöä.

18. Koska Juzgado de lo Social Único de Algeciras katsoi, että direktiiviin 2001/23 6 artiklassa mainitun "itsenäisyyden" käsitteen tulkinta oli välttämätön, jotta se voi antaa ratkaisun pääasiassa, se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Täyttyykö [direktiivin 2001/23/EY] 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu itsenäisyyden säilyttämisen edellytys (käsiteltävän asian kaltaisessa) tilanteessa, jossa sen jälkeen, kun kunta on lunastanut useita eri julkisia palveluja koskevia konsessioita, lunastamiseen asti

konsession kohteena olevista palveluista vastanneiden yritysten henkilöstöön kuuluvat työntekijät siirretään kunnan palvelukseen ja integroidaan tämän henkilöstöön, kun kyseessä ovat poikkeuksetta samat työntekijät, joiden työpaikat ovat samat ja jotka jatkavat samoissa työtehtävissä kuin ennen lunastamista, samoissa työyksiköissä ja saman välittömän työnjohdon alaisuudessa (esimiehet) ilman, että heidän työsuhteidensa ehtoja olisi merkittävällä tavalla muutettu, ja kun ainoana erona edeltävään tilanteeseen nähden on se, että nyt heidän ylimpänä työnjohtonaan (välittömän työnjohdon yläpuolella) ovat näistä tehtävistä vastaavat kunnalliset toimihenkilöt (kunnanvaltuutetut tai kunnanjohtaja)?"

Direktiiviin 2001/23 1 artiklassa tarkoitettu "luovutuksen" käsite

19. Virallinen syyttäjä, Espanjan hallitus ja Euroopan komissio ovat toimittaneet kirjalliset huomautukset. Kuulemista ei ole pyydetty eikä järjestetty.

21. Vaikka kansallisen tuomioistuimen esittämä kysymys koskee ainoastaan asioita, jotka liittyvät direktiivin 2001/23 6 artiklassa tarkoitettuun työntekijöiden edustukseen, on myös tarpeen ottaa huomioon 1 artiklan mukainen "luovutuksen" käsite.

Arviointi

Alustavat huomiot

20. Vaikka virallinen syyttäjä arvosteli kansallista tuomioistuinta siitä, että tämä esitti ennakkoratkaisupyynnön (koska hänen mielestään direktiivin 2001/23 6 artiklan 1 kohdan merkitys on erittäin selvä), hän ei kyseenalaista pyynnön asiaankuuluvuutta tai ehdota, että pyyntöä ei voi ottaa tutkittavaksi. Asiassa ei mielestäni ole epäselvyyttä. Pyyntö voidaan selvästi ottaa tutkittavaksi.

22. Tämä johtuu kahdesta syystä. Ensinnäkin kirjallisissa huomautuksissaan Espanjan hallitus epäilee, onko ennakkoratkaisupyynnössä kuvatuissa olosuhteissa itse asiassa tapahtunut direktiivissä tarkoitettua luovutusta. Komissio kehottaa unionin tuomioistuinta jatkamaan asian käsittelyä sillä perusteella, että tällainen luovutus on tapahtunut. Toiseksi mielestäni on olennaista, että ymmärretään, mitä tarkoitetaan 1 artiklan 1 kohdan b alakohdan viittauksella oman "identiteettinsä 'säilyttävään luovutettuun taloudelliseen yksikköön, jotta voidaan kunnolla ymmärtää,

mitä tarkoitetaan 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla ”itsenäisyyden” käsitteellä.

23. Espanjan hallitus tarkastelee huomautuksissaan melko yksityiskohtaisesti unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä siitä, milloin on kyse direktiivissä tarkoitetusta luovutuksesta ja milloin ei. Ymmärtääkseni perusteluissa lähdetään siitä olettamuksesta, että sen määrittämiseksi, säilyttääkö luovutettu yritys 6 artiklassa tarkoitetun itsenäisyytensä, riittää, että määritellään, onko kyse 1 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitetusta yrityksen luovutuksesta.

24. Tarkastelen näiden kahden artiklan välistä suhdetta jäljempänä. [3] Koska on esitetty kysymys, onko pääasiassa kyseessä oleva liiketoimi 1 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettu luovutus, käsittelen aluksi tätä kysymystä.

25. Aikomukseni ei kuitenkaan ole tässä ratkaisuehdotuksessa tarkastella perusteellisesti unionin tuomioistuimen tähänastista oikeuskäytäntöä. Monet julkisasiamiehet ovat tehneet näin, viimeksi julkisasiamies Mengozzi asiassa Klarenberg antamassaan ratkaisuehdotuksessa. [4]

26. Aion pikemminkin viitata lyhyesti lainsäädännössä ja erityisesti unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä mainittuihin tekijöihin, jotka kansallisten tuomioistuinten on otettava huomioon poistaakseen mahdolliset epäilyt siitä, onko käsiteltävänä olevassa tapauksessa kyse luovutuksesta, johon sovelletaan direktiivin 1 artiklan 1 kohdan b alakohtaa, eli yrityksen luovutuksesta. Jollei tähän kysymykseen voida vastata myönteisesti, 6 artiklassa tarkoitettua itsenäisyyttä koskeva kysymys ei ole tarpeen.

27. Työntekijöiden oikeuksista annettuja direktiivejä on yleisesti katsottu voitavan soveltaa ”tapauksissa, joissa yrityksen tai liikkeen toiminnasta vastuussa oleva luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö vaihtuu sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta, jolloin kyseinen henkilö sitoutuu työnantajan velvollisuuksiin yrityksessä tai liikkeessä työskentelevien palkattujen työntekijöiden suhteen”. [5] Tällainen muutos on välttämätön, jotta kyse olisi direktiivissä 2001/23 tarkoitetusta yrityksen luovutuksesta. [6] Tämä ei tietenkään estä työsuhteen siirtämistä edelliseltä työnantajalta uudelle työnantajalle pelkästään omaisuuden siirron yhteydessä, mutta tällaisesta luovutuksesta aiheutuvat seuraukset määritellään pelkästään kansallisessa lainsäädännössä.

3 – Ks. jäljempänä 48 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

4 – Asia C-466/07, tuomio 6.3.2009 (Kok., s. I-803, ratkaisuehdotuksen 20 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

5 – Ks. erityisesti asia 324/86, Tellerup, tuomio 10.2.1988 (Kok., s. 739, Kok. Ep. IX, s. 361, ns. Daddy’s Dance Hall -tapaus, 9 kohta).

6 – Lyhyyden vuoksi käytän tässä ja jäljempänä termiä ”yritys”, jolla tarkoitan myös liikettä taikka yritys- tai liiketoiminnan osaa; ilmaisulla ’direktiivissä tarkoitettu luovutus” tarkoitan puolestaan luovutusta, johon sovelletaan työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta annettuja direktiivejä.

28. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta annettujen direktiivien tarkoitus on turvata työntekijöiden oikeudet työnantajan vaihtuessa, jotta he voivat jäädä luovutuksensaajan palvelukseen luovuttajan kanssa sovittuja vastaavin ehdoin. [7]

29. Direktiivin 2001/23 1 artiklan a alakohdassa tarkoitetun ”sopimukseen perustuvan luovutuksen” muodon osalta tuomioistuin on tulkinnut tätä joustavasti direktiivin tavoitteen mukaisesti, toisin sanoen työntekijöiden aseman turvaamiseksi yrityksen luovutuksen yhteydessä. [8] Näin ollen katson, että se, että omistajanvaihdokseen ja tapahtumien kulkuun käsiteltävänä olevassa tapauksessa vaikutti toimivaltaisen kunnanjohtajan tekemä päätös, ei itsessään estä direktiivin soveltamista.

30. Asiassa Spijkers [9] katsottiin, että ratkaiseva peruste sen toteamiseksi, että kyse on direktiivissä tarkoitetusta luovutuksesta, on se, *säilyttääkö* taloudellinen yksikkö *identiteettinsä* luovutuksen jälkeen. Kyseisen tuomion mukaan (jonka sanamuotoa on toistettu kaikissa myöhemmissä oikeustapauksissa) ”on otettava huomioon kaikki kyseessä olevaa liiketoimea kuvaavat tosiseikat ja erityisesti, millaisesta yrityksestä tai liikkeestä on kysymys, onko rakennuksia, irtaimistoa tai muuta sellaista aineellista liikeomaisuutta luovutettu, minkä arvoinen aineeton omaisuus on luovutushetkellä ollut, onko pääosa henkilöstöstä otettu uuden yrittäjän palvelukseen, onko asiakaskunta siirtynyt liiketoiminnan mukana sekä se, miten samankaltaista ennen luovutusta ja sen jälkeen harjoitettu liiketoiminta on ollut, ja vielä se, kuinka pitkän ajan tämä liiketoiminta mahdollisesti on ollut keskeytyneenä. Nämä piirteet ovat kuitenkin ainoastaan osatekijöitä siinä kokonaisharkinnassa, joka on tarpeen, eikä niitä tämän vuoksi saa arvioida erillisinä”. [10]

31. Asiassa Spijkers annetussa tuomiossa määritetyt tekijät ovat osoittautuneet kestäviksi. On kuitenkin tarpeen ottaa huomioon, millaisesta luovutetusta yrityksestä on kyse, ja kullekin arviointiperusteelle annettava painoarvo välttämättä vaihtelee sen mukaan, millaisesta liiketoiminnasta on kyse, sekä käytettyjen tuotantomenetelmien tai toimintatapojen mukaan. [11] Asiassa Schmidt [12] vuonna 1994 annetusta tuomiosta lähtien oikeuskäytännössä on toistuvasti edellytetty, että tutkitaan perusteellisesti seikat, jotka liittyvät luovutuksiin, joihin sisältyy ulkoistettuja toimia, kuten pääasiassa käsiteltävänä olevassa asiassa. Oikeuskäytännöstä, jossa

7 – Ks. asia C-396/07, Juuri, tuomio 27.11.2008 (Kok., s. I-8883, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Ks. myös direktiivin 2001/23 johdanto-osan kolmas perustelukappale.

8 – Ks. asia C-458/05, Jouini ym., tuomio 13.9.2007 (Kok., s. I-7301, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

9 – Asia 24/85, tuomio 18.3.1986 (Kok., s. 1119).

10 – Tuomion 11 ja 13 kohta.

11 – Ks. tästä yhdistetyt asiat C-173/96 ja C-247/96, Hidalgo ym., tuomio 10.12.1998 (Kok., s. I-8237, 31 kohta).

12 – Asia C-392/92, tuomio 14.4.1994 (Kok., s. I-1311, Kok. Ep. XV, s. I-111).

näitä kysymyksiä on käsitelty, voidaan johtaa seuraavat periaatteet.

32. Ensinnäkin on selvää, että direktiivissä tarkoitettu luovutus voi tapahtua, vaikka luovuttaja on julkisen sektorin elin [13] tai vaikka kyseessä olevaan luovutukseen sisältyy palveluja, jotka on ulkoistettu yksityiselle sektorille. [14] Työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta annettuja direktiivejä sovelletaan myös, vaikka kyseessä oleva toiminta on luovuttavan yrityksen kannalta oheistoimintaa, joka ei liity yrityksen tarkoitukseen. [15]

33. Myöskään se seikka, että luovutuksen yhteydessä entinen toimeksiantaja siirtää yksityisen yrityksen tai yksityisten yritysten suoritettavaksi aiemmin annetut palvelut takaisin itselleen, ei merkitse, ettei kyseessä olisi direktiivissä tarkoitettu luovutus. [16] Näin on myös silloin, kun kyseessä on voittoa tavoittelematon toiminta. On selvää, että tällainen toiminta voi olla työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta annetuissa direktiiveissä tarkoitettua taloudellista toimintaa. [17]

34. Lisäksi oikeuskäytännössä on todettu, että tapauksissa, joissa toimia on ulkoistettu, asiassa Spijkers annettu vaatimus, jonka mukaan on otettava huomioon, onko yrityksen aineellista omaisuutta luovutettu, voi olla epärealistinen. Syy tähän on yksinkertainen. On mahdollista, että yrityksillä, jotka harjoittavat tämäntapaista toimintaa, ei ole omaisuutta, tai niillä on vain sellaista omaisuutta, jonka merkitys yrityksen kokonaistoiminnan kannalta on olematon. Näin ollen asiassa Schmidt katsottiin, että ”tästä ei voida kuitenkaan päätellä, että ilman omaisuuden luovutusta, kyseessä ei voi olla yrityksen luovutus’. [18] Edelleen asiassa Süzen [19] annetussa tuomiossa katsottiin, että ’näin ollen erityisesti silloin, kun taloudellinen kokonaisuus voi tietyillä toimialoilla toimia ilman, että sillä olisi huomattavaa aineellista tai aineetonta omaisuutta, tällaisen kokonaisuuden identiteetin säilyminen sitä koskevan toimenpiteen jälkeenkin ei oletettavastikaan voi riippua tällaisten omaisuuserien luovutuksesta”. [20]

35. Tämä ei tarkoita, ettei omaisuudella ole milloinkaan merkitystä sellaisissa tapauksissa, joihin liittyy ulkoistettujen palvelujen luovutus. Kyseisten palvelujen on oltava työvoimavaltaisia, jotta edellä 33 kohdassa mainittua periaatetta voidaan soveltaa. Vastaavasti on niin, että jos palveluntarjoajan toiminta edellyttää huomattavan kaluston ja laitteiden käyttöä, eikä toimintaa voida pitää erityisen työvoimavaltaisena, se seikka, ettei tällaista omaisuutta ole merkittävässä määrin siirtynyt, merkitsee, ettei luovutetun

13 – Ks. asia C-175/99, Mayeur, tuomio 26.9.2000 (Kok., s. I-7755, 33 kohta) ja direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdan c alakohta.

14 – Edellä alaviitteessä 12 mainittu asia Schmidt, tuomion 20 kohta.

15 – Ibid., 14 kohta. Ks. myös direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdan c alakohta.

16 – Yhdistetyt asiat C-127/96, C-229/96 ja C-74/97, Hernández Vidal ym., tuomio 10.12.1998 (Kok., s. I-8179, 35 kohta).

17 – Ks. edellä alaviitteessä 13 mainittu asia Mayeur, tuomion 40 kohta.

18 – Tuomion 16 kohta. On vaikeaa kuvitella, että yrityksen luovutukseen voisi liittyä vähemmän aineellista omaisuutta kuin kyseisessä tapauksessa.

19 – Asia C-13/95, tuomio 11.11.1997 (Kok., s. I-1259).

20 – Tuomion 18 kohta.

kokonaisuuden voida katsoa säilyttävän identiteettiään. [21]

36. Vastaavasti kyseessä olevan luovutuksen on kussakin tapauksessa koskettava taloudellista kokonaisuutta, joka on järjestetty vakiintuneella tavalla, toisin sanoen ”henkilöiden ja muiden tuotannontekijöiden muodostamaa organisoitua kokonaisuutta, jonka avulla voidaan harjoittaa omaan tavoitteeseensa tähtäävää taloudellista toimintaa”. [22]

37. Se seikka, että toimeksiantaja antaa liikkeen tai yrityksen toiminnassa käytetyt tuotantovälineet alkuperäisen palveluntarjoajan käyttöön ja myöhemmin luovutuksensaajan käyttöön osana luovutusjärjestelyjä, ei merkitse, ettei luovutus olisi direktiivissä tarkoitettu luovutus. [23] Se seikka, että kyseessä olevat tuotantovälineet on tarkoitettu toimeksisaajan ”itsenäistä taloudellista hyväksikäyttöä varten” joko ennen luovutusta tai sen jälkeen, ei ole olennainen. [24]

38. Se seikka, että kyseessä olevan liikkeen tai yrityksen koko työvoima on siirtynyt osana luovutusta, saattaa olla merkityksellinen tekijä, joka on otettava huomioon erityisesti, jos – kuten käsiteltävänä olevassa asiassa – kyseessä oleva toiminta on todennäköisesti työvoimavaltaista. Sillä ei kuitenkaan voi olla ratkaisevaa merkitystä. [25]

39. Haluan kuitenkin tehdä selväksi, että kun puhutaan kyseessä olevassa toiminnassa käytettävästä mahdollisesta omaisuudesta, kalustoilla, koneilla ja/tai laitteilla, joita todella käytetään kyseisten palvelujen tuottamiseen, on merkitystä. Toisin kuin Espanjan hallitus esittää huomautuksissaan, sillä seikalla, ettei pääasiassa käsiteltävässä asiassa luovutettu *palvelujen tuottamiseen liittyvää* omaisuutta, kuten koulurakennuksia, katuja tai kunnan puistoja, ei ole minkäänlaista merkitystä asiassa.

40. Kansallisen tuomioistuimen – ei unionin tuomioistuimen – tehtävänä on arvioida tosiseikkoja näiden perusteiden pohjalta ja ratkaista, onko direktiivissä tarkoitettu luovutus tapahtunut. Jos kansallinen tuomioistuin ei ole vielä tehnyt tällaista arviota, sen on tehtävä arvio ennen tämän ratkaisuehdotuksen loppuosassa esitettyjen kysymysten ratkaisemista.

21 – Asia C-172/99, Liikenne, tuomio 25.1.2001 (Kok., s. I-745, 39 ja 42 kohta).

22 – Ks. edellä alaviitteessä 13 mainittu asia Mayeur, tuomion 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen. Ks. myös direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdan b alakohta.

23 – Asia C-340/01, Abler, tuomio 20.11.2003 (Kok., s. I-14023, 43 kohta).

24 – Yhdistetyt asiat C-232/04 ja C-233/04, Güney-Görres ja Demir, tuomio 15.12.2005 (Kok., s. I-11237, 41 kohta).

25 – Ks. julkisasiamies La Pergolan ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 19 mainitussa asiassa, ratkaisuehdotuksen 10 kohta. Ks. myös julkisasiamies Cosmasin ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 16 mainitussa asiassa Hernández Vidal ym., ratkaisuehdotuksen 80 kohta.

Direktiivin 2001/23 6 artiklassa tarkoitettu ”itsenäisyyden” käsite

41. Vaikka työntekijöiden oikeuksista annettujen direktiivien 1 artiklassa tarkoitetusta ”luovutuksen ’käsitteestä on huomattavan paljon oikeuskäytäntöä, tämä on ensimmäinen kerta, kun unionin tuomioistunta on pyydetty tulkitsemaan käsitettä ’itsenäisyys” direktiivin 2001/23 6 artiklassa tarkoitetun työntekijöiden edustuksen yhteydessä.

42. On selvää, että työntekijöiden edustuksen merkitys on tärkeä työntekijöiden oikeuksista annettujen direktiivien soveltamisessa ja myös laajemmin Euroopan unionin sosiaalipolitiikan yhteydessä. Tällainen edustus on erittäin tärkeä, jotta varmistetaan ”tiedottaminen työntekijöille ja työntekijöiden kuuleminen’, jota EY 137 artiklassa pyritään edistämään ja joka on olennainen osan EY 136 artiklan mukaista ’työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua”.[26]

43. Työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta annettujen direktiivien lisäksi yhteisön lainsäädäntöelin on antanut muuta sekundaarilainsäädäntöä, jossa työntekijöiden edustuksen merkitys on ilmeinen. Erityisesti direktiivissä 2002/14/EY säädetään tiedottamisesta ja/tai kuulemisesta asianmukaisella tasolla ”yrityksen – – toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta’, ’yrityksen – – työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina” ja ”päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsopimussuhteita – –”.[27] Kyseisen direktiivin 2 artiklan c alakohdasta käy selvästi ilmi, että tiedottaminen ja kuuleminen koskevat direktiivin 2001/23 soveltamisalaan kuuluvia asioita.[28]

44. Työntekijöiden edustuksen merkitys käy ilmi myös tuomioistuimen oikeuskäytännöstä. Yhdistetyissä asioissa Maurissen ja Union syndicale vastaan Euroopan

26 – Samanlaisia periaatteita sisältyy esim. työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan, jonka 7, 17 ja 18 artiklaan viitataan direktiivin 2001/23 johdantoosan viidennessä perustelukappaleessa (ks. edellä 3 kohta).

27 – Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY (EYVL L 80, s. 29) 2 artiklan a, b ja c alakohta.

28 – Ks. myös eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöön ottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22.9.1994 annettu neuvoston direktiivi 94/45/EY (EYVL L 254, s. 64), eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 8.10.2001 annettu neuvoston direktiivi 2001/86/EY (EYVL L 294, s. 22) sekä eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 22.7.2003 annettu neuvoston direktiivi 2003/72/EY (EUVL L 207, s. 25) sekä työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annettu neuvoston direktiivi 98/59/EY (EYVL 1998 L 225, s. 16).

yhteisöjen tilintarkastustuomioistuin [29] katsottiin, että ”vapaus osallistua ammattijärjestöjen toimintaan on yleinen työoikeudellinen oikeusperiaate”. [30] Asiassa komissio vastaan Yhdistynyt kuningaskunta [31] todettiin, että jäsenvaltion velvollisuutena on varmistaa, että kansallisessa oikeusjärjestyksessä määrätään työntekijöiden edustajien nimeämisestä sovellettaessa direktiivin 77/187 yrityksen luovutuksen yhteydessä tietojen antamista ja neuvottelua koskevia 6 artiklan säännöksiä (nykyisin direktiivin 2001/23 7 artikla). [32]

Direktiivin 2001/23 soveltaminen luovutettuun yritykseen

45. Jotta direktiiviä 2001/23 voidaan soveltaa luovutukseen, luovutetun yrityksen, liikkeen tai liiketoiminnan osan on *säilytettävä identiteettinsä välittömästi luovutuksen jälkeen* edellä 26–39 kohdassa mainittujen perusteiden mukaisesti. Direktiivissä ei kuitenkaan vaadita, että luovutettu yritys säilyy muuttumattomana ainiaan. Siinä pelkästään vahvistetaan tietyt erityissäännökset, joita työnantajan on noudatettava siirtyneiden työntekijöiden oikeuksien suojaamiseksi.

46. Uuden työnantajan tekemät mahdolliset muutokset luovutettuun yksikköön voivat olla pelkästään kosmeettisia. Jos näin on, niiden mahdollinen vaikutus kyseessä olevaan työvoimaan on todennäköisesti vähäinen. Muissa tapauksissa muutosten vaikutus voi olla syvällisempi. Työnantaja, jolle yritys on äskettäin siirtynyt direktiivissä tarkoitetun luovutuksen seurauksena, voi hyvinkin haluta tehdä merkittäviä rakenneuudistuksia. Siirtyneet työntekijät saattavat olla erittäin kiinnostuneita – tai jopa huolestuneita – tällaisista toimenpiteistä. Näissä olosuhteissa työntekijöiden edustajien rooli on erittäin tärkeä. [33] Tässä yhteydessä on merkittävää, että direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdassa todetaan, että uuden työnantajan on noudatettava siirtyneisiin työntekijöihin sovellettavia työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja vähintään vuoden ajan luovutuksen jälkeen.

29 – Yhdistetyt asiat C-193/87 ja C-194/87, tuomio 18.1.1990 (Kok., s. I-95).

30 – Tuomion 21 kohta.

31 – Asia C-382/92, tuomio 8.6.1994 (Kok., s. I-2435).

32 – Tuomion 24 kohta.

33 – Tässä yhteydessä on muistettava, että direktiivissä ei todeta, ettei siirrettyjä työntekijöitä voitaisi milloinkaan missään olosuhteissa irtisanoa; 4 artiklan 1 kohdassa nimenomaisesti todetaan, että ”tämä säännös ei estä irtisanomisia työvoiman muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä”.

47. Direktiivin 6 artiklassa olevaa viittausta itsenäisyytensä säilyttävään yritykseen tai liikkeeseen on tulkittava tätä taustaa vasten.

Onko direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdan b alakohdassa mainittua ”identiteetin ’käsitettä sekä 6 artiklassa mainittua ’itsenäisyyden” käsitettä tulkittava samalla tavalla?

48. Espanjan hallitus toteaa, että direktiivin 2001/23 6 artiklan ”itsenäisyyden ’käsitettä on tulkittava siten, että se vastaa ilmaisua tai on yhtä kuin ilmaisu ’luovutus”, jossa luovutettu taloudellinen toiminta ”säilyttää identiteettinsä” ja joka on näin ollen 1 artiklassa tarkoitettu luovutus.

49. En voi yhtyä tähän väitteeseen.

50. On selvää 6 artiklan sanamuodon perusteella, että 6 artiklassa tarkoitetulla ”itsenäisyydellä ’ja 1 artiklassa tarkoitetulla ’identiteetillä” ei voida tarkoittaa samaa. Muussa tapauksessa 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan alkusanoilla (”*jos* yritys, liike taikka yritys- ja liiketoiminnan osa *säilyttää itsenäisyytensä*” [34]) ja 6 artiklan 1 kohdan neljännen alakohdan viittauksella tilanteeseen, jossa yritys *ei* säilytä itsenäisyyttään, ei olisi järkevää merkitystä. [35]

51. On selvää, että kysymys siitä, onko yritys säilyttänyt 6 artiklassa tarkoitetun itsenäisyytensä, on ratkaistava *sen jälkeen, kun on päätetty,* että direktiivin 1 artiklassa tarkoitettu luovutus on tapahtunut.

52. Tästä seuraa, että käsitteelle ”itsenäisyys ’on annettava eri tulkinta. Sitä ei voida tulkita pelkästään siten, että sille annetaan sama merkitys kun 1 artiklan 1 kohdan b alakohdan käsitteelle ’identiteetti”.

53. Oletetaan, että identiteettinsä säilyttävä yritys luovutetaan (ja näin toteutuu direktiivin 1 artiklan 1 kohdan b alakohdassa sekä 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu luovutus). Mitä tapahtuu seuraavaksi? Mielestäni on kaksi vaihtoehtoa. Luovutuksen jälkeen luovutettu yksikkö joko hajotetaan ja sulautetaan luovutuksensaajan liiketoimintaan tai se jatkaa toimintaansa yksilöitävissä olevana yksikkönä luovutuksensaajan yrityksessä.

34 – Kursivointi tässä.

35 – Ks. tästä edellä alaviitteessä 4 mainittu asia Klarenberg, tuomion 50 kohta. On selvästi tarkoitus, että kyseisen kohdan loppusanat koskevat sekä tapauksia, joissa luovutettu taloudellinen yksikkö säilyttää itsenäisyytensä (6 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta), että tapauksia, joissa yksikkö ei säilytä itsenäisyyttään (6 artiklan 1 kohdan neljäs alakohta).

54. Mielestäni 6 artiklassa tarkoitetun ”itsenäisyyden ’käsitteen määrittelyä täytyy lähestyä tästä näkökulmasta. Valitusta tulkinnasta täytyy kuitenkin käydä ilmi työntekijöiden edustuksen olennainen merkitys minkä tahansa yrityksen tai liikkeen toiminnassa.[36] Tulkinnassa on otettava huomioon direktiivin 2001/23 tavoite, jonka mukaan luovutuksen ei pitäisi vaikuttaa siirtyneiden työntekijöiden ’työehtoihin” (termin yleisessä merkityksessä), sikäli kuin se on käytännössä mahdollista. Siinä on myös otettava huomioon toiminnan todellisuus eli se, että luovutuksen jälkeen uusi työnantaja voi tehdä organisatorisia muutoksia. Tuloksena voi olla se, ettei enää ole järkevää tai tarkoituksenmukaista säilyttää siirtyneiden työtekijöiden osalta erillistä edustusta työvoiman etujen turvaamiseksi.

55. Muistiossaan vuodelta 1997[37] komissio totesi, että itsenäisyyden vaatimus täyttyy, jos luovutettu liike ”on olemassa erillisenä yksikkönä eikä ole sulautunut suurempaan rakenteeseen’.[38] Komissio omaksui melkein samanlaisen lähestymistavan vuoden 2007 kertomuksessa,[39] jossa käytetään ilmaisua ’jatkaa toimintaansa erillisenä tuotantoyksikkönä eikä sulaudu monimutkaisempaan rakenteeseen”.[40]

56. Komissio ehdottaa esillä olevaan asiaan liittyvissä kirjallisissa huomautuksissaan hieman kattavampaa arviointiperustetta. Komissio esittää viitaten asiaan Klarenberg,[41] että yksikön itsenäisyys voidaan määrittää sen perusteella, säilyykö luovuttajan luovutetuille tuotannontekijöille asettama erityinen organisaatiorakenne. Vastaavasti yksikkö ei säilytä itsenäisyyttään, jos – vaikka se toiminnallinen yhteys säilyy, joka koskee näiden tuotannontekijöiden keskinäistä riippuvaisuutta ja niiden toisiaan täydentävää luonnetta (tällainen yhteys vaaditaan, jotta luovutettu yksikkö säilyttää identiteettinsä luovutuksen jälkeen) – nämä tuotannontekijät sisällytetään uuteen ja erilliseen organisaatiorakenteeseen luovutuksen jälkeen.

57. Komissio toteaa, että tällainen lähestymistapa on yhdenmukainen 6 artiklan tavoitteiden kanssa. Kyseisessä artiklassa työntekijöiden edustajien toimikauden ja tehtävien jatkuminen riippuu yksikön itsenäisyyden säilymisestä, koska jos itsenäisyys häviää,

36 – Ks. edellä 42–44 kohta.

37 – Komission muistio 4.3.1997 työntekijöiden saavutetuista oikeuksista yrityksen luovutuksen yhteydessä (KOM(97) 85 lopullinen).

38 – Muistion 2.7 kohta.

39 – Komission kertomus, annettu 18.6.2007, neuvoston direktiivistä 2001/23/EY (KOM(2007) 334 lopullinen).

40 – Mielestäni sanamuodon vähäisellä muutoksella näissä kahdessa komission asiakirjassa ei ole merkitystä (ainakaan englanninkielisessä tekstissä). Asiakirjojen ranskankieliset versiot ovat käytännön syistä samat.

41 – Mainittu edellä alaviitteessä 4. Ks. 47 ja 48 kohta.

kyseiset työntekijät sulautuvat luovutuksensaajan yrityksen organisaatioon ja olemassa olevaan henkilöstöön, jolla on jo omat edustajansa. Ei ole järkevää, että työntekijöillä olisi eri edustajat, jotka suorittaisivat samoja palveluja ja joiden tehtävät olisivat samat. Tällä voisi olla kielteisiä vaikutuksia ja tämä saattaisi aiheuttaa ristiriitoja. On yhtä selvää, että pelkästään se, että yrityksestä viime kädessä vastuussa olevat henkilöt korvataan, ei aiheuta tämäntapaisia kysymyksiä. Näin ollen tämä ei oikeuta päättämään kyseisten edustajien toimikautta.

58. Komissio toteaa lisäksi, että sen ehdottama tulkinta on välttämätön, jotta direktiivin 2001/23 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdalla olisi käytännön vaikutus. Loppujen lopuksi yrityksen luovutukseen liittyy lähes aina viime kädessä vastuussa olevien henkilöiden korvaaminen.

59. Olen tästä samaa mieltä komission kanssa yhdellä tärkeällä varauksella. Mielestäni on olennaista, että määrittelyssä otetaan huomioon kyseessä olevan yksikön organisatorinen todellisuus luovutuksen jälkeen. Puhtaasti kosmeettinen muutos ei vaikuta kyseiseen todellisuuteen. Ei myöskään vähäinen muutos, joka ei olennaisesti vaikuta organisatoriseen rakenteeseen. Jos kosmeettisen tai vähäisen muutoksen katsotaan kuitenkin olevan riittävä heikentämään luovutetun yksikön itsenäisyyttä, häikäilemättömän työnantajan olisi helppo estää siirrettyjen työntekijöiden edustajien toimikauden jatkuminen. Tämä olisi direktiivin 2001/23 hengen ja tavoitteiden vastaista.

60. Espanjan hallitus toteaa, että yksi tekijä, joka on otettava huomioon, kun pyritään määrittämään, säilyykö itsenäisyys luovutuksen jälkeen, on kyseiset edustajat valinneen työvoiman identiteetti. Toisin sanoen – siten kuin asian ymmärrän – on niin, että jos tunnistettavissa oleva työntekijöiden ryhmä on valinnut edustajat ennen luovutusta, ja kyseinen ryhmä säilyy erillisenä yksikkönä luovutuksen jälkeen, voidaan päätellä, että itsenäisyys säilyy.

61. Olen samaa mieltä siitä, että tällainen määrittelyperuste voi olla käytännössä hyödyllinen, mikäli sitä sovelletaan varovaisesti. Olisi kuitenkin väärin edellyttää esimerkiksi identiteetin säilymistä täysin. Espanjan hallituksen mukaan kansallisessa lainsäädännössä, jossa säädetään edustajien toimikaudesta, säädetään neljän vuoden toimikaudesta.[42] Monissa tapauksissa on oltava mahdollista, että kyseisten työntekijöiden ryhmän rakenne muuttuu – vaikka ei täysin toisenlaiseksi niin

42 – Espanjan työntekijöiden asemasta annetun lain 67 §:n 3 momentti.

kuitenkin vähintään merkittävästi – siihen mennessä, kun yritys on luovutettu.

62. Edellä esitetyn perusteella voidaan vastata kansallisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen eli siihen, mitä tarkoitetaan direktiivin 2001/23 6 artiklassa tarkoitetulla termillä ”itsenäisyys”. Jotta voin antaa hyödyllisen vastauksen kansalliselle tuomioistuimelle ja käsitellä riittävästi Espanjan hallituksen esille tuomia eri tekijöitä, on kuitenkin tarpeen tarkastella 6 artiklaa kokonaisuudessaan: erityisesti eri olosuhteita, joissa työntekijöiden edustus jatkuu direktiivissä tarkoitetun luovutuksen jälkeen ja jos se jatkuu, millä ehdoin.

Direktiivin 6 artiklan rakenne

63. Direktiivin 2001/23 6 artikla on jaettu viiteen osaan (joista ensimmäiset neljä ovat 6 artiklan 1 kohdan alakohtia ja viimeinen 6 artiklan 2 kohta). Ensimmäistä osaa sovelletaan, kun yritys säilyttää itsenäisyytensä luovutuksen jälkeen. Siinä tapauksessa ”niiden työntekijöiden edustajat tai edustus, joita luovutus koskee, säilyttävät jäsenvaltioiden lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten tai sopimuksen nojalla ennen luovutuspäivää vallinneiden ehtojen ja olosuhteiden mukaisen asemansa ja niiden mukaiset tehtävänsä” (6 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta). Toisin sanoen on niin, että jos yritys säilyttää itsenäisyytensä, sovelletaan tätä järjestelyä. Siirtyneiden työntekijöiden edustus säilyy luovutuksen jälkeen täsmälleen samanlaisena kuin ennen luovutusta tällaiseen edustukseen sovellettavien kansallisten sääntöjen nojalla.

64. Tähän osaan sovelletaan kuitenkin kahta poikkeusta. Toinen niistä johtuu 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan sanoista ”edellyttäen, että työntekijöiden edustuksen perustamisen kannalta tarpeelliset ehdot täyttyvät”. Tarkastelen tätä poikkeusta jäljempänä. [43]

65. Toinen osa on myös poikkeus ensimmäisestä osasta. Sitä sovelletaan, jos asiaa koskevien kansallisten säännösten tai käytännön tai siirtyneiden työntekijöiden edustajien kanssa tehdyn sopimuksen mukaiset ”edellytykset työntekijöiden edustajien uudelle nimeämiselle tai työntekijöiden edustuksen uudelleen

43 – Ks. jäljempänä 70 ja 74 kohta.

järjestämiselle täyttyvät" (6 artiklan 1 kohdan toinen alakohta). Tällaisessa tapauksessa ensimmäisen alakohdan säännöksiä ei sovelleta. Syy tähän on ilmeinen. Koska kyseisten työntekijöiden etuja ajavat uudet edustajat, ei ole enää tarpeen säilyttää entisten edustajien asemaa ja tehtäviä. Näin ollen ensimmäisessä osassa mainittu edellytys ei täyty.

66. Kolmatta osaa sovelletaan ainoastaan silloin, kun luovuttaja on maksukyvytön. Tällöin jäsenvaltiot "voivat" toteuttaa toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on asianmukainen edustus siihen asti, kunnes uudet edustajat on valittu tai nimetty luovutuksen jälkeen (6 artiklan 1 kohdan kolmas alakohta). Koska kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa ei ole kyse maksukyvyttömyydestä, en tarkastele tätä kysymystä enempää.

67. Neljättä osaa sovelletaan, kun luovutettu yritys, liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa ei säilytä itsenäisyyttään. Jos kyse on tästä, jäsenvaltioiden velvollisuutena on toteuttaa tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että siirtyneillä työntekijöillä, joilla oli edustajat ennen luovutusta, on edelleen asianmukainen edustus siihen asti, kunnes työntekijöiden edustus on nimetty tai järjestetty uudelleen (6 artiklan 1 kohdan neljäs alakohta).

68. Tähän saakka 6 artiklan rakenne on selvä. Lukuun ottamatta maksukyvyttömyyttä koskevia tapauksia, jokaisessa tapauksessa, jossa on kyse direktiivissä tarkoitetusta luovutuksesta, työntekijöillä on oltava asianmukainen edustus luovutuksen jälkeen. Tämä edustus voidaan järjestää i) jatkamalla olemassa olevaa edustusta (jos yritys säilyttää itsenäisyytensä ja uuden edustuksen ehdot eivät täyty) tai ii) (jos nämä ehdot täyttyvät) uudella edustuksella tai iii) (jos yritys ei säilytä itsenäisyyttään) toteuttamalla toimenpiteitä, jolloin työntekijöillä on edelleen asianmukainen edustus siihen asti, kunnes edustus on järjestetty uudelleen tai edustajat on nimetty uudelleen.

69. Tietyissä tapauksissa on kuitenkin sovelletaan eräällä tavalla alhaisempaa suojelun tasoa.

70. Viides osa koskee 6 artiklan 2 kohdassa kuvattua tilannetta. Sitä sovelletaan, jos työntekijöiden edustajien toimikausi päättyy "luovutuksen seurauksena'. Tällaisessa tilanteessa jäsenvaltioiden velvollisuutena on varmistaa, että siirtyneiden työntekijöiden edustajilla on edelleen kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukainen suoja. Esimerkki tilanteesta, jossa tätä säännöstä sovelletaan, on 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdassa mainittu poikkeus, jossa työntekijöiden edustuksen säilymiseksi vaaditaan, että

’työntekijöiden edustuksen perustamisen kannalta tarpeelliset ehdot täyttyvät”.

71. Säännös on tarpeen, koska työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta annetuilla direktiiveillä on (tai oli) tarkoitus ainoastaan osittain yhdenmukaistaa jäsenvaltioiden työlainsäädäntöjä. [44] Kun otetaan huomioon suuret erot jäsenvaltioiden tämän alan laeissa ja käytännöissä, vain osittainen yhdenmukaistaminen on mahdollista. Tämä ilmenee esimerkiksi direktiivin 2001/86/EY johdanto-osan viidennestä perustelukappaleesta, [45] jossa todetaan, että ”jäsenvaltioissa on hyvin erilaisia sääntöjä ja käytäntöjä henkilöstön edustajien osallistumisesta yhtiöiden päätöksentekoon”.

72. Tämän seurauksena direktiiviä 2001/23 voidaan soveltaa eri lailla eri tilanteissa – erityisesti jos, kuten käsiteltävänä olevassa asiassa, luovutuksen toinen osapuoli on julkisen sektorin elin. Näin ollen asiassa Mayeur yhteisöjen tuomioistuinta pyydettiin puuttumaan tilanteeseen, jossa toiminta luovutettiin julkisen sektorin työnantajalle, mikä johti pääasian kantajan irtisanomiseen. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että direktiiviä sovelletaan luovutukseen. Se ei kuitenkaan katsonut, että jos kansallisen lainsäädännön mukaan työsopimus voidaan irtisanoa, kun kyse on luovutuksesta yksityiseltä sektorilta julkiselle sektorille, tällainen säännös olisi ristiriidassa direktiivin 77/187 kanssa. Se pikemminkin katsoi, että kyseisen kansallisen lain nojalla tapahtuva irtisanominen merkitsee nykyisen direktiivin 2001/23 4 artiklan 2 kohdan mukaista olennaista työehtojen muutosta, joten uuden, julkisen sektorin työnantajan katsotaan olevan vastuussa irtisanomisesta. [46]

73. Vastaavasti asiassa Delahaye, [47] jossa työntekijän palkkaa alennettiin, kun yksityisen sektorin toiminta luovutettiin julkisen sektorin työantajalle, ja luovutukseen sovellettiin kansallisia sääntöjä, todettiin, että direktiivi 77/187 ei estä sellaisten kansallisten sääntöjen soveltamista, joissa määrätään yksityisoikeudellisten työsopimusten päättymisestä niissä tilanteissa, joissa toiminta luovutetaan julkisoikeudelliselle oikeushenkilölle. Lisäksi tuomiossa katsottiin, että asiaa on arvioitava samalla tavalla silloin, kun valtion toimihenkilöiden asemaa koskevien kansallisten sääntöjen soveltamisesta seuraa niiden

44 – Ks. direktiivistä 77/187 mm. edellä alaviitteessä 5 mainittu Daddy’s Dance Hall -tapaus, tuomion 16 kohta ja asia C-4/01, Martin ym., tuomio 6.11.2003 (Kok., s. I-12859, 41 kohta). Ks. direktiivistä 2001/23 edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Juuri, tuomion 23 kohta.

45 – Mainittu edellä alaviitteessä 28.

46 – Tuomion 56 kohta.

47 – Asia C-425/02, tuomio 11.11.2004 (Kok., s. I-10823).

työntekijöiden, joita luovutus koskee, palkan aleneminen. [48]

74. Yhtä lailla kuin kansalliset säännöt, joiden soveltaminen voi johtaa siihen, että direktiivissä tarkoitetun luovutuksen jälkeen työntekijöille maksettavaa palkkaa alennetaan tai että työntekijä voidaan irtisanoa edellyttäen, että asianmukaisia suojatoimenpiteitä sovelletaan, eivät ole ristiriidassa direktiivin 2001/23 kanssa, direktiivi ei myöskään estä sellaisten kansallisten sääntöjen soveltamista, jotka voivat suoraan tai epäsuorasti estää työntekijöiden edustusjärjestelmän siirtymisen. Näin voi esimerkiksi tapahtua joissakin kansallisissa oikeusjärjestelmissä, joissa julkisen sektorin työntekijöiden edustusta koskevat säännöt eroavat yksityisen sektorin työntekijöihin sovellettavista säännöistä. Tämä on 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan lopussa olevan poikkeuksen tarkoitus.

75. Tämä ei tietenkään tarkoita, että tällaisissa tilanteissa kyseiset työntekijät ovat kokonaan vailla suojaa. Direktiivin 6 artiklan 2 kohdassa varmistetaan, että näin ei tapahdu. Kussakin tapauksessa annettavasta suojasta ja asiaa koskevien säännösten soveltamisesta päätetään kuitenkin kunkin jäsenvaltion lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

76. Lopuksi tarkastelen kahta Espanjan hallituksen esittämää väitettä.

48 – Tuomion 32 ja 33 kohta.

Työntekijöiden kaksinkertainen edustus

77. Ensinnäkin Espanjan hallitus väittää, että jos direktiivin 2001/23 6 artiklan 1 kohdan käsitettä ”itsenäisyys” tulkittaisiin siten, että työntekijöiden olemassa oleva edustus säilyisi käsiteltävänä olevassa tapauksessa, tämä johtaisi siihen, että uuden työnantajan työntekijöillä olisi kaksinkertainen edustus. Kun otetaan huomioon, että olemassa oleva työvoima on jo asianmukaisesti edustettu, tämä aiheuttaisi vakavia käytännön ongelmia. Tällainen tulos ei näin ollen voi olla hyväksyttävä.

78. Jos ja siinä määrin kun tuollaiseen todelliseen tilanteeseen sovelletaan 6 artiklan 1 kohtaa, tällainen kaksinkertainen edustus on 6 artiklan 1 kohdan väistämätön seuraus, ja työnantajan on yksinkertaisesti hyväksyttävä se.

79. Jos kuitenkin todelliseen tilanteeseen sovelletaan 6 artiklan 1 kohdan toista tai neljättä alakohtaa tai 6 artiklan 2 kohtaa, kaksinkertaista edustusta koskeva kysymys ei tule esiin, tai jos se tulee esiin, sen kesto olisi suhteellisen lyhyt.

80. Espanjan hallituksen ensimmäinen väite on näin ollen hylättävä.

Syrjintä ja yhdenvertaisen kohtelun periaate, oikeus osallistua ammattijärjestöjen toimintaan ja tarve ottaa huomion luovutuksensaajan edut

81. Toiseksi Espanjan hallitus väittää, että jos oletetaan, että itsenäisyys säilyy esillä olevassa asiassa, tulos syrjisi uuden työnantajan olemassa olevien työntekijöiden edustajia ja ammattijärjestöjen edustajia. Jos luovutuksen jälkeen ei järjestetä uusia vaaleja, tämä johtaisi organisatoriseen epätasapainoon uuden työnantajan organisaatiossa, mikä olisi vahingollista sekä ammattijärjestölle, joka on jo edustettuna kyseisessä yksikössä, että kyseisten työntekijöiden laillisille edustajille. Tällainen epätasapaino olisi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastainen ja heikentäisi olemassa olevien työntekijöiden laillisten edustajien vapautta osallistua ammattijärjestöjen toimintaan. Lisäksi tällaisessa tuloksessa ei otettaisi huomioon uudelle työnantajalle aiheutuvaa taloudellista vahinkoa, joka aiheutuisi tarpeesta osoittaa siirtyneiden työntekijöiden edustajille ennakkoratkaisupyynnössä mainittuja ”työtunteja edunvalvontatehtäviin”. [49]

82. En voi hyväksyä näitä väitteitä.

83. On totta, että direktiivin 2001/23 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan soveltaminen siirtyneisiin työntekijöihin voi johtaa Espanjan hallitukseen kutsumaan ”organisatoriseen epätasapainoon” uuden työnantajan organisaatiossa. Kyseessä olevien työntekijöiden edustuksen siirtäminen voisi todellakin johtaa uuden työnantajan palveluksessa jo olevien työntekijöiden edustukseen liittyvän hallinnollisen rasituksen lisääntymiseen.

84. Tällaista vaikutusta on kuitenkin tarkasteltava koko direktiivin 2001/23 yhteydessä, jonka ensisijainen tavoite on, kuten olen jo maininnut, turvata työntekijöiden oikeudet työnantajan vaihtuessa antamalla heille mahdollisuus jatkaa työskentelyä luovutuksensaajan palveluksessa samoin ehdoin kuin luovuttajan kanssa on sovittu. [50] Direktiivin nojalla eivät pelkästään työntekijöiden edustukseen liittyvät oikeudet vaan myös siirretyn yksikön työntekijöiden työehdot siirtyvät uuteen työsuhteeseen luovutuksen seurauksena. Nämä työehdot voivat olla parempia tai huonompia (kokonaisuudessaan tai osittain) kuin uuden

49 – Komission mukaan Espanjan työntekijöiden asemasta annetun lain 68 §:n mukaan työntekijöiden edustajilla on oikeus käyttää kuukaudessa tietty määrä työtunteja työntekijöiden edustustehtäviin. Näiden työtuntien määrä vaihtelee kyseessä olevan yrityksen koon mukaan. Enintään sadan työntekijän yrityksessä näiden työtuntien määrä on 15. Yli 751 työntekijän yrityksessä määrä on 40 työtuntia.

50 – Ks. edellä 28 kohta.

työantajan vanhojen työntekijöiden työehdot. Tämä aiheuttaa väistämättä jossain määrin epätasapainoa. Tämä ei ole seurausta 6 artiklan 1 kohdan vaan koko direktiivin 2001/23 sääntöjenvastaisesta soveltamisesta.

85. Väitettyä syrjintää ja yhdenvertaisen kohtelun rikkomista koskevien lausuntojen osalta vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yhdenvertaisen kohtelun tai syrjimättömyyden periaate edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavalla ja että erilaisia tilanteita ei kohdella samalla tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella. [51]

86. Tarkasteltaessa rinnastettavuutta koskevia kysymyksiä oikeuskäytännössä on todettu, että on tarpeen ottaa huomioon eri tapauksille ominaiset seikat. [52] Nämä seikat ja siis tapauksien rinnastettavuus on muun muassa ”määritettävä ja niitä on arvioitava yhteisön sen toimen kohteen ja päämäärän valossa, jolla kyseinen erottelu otetaan käyttöön”. [53]

87. Esillä olevassa asiassa tällainen erottelu otetaan käyttöön direktiivin 2001/23 täytäntöönpanon ja sen ensisijaisen tavoitteen yhteydessä. Mielestäni tässä yhteydessä ei itse asiassa esiinny syrjintää, eikä yhdenvertaisen kohtelun periaatetta rikota. Kyseessä olevat kaksi työntekijäryhmää eivät ole toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa tapaukseen sovellettavan yhteisön politiikan vuoksi. Tämän politiikan soveltaminen johtaa kahteen erilaiseen tilanteeseen samassa yrityksessä. Ensimmäinen tilanne koskee uusia työntekijöitä, joiden työehdot ovat siirtyneet lain nojalla. Toinen tilanne koskee vanhoja työntekijöitä. Erilaisia sääntöjä voidaan perustellusti soveltaa.

88. Vaikka kyseiset tilanteet olisivat tosiinsa rinnastettavia, katson, että mahdolliset erot tilanteissa ovat objektiivisesti perusteltuja, kun otetaan huomioon, että direktiivin 2001/23 tarkoitus on varmistaa, sikäli kuin se on käytännössä mahdollista, että uudet työntekijät eivät luovutuksen vuoksi joudu epäedulliseen asemaan.

89. Väitteestä, jonka mukaan olemassa olevien työntekijöiden vapautta osallistua ammattijärjestöjen toimintaan heikennetään, oikeuskäytännössä on todettu, että kyseinen vapaus on ”yleinen työoikeudellinen oikeusperiaate”. Espanjan hallituksen esittämissä perusteluissa ei mielestäni kuitenkaan ole mitään sellaista, joka antaisi aihetta olettaa, että

51 – Ks. mm. asia C-344/04, IATA ja ELFAA, tuomio 10.1.2006 (Kok., s. I-403, 95 kohta) ja asia C-173/07, Emirates Airlines, tuomio 10.7.2008 (Kok., s. I-5237, 39 kohta).

52 – Ks. asia C-127/07, Arcelor Atlantique ja Lorraine ym., 16.12.2008 (Kok., s. I-9895, 25 kohta).

53 – Ibid., tuomion 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

kyseistä vapautta on merkittävästi tai perusteettomasti loukattu tässä tilanteessa.

90. Väitteestä, jonka mukaan uudelle työnantajalle on mahdollisesti aiheutunut vahinkoa, totean, että vaikka on totta, että oikeuskäytännössä on myönnetty, että kyseisen työnantajan etuja ei voida jättää täysin huomioimatta,[54] tällaista lähestymistapaa ei voida tehdä direktiivin kantavaksi tulkintaperiaatteeksi, joka sulkee pois direktiivin säännösten selvät sanamuodot ja heikentää niiden *tehokkuutta*.

Soveltaminen kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevaan asiaan

91. On tietysti kansallisen tuomioistuimen asia soveltaa unionin tuomioistuimen antaman tuomion periaatteita kansallisessa tuomioistuimessa esillä olevan asian tosiseikkoihin ottamalla erityisesti huomioon asiaa koskevat kansalliset säännöt ja käytännöt.

54 – Asia C-499/04, Werhof, tuomio 9.3.2006 (Kok., s. I-2397, 31 kohta).

92. Seuraavat seikat ovat kuitenkin todennäköisesti merkityksellisiä, kun kansallinen tuomioistuin arvioi itsenäisyyden käsitettä:

– siirtyneiden työntekijöiden tehtävien ja palvelujen jatkuvuus

– se, missä määrin siirtyneet työntekijät muodostavat edelleen erillisen toimintayksikön luovutuksensaajan yrityksessä (esillä olevassa asiassa kunta)

– se, missä määrin kyseisten työntekijöiden lähimmät esimiehet pysyvät samoina

– se, missä määrin työntekijöiden äänestäjäkunta, joka nimitti kyseiset edustajat, pysyy samana (vaikka edellä 61 kohdassa mainituista syistä tätä kysymystä on tarkasteltava laajasti)

– se, missä määrin luovutuksensaajan luovutuksen jälkeen suorittamat merkittävät rakenneuudistukset ovat johtaneet siihen, että siirtynyt yksikkö on menettänyt organisatorisen ja taloudellisen itsenäisyytensä.

Kuten komissio aivan oikein toteaa, tämäntyyppisiä muutoksia on lähes mahdotonta välttää direktiivissä tarkoitetun luovutuksen jälkeen.

93. Käänteisesti haluan korostaa, että kansallisen tuomioistuimen ei pitäisi ottaa huomioon pelkästään luovutuksensaajan luovutuksen jälkeen toteuttamia vähäisiä rakenneuudistuksia. Esimerkiksi niiden tilojen, joissa työntekijät hoitivat tehtäviään, siirrolla ei todennäköisesti olisi yksinään merkityksellistä vaikutusta itsenäisyyden säilyttämiseen. Tämä koskee myös siirtyneiden työntekijöiden asiakaskunnan identiteetin mahdollista muutosta.

94. Siirtyneistä työntekijöistä viime kädessä vastuussa olevien henkilöiden osalta tapahtuneet muutokset on myös todennäköisesti sellainen seikka, jota ei tarvitse ottaa huomioon.

95. Espanjan hallitus on esittänyt, että Espanjan työntekijöiden asemasta annetun lain 67 §:n 1 momentin säännösten mukaan [55] direktiivin 2001/23 6 artiklan 1 kohdan toista eikä ensimmäistä alakohtaa pitäisi soveltaa siirtyneiden työntekijöiden edustukseen. Näiden säännösten soveltaminen saattaa johtaa siihen, että ”edellytykset työntekijöiden edustajien uudelle nimeämiselle tai työntekijöiden edustuksen uudelleen järjestämiselle täyttyvät”. Tämän asian selvittäminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä.

55 – Ks. edellä 9 kohta.

Ratkaisuehdotus

96. Edellä esitetyn perusteella katson, että unionin tuomioistuimen olisi vastattava Juzgado de lo Social Único de Algecirasin esittämään kysymykseen seuraavasti:

Työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annetun direktiivin 2001/23 6 artiklan 1 kohtaa sovellettaessa yritys tai liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa säilyttää itsenäisyytensä, jos luovuttajan luovutetuille tuotannontekijöille asettama erityinen organisaatiorakenne säilyy luovutuksen jälkeen. Vastaavasti yksikkö ei säilytä itsenäisyyttään, jos – vaikka se toiminnallinen yhteys säilyy, joka koskee näiden tuotannontekijöiden keskinäistä riippuvaisuutta ja niiden toisiaan täydentävää luonnetta – nämä tuotannontekijät sisällytetään uuteen ja erilliseen organisaatiorakenteeseen luovutuksen jälkeen. Kun tätä perustetta arvioidaan, on tarpeen ottaa huomioon kyseessä olevan yksikön organisatorinen todellisuus luovutuksen jälkeen.