YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

11 päivänä marraskuuta 2004*

Asiassa C-425/02,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Cour administrative (Luxemburg) on esittänyt 21.11.2002 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 25.11.2002, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Johanna Maria Delahaye (puolison nimi Boor),

vastaan

Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. W. A. Timmermans sekä tuomarit C. Gulmann ja N. Colneric (esittelevä tuomari),

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

julkisasiamies: P. Léger,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Múgica Arzamendi,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 6.5.2004 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Johanna Maria Delahaye, puolison nimi Boor, edustajanaan avocat R. Assa ja avocat N. Prüm-Carré,

— Luxemburgin hallitus, asiamiehenään S. Schreiner, avustajanaan avocat A. Rukavina,

— Italian hallitus, asiamiehinään I. M. Braguglia ja D. Del Gaizo, avustajanaan avvocato dello Stato A. Gingolo,

— Portugalin hallitus, asiamiehinään L. Inez Fernandes ja A. Seiça Neves,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään A. Aresu ja D. Martin,

kuultuaan julkisasiamiehen 17.6.2004 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee pääosin 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) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Delahaye, puolison nimi Boor, ja ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative (julkisen hallinnon ja hallinnon uudistamisen ministeri) ja joka koskee kyseessä olevan ministeriön kieltäytymistä maksamasta alkujaan Delahayen ja Foprogest ASBL:n (aatteellinen yhdistys; jäljempänä Foprogest), joka on yksityisoikeudellinen oikeushenkilö, tekemän työsopimuksen mukaista palkkaa sen jälkeen kun Foprogestin taloudellinen toiminta oli luovutettu Luxemburgin valtiolle.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 Direktiivin 77/187 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

4 Mainitun direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Tässä direktiivissä:

— —

b) 'luovutuksensaajalla' tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, josta 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen vuoksi tulee yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa työnantaja;

— —."

5 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

"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.

— —

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."

6 Saman direktiivin 4 artiklan sanamuoto on seuraava:

"1. Yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutus ei sellaisenaan ole peruste, jota luovuttaja tai luovutuksensaaja voi käyttää irtisanomiseen. Tämä

säännös ei estä irtisanomisia työvoiman muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä.

— —

2. Jos työsopimus tai työsuhde päättyy sen vuoksi, että 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta luovutuksesta seuraa olennainen työolojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättymisestä."

7 Direktiiviä 77/187 muutettiin 29.6.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/50/EY (EYVL L 201, s. 88), jonka täytäntöönpanolle varattu määräaika päättyi kyseisen direktiivin 2 artiklan nojalla 17.7.2001.

8 Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12 päivänä maaliskuuta 2001 annetulla neuvoston direktiivillä 2001/23/EY (EYVL L 82, s. 16) kodifioitiin direktiivi 77/187 siihen direktiivillä 98/50 tehtyine muutoksineen.

Kansallinen lainsäädäntö

9 Loi sur le contrat du travail -nimisen 24.5.1989 annetun lain (työsopimuslaki; Mém. A 1989, s. 611; jäljempänä 24.5.1989 annettu laki) 36 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1) Mikäli työnantajan tilanne muuttuu esimerkiksi seuraannon, myynnin, sulautumisen, varojen muuntamisen tai yhtiöittämisen vuoksi, kaikki muutospäivänä voimassa olevat työsopimukset pysyvät voimassa uuden työnantajan ja yrityksen työntekijöiden välillä.

2) Esimerkiksi sopimukseen perustuva tai sulautumisesta johtuva yrityksen luovutus ei sellaisenaan ole peruste, jota luovuttaja tai luovutuksensaaja voisi käyttää irtisanomiseen.

Jos työsopimus päättyy sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työsuhteen ehtojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen päättymisestä.

— —"

10 Kyseisen lain 37 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Kaikista työntekijän vahingoksi tehtävistä työsopimuksen olennaisten ehtojen muutoksista on ilmoitettava työntekijöille 19 ja 20 §:ssä tarkoitettujen muotoa ja määräaikaa koskevien säännösten mukaisesti, ja niistä on ilmettävä kyseisen muutoksen voimaantulopäivä, tai muuten muutos on mitätön. Tässä tapauksessa työntekijä voi vaatia työnantajaa ilmaisemaan muutoksen perustelut, ja työnantajan on ilmaistava kyseiset perustelut 22 §:ssä säädettyjen muotoa ja määräaikaa koskevien säännösten mukaisesti.

— —

Jos työsopimus päätetään sen vuoksi, että työntekijä kieltäytyy hyväksymästä hänelle ilmoitettua muutosta, työsopimuksen päättämistä pidetään irtisanomisena, josta voidaan nostaa 28 §:ssä tarkoitettu kanne."

11 Luxemburgin valtion palveluksessa olevien toimihenkilöiden palkkaehdoista ja palkan määristä säädetään suurherttuan asetuksella.

Pääasia

12 Delahaye, puolison nimi Boor, oli Foprogestin työntekijä. Sellaista työehtosopimusta, jota olisi sovellettu hänen palkkaansa, ei ollut.

13 Foprogestin toiminta koostui muun muassa sellaisten koulutusmahdollisuuksien tukemisesta ja tarjoamisesta, joilla pyritään parantamaan työnhakijoiden ja työttömien sosiaalista ja ammatillista asemaa, jotta he voisivat osallistua tai palata työelämään. Mainitun järjestön varat koostuivat lähinnä tuista, lahjoituksista ja testamentatuista varoista.

14 Foprogestin harjoittama toiminta luovutettiin Luxemburgin valtiolle eli peruskoulutukseen, ammatilliseen koulutukseen ja urheiluun liittyvistä asioista vastaavalle ministeriölle. Näin luovutettua toimintaa harjoitetaan nyttemmin yleisenä hallinnollisena palveluna.

15 Delahaye otettiin työhön Luxemburgin valtion palveluksessa olevaksi toimihenkilöksi 1.1.2000 alkaen. Myös muita aikaisemmin Foprogestin palveluksessa olleita työntekijöitä otettiin valtion palvelukseen. Tämän toimenpiteen vuoksi Luxemburgin valtion ja asianomaisten työntekijöiden välillä tehtiin uusia työsopimuksia. Tässä tilanteessa Delahaye teki 22.12.1999 toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen asianomaisen ministeriön kanssa.

16 Valtion toimihenkilöiden palkkauksesta annetun suurherttuan asetuksen nojalla Delahayelle maksettiin siitä lähtien alempaa palkkaa kuin se, jonka hän sai alun perin Foprogestin kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

17 Delahaye väitti istunnossa, ilman että Luxemburgin hallitus olisi tätä kiistänyt, että Luxemburgin valtio luokitteli hänet virkaikää huomioimatta palkkataulukon

ensimmäisen palkkaluokan viimeiselle palkkatasolle, minkä seurauksena hän menetti 37 prosenttia kuukausipalkastaan.

18 Pääasian asianosaiset ovat erimielisiä lähinnä siitä, onko valtion pidettävä kyseessä olevan luovutuksen jälkeen samoina henkilöstön kaikki oikeudet mukaan lukien muun muassa oikeus työntekijöiden ja luovuttajana olevan järjestön välisen työsopimuksen mukaiseen palkkaan.

Ennakkoratkaisukysymykset

19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että asianosaiset ovat yhtä mieltä siitä, että on tapahtunut 24.5.1989 annetun lain 36 §:ssä tarkoitettu yrityksen luovutus, ja myös se yhtyy tähän näkemykseen.

20 Kyseinen tuomioistuin hylkää nimenomaisesti pääasian vastaajan argumentin, jonka mukaan kyseessä olevan toiminnan määrittely taloudelliseksi toiminnaksi voidaan perustellusti riitauttaa, koska kyse on työttömyyden torjunnasta, jonka voidaan katsoa olevan julkisen vallan käyttöä. Tältä osin mainittu tuomioistuin viittaa yhteisöjen tuomioistuimen asiassa C-29/91, Redmond Stichting, 19.5.1992 antamaan tuomioon (Kok. 1992, s. I-3189, Kok. Ep. XII, s. I-131; asiassa oli kyse huumausaineiden väärinkäyttäjiin kohdistuvasta avustustoiminnasta); yhdistetyissä asioissa C-173/96 ja C-247/96, Hidalgo ym., 10.12.1998 antamaan tuomioon (Kok. 1998, s. I-8237; asiassa oli kyse kodinhoitoavun tarjoamisesta) ja asiassa C-175/99, Mayeur, 26.9.2000 antamaan tuomioon (Kok. 2000, s. I-7755).

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin myöntää tämän oikeuskäytännön nojalla, että pääasiassa on kyse yhteisön lainsäädännössä tarkoitetusta yrityksen luovutuksesta.

22 Kyseisen tuomioistuimen mukaan on oikeudenkäynnin kohde valitusvaiheessa huomioon ottaen aluksi tutkittava, onko 24.5.1989 annetun lain 36 §:n — jota on sovellettava yhteisön oikeussääntöjen ja erityisesti direktiivien 77/187 ja 98/50, jotka on konsolidoitu direktiivillä 2001/23, valossa — mukaan sallittua, että henkilöstön oikeuksia ja velvoitteita ei siirretä sellaisinaan liiketoimintaa julkiselle sektorille luovutettaessa, vaan, kuten asiaa aikaisemmin käsitellyt tuomioistuin on päätöksessään todennut, "julkisoikeudellisten oikeussääntöjen rajoissa". Kyse on toisin sanoen sen määrittämisestä, voiko valtio luovutuksensaajana korvata aikaisemman työsopimuksen mukaiset ehdot omaan henkilöstöönsä sovellettavilla palkkausta koskevilla säännöksillä.

23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa yhtäältä, että yhteisön lainsäädännössä säädetään, että lähtökohtaisesti yrityksen luovutuksen yhteydessä luovuttajan — esillä olevassa asiassa Foprogestin — oikeudet ja velvoitteet siirtyvät luovutuksen johdosta luovutuksensaajalle — esillä olevassa asiassa Luxemburgin valtiolle. Lisäksi kyseisen tuomioistuimen mukaan 24.5.1989 annetun lain 36 §:ssä säädetään, että tällaisessa tapauksessa kaikki työsopimukset pysyvät voimassa uuden työnantajan ja yrityksen työntekijöiden välillä.

24 Kyseinen tuomioistuin muistuttaa toisaalta, että direktiivin 77/187 4 artiklan 2 kohdassa, joka on sellaisenaan otettu 24.5.1989 annetun lain 36 §:n 2 momentin 2 kohtaan, säädetään, että jos työsopimus tai työsuhde päättyy sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työsuhteen ehtojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättymisestä.

25 Se katsoo, että vaikka saman direktiivin 4 artiklan 2 kohdan säännökset koskevatkin niitä tapauksia, joissa on kyse työsuhteen päättämisestä, kyseisten säännösten perusteella on kuitenkin välttämättä päädyttävä sille kannalle, että työntekijöiden asema voi muuttua luovutuksen johdosta.

26 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan jäljelle jää näin ollen kysymys siitä, voiko luovutuksensaaja, Luxemburgin valtio, sisäisten julkisoikeudellisten säännöstensä pakottamana velvoittaa työntekijät, jotka siirtyvät sen palvelukseen luovutuksen johdosta, hyväksymään sellaiset muutokset palkkauksessaan, joiden johdosta työntekijöillä on tarvittaessa mahdollisuus irtisanoa työsuhteensa direktiivin 77/187 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitetuin edellytyksin, vai velvoittaako työsopimusten säilyttämisen periaate päinvastoin siihen, että valtion on pysytettävä alkuperäisen työsopimuksen mukainen palkkaus omien palkkasäännöstensä vastaisesti.

27 Tässä tilanteessa Cour administrative päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Kun aatteellinen yhdistys, joka on yksityisoikeudellinen oikeushenkilö, luovuttaa valtiolle taloudellisen toimintansa, onko valtiolla luovutuksensaajana direktiivien 77/187/ETY, 98/50/EY ja 2001/23/EY edellä mainittujen säännösten perusteella mahdollisuus ottaa vastaan luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet ainoastaan siltä osin kuin ne ovat yhteensopivia sen omien julkisoikeudellisten säännösten kanssa, erityisesti palkkauksen osalta, kun palkkojen suorittamistapa ja niiden määrä on vahvistettu suurherttuan asetuksella ja lisäksi asianomaiset työntekijät saavat julkisyhteisön palveluksessa olemisen perusteella lakisääteisiä etuja urakehityksen ja työsuhteiden pysyvyyden osalta ja kun kyseisillä työntekijöillä on direktiivien 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen olennaisten työolojen muutosten yhteydessä oikeus irtisanoa työsopimus tässä säännöksessä tarkoitetuin edellytyksin?"

Ennakkoratkaisukysymys

28 Julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksen 27 kohdassa esitetyillä perusteilla direktiivit 98/50 ja 2001/23 eivät ole sovellettavissa kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaan oikeusriitaan. Näin ollen ainoastaan direktiivin 77/187 tulkinnalla on merkitystä.

29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii kysymyksellään lähinnä selvittämään, onko tämän viimeksi mainitun direktiivin vastaista, että kun yksityisoikeudellinen oikeushenkilö luovuttaa valtiolle taloudellisen toimintansa, valtio uutena työnantajana alentaa asianomaisten työntekijöiden palkkaa noudattaakseen voimassa olevia valtion toimihenkilöiden asemaan sovellettavia kansallisia säännöksiä.

30 Tältä osin on muistutettava, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan yksityisoikeudellisen oikeushenkilön taloudellisen toiminnan luovuttaminen julkisoikeudelliselle oikeushenkilölle kuuluu lähtökohtaisesti direktiivin 77/187 soveltamisalaan. Ainoastaan julkishallinnon rakenteen uudelleenjärjestäminen tai hallinnollisten tehtävien siirtäminen hallintoyksiköltä toiselle ei kuulu kyseisen direktiivin soveltamisalaan (asia C-298/94, Henke, tuomio 15.10.1996, Kok. 1996, s. I-4989, 14 kohta ja em. asia Mayeur, tuomion 29–34 kohta).

31 Direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohdan mukaan kuitenkin ne luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät luovutuksen vuoksi luovutuksensaajalle.

32 Koska direktiivillä 77/187 pyritään ainoastaan osittaiseen yhdenmukaistamiseen kyseisellä alalla (ks. mm. asia 324/86, Tellerup, ns. Daddy's Dance Hall -tapaus, tuomio 10.2.1988, Kok. 1988, s. 739, Kok. Ep. IX, s. 361, 16 kohta ja asia C-4/01, Martin ym., tuomio 6.11.2003, Kok. 2003, s. I-12859, 41 kohta), direktiivi ei ole esteenä sellaisten kansallisten oikeussäännösten soveltamiselle, joissa määrätään yksityisoikeudellisten työsopimusten päättymisestä niissä tilanteissa, joissa toiminta luovutetaan julkisoikeudelliselle oikeushenkilölle (ks. vastaavasti em. asia Mayeur, tuomion 56 kohta). Tällaisen työsopimusten päättymisen on kuitenkin direktiivin 77/187 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti katsottava olevan suoraan luovutuksesta seuraava olennainen työsuhteen ehtojen muutos työntekijän vahingoksi, joten työnantajan katsotaan tällaisessa tilanteessa olevan vastuussa kyseisten työsopimusten päättymisestä (ks. em. asia Mayeur, tuomion 56 kohta).

33 Asiaa on arvioitava samalla tavalla silloin kun, kuten pääasiassa, kansallisten säännösten, jotka koskevat valtion toimihenkilöiden asemaa, soveltamisesta seuraa niiden työntekijöiden, joita luovutus koskee, palkan aleneminen. Tällaisen palkanalennuksen on katsottava olevan, silloin kun se on olennainen, direktiivin 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu olennainen työsuhteen ehtojen muutos kyseessä olevien työntekijöiden vahingoksi.

34 Toimivaltaisten viranomaisten, joiden tehtävänä on soveltaa ja tulkita valtion toimihenkilöitä koskevia kansallisia oikeussäännöksiä, on sovellettava ja tulkittava niitä niin pitkälti kuin mahdollista direktiivin 77/187 tarkoituksen valossa. Olisi mainitun direktiivin hengen vastaista kohdella luovuttajan palveluksesta siirtynyttä työntekijää niin, ettei oteta huomioon hänen virkaikäänsä, sikäli kuin kansallisissa säännöksissä, jotka koskevat valtion toimihenkilöiden asemaa, otetaan palkanlaskennassa huomioon valtion toimihenkilön virkaikä.

35 Näin ollen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava, että direktiiviä 77/187 on tulkittava siten, että kun yksityisoikeudellinen oikeushenkilö luovuttaa valtiolle taloudellisen toimintansa, se, että valtio uutena työnantajana alentaa asianomaisten työntekijöiden palkkaa noudattaakseen voimassa olevia valtion toimihenkilöiden asemaan sovellettavia kansallisia säännöksiä, on ei lähtökohtaisesti ole kyseisen direktiivin vastaista. Toimivaltaisten viranomaisten, joiden tehtävänä on soveltaa ja tulkita mainittuja säännöksiä, sovellettava ja tulkittava niitä niin pitkälti kuin mahdollista direktiivin tarkoituksen valossa ja viranomaisten on etenkin otettava huomioon työntekijän virkaikä sikäli kuin kansallisissa säännöksissä, jotka koskevat valtion toimihenkilöiden asemaa, otetaan palkanlaskennassa huomioon valtion toimihenkilön virkaikä. Siinä tapauksessa, että tällainen palkanlaskenta johtaa asianosaisen palkan olennaiseen alentamiseen, kyseessä oleva palkanalennus on olennainen työsuhteen ehtojen muutos niiden työntekijöiden vahingoksi, joita luovutus koskee, joten työnantajan katsotaan tällaisessa tilanteessa olevan direktiivin 77/187 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti vastuussa kyseisten työntekijöiden työsopimusten päättymisestä.

Oikeudenkäyntikulut

36 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen 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 yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annettua neuvoston direktiiviä 77/187/ETY on tulkittava siten, että kun yksityisoikeudellinen oikeushenkilö luovuttaa valtiolle taloudellisen toimintansa, se, että valtio uutena työnantajana alentaa asianomaisten työntekijöiden palkkaa noudattaakseen voimassa olevia valtion toimihenkilöiden asemaan sovellettavia kansallisia säännöksiä, ei lähtökohtaisesti ole kyseisen direktiivin vastaista. Toimivaltaisten viranomaisten, joiden on sovellettava ja tulkittava mainittuja säännöksiä, on kuitenkin sovellettava ja tulkittava niitä niin pitkälti kuin mahdollista mainitun direktiivin tarkoituksen valossa, ja viranomaisten on etenkin otettava huomioon työntekijän virkaikä sikäli kuin kansallisissa säännöksissä, jotka koskevat valtion toimihenkilöiden asemaa, otetaan palkanlaskennassa huomioon valtion toimihenkilön virkaikä. Siinä tapauksessa, että tällainen palkanlaskenta johtaa asianosaisen palkan olennaiseen alentamiseen, kyseessä oleva palkanalennus on olennainen työsuhteen ehtojen muutos niiden työntekijöiden vahingoksi, joita luovutus koskee, joten työnantajan katsotaan tällaisessa tilanteessa olevan direktiivin 77/187 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti vastuussa kyseisten työntekijöiden työsopimusten päättymisestä.

Allekirjoitukset