YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

6 päivänä marraskuuta 2003 *

Asiassa C-4/01,

jonka Employment Tribunal, Croydon (Yhdistynyt kuningaskunta) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Serene Martin,

Rohit Daby ja

Brian Willis

vastaan

South Bank University

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

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J.-P. Puissochet (esittelevä tuomari) sekä tuomarit R. Schintgen, C. Gulmann, F. Macken ja J. N. Cunha Rodrigues,

julkisasiamies: S. Alber,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Martin, Daby ja Willis, edustajanaan barrister M. Tether, solicitor P. Blundyn valtuuttamana,

— South Bank University, edustajanaan barrister T. Linden, solicitors Taylor Joynson Garrettin valtuuttamana,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään J. E. Collins, avustajanaan barrister S. Moore,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään J. Sack ja N. Yerrell,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Martinin, Dabyn, Willisin ja South Bank Universityn sekä komission 15.5.2003 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 17.6.2003 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Employment Tribunal, Croydon, on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 5.1.2001 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 8.1.2001, EY 234 artiklan nojalla yhdeksän ennakkoratkaisukysymystä työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY (EYVL L 61, s. 26; jäljempänä direktiivi) 3 artiklan tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty asiassa, jonka asianosaisina ovat toisaalta Martin, Daby ja Willis (jäljempänä Martin ym.) ja toisaalta heidän viimeinen työnantajansa South Bank University (jäljempänä SBU) ja joka koskee niitä ehtoja, joiden mukaan kyseiset henkilöt voivat jäädä varhaiseläkkeelle. Martin ym. vaativat oikeutta sellaisiin varhaiseläkettä koskeviin ehtoihin, joita heidän

aikaisempi, National Health Serviceen (kansallinen terveysviranomainen; jäljempänä NHS) kuuluva työnantajansa sovelsi, koska yksikkö, jossa he työskentelivät, luovutettiin kokonaisuudessaan NHS:ltä SBU:lle.

Direktiivi

3 Direktiiviä sovelletaan sen 1 artiklan 1 kohdan mukaan "yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta".

4 Direktiivin 3 artikla kuuluu seuraavasti:

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

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

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

Jäsenvaltiot voivat rajoittaa tällaisten määräysten ja ehtojen noudattamisaikaa niin, että se on kuitenkin vähintään yksi vuosi.

3. Mitä 1 ja 2 kohdassa säädetään, ei koske työntekijöiden oikeutta jäsenvaltion lakisääteisen sosiaaliturvajärjestelmän ulkopuolella olevan, yhtiön tai yhtä useamman yhtiön yhteisen lisäeläkejärjestelmän mukaisiin vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksiin taikka jälkeenjääneiden etuuksiin.

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden ja sellaisten henkilöiden etujen turvaamiseksi, jotka eivät enää työskentele luovuttajan liikkeessä 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen tapahtuessa, siltä osin kuin on kyse heidän välittömistä tai tulevaisuuteen kohdistuvista oikeuksistaan tämän kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien mukaisiin vanhuusetuuksiin ja jälkeenjääneille suoritettaviin etuuksiin."

5 Asiassa C-164/00, Beckmann, 4.6.2002 antamassaan tuomiossa (Kok. 2002, s. I-4893) yhteisöjen tuomioistuin tulkitsi direktiivin 3 artiklaa ja totesi seuraavaa:

"29 Koska direktiivin yleisenä tavoitteena on suojata työntekijöiden oikeuksia yritysten luovutusten yhteydessä, kun sen 3 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään siitä, että luovuttajalla työsopimuksen, työsuhteen tai työehtosopimusten perusteella olevat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle, 3 artiklan 3 kohdan poikkeusta tähän sääntöön on tulkittava suppeasti.

30 Kyseistä poikkeusta voidaan soveltaa ainoastaan säännöksessä tyhjentävästi lueteltuihin etuuksiin, joita on tulkittava suppeasti.

31 Vanhuuseläkkeiksi voidaan siis luokitella ainoastaan sellaiset etuudet, joita aletaan suorittaa siitä hetkestä alkaen, jona työntekijä on päättänyt työuransa tavanomaisella tavalla kyseessä olevan eläkejärjestelmän määräysten mukaisesti, eikä vanhuusetuuksina näin ollen pidetä [muissa] olosuhteissa suoritettuja etuuksia — — , vaikka nämä jälkimmäiset etuudet lasketaan tavanomaisiin eläke-etuuksiin sovellettavien laskentaperusteiden mukaisesti.

32 — — varhaiseläkkeet sekä nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltaiset etuudet, joilla pyritään parantamaan tällaista eläkettä ja jotka suoritetaan irtisanomisen yhteydessä tietyn iän saavuttaneille työntekijöille, eivät [näin ollen] ole direktiivin 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja yhtiön tai yhtä useamman yhtiön yhteisten lisäeläkejärjestelmien mukaisia vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksia taikka jälkeenjääneiden etuuksia."

6 Yhteisöjen tuomioistuin totesi lisäksi seuraavaa:

"40 — — direktiivin 3 artiklaa on tulkittava siten, että työntekijän irtisanomisen ajankohtana voimassa olevat velvollisuudet, jotka perustuvat työsopimukseen, työsuhteeseen tai luovuttajaa työntekijän osalta sitovaan työehtosopimukseen, siirtyvät luovutuksensaajalle kyseisessä artiklassa määriteltyjen edellytysten ja rajoitusten mukaisesti, riippumatta siitä, johtuvatko nämä velvollisuudet viranomaistoimista tai pannaanko ne täytäntöön viranomaistoimin, sekä riippumatta niiden täytäntöönpanossa noudatettavista käytännön menettelytavoista."

Kansallinen oikeus

Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981

7 Direktiivi saatettiin osaksi kansallista oikeusjärjestystä Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981:llä (yritysluovutuksia (työsuhteiden suojaa) koskevat vuoden 1981 säännökset; jäljempänä TUPE). Nyt tarkasteltavan asian kannalta olennaiset TUPE:n säännökset, joilla pannaan täytäntöön direktiivin 3 artikla, on esitelty edellä mainitussa asiassa Beckmann annetun tuomion 6 kohdassa, johon tältä osin viitataan.

General Whitley Councilin palvelussuhteen ehdot, jotka koskevat NHS:n työntekijöitä

8 Whitley Councils -järjestelmä on tarkoitettu palvelussuhteen ehtojen määrittämiseen julkisella sektorilla työnantajien ja työntekijöiden välisten yhdenvertaisten neuvottelujen kautta.

9 General Whitley Council Conditions of Servicen (jäljempänä GWC:n palvelussuhteen ehdot) 45 §:ään on kirjattu sopimusehdot, jotka koskevat kertamaksuna suoritettavien irtisanomiskorvausten maksamista NHS:n eri elimissä työskennelleille työntekijöille, joiden irtisanominen johtuu tuotannollisista syistä, tai kyseisten korvausten maksamista silloin, kun työntekijät jäävät vapaaehtoisesti varhaiseläkkeelle järjestettäessä yksikön työtehtävät uudelleen siten, että tuotannollisiin syihin liittyvä tilanne vältetään. Tällaisessa tilanteessa työnantaja siis maksaa irtisanomiskorvaukset.

10 GWC:n palvelussuhteen ehtojen 46 §:ssä puolestaan toistetaan NHS:n työnantajien ja toimivaltaisten ammattijärjestöjen kesken tehdyn Collective Agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefitsin (eläke-etuuksien ja korvauksien ennenaikaista maksamista koskeva kollektiivinen sopimus) sanamuoto. Niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat täyttäneet 50 vuotta ja jotka eivät ole vielä eläkeiässä mutta jotka ovat kuuluneet vähintään viiden vuoden ajan "NHS Superannuation Schemeen" (NHS:n eläkejärjestelmä), 46 §:ssä määrätään varhaiseläkkeelle siirtymisen yhteydessä välittömästi maksettavasta eläkkeestä ja korvauksista kolmessa tapauksessa eli silloin, kun kyse on irtisanomisesta tuotannollisista syistä, vapaaehtoisesta varhaiseläkkeelle siirtymisestä uudelleenjärjestelyn yhteydessä tai varhaiseläkkeelle siirtymisestä yksikön tehokkuuteen liittyvistä syistä. Lisäksi huomioon otettaviin vuosiin tehdään lisäys näiden työntekijöiden hyväksi. Oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee, että varhaiseläkkeelle jääminen yksikön tehokkuuteen liittyvistä syistä liittyy tavallisesti asianomaisen työntekijän henkilökohtaiseen tilanteeseen ja se voidaan toteuttaa työnantajan aloitteesta.

11 Pääasian kannalta olennaiset GWC:n palvelussuhteen ehtojen 46 §:n soveltamissäännökset perustuvat NHS Pension Scheme Regulations 1995:een (NHS:n eläkejärjestelmää koskevat vuoden 1995 säännökset) ja NHS (Compensation for Premature Retirement) Regulations 1981:een (NHS:n korvauksia varhaiseläkkeelle siirtymisen yhteydessä koskevat vuoden 1981 säännökset, jotka ovat pakollisia). Kyseisissä säännöksissä säädetään seuraavista etuuksista:

— varhaiseläke (early retirement pension), joka perustuu todellisiin palvelusvuosiin ja jota maksetaan taloudellisista syistä tapahtuneen irtisanomisen päivämäärästä normaalin eläkeiän saavuttamiseen saakka

— eläkkeelle siirryttäessä normaalisti maksettava kertasumma (lump sum on retirement), joka on kolme kertaa varhaiseläkkeen vuotuisen summan suuruinen

— vuosittaiset avustukset (annual allowance), joilla kasvatetaan varhaiseläkkeen määrää

— kertamaksuna suoritettava korvaus (lump sum compensation), joka on kolme kertaa vuosittaisen avustuksen suuruinen.

12 Toimivaltainen ministeriö suorittaa nämä erilaiset etuudet kahden ensimmäisen osalta NHS:n eläkejärjestelmän mukaisesti. NHS kuitenkin korvaa kyseiselle ministeriölle tästä aiheutuneet kustannukset.

13 Kun etuuksien suuruus saavuttaa tietyn tason, GWC:n palvelussuhteen ehtojen 45 §:ssä tarkoitettuja kertamaksuna suoritettavia summia pienennetään tai ne poistetaan kokonaan.

GWC:n palvelussuhteen ehdoissa määrätyn NHS:n työntekijöitä koskevan varhaiseläkkeen ja korkeakoulu-opetuksessa sovelletun varhaiseläkkeen väliset erot

14 Varhaiseläke-etuuksia ei korkeakouluopetuksen osalta säännellä kollektiivisella sopimuksella, vaan Secretary of State for Education and Employmentin (opetus- ja työvoimaministeri) vuoden 1972 Superannuation Actin nojalla antamilla säännöksillä, joissa todetaan, että tiettyjä etuuksia voidaan maksaa, kun yli 50-vuotias siirtyy varhaiseläkkeelle, jos hänen työsuhteensa päätetään tuotannollisista syistä tai yksikön edun vuoksi. Kun pääasian kohteena oleva oikeusriita alkoi, asiaankuuluva säännös sisältyi Teachers' Superannuation (Consolidation) Regulations 1988:aan (opettajien eläkkeitä koskeva vuoden 1988 konsolidoitu asetus) ja Teachers (Compensation for Redundancy and Premature Retirement) Regulations 1989:ään (opettajien tuotannollisista syistä aiheutuvasta irtisano-

misesta ja varhaiseläkkeelle siirtymisestä maksettavia korvauksia koskeva vuoden 1989 asetus).

15 Kun opettaja siirtyy varhaiseläkkeelle kyseisessä säännöstössä säädetyin ehdoin, hän saa oikeuden varhaiseläkkeeseen, jonka määrä perustuu siihen, kuinka monta vuotta hän on kuulunut eläkejärjestelmään, sekä varhaiseläkettä koskevan kertasumman. Yliopisto voi työnantajan ominaisuudessa lisäksi maksaa harkintansa mukaan vuosittaisia avustuksia ja kertamaksuna suoritettavan korvauksen, joiden määrä lasketaan siten, että opettajan hyväksi lasketaan ylimääräisiä kuvitteellisia työvuosia. On yksinomaan yliopiston asiana päättää, onko tällaisia etuuksia maksettava, ja jos on, vahvistettava niiden määrä ottaen kuitenkin huomioon säännöstössä vahvistetut enimmäismäärät. Yliopisto vastaa etuuksien kustannuksista.

16 NHS:n työntekijöihin ja korkeakouluopettajiin sovellettavien varhaiseläkejärjestelmien välillä on näin ollen kaksi eroa. NHS:n työnantajat ovat työntekijän siirtyessä varhaiseläkkeelle velvollisia maksamaan varhaiseläkkeen ja kertasumman lisäksi vuosittaisia avustuksia ja kertamaksuna suoritettavan korvauksen, kun taas korkeakoulujen työnantajilla on harkintavalta päättää, maksavatko ne tällaisia ylimääräisiä etuuksia. Lisäksi on huomattava, että NHS:n työnantajat ovat velvollisia laskemaan työntekijän hyväksi määrätyn määrän ylimääräisiä työvuosia kyseisten etuuksien määrää laskiessaan, kun taas korkeakoulujen työnantajilla on harkintavalta määrittää, kuinka monta työvuotta asianomaisen hyväksi on laskettava.

17 Vuoteen 1997 asti opettajien varhaiseläkkeen ja varhaiseläkettä koskevan kertasumman kustannukset maksettiin kokonaisuudessaan opettajien eläkejärjestelmästä Teachers' Superannuation Schemesta. Vuodesta 1997 alkaen myös yliopistot ovat olleet velvollisia osallistumaan kyseisten etuuksien rahoittamiseen. Teachers' Superannuation Schemesta maksetusta eläkkeestä tehtiin vakuutusmatemaattinen vähennys ja työnantajaa vaadittiin maksamaan täydentäviä korvauksia, joiden avulla asianomaisille suoritettujen etuuksien tason ylläpitäminen oli mahdollista.

Pääasian tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset

18 Martin ym. työskentelivät 1.11.1994 asti NHS:ään kuuluvassa Redwood College of Health Studiesissa (jäljempänä Redwood College) sairaanhoidon opettajina. Heidän työsopimuksessaan määrättiin seuraavaa: "Teidän työsuhteeseenne sovelletaan General and Nurses and Midwives Whitley Councilin ehtoja."

19 Kun sairaanhoito-opetus siirrettiin opetus- ja työvoimaministeriön toimialaan, Redwood Collegesta tuli osa SBU:ta.

20 Hieman ennen kyseistä toimenpidettä SBU ilmoitti Redwood Collegen henkilökunnalle, että heille tarjottaisiin uutta työsopimusta. Työntekijät eivät olleet millään tavalla velvollisia hyväksymään SBU:n palvelussuhteen ehtoja. SBU täsmensi kuitenkin, että työntekijät eivät joka tapauksessa voineet enää kuulua NHS:n eläkejärjestelmään ja että heillä oli kolme mahdollisuutta: ensimmäisenä mahdollisuutena oli jättää NHS:n eläkejärjestelyt ennalleen ja liittyä uuteen eläkejärjestelmään, toisena mahdollisuutena oli siirtää etuudet NHS:n eläkejärjestelmästä johonkin SBU:n eläkejärjestelmistä ja kolmantena mahdollisuutena oli jättää NHS:n eläkejärjestelyt ennalleen mutta olla liittymättä uuteen eläkejärjestelmään.

21 SBU totesi samoihin aikoihin kantajien ammattiliitolle lähetetyssä kirjeessä seuraavaa:

"Pysyvälle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyessään henkilöt saavat sekä Teachers' Schemessa (opettajien järjestelmä) että Local Government Schemessa (paikallishallinnon järjestelmä) korkeimman korotuksen, johon he ovat oikeutettuja. Korotus ei ole harkinnanvarainen vaan pakollinen.

Siirryttäessä varhaiseläkkeelle muulla perusteella korotus on harkinnanvarainen.

Kuten kuitenkin on todettu, mikäli Redwoodista siirtyvällä työntekijällä on sopimukseen perustuva ja oikeudellisesti täytäntöönpanokelpoinen oikeus vedota tällaiseen ehtoon, yliopisto tietenkin noudattaa lakisääteisiä velvollisuuksiaan."

22 Martin ym. eivät hyväksyneet SBU:n tarjoamia työehtoja ja näin ollen heihin sovellettiin edelleen luovutuksen aikana voimassa olleisiin työsopimuksiin sisältyviä ehtoja. He liittyivät kaikki kuitenkin Teachers' Superannuation Schemeen. He pyysivät kaikki myös eläkeoikeuksiensa siirtämistä NHS:stä kyseiseen järjestelmään. Kuitenkin vain Daby ja Willis saattoivat tosiasiassa siirtää kyseiset oikeudet, koska Martin ei voinut tehdä näin sen takia, että hän oli Redwood Collegen luovutuksen aikana yli 60-vuotias.

23 SBU tarjosi useaan otteeseen yli 50-vuotiaille työntekijöilleen mahdollisuutta siirtyä varhaiseläkkeelle, jotta se voisi paremmin mukauttaa henkilöstönsä tarpeitaan vastaavaksi.

24 Sen jälkeen kun opetus- ja työvoimaministeriö oli ilmoittanut varhaiseläkkeen rahoitusehtojen muutoksista, joihin on viitattu tämän tuomion 16 kohdassa, SBU ilmoitti vuoden 1996 lokakuussa yliopiston kaikille yli 50-vuotiaille opettajille, ettei SBU enää 31.3.1997 jälkeen todennäköisesti voisi tarjota mahdollisuutta siirtyä varhaiseläkkeelle. SBU kääntyi vuoden 1997 tammikuussa uudelleen kyseisen henkilöstön puoleen ja tarjosi viimeistä mahdollisuutta siirtyä varhaiseläkkeelle ennen uuden rahoitusjärjestelmän käyttöönottamista.

25 Martin ja Daby hyväksyivät tällöin kyseisen tarjouksen, josta he olivat aiemmin kieltäytyneet. Employment Tribunal katsoo, että he siirtyivät varhaiseläkkeelle GWC:n palvelussuhteen ehtojen 46 §:ssä tarkoitetulla tavalla yksikön tehokkuuden nimissä. Pääasian kohteena oleva oikeusriita syntyi tässä asiayhteydessä, koska Martin ym. vaativat, että heille myönnetään oikeus NHS:n mukaisiin varhaiseläkettä koskeviin ehtoihin SBU:n soveltamien ehtojen sijasta.

26 Employment Tribunal piti kyseisen oikeusriidan ratkaisemisen kannalta tarpeellisena esittää seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Kuuluvatko irtisanomisesta tai työnantajan kanssa sovitusta varhaiseläkkeelle siirtymisestä johtuvat oikeudet direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa olevan määritelmän 'oikeudet ja velvollisuudet' soveltamisalaan?

2) Onko työntekijän oikeus varhaiseläkkeeseen ja kertamaksuna suoritettavaan korvaukseen liikatyövoiman tai yksikön edun vuoksi taikka organisaatiouudistuksen yhteydessä suoritettavan irtisanomisen takia direktiivin 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu vanhuus- tai työkyvyttömyysetuus tai jälkeenjääneiden etuus?

3) Mikäli toiseen kysymykseen vastataan kieltävästi, onko luovuttajalla 3 artiklan 1 kohdassa ja/tai 2 kohdassa tarkoitettu työsopimukseen, työsuhteeseen tai kollektiiviseen sopimukseen perustuva velvollisuus, joka siirtyy yrityksen luovutuksen yhteydessä ja johtaa siihen, että luovutuksensaaja on velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisen vuoksi myönnettävät etuudet?

4) Mikäli toiseen kysymykseen vastataan kieltävästi ja kolmanteen kysymykseen myöntävästi, voiko työntekijä kuitenkin suostua luopumaan oikeudestaan varhaiseläkkeeseen ja sen yhteydessä maksettavaan kertamaksuna suoritettavaan korvaukseen ja/tai vuosittaiseen avustukseen ja kertamaksuna suoritettavaan korvaukseen, jos hänellä ei ole luovutuksensaajan eläkejärjestelmän perusteella oikeutta samoihin etuuksiin samoin edellytyksin tai oikeutta mihinkään etuuksiin tilanteessa, jossa

i) työntekijä liittyy luovutuksensaajan eläkejärjestelmään ja suorittaa siihen maksuja ja/tai luovutuksensaajana oleva työnantaja suorittaa siihen maksuja työntekijän puolesta

ii) työntekijä liittyy luovutuksensaajan eläkejärjestelmään suorittaen siihen maksuja ja myös luovutuksensaajana oleva työnantaja suorittaa siihen maksuja työntekijän puolesta ja työntekijä saa siirrettyä kertyneet etuutensa luovuttajan eläkejärjestelmästä luovutuksensaajan eläkejärjestelmään?

5) Mikäli näin on, mitkä ovat ne arviointiperusteet, joiden nojalla kansallisen tuomioistuimen on ratkaistava, onko työntekijä antanut tällaisessa tilanteessa suostumuksensa?

6) Onko direktiivin 3 artiklan 1 kohtaa ja/tai 2 kohtaa tulkittava siten, että ne estävät luovutuksensaajaa tarjoamasta siirtyneille työntekijöille mahdollisuuden jäädä varhaiseläkkeelle sellaisia eläke-etuuksia vastaan, jotka eivät ole yhtä edullisia kuin etuudet, joihin heillä on direktiivin perusteella oikeus?

7) Onko sillä vaikutusta edellä mainittuun kysymykseen annettavaan vastaukseen, että kun luovutuksensaaja tarjoaa siirtyneille työntekijöille mahdollisuuden jäädä varhaiseläkkeelle sellaisin ehdoin, jotka eivät ole yhtä edullisia kuin ehdot, joihin heillä on direktiivin perusteella oikeus, hän toteaa, että varhaiseläkkeeseen liittyviä etuuksia ei ole enää tulevaisuudessa?

8) Kun osapuolet ovat sopineet työntekijän siirtyvän varhaiseläkkeelle työnantajan tarjoamilla ehdoilla, mitä arviointiperusteita kansallisen tuomioistuimen on sovellettava määritellessään, johtuuko kyseinen sopimus yrityksen luovutuksesta yhteisöjen tuomioistuimen asiassa 324/86, Tellerup, 10.2.1988 antamassa tuomiossa (Kok. 1988, s. 739, Kok. Ep. IX, s. 361, nk. Daddy's Dance Hall -tapaus) lausuman periaatteen mukaisesti?

9) Jos direktiivin 3 artikla estää luovutuksensaajaa tarjoamasta siirtyneille työntekijöille mahdollisuuden jäädä varhaiseläkkeelle sellaisia eläke-etuuksia vastaan, jotka eivät ole yhtä edullisia kuin etuudet, joihin heillä on direktiivin perusteella oikeus, mitä seurauksia tästä on niille työntekijöille, jotka hyväksyvät tarjouksen varhaiseläkkeelle siirtymisestä työnantajan tarjoamilla ehdoilla?"

Ensimmäinen kysymys

27 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin kysyy, kuuluvatko irtisanomisesta tai työnantajan kanssa sovitusta varhaiseläkkeelle siirtymisestä johtuvat mahdolliset oikeudet direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa olevan määritelmän "oikeudet ja velvollisuudet" soveltamisalaan.

28 Martinin ym:iden ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan se, että työntekijän oikeudet on sidottu sellaiseen tapahtumaan, joka ei välttämättä ole vielä tapahtunut liikkeen luovutuksen ajankohtana, ei voi merkitä sitä, että kyseiset oikeudet jäävät direktiivin 3 artiklan 1 kohdan soveltamisalan ulkopuolelle. SBU korostaa tätä arviointia kiistämättä, että sillä seikalla, ettei työnantaja ole velvollinen myöntämään varhaiseläkettä, on vaikutusta Martinin ym:iden tapauksen kaltaisten tapausten arvioinnissa.

29 Direktiivin 3 artiklan sanamuodosta ilmenee selvästi, että kyseisen artiklan 3 kohdassa mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta kaikki luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, kuuluvat mainitun artiklan 1 kohdan soveltamisalaan ja siirtyvät näin ollen luovutuksensaajalle riippumatta siitä, riippuuko kyseisen oikeuden tai velvollisuuden täytäntöönpano tietystä tapahtumasta, joka mahdollisesti voi riippua työnantajan tahdosta. Näin ollen on todettava, että jos luovutuksensaajalla on aiemmin luovuttajalla ollut valta tehdä tai olla tekemättä tiettyjä työntekijää koskevia päätöksiä esimerkiksi irtisanomisen ja varhaiseläkkeen myöntämisen osalta, silloin, kun luovutuksensaaja tekee tällaisen päätöksen, sitä sitovat samalla tavalla kuin luovuttajaakin ne tällaiseen päätökseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet, joista on määrätty työntekijän ja luovuttajan välisessä työsopimuksessa tai työsuhteessa, kunhan työsopimuksen tai työsuhteen asiaankuuluvia ehtoja ei ole laillisesti muutettu.

30 Ensimmäiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että irtisanomisesta tai työnantajan kanssa sovitusta varhaiseläkkeelle siirtymisestä johtuvat oikeudet kuuluvat direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa olevan määritelmän "oikeudet ja velvollisuudet" soveltamisalaan.

Toinen ja kolmas kysymys

31 Kansallinen tuomioistuin kysyy toisella kysymyksellään, ovatko varhaiseläkkeet sekä nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltaiset etuudet, joilla pyritään parantamaan tällaisen eläkkeen ehtoja, lakisääteisen sosiaaliturvajärjestelmän ulkopuolella olevien, yhtiön tai yhtä useamman yhtiön yhteisten lisäeläkejärjestelmien mukaisia vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksia taikka jälkeenjääneiden etuuksia, jotka jäävät direktiivin 3 artiklan 3 kohdan nojalla kyseisen artiklan 1 kohdan soveltamisalan ulkopuolelle.

32 Kolmannella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, että jos direktiivin 3 artiklan 3 kohdassa säädetty poikkeus ei kata sellaisia etuuksia, joista on kyse pääasiassa, siirtyvätkö luovuttajaa työntekijän varhaiseläkkeen yhteydessä tämän työntekijän osalta direktiivin 3 artiklassa määritellyin edellytyksin ja rajoituksin sitovaan työsopimukseen, työsuhteeseen tai työehtosopimukseen perustuvat velvollisuudet luovutuksensaajalle, vaikka kyseiset velvollisuudet johtuvat julkisen vallan toimista tai vaikka ne on pantu täytäntöön julkisen vallan toimin noudattaen sellaisia käytännön menettelytapoja, joita on sovellettu pääasiassa vaadittujen etuuksien osalta.

33 Nämä kysymykset ovat samanlaisia kuin ne kysymykset, jotka yhteisöjen tuomioistuimelle esitettiin edellä mainitussa asiassa Beckmann annettuun tuomioon johtaneessa asiassa, joka koski samanlaisia etuuksia kuin mitä Martin ym. vaativat; näitä etuuksia tosin vaadittiin liikatyövoiman takia suoritetun irtisanomisen yhteydessä eikä työnantajan ja työntekijän välillä sovittujen varhaiseläkkeiden yhteydessä.

34 Ottaen huomioon asiassa Beckmann annetun tuomion perustelut, jotka on esitelty tämän tuomion 5 kohdassa, ei ole mitään syytä kohdella tällaisia etuuksia eri tavalla riippuen siitä, vaaditaanko niitä liikatyövoiman takia suoritetun irtisanomisen yhteydessä vai työnantajan ja työntekijän välillä sovitun sellaisen varhaiseläkkeen yhteydessä, joka ei vastaa työntekijän eläkkeelle siirtymistä hänen uransa tavanomaisesti päätyttyä, sellaisena kuin tästä siirtymisestä on määrätty sen eläkejärjestelmän yleisessä rakenteessa, johon hän kuuluu.

35 Toiseen ja kolmanteen kysymykseen on näin ollen vastattava, että varhaiseläkkeet sekä nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltaiset etuudet, joilla pyritään parantamaan tällaisen eläkkeen ehtoja ja jotka suoritetaan työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuvan irtisanomisen yhteydessä tietyn iän saavuttaneille työntekijöille, eivät ole direktiivin 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja yhtiön tai yhtä useamman yhtiön yhteisten lisäeläkejärjestelmien mukaisia vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksia taikka jälkeenjääneiden etuuksia ja että direktiivin 3 artiklaa on tulkittava siten, että tällaisen varhaiseläkkeen myöntä-

miseen liittyvät velvollisuudet, jotka perustuvat työsopimukseen, työsuhteeseen tai luovuttajaa asianomaisten työntekijöiden osalta sitovaan kollektiiviseen sopimukseen, siirtyvät luovutuksensaajalle kyseisessä artiklassa määriteltyjen edellytysten ja rajoitusten mukaisesti riippumatta siitä, johtuvatko nämä velvollisuudet julkisen vallan toimista tai pannaanko ne täytäntöön julkisen vallan toimin, sekä riippumatta niiden täytäntöönpanossa noudatettavista käytännön menettelytavoista.

Neljäs kysymys

36 Kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, voiko työntekijä suostua luopumaan GWC:n palvelussuhteen ehtojen 46 §:ssä määrättyjen oikeuksien kaltaisista oikeuksistaan, vaikka luovutuksensaajan tarjoamat varhaiseläkettä koskevat ehdot eivät mahdollista samoja etuuksia ja vaikka kyseinen työntekijä on liittynyt luovutuksensaajan eläkejärjestelmään yrityksen luovutuksesta alkaen. Tämä kysymys esitetään myös sellaista oletettua tilannetta ajatellen, että työntekijä on saanut siirrettyä luovuttajan eläkejärjestelmässä saamansa oikeudet, ja myös oletettua päinvastaista tilannetta ajatellen.

37 Martin ym., Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio väittävät, että asianomaisten työntekijöiden liittyminen opettajien eläkejärjestelmään on välitön seuraus siitä, että Redwood College siirrettiin NHS:ltä SBU:lle, koska kyseiset työntekijät eivät voineet enää jäädä NHS:n eläkejärjestelmään. Samoin se, että SBU tarjosi varhaiseläkettä koskevia ehtoja, jotka olivat epäedullisempia kuin GWC:n palvelussuhteen ehtojen 46 §:n mukaiset ehdot, ja että asianomaiset ovat voineet hyväksyä ne, on ainoastaan kyseisen yritysluovutuksen seuraus. Näin ollen asianomaisten työntekijöiden mahdollinen suostuminen epäedullisempiin ehtoihin kuin mitä he olisivat voineet vaatia, jos luovutusta ei olisi tapahtunut, ei ole pätevä.

38 SBU väittää sitä vastoin, että Redwood Collegen luovuttaminen sen hallintaan ei ole missään tapauksessa aiheuttanut sitä, että kyseisen yksikön työntekijät olisivat myöhemmin joutuneet suostumaan varhaiseläkkeeseen epäedullisemmilla ehdoilla kuin mitä NHS olisi voinut heille tarjota silloin, kun sillä oli tähän mahdollisuus. Koska kyseinen suostumus ei liity yrityksen luovutukseen, se ei näin ollen voi olla direktiivin 3 artiklan säännösten vastainen.

39 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo korostanut, direktiivin 77/187/ETY tarkoituksena on varmistaa työntekijöille, joita yrityksen luovutus koskee, se, että heidän työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat oikeutensa säilyvät. Koska tämä turva on pakottavaa ja näin ollen riippumaton työsopimuksen sopimuspuolten tahdosta, direktiivin säännöksiä on pidettävä pakottavina siten, ettei niistä voida poiketa työntekijöiden vahingoksi (em. Daddy's Dance Hall -tapaus, tuomion 14 kohta).

40 Tästä seuraa, ettei asianomaisilla työntekijöillä ole mahdollisuutta luopua niistä oikeuksista, jotka heille direktiivin perusteella kuuluvat, ja ettei näiden oikeuksien rajoittamista hyväksytä edes heidän suostumuksellaan (em. Daddy's Dance Hall -tapaus, tuomion 15 kohta).

41 Direktiivin tarkoituksena on kuitenkin ainoastaan kyseisen asiakokonaisuuden osittainen yhdenmukaistaminen ulottamalla pääasiallisesti se turva, joka työntekijöille on itsenäisellä tavalla taattu yksittäisten jäsenvaltioiden lainsäädännössä, tilanteeseen, jossa yritys luovutetaan. Direktiivin tarkoituksena ei ole asettaa yhdenmukaista suojelun tasoa koko yhteisössä yhteisten kriteerien perusteella. Direktiiviin voidaan näin ollen vedota ainoastaan sen varmistamiseksi, että asianomainen työntekijä on turvattu suhteessaan luovutuksensaajaan samalla tavalla kuin hän oli suhteessaan luovuttajaan asianomaisen jäsenvaltion oikeussääntöjen nojalla (em. Daddy's Dance Hall -tapaus, tuomion 16 kohta).

42 Tästä seuraa, että siinä määrin kuin kansallisessa oikeudessa sallitaan työsuhteen muuttaminen epäedullisemmaksi työntekijän kannalta muissa tilanteissa kuin yrityksen luovutuksessa, tällainen muutos ei ole poissuljettu ainoastaan sillä perusteella, että yritys on välillä luovutettu ja uusi sopimus näin ollen tehty uuden työnantajan kanssa. Koska ne luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat työsuhteesta, siirtyvät direktiivin 3 artiklan 1 kohdan nojalla luovutuksensaajalle, työsuhdetta voidaan itse asiassa muuttaa luovutuksensaajaan nähden samoissa rajoissa kuin sitä olisi voitu muuttaa luovuttajaan nähden edellyttäen, ettei yrityksen luovutus itsessään ole tämän muutoksen syy (em. Daddy's Dance Hall -tapaus, tuomion 17 kohta).

43 Näiden syiden perusteella työntekijä ei voi luopua oikeuksista, jotka hänelle direktiivin pakottavien säännösten perusteella kuuluvat. Direktiivillä ei kuitenkaan estetä työsuhteen muutosta, josta sovitaan uuden työnantajan kanssa, siinä määrin kuin tällainen muutos hyväksytään kansallisessa oikeudessa muissa tilanteissa kuin yrityksen luovutuksen yhteydessä (em. Daddy's Dance Hall -tapaus, tuomion 18 kohta).

44 Tältä osin on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa työsuhteen muutos kuitenkin liittyy yrityksen luovutukseen. Oikeudenkäyntiasiakirjojen perusteella on ilmeistä, että SBU on halunnut puhtaasti ainoastaan yhdenmukaistaa Redwood Collegen työntekijöille tarjotut varhaiseläkettä koskevat ehdot niiden ehtojen kanssa, joita siihen asti sovellettiin sen muihin työntekijöihin, ja tällaisessa tilanteessa työsuhteen muutoksen on katsottava liittyvän luovutukseen. Sitä, että pääasiassa on kyse tällaisesta tilanteesta, vahvistaa se, että välittömästi luovutuksen jälkeen SBU tarjosi Redwood Collegen työntekijöille SBU:n noudattamien ehtojen mukaista työsopimusta, jota Martin ym. eivät kuitenkaan hyväksyneet. On kuitenkin täsmennettävä, että pelkästään sillä seikalla, että Martin ym. ovat liittyneet korkeakouluopettajien eläkejärjestelmään, ei ole tässä tarkastelussa merkitystä: tämä seikka koskee ainoastaan kyseisten henkilöiden sellaisia oikeuksia varsinaiseen eläkkeeseen, joita direktiivin 3 artiklan 3 kohdan poikkeussäännökset nimenomaisesti koskevat, eikä varhaiseläkkeen ehtoja.

45 Koska yrityksen luovutus on tosiasiassa kyseisen yksikön työntekijöille tarjottujen varhaiseläkettä koskevien ehtojen epäedullisen muutoksen syy, mainitun yksikön tiettyjen työntekijöiden tällaiseen muutokseen antama suostumus ei näin ollen lähtökohtaisesti ole pätevä.

46 Ennen tällaisen asian ratkaisemista pääasiaa käsittelevän tuomioistuimen on kuitenkin tutkittava tietyn erityisen seikan vaikutus. Kuten tämän tuomion 8 kohdassa ja sitä seuraavissa kohdissa on todettu, GWC:n palvelussuhteen ehtojen 46 § perustuu kollektiiviseen sopimukseen. Direktiivin 3 artiklan 2 kohdassa velvoitetaan luovutuksensaaja noudattamaan kollektiivisen sopimuksen ehtoja kollektiivisen sopimuksen mukaan luovuttajaan sovelletuin edellytyksin ainoastaan siihen asti, kunnes kollektiivinen sopimus lakkaa olemasta voimassa taikka uusi kollektiivinen sopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa, tai jopa lyhyemmän ajan, jos asianomainen jäsenvaltio on näin säätänyt, edellyttäen, että kyseinen aika on vähintään yksi vuosi.

47 Pääasian osalta on näin ollen todettava, että jos sillä hetkellä, kun Redwood Collegen työntekijät suostuvat varhaiseläkkeeseen muilla kuin GWC:n palvelussuhteen ehtojen 46 §:ssä määrätyillä ehdoilla, kollektiivinen sopimus, johon edellä mainittu määräys perustuu, on kansallisen oikeuden nojalla lainmukaisesti menettänyt oikeusvaikutuksensa kyseisten työntekijöiden osalta, he menettävät oikeuden vedota mainittuun määräykseen.

48 Neljänteen kysymykseen on näin ollen vastattava, että direktiivin 3 artiklan vastaista on se, että luovutuksensaaja tarjoaa luovutetun yksikön työntekijöille varhaiseläkettä koskevia ehtoja, jotka ovat epäedullisemmat kuin mitä luovuttaja sovelsi heihin, ja että kyseiset työntekijät suostuvat mainittuihin ehtoihin, silloin kun kyseiset edellytykset on puhtaasti ainoastaan yhdenmukaistettu sellaisten ehtojen kanssa, joita luovutuksensaajan muihin työntekijöihin sovellettiin luovutushetkellä, paitsi jos luovuttajan aiemmin soveltamat edullisemmat ehdot perustuivat kollektiiviseen sopimukseen, joka ei lainmukaisesti enää ole sovellettavissa luovutetun yksikön työntekijöihin ottaen huomioon mainitun 3 artiklan 2 kohdassa täsmennetyt edellytykset.

Viides, kuudes, seitsemäs ja kahdeksas kysymys

49 Neljänteen ennakkoratkaisukysymykseen annettu vastaus huomioon ottaen viidenteen, kuudenteen, seitsemänteen ja kahdeksanteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Yhdeksäs kysymys

50 Yhdeksännellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, mitä sellaisessa tilanteessa, jossa direktiivin 3 artiklassa kielletään luovutuksensaajaa tarjoamasta luovutetun yksikön työntekijöille varhaiseläkettä, joka on ehdoiltaan epäedullisempi kuin se varhaiseläke, jonka he olisivat voineet saada työsuhteessaan luovuttajan kanssa, seuraa niiden työntekijöiden kannalta, jotka ovat kuitenkin suostuneet tällaiseen epäedullisempaan varhaiseläkkeeseen.

51 Kuten tämän tuomion 39 kohdasta ilmenee, tällaisessa tilanteessa on rikottu pakottavaa oikeussääntöä. Sellaisissa olosuhteissa, joista on kyse pääasiassa, on katsottava, että kyseistä sääntöä on rikottu työnantajan aloitteesta, koska nimenomaan työnantaja on tarjonnut kyseisiä varhaiseläkettä koskevia ehtoja ja koska työnantaja saattoi aina olla myöntämättä varhaiseläkkeen; työntekijöillä, jotka halusivat siirtyä varhaiseläkkeelle, ei puolestaan ollut muuta vaihtoehtoa kuin hyväksyä työnantajan tarjoamat ehdot.

52 Luovutuksensaajan asiana on näin ollen korjata toimintansa aiheuttamat seuraukset myöntämällä entisille työntekijöilleen tarvittavat korvaukset, jotta päästäisiin sellaisiin varhaiseläkettä koskeviin ehtoihin, joihin heillä oli oikeus.

53 Tätä vastausta ei voida asettaa kyseenalaiseksi sillä perusteella, että työnantaja olisi voinut olla kokonaan myöntämättä varhaiseläkettä asianomaisille työntekijöille. Työnantajien asiana on nimittäin silloin, kun ne päättävät varhaiseläkkeen myöntämisestä tai myöntämättä jättämisestä, arvioida sekä taloudellisia etujaan että lakisääteisten ja sopimusperusteisten velvollisuuksiensa ulottuvuutta. Kun päätös varhaiseläkkeen myöntämisestä on tehty, kyseinen päätös on tällöin pantava täytäntöön siten, että oikeudelliset edellytykset täyttyvät.

54 Yhdeksänteen kysymykseen on näin ollen vastattava, että kun luovutuksensaaja on direktiivin 3 artiklassa asetettujen pakottavien velvollisuuksien vastaisesti tarjonnut luovutetun yksikön työntekijöille varhaiseläkettä, joka on ehdoiltaan epäedullisempi kuin se varhaiseläke, jonka he olisivat voineet saada työsuhteessaan luovuttajan kanssa, ja kun kyseiset työntekijät ovat suostuneet tällaiseen varhaiseläkkeeseen, luovutuksensaajan on myönnettävä heille tarvittavat korvaukset, jotta päästäisiin sellaisiin varhaiseläkettä koskeviin ehtoihin, joita sovellettiin mainitussa suhteessa luovuttajan kanssa.

Oikeudenkäyntikulut

55 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukselle ja komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto)

on ratkaissut Employment Tribunal at Croydonin (Yhdistynyt kuningaskunta) 5.1.2001 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) Irtisanomisesta tai työnantajan kanssa sovitusta varhaiseläkkeelle siirtymisestä johtuvat oikeudet kuuluvat työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdassa olevan määritelmän "oikeudet ja velvollisuudet" soveltamisalaan.

2) Varhaiseläkkeet sekä nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltaiset etuudet, joilla pyritään parantamaan tällaisen eläkkeen ehtoja ja jotka suoritetaan työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuvan irtisanomisen yhteydessä tietyn iän saavuttaneille työntekijöille, eivät ole direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja yhtiön tai yhtä useamman yhtiön yhteisten lisäeläkejärjestelmien mukaisia vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksia taikka jälkeenjääneiden etuuksia.

Kyseisen direktiivin 3 artiklaa on tulkittava siten, että tällaisen varhaiseläkkeen myöntämiseen liittyvät velvollisuudet, jotka perustuvat työsopimukseen, työsuhteeseen tai luovuttajaa asianomaisten työntekijöiden osalta sitovaan kollektiiviseen sopimukseen, siirtyvät luovutuksensaajalle kyseisessä artiklassa määriteltyjen edellytysten ja rajoitusten mukaisesti riippumatta

siitä, johtuvatko nämä velvollisuudet julkisen vallan toimista tai pannaanko ne täytäntöön julkisen vallan toimin, sekä riippumatta niiden täytäntöönpanossa noudatettavista käytännön menettelytavoista.

3) Direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan vastaista on se, että luovutuksensaaja tarjoaa luovutetun yksikön työntekijöille varhaiseläkettä koskevia ehtoja, jotka ovat epäedullisemmat kuin mitä luovuttaja sovelsi heihin, ja että kyseiset työntekijät suostuvat mainittuihin ehtoihin, silloin kun kyseiset edellytykset on puhtaasti ainoastaan yhdenmukaistettu sellaisten ehtojen kanssa, joita luovutuksensaajan muihin työntekijöihin sovellettiin luovutushetkellä, paitsi jos luovuttajan aiemmin soveltamat edullisemmat ehdot perustuivat kollektiiviseen sopimukseen, joka ei lainmukaisesti enää ole sovellettavissa luovutetun yksikön työntekijöihin ottaen huomioon mainitun 3 artiklan 2 kohdassa täsmennetyt edellytykset.

4) Kun luovutuksensaaja on direktiivin 77/187/ETY 3 artiklassa asetettujen pakottavien velvollisuuksien vastaisesti tarjonnut luovutetun yksikön työntekijöille varhaiseläkettä, joka on ehdoiltaan epäedullisempi kuin se varhaiseläke, jonka he olisivat voineet saada työsuhteessaan luovuttajan kanssa, ja kun kyseiset työntekijät ovat suostuneet tällaiseen varhaiseläkkeeseen, luovutuksensaajan on myönnettävä heille tarvittavat korvaukset, jotta päästäisiin sellaisiin varhaiseläkettä koskeviin ehtoihin, joita sovellettiin mainitussa suhteessa luovuttajan kanssa.

Puissochet Schintgen Gulmann

Macken Cunha Rodrigues

Julistettiin Luxemburgissa 6 päivänä marraskuuta 2003.

R. Grass V. Skouris

kirjaaja presidentti