UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

10 päivänä joulukuuta 2009 *

Asiassa C-323/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Espanja) on esittänyt 14.7.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 16.7.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Ovidio Rodríguez Mayor ym.

vastaan

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila ym.,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: kolmannen jaoston puheenjohtaja K. Lenaerts, joka hoitaa neljännen jaoston tehtäviä, sekä tuomarit R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (esittelevä tuomari), G. Arestis ja T. von Danwitz,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

julkisasiamies: P. Mengozzi,
kirjaaja: R. Grass,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Espanjan hallitus, asiamiehenään B. Plaza Cruz,

– Unkarin hallitus, asiamiehinään R. Somssich, M. Fehér ja K. Veres,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehinään I. Rao ja T. de la Mare,

– Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja R. Vidal Puig,

kuultuaan julkisasiamiehen 16.7.2009 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (EYVL L 225, s. 16) 1–4 ja 6 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä Rodríguez Mayor ja kuusi muuta henkilöä ja toisaalta Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (Rafael de las Heras Dávilan kuolinpesä), Rafael de las Heras Dávilan perilliset ja Fondo de Garantía Salarial (palkkaturvalaitos) ja joka koskee ensiksi mainittujen vaatimusta korvaukseen laittoman joukkovähentämisen vuoksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön oikeus

3 Direktiivin 98/59 I jaksoon, jonka otsikko on ”Määritelmät ja soveltamisala”, sisältyvässä 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

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

i) joko 30 päivän aikana

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

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

– vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää

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

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

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

4 Kyseisen direktiivin 2 artiklassa, joka sisältyy direktiivin II jaksoon, jonka otsikko on ”Tiedottaminen ja neuvottelu”, säädetään seuraavaa:

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

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

– –

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

a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja

b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:

i) suunnitellun vähentämisen syyt

ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät

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

iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa

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

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

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

– –”

5 Direktiivin 98/59 III jaksossa, jonka otsikko on ”Joukkovähentämismenettely”, olevan 3 artiklan sanamuoto on seuraava:

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

Jäsenvaltiot voivat kuitenkin säätää, että työnantajan on tiedotettava toimivaltaiselle viranomaiselle vain tämän vaatimuksesta sellaisista suunnitelluista joukkovähentämisistä, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä.

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

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

Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdolliset huomautuksensa toimivaltaiselle viranomaiselle.”

6 Niin ikään direktiivin III jaksoon sisältyvässä 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.

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

– –

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

7 Kyseisen direktiivin 5 artiklan mukaan kyseinen direktiivi ”ei estä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään tai sallimasta taikka edistämästä työntekijöille edullisempien työehtosopimusten soveltamista”.

8 Direktiivin 98/59 6 artiklan mukaan ”jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään oikeudelliset ja/tai hallinnol-

liset menettelytavat sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan”.

Kansallinen oikeus

9 Työntekijöiden asemasta annetun lain (Estatuto de los Trabajadores) (BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654; jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), joka on hyväksytty 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995, 49 §:n 1 momentin g kohdan mukaan työsopimus päättyy seuraavissa tilanteissa:

”Jos työnantaja kuolee, jos työnantaja asiaa koskevassa sosiaaliturvajärjestelmässä määrätyissä tapauksissa siirtyy eläkkeelle tai jos hän tulee työkyvyttömäksi, tämän kuitenkaan rajoittamatta 44 §:n soveltamista, tai jos sopimuspuoli lakkaa olemasta oikeushenkilö.

Jos työnantaja kuolee, siirtyy eläkkeelle tai tulee työkyvyttömäksi, työntekijällä on oikeus yhden kuukauden peruspalkkaa vastaavaan korvaukseen. Jos sopimuspuoli lakkaa olemasta oikeushenkilö, noudatetaan tämän lain 51 §:ssä säädettyä menettelyä.”

10 Työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Tässä laissa tarkoitetaan ’joukkovähentämisellä’ työsopimusten päättymistä taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä, kun nämä päättymiset kohdistuvat 90 päivän aikana vähintään

a) 10 työntekijään yrityksissä, joissa on vähemmän kuin 100 työntekijää

b) 10 prosenttiin työntekijöistä yrityksissä, joissa on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää

c) 30 työntekijään yrityksissä, joissa on vähintään 300 työntekijää.

Tässä pykälässä tarkoitettuja syitä voidaan pitää hyväksyttävinä, jos ehdotetut toimenpiteet silloin, kun kyse on taloudellisista syistä, edistävät yrityksen selviämistä epäedullisesta taloudellisesta tilanteesta ja jos ne silloin, kun kyse on tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä, turvaavat yrityksen tulevan kannattavuuden ja työpaikkojen säilymisen resurssien järkevämmän järjestelyn kautta.

Joukkovähentämiseen rinnastetaan myös sellainen työsopimusten päättyminen, joka koskee yrityksen koko henkilöstöä, jos yrityksessä on yli viisi työntekijää ja jos

joukkovähentäminen johtuu yrityksen toiminnan päättymisestä kokonaan edellä mainittujen syiden takia.

Laskettaessa tämän pykälän 1 momentissa tarkoitettujen päättyneiden työsuhteiden määrää otetaan huomioon sellainen kyseisen viitejakson aikana tapahtuva työsopimusten päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta jostakin muusta kuin tämän lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetystä syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos päättyneiden työsuhteiden määrä on vähintään viisi. Jos yritys päättää työsuhteita peräkkäisinä 90 päivän ajanjaksoina 52 §:n c momentin nojalla tämän pykälän säännösten kiertämiseksi ja jos päättyneiden työsuhteiden määrä on pienempi kuin mistä on säädetty, vaikkei ole ilmennyt sellaisia uusia syitä, jotka oikeuttaisivat tällaiset toimenpiteet, näiden uusien työsuhteiden päättymisten katsotaan olevan lainvastaisia ja ne julistetaan mitättömiksi.

2. Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, sen on haettava työsopimusten päättymiseen lupa tässä laissa ja sen soveltamista koskevissa yksityiskohtaisissa säännöissä määritellyn työn sääntelyä koskevan menettelyn mukaisesti. Menettely aloitetaan jättämällä lupahakemus toimivaltaiselle työvoimaviranomaiselle ja aloittamalla samanaikaisesti neuvottelut työntekijöiden laillisten edustajien kanssa.

– –

8. Työntekijöillä, joiden työsopimukset päättyvät tässä pykälässä tarkoitetulla tavalla, on oikeus korvaukseen, joka vastaa 20 päivän peruspalkkaa kultakin työssäolovuodelta, jolloin alle vuoden kestäneet jaksot lasketaan kuukausittaisena suhdelukuna, enintään 12 kuukausipalkkaan asti.

9. Työntekijät voivat edustajiensa välityksellä pyytää työnantajaa aloittamaan tässä pykälässä tarkoitetun menettelyn, jos heillä on perusteltu syy olettaa, että heille aiheutuisi korjaamattomia tai vaikeasti korjattavia vahinkoja, ellei työnantaja aloita menettelyä. Tässä tapauksessa toimivaltainen työvoimaviranomainen päättää tässä pykälässä asetettuihin määräaikoihin mennessä toimista ja selvityksistä, jotka ovat tarpeen päätöksen tekemiseksi kyseisessä menettelyssä.

– –

12. Jos työsopimusten päättyminen johtuu ylivoimaisesta esteestä, työvoimaviranomaisen on todettava se ennen tämän momentin säännösten mukaisesti toteutetun menettelyn aloittamista riippumatta siitä, kuinka montaa työntekijää tilanne koskee. Yritys aloittaa menettelyn hakemuksella, johon on liitettävä kulloinkin tarpeelliseksi katsotut todisteet, ja ilmoittamalla samanaikaisesti työntekijöiden laillisille edustajille, jotka toimivat menettelyssä osapuolina koko sen kestoajan. Työvoimaviranomainen tekee menettelyssä päätöksen viiden päivän kuluessa hakemuksen esittämisestä edellyttäen, että tarvittavat toimet ja selvitykset on tehty, ja sitä sovelletaan takautuvasti päivästä, jolloin ylivoimaisen esteen aiheuttanut tapahtuma sattui.

Ylivoimaisen esteen todennut työvoimaviranomainen voi määrätä, että työntekijöille, joiden työsopimus on päättynyt, kuuluva korvaus tai osa siitä maksetaan Fondo de Garantía Salarialista, sanotun kuitenkaan rajoittamatta viimeksi mainitun oikeutta vaatia yritystä hyvittämään korvaukset.

13. Muissa kuin tässä pykälässä säädetyissä tapauksissa ja erityisesti kanteiden osalta on sovellettava 26.11.1992 annetun viranomaisjärjestelmää ja yleistä hallintomenettelyä koskevan lain (Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimento Administrativo Común) nro 30/1992 säännöksiä. Kaikissa näissä

tapauksissa noudatettavista menettelyistä ja työntekijöiden osalta vaadittavista ilmoituksista huolehtivat työntekijöiden lailliset edustajat.”

11 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää, että objektiivisista syistä tapahtuvan työsopimuksen päättymisen, joka katsotaan perusteettomaksi, vaikutukset ovat samat kuin työntekijän virheen perusteella työntekijöiden asemasta annetun lain 55 §:n nojalla tehtävän työsopimuksen irtisanomisen, joka katsotaan perusteettomaksi. Kyseinen tuomioistuin toteaa, että kyseisen lain 56 §:n 1 momentissa säädetään tältä osin seuraavaa:

”Kun irtisanominen todetaan perusteettomaksi, työnantaja voi viiden päivän kuluessa tuomion tiedoksiannosta joko ottaa työntekijän takaisin palvelukseensa ja maksaa tälle tämän momentin b kohdassa tarkoitetun kertyneen palkan tai maksaa seuraavat summat, jotka on vahvistettava tuomiolla

a) 45 päivän palkkaa vastaava korvaus kultakin työssäolovuodelta, jolloin alle vuoden kestäneet jaksot lasketaan kuukausittaisena suhdelukuna, enintään 42 kuukausipalkkaan asti

b) erääntyneiden palkkojen yhteenlaskettua summaa vastaava summa irtisanomispäivästä perusteettoman irtisanomisen toteavan tuomion tiedoksi antamiseen asti tai siihen asti, että työntekijä on saanut uuden työpaikan, jos tämä palvelukseenotto edeltää tuomion julistamista ja jos työnantaja esittää selvityksen maksetuista summista niiden vähentämiseksi oikeudenkäyntimenettelyn ajalta kertyneestä palkasta.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

12 Pääasian seitsemän valittajaa muodostivat Rafael de las Heras Dávilan luonnollisena henkilönä omistaman yrityksen henkilökunnan; yritys ei ollut oikeushenkilö.

13 Valittajat nostivat 31.5.2004 Juzgado de lo Social nº 25 de Madridissa Herencia vacente de Rafael de las Heras Dávilaa ynnä muita vastaan kanteen laittoman irtisanomisen johdosta, ja he väittivät saapuneensa 30.4.–5.5.2004 töihin mutta havainneensa työpaikan suljetuksi, minkä vuoksi he katsoivat tulleensa hiljaisesti irtisanotuiksi.

14 Ilmeni, että työnantaja oli kuollut 1.5.2004, ilman että hän olisi laatinut testamenttia tai määrännyt perillistensä oikeuksista. Hänen lailliset perillisensä luopuivat perinnöstään 15.6.2004 ja 27.3.2007 päivätyillä notaarin vahvistamilla ilmoituksilla. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että yrityksen toiminta lakkasi.

15 Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid hylkäsi kyseisen kanteen sillä perusteella, että pääasian valittajien työsopimukset päättyivät, koska työnantaja oli kuollut eikä yritykselle ollut jatkajaa, ja että heitä ei ollut irtisanottu.

16 Pääasian valittajat valittivat kyseisestä tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen. Valittajat väittävät, että irtisanomispäätös on muodollinen toimi, johon sovelletaan työntekijöiden asemasta annetun lain 55 §:n 1 momentissa asetettuja vaatimuksia, joten valittajien työnantajan perillisten olisi pitänyt ilmoittaa valittajille tällaisesta päätöksestä. Näin ollen pääasian valittajat vaativat ennakkoratkaisua pyytänyttä tuomioistuinta toteamaan, että heidät on irtisanottu laittomasti, ja velvoittamaan vastaajat maksamaan heille 45 päivän palkkaa vastaava korvaus kultakin työssäolovuodelta ja sen lisäksi palkkasaatavat, jotka lasketaan irtisanomispäivästä ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen tuomion tiedoksiantoon asti tai siihen asti, että työnantaja on ottanut heidät takaisin palvelukseensa. Pääasian valittajat vaativat toissijaisesti, että heille ilmoitetaan työnantajan kuolemasta johtuvasta työsopimusten

päättymisestä työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n mukaisesti ja että heille maksetaan kyseisen säännöksen mukaiset korvaukset.

17 Pääasian vastapuolet väittävät, että mitään irtisanomista ei suoritettu ja että kyseessä on työnantajan kuolemasta johtuva työsuhteen päättyminen.

18 Syyttäjäviranomainen, jota ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kehotti esittämään kannanottonsa pääasiassa, katsoo, että työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin g kohta saattaa olla ristiriidassa unionin oikeuden säännösten kanssa.

19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että Espanjan lainsäädännön mukaan silloin, kun on kyse yrityksen toiminnan lopettamisesta johtuvasta työsopimusten päättymisestä, työntekijöitä kohdellaan eriarvoisesti työnantajan oikeudellisen luonteen perusteella. Oikeushenkilöiden palveluksessa olevien työntekijöiden tilanne on nimittäin luonnollisen henkilön palveluksessa olevia työntekijöitä parempi, vaikka irtisanomisesta tai työsopimuksen päättymisestä aiheutuvat vahingot ovat samat.

20 Tästä syystä Tribunal Superior de Justicia de Madrid katsoo, että direktiivin 98/59 säännösten tulkinta on tarpeellista ratkaisun antamiseksi pääasiassa, joten se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko katsottava, että Espanja ei ole noudattanut – – direktiivin 98/59 – – mukaisia velvoitteitaan, koska se on Espanjan työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:ssä rajoittanut joukkovähentämisen käsitteen taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä tapahtuviin irtisanomisiin ja koska se ei ole laajentanut tätä käsitettä kaikkiin irtisanomisiin, jotka johtuvat muista kuin yksittäisiin työntekijöihin liittyvistä syistä?

2) Onko myös Espanjan työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin g kohtaa, jonka nojalla yrittäjän kuoleman, eläkkeelle siirtymisen tai työkyvyttömäksi tulemisen vuoksi työpaikkansa menettäneillä työntekijöillä on oikeus ainoastaan kuukauden peruspalkkaa vastaavaan korvaukseen ja jolla nämä työntekijät jätetään mainitun direktiivin 1, 2, 3, 4 ja 6 artiklan vaatimusten vastaisesti saman lain 51 §:ään sisältyvän sääntelyn ulkopuolelle, pidettävä – – direktiivin 98/59 – – vastaisena?

3) Ovatko Espanjan antamat joukkovähentämistä koskevat säännökset ja tarkemmin sanottuna Espanjan työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin g kohta ja 51 § ristiriidassa Euroopan unionin perusoikeuskirjan [, joka julistettiin Nizzassa 7.12.2000 (EYVL C 364, s. 1),] 30 artiklan ja [11 jäsenvaltion valtionpäämiesten tai pääministereiden] Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksy[män] työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan kanssa?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Unionin tuomioistuimen toimivalta

21 Espanjan ja Unkarin hallituksen sekä Euroopan komission mukaan on muistettava kahden ensimmäisen kysymyksen osalta, että Rafael de las Heras Dávilalla oli kuolinhetkellään seitsemän työntekijää, joten tällainen tilanne ei lähtökohtaisesti kuulu direktiivin 98/59 soveltamisalaan.

22 Kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan ii alakohdan mukaan kyseisen säännöksen soveltaminen pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen edellyttää nimittäin sitä, että irtisanomisten määrä on 90 päivän aikana vähintään 20.

23 Direktiivin 98/59 5 artiklassa säädetään kuitenkin, että se ei estä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin kyseisessä direktiivissä säädetään, tai sallimasta taikka edistämästä työntekijöille edullisempien työehtosopimusten soveltamista.

24 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Espanjan oikeuteen sisältyy tällaisia säännöksiä, sillä työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdan nojalla joukkovähentämiseen rinnastetaan myös sellainen työsopimusten päättyminen, joka koskee yrityksen koko henkilöstöä, jos yrityksessä on yli viisi työntekijää ja jos joukkovähentäminen johtuu yrityksen toiminnan päättymisestä kokonaan taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä.

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että sen käsiteltävänä olevassa asiassa Rafael de las Heras Dávilan palkkaaman koko henkilöstön työsopimusten päättymisen hänen kuolemansa johdosta on kuuluttava edellisessä kohdassa mainittujen säännösten soveltamisalaan ja myös sitä on pidettävä joukkovähentämisenä. Kyseisen tuomioistuimen mukaan kyse olisi muuten direktiivin 98/59 ja siinä tarkoitetun joukkovähentämisen käsitteen vastaisesta eriarvoisesta kohtelusta.

26 Ennakkoratkaisupyyntö koskee kyllä tältä osin sellaisten työsopimusten päättymistä, joiden määrä on vähäisempi kuin direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetty määrä.

27 Kun kansallinen lainsäätäjä on päättänyt sisällyttää kyseisessä direktiivissä tarkoitettuun joukkovähentämisen käsitteeseen tilanteita, jotka eivät kuulu kyseisen direktiivin soveltamisalaan, kun taas se on jättänyt käsitteen ulkopuolelle pääasiassa kyseessä

olevan kaltaisia tilanteita, unionilla on kuitenkin selvä intressi sen osalta, että kyseistä käsitettä sekä siihen liittyviä unionin oikeuden ratkaisuja tulkitaan yhdenmukaisesti, jotta vältettäisiin myöhemmät tulkintaerot, eikä tämä riipu siitä, missä olosuhteissa näitä säännöksiä ja ratkaisuja sovelletaan (ks. vastaavasti asia C-3/04, Poseidon Chartering, tuomio 16.3.2006, Kok., s. I-2505, 16 ja 17 kohta).

28 Näin ollen ennakkoratkaisukysymyksiin on vastattava ottamalla lähtökohdaksi se oletus, että tietynlainen työsopimusten päättyminen, joka koskee vähäisempää määrää työntekijöitä kuin direktiivin 98/59 1 artiklassa säädetty määrä, rinnastetaan Espanjan lainsäädännössä kyseisessä artiklassa tarkoitettuun joukkovähentämiseen mutta että toisenlainen työsopimusten päättyminen, joka voi koskea samaa määrää työntekijöitä, muun muassa koko henkilökunnan työsopimusten päättyminen työnantajan kuoleman johdosta, ei kuulu kyseisen lainsäädännön mukaan joukkovähentämisen käsitteen piiriin.

Ensimmäinen kysymys

29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ilmaisee ensimmäisessä kysymyksessään epäilyksensä sellaisen pääasiassa sovellettavan Espanjan lainsäädännön yhteensoveltuvuudesta direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan kanssa, jossa joukkovähentämisen käsitteeseen ei sisälly kaikenlainen työsopimuksen päättyminen syistä, jotka eivät liity yksittäisiin työntekijöihin.

30 Ensiksi on todettava, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole lausua EY 234 artiklaan perustuvassa menettelyssä kansallisten oikeussääntöjen yhteensopivuudesta unionin oikeuden säännösten kanssa. Unionin tuomioistuin on sen sijaan toimivaltainen esittämään kansalliselle tuomioistuimelle kaikki sellaiset unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, jotka auttavat kansallista tuomioistuinta arvioimaan kansallisten oikeussääntöjen yhteensopivuutta unionin oikeuden kanssa (ks. erityisesti

asia C-506/04, Wilson, tuomio 19.9.2006, Kok., s. I-8613, 34 ja 35 kohta sekä yhdistetyt asiat C-338/04, C-359/04 ja C-360/04, Placanica ym., tuomio 6.3.2007, Kok., s. I-1891, 36 kohta).

31 On riidatonta, että pääasia koskee työnantajan kuolemasta johtuvan, yrityksen koko henkilökunnan työsopimusten päättymisen laillisuutta.

32 Jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus sen käsiteltävänä olevan asian ratkaisemiseksi, on määritettävä, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan joukkovähentämisenä ei pidetä työnantajan, joka on luonnollinen henkilö, kuolemasta johtuvaa useampien työntekijöiden työsopimusten päättymistä.

33 Ensiksi on todettava, että kyseisen direktiivin sanamuodosta ei ilmene, että tällainen tilanne kuuluisi direktiivin soveltamisalaan.

34 Oikeuskäytännössä on kyllä tulkittu laajasti kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa käytettyjä termejä ”syyt, jotka eivät liity yksittäisiin työntekijöihin” (ks. vastaavasti asia C-55/02, komissio v. Portugali, tuomio 12.10.2004, Kok., s. I-9387, 49 kohta sekä yhdistetyt asiat C-187/05–C-190/05, Agorastoudis ym., tuomio 7.9.2006, Kok., s. I-7775, 28 kohta). Kyseisen säännöksen sanamuodosta ilmenee kuitenkin, että siinä tarkoitetun joukkovähentämisen käsite edellyttää sekä työnantajan että tämän toteuttaman toimen olemassaoloa.

35 Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa annetun määritelmän mukaan kyseisellä käsitteellä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun tietyt määrään ja aikaan liittyvät edellytykset täyttyvät.

36 Kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mukaan laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää.

37 Kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan silloin, kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Saman artiklan 3 kohdan mukaan työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa annettava työntekijöiden edustajille kaikki tarvittavat tiedot ja ilmoitettava heille kirjallisesti kyseisen kohdan b alakohdassa luetellut seikat.

38 Direktiivin 98/59 1 artiklan mukaan työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä ja toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös tästä ilmoituksesta.

39 Kaikki näihin säännöksiin sisältyvät termit, erityisesti ilmaisut ”harkita työntekijöiden joukkovähentämistä”, ”aloittaa neuvottelut”, ”antaa kaikki tiedot”, ”ilmoittaa kirjalli-

sesti seikat", "ilmoittaa kirjallisesti kaikista suunnitelluista vähentämisistä" ja "toimittaa jäljennös", osoittavat, että edellytyksenä on sekä työnantajan että tiettyjen työnantajan toimien olemassaolo.

40 Lisäksi direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa käytetystä ilmaisusta "työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia" ilmenee, että joukkovähentämisen käsite edellyttää lähtökohtaisesti, että työnantaja aloittaa tai että työnantaja aikoo joka tapauksessa aloittaa tällaiset joukkovähentämiset, kun taas – kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 81 kohdassa – saman kohdan toisessa alakohdassa käytetty ilmaisu "työnantajan aloitteesta" edellyttää työnantajalta välitöntä tahdon ilmausta, joka ilmenee aloitteen tekemisenä.

41 Edellä esitetystä seuraa, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetun joukkovähentämisen käsitteen edellytyksenä on sellaisen työnantajan olemassaolo, joka on suunnitellut tällaista vähentämistä ja joka voi toteuttaa kyseisen direktiivin 2 ja 3 artiklassa tarkoitetut toimet ja toimeenpanna tarvittaessa tällaisen vähentämisen.

42 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle tilanteelle ominaista on ei ainoastaan se, että aikomus aloittaa joukkovähentämiset puuttuu, vaan myös se, että ei ole olemassa työnantajaa, joka voisi olla tämän tuomion 37 ja 38 kohdassa mainituista säännöksistä seuraavien velvollisuuksien kohde, toteuttaa kyseisissä säännöksissä tarkoitetut toimet ja toimeenpanna tarvittaessa tällaiset vähentämiset.

43 Toiseksi direktiivin 98/59 päätavoitteen osalta on muistettava, että kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan sanamuodon mukaan neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai sen kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden

työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen. Toisaalta kyseisen direktiivin 2 artiklan 3 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan mukaan työnantajan on ilmoitettava viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä ja toimitettava kyseiselle viranomaiselle kyseisissä säännöksissä mainitut seikat ja tiedot.

44 Tätä direktiivin 98/59 päätavoitetta, eli joukkovähentämistä edeltävää neuvottelua työntekijöiden edustajien kanssa ja tiedottamista toimivaltaiselle viranomaiselle, ei kuitenkaan voida saavuttaa, jos ”joukkovähentämiseksi” luokitellaan luonnollisen henkilön yrityksen koko henkilökunnan työsopimusten päättyminen työnantantajan kuoleman kyseisen yrityksen toiminnan lakkaamisen johdosta, joka johtuu työnantajan kuolemasta, sillä tällaisia neuvotteluja ei voida käydä ja ei ole siksi mahdollista välttää joukkovähentämistä tai rajoittaa niiden työntekijöiden määrää, joiden työsopimukset päätetään, tai pienentää seurauksia.

45 Lisäksi on huomattava, että direktiivin 98/59 päämääränä ei ole ottaa käyttöön yleistä korvausjärjestelmää unionin tasolla työnmenettämistilanteissa.

46 Kolmanneksi on korostettava, että unionin tuomioistuin on jo tulkinnut tiettyjä direktiivin 98/59 säännöksiä.

47 Oikeuskäytännössä on jo todettu, että direktiivin 98/59 2 artiklan 1 ja 3 kohdan sekä 3 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaan tiedottamista, neuvottelemista ja ilmoittamista koskevat velvollisuudet koskevat ainoastaan työnantajaa (ks. asia C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., tuomio 10.9.2009, Kok., s. I-8163, 57 kohta).

48 Oikeuskäytännössä on myös todettu, että työnantajan neuvottelemista ja ilmoittamista koskevat velvollisuudet syntyvät ennen tämän päätöstä irtisanoa työsopimukset (ks. vastaavasti asia C-188/03, Junk, tuomio 27.1.2005, Kok., s. I-885, 36 ja 37 kohta sekä em. asia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., tuomion 38 kohta).

49 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa työnantajan kuolema ja työnantajan palkkaamien työntekijöiden työsopimusten päättyminen tapahtuvat kuitenkin samanaikaisesti. Kuten Espanjan hallitus toteaa, näitä velvollisuuksia on materiaalisesti mahdotonta täyttää.

50 Lisäksi pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa ei ole olemassa päätöstä työsopimusten päättymisestä eikä tätä edeltävää aikomusta toteuttaa ne.

51 Oikeuskäytännöstä ilmenee, että direktiivillä 98/59, kuten tätä edeltäneellä työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17.2.1975 annetulla neuvoston direktiivillä 75/129/ETY (EYVL L 48, s. 29), yhdenmukaistetaan ainoastaan osittain säännöt, jotka koskevat työntekijöiden suojaa joukkovähentämistapauksissa (ks. direktiivin 75/129 osalta asia C-383/92, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 8.6.1994, Kok., s. I-2479, 25 kohta ja direktiivin 98/59 osalta em. asia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., tuomion 60 kohta), ja että kyseisellä direktiivillä ei yhdenmukaisteta yrityksen toiminnan lopullisen lopettamisen tapoja vaan työntekijöiden joukkovähentämisten yhteydessä noudatettava menettely (ks. direktiivin 75/129 osalta em. yhdistetyt asiat Agorastoudis ym., tuomion 36 kohta).

52 Lopuksi on lisättävä, että tulkinta, jonka mukaan direktiivissä 98/59 tarkoitettu joukkovähentämisen käsite ei kata työnantajan, joka on luonnollinen henkilö, kuolemasta johtuvaa useampien työntekijöiden työsopimusten päättymistä, ei ole ristiriidassa edellä mainitussa asiassa komissio vastaan Portugali annetun tuomion kanssa. Tämä tuomio on nimittäin annettu jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevan menettelyn johdosta, jolloin arvioitiin kyseisen direktiivin 1 artiklassa käytettyjä termejä ”syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”, ilman että olisi tutkittu erityisesti nyt esillä olevassa asiassa kyseessä olevan kaltaista tilannetta, jossa työsopimukset päättyvät työnantajan, joka on luonnollinen henkilö, kuoleman johdosta ja jossa ei ole olemassa oikeussubjektia, joka olisi kyseisessä direktiivissä asetettujen velvollisuuksien kohde.

53 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan joukkovähentämisenä ei pidetä työnantajan, joka on luonnollinen henkilö, kuolemasta johtuvaa useampien työntekijöiden työsopimusten päättymistä.

Toinen kysymys

54 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa toisella kysymyksellään selvittää, onko direktiiviä 98/59 tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään erilaisista korvauksista sen mukaan, ovatko työntekijät menettäneet työpaikkansa työnantajan kuoleman vai joukkovähentämisen vuoksi.

55 Tältä osin on yhtäältä todettava ensimmäiseen kysymykseen annetusta vastauksesta seuraavan, että työsopimusten päättyminen, joka liittyy työnantajan, joka on luonnollinen henkilö, kuolemaan ja joka on toimeenpantu pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa, ei kuulu direktiivissä 98/59 tarkoitetun joukkovähentämisen käsitteen piiriin.

56 Kuten tämän tuomion 45 ja 51 kohdassa on todettu, kyseisellä direktiivillä yhdenmukaistetaan toisaalta ainoastaan osittain säännöt, jotka koskevat työntekijöiden suojaa joukkovähentämistapauksissa, eikä direktiivin päämääränä ole ottaa käyttöön yleistä korvausjärjestelmää unionin tasolla työnmenettämistilanteissa. Tässä yhteydessä kysymys työntekijöille maksettavien korvausten suuruudesta tilanteessa, jossa heidän työsuhteensa päättyvät, ei kuulu direktiivin 98/59 soveltamisalaan.

57 Toiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että kyseinen direktiivi ei ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään erilaisista korvauksista sen mukaan, ovatko työntekijät menettäneet työpaikkansa työnantajan kuoleman vai joukkovähentämisen vuoksi.

Kolmas kysymys

58 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kolmannella kysymyksellään selvittää lähinnä sitä, onko Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklaa sekä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan määräyksiä tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle.

59 Kuten kahta ensimmäistä kysymystä koskevista arvioinneista ilmenee, pääasiassa kyseessä olevan kaltainen tilanne ei kuulu direktiivin 98/59 eikä näin ollen myöskään unionin oikeuden soveltamisalaan. Näissä olosuhteissa kolmanteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

60 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan joukkovähentämisenä ei pidetä työnantajan, joka on luonnollinen henkilö, kuolemasta johtuvaa useampien työntekijöiden työsopimusten päättymistä.

2) Direktiivi 98/59 ei ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään erilaisista korvauksista sen mukaan, ovatko työntekijät menettäneet työpaikkansa työnantajan kuoleman vai joukkovähentämisen vuoksi.

Allekirjoitukset