YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO
10 päivänä helmikuuta 1988 *

Asiassa 324/86,

jonka Tanskan Højesteret on ETY:n perustamissopimuksen mukaisesti saattanut yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen ensin mainitussa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (Tanskan työnjohtajien yhdistys), Kim Erik Tellerupin valtuuttamana,

vastaan

Daddy's Dance Hall A/S,

ennakkoratkaisun työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14.2.1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY (EYVL L 61, s. 26) tulkinnasta,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. C. Moitinho de Almeida sekä tuomarit U. Everling ja Y. Galmot,

julkisasiamies: M. Darmon,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies H. A. Rühl,

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, joita sille ovat esittäneet:

- Ison-Britannian hallitus, asiamiehenään H. R. L. Purse, Treasury Solicitor's Department,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellinen neuvonantaja F. Buhl ja komission oikeudellisen yksikön virkamies E. Traversa,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen sellaisena kuin se on muutettuna 28.10.1987 pidetyn suullisen käsittelyn jälkeen,

kuultuaan julkisasiamiehen 9.12.1987 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Tanskan Hojesteret on 18.12.1986 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 22.12.1986, esittänyt ETY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kaksi 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) tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty sellaisen oikeudenkäynnin yhteydessä, jonka Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (Tanskan työnjohtajien ja vastaavassa asemassa olevien liitto) on Kim Erik Tellerupin valtuuttamana saattanut vireille Daddy's Dance Hall A/S:iä vastaan.

3 Tellerup on otettu ravintolapäällikkönä Irma Catering A/S:n palvelukseen; kyseinen yritys on vuokrannut A/S Palads Teatretille kuuluvia ravintoloita ja baareja ehdolla, ettei se vuokraa niitä edelleen. Tämän vuokrasopimuksen tekemisen jälkeen Irma Catering A/S on 28.1.1983 irtisanonut henkilökuntansa, mukaan lukien Tellerupin, lain edellyttämän irtisanomisajan mukaisesti,

joka Tellerupin osalta päättyi 30.4.1983. Irma Catering on jatkanut kyseisen liiketoiminnan harjoittamista samalla henkilökunnalla 25.2.1983 saakka.

4 A/S Palads Teatret ja Daddy's Dance Hall A/S ovat tehneet uuden vuokrasopimuksen, joka on tullut voimaan viimeksi mainittuna päivämääränä. Daddy's Dance Hall A/S on palkannut välittömästi uudelleen edellisen vuokralla olleen yrityksen työntekijät, Tellerup mukaan lukien, niihin tehtäviin, joissa he olivat aiemminkin toimineet. Tellerupin kanssa tehdyssä ravintolan johtamista koskevassa uudessa sopimuksessa määrättiin kuitenkin, että hänen palkkauksensa, joka aikaisemmin oli maksettu provisioperusteisena, muutettaisiin vastedes kiinteään palkkaan perustuvaksi. Tellerupin pyynnöstä sopimuspuolet sopivat lisäksi kolmen kuukauden koeajasta, jonka kuluessa molemmilla osapuolilla oli 14 päivän irtisanomisaika. Tämän sopimuksen perusteella Tellerup on 26.4.1983 irtisanottu 14 päivän irtisanomisajalla. Pääasia koskee itse asiassa kysymystä siitä, minkä pituiseen irtisanomisaikaan kantajalla oli oikeus.

5 Koska Højesteret on arvioinut, että asian ratkaisu riippuu edellä mainitun direktiivin 77/187/ETY säännösten tulkinnasta, se on lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko 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 1 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että direktiiviä voidaan soveltaa silloin kun sellainen yritykseen kohdistuva vuokrasopimus, jota ei voida luovuttaa, lakkaa, ja tämän seurauksena – ilman, että yrityksen toiminta keskeytyy – omistaja vuokraa yrityksen uudelle vuokralaiselle, joka uudelleenpalkkaa irtisanotun henkilöstön, joka ei ole kuitenkaan vielä luopunut tehtävistään, sekä ostaa edellisen vuokralaisen varastot?"

Jos vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myöntävä, yhteisöjen tuomioistuin pyytää vastausta seuraavaan kysymykseen:

"2) Voiko työntekijä, joka tekee sopimuksen yrityksen uudelleenvuokraajan kanssa, luopua tässä tilanteessa tietyistä hänelle direktiivin perusteella kuuluvista oikeuksista, jos tämä menettely mahdollistaa sen, että hän saa tiettyjä etuja siten, etteivät hänen työsuhteensa ehdot kokonaisuudessaan muodostu epäedullisemmiksi?"

6 Pääasiaa koskevia tosiseikkoja, asiaan liittyviä yhteisön säännöksiä sekä menettelyn kulkua ja yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyjä huomautuksia koskevat tarkemmat tiedot ilmenevät suullista käsittelyä varten laaditusta kertomuksesta. Oikeudenkäyntiasiakirjojen näitä osia käsitellään jäljempänä vain, mikäli se on tarpeen tuomioistuimen perustelujen selvittämiseksi.

Ensimmäinen kysymys

7 Ensimmäisellä kysymyksellä kansallinen tuomioistuin pyrkii pääasiallisesti selvittämään, voiko 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY 1 artiklan 1 kohtaa tulkita siten, että direktiiviä voidaan soveltaa tilanteessa, jossa sellaista vuokraoikeutta koskevan sopimuksen päättyessä, jota ei saada luovuttaa, yrityksen omistaja vuokraa yrityksen uudelle vuokralaiselle, joka jatkaa liiketoimintaa keskeytyksettä samalla henkilökunnalla, joka on aiemmin irtisanottu ensimmäisen vuokrasopimuksen päättyessä.

8 Yhdistynyt kuningaskunta ja komissio ovat yksimielisiä siitä, että vastaus tähän kysymykseen on myöntävä. Niiden mielestä asia on niin, että jos direktiiviä on sovellettava yrityksen luovutukseen vuokralaiselta toiselle silloin kun ehdoista työntekijöiden kanssa sopii vuokralainen, on hyväksyttävä, että sitä on sovellettava myös sellaisessa tilanteessa, jossa mainittu menettely toteutetaan kahdessa vaiheessa siten, että yritys luovutetaan ensin alkuperäiseltä vuokralaiselta omistajalle, joka puolestaan toisessa vaiheessa luovuttaa sen uudelle vuokralaiselle. Tällaisessa tilanteessa työntekijät ovat itse asiassa samassa asemassa kuin suorassa yrityksen luovutuksessa, ja heillä on näin ollen oikeus vastaavanlaiseen turvaan.

9 Tältä osin on muistettava, kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo viimeksi 17.12.1987 antamassaan tuomiossa (asia 287/86, Ny Molle Kro, Kok. 1987, s. 5465) todennut, direktiivillä 77/187/ETY pyritään varmistamaan se, että työntekijöiden oikeudet säilyvät mahdollisimman pitkälti ennallaan työnantajan vaihtuessa, antamalla heille mahdollisuus työskennellä uuden työnantajan palveluksessa samoin ehdoin kuin mistä oli sovittu luovuttajan kanssa. Direktiiviä sovelletaan näin ollen silloin, kun yrityksen toiminnasta vastaava luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö vaihtuu sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta, ja kyseinen henkilö ottaa näin ollen vastattavakseen työnantajan velvollisuuksista yrityksessä työskentelevien

työntekijöiden suhteen, eikä tältä osin ole merkityksellistä, onko omistusoikeutta yritykseen luovutettu.

10 Tästä seuraa, että silloin kun vuokralainen, joka on liiketoiminnan harjoittaja, menettää tämän ominaisuutensa vuokrasopimuksen päättyessä kolmannen osapuolen alkaessa harjoittaa samaa liiketoimintaa sellaisen uuden vuokrasopimuksen perusteella, joka on tehty omistajan kanssa, kyseinen operaatio kuuluu direktiivin soveltamisalaan sellaisena kuin se on määritelty sen 1 artiklan 1 kohdassa. Se, että tällaisessa tilanteessa luovutus tapahtuu kahdessa vaiheessa siten, että yritys ensimmäisessä vaiheessa luovutetaan alkuperäiseltä vuokralaiselta omistajalle, joka puolestaan luovuttaa sen sitten uudelle vuokralaiselle, ei sulje pois direktiivin sovellettavuutta edellyttäen, että taloudellinen kokonaisuus säilyttää identiteettinsä; näin on asia erityisesti silloin kun, kuten tässä yksittäistapauksessa, uusi vuokralainen jatkaa yrityksen toimintaa keskeytyksettä samalla henkilökunnalla, joka oli yrityksen palveluksessa ennen luovutusta.

11 Näiden syiden perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun direktiivin 77/187/ETY 1 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että direktiiviä sovelletaan tilanteessa, jossa sellaista vuokraoikeutta koskevan sopimuksen päättyessä, jota ei saada luovuttaa, yrityksen omistaja vuokraa yrityksen uudelle vuokralaiselle, joka jatkaa liiketoimintaa keskeytyksettä samalla henkilökunnalla, joka on aiemmin irtisanottu ensimmäisen vuokrasopimuksen päättyessä.

Toinen kysymys

12 Toisella kysymyksellä kansallinen tuomioistuin pyrkii pääasiallisesti selvittämään, voiko työntekijä luopua oikeuksista, jotka hänelle direktiivin 77/187/ETY perusteella kuuluvat, jos hänelle tästä menettelystä seuraavat haitat tulevat hyvitetyksi siitä saatavilla eduilla siten, ettei hän kokonaisuudessaan joudu epäedullisempaan asemaan.

13 Sekä Ison-Britannian hallitus että komissio väittävät, että tähän kysymykseen on vastattava kieltävästi siten, ettei työntekijä voi suhteessa uuteen työnantajaansa nähden luopua oikeuksista, jotka hänelle direktiivin pakottavien säännösten perusteella kuuluvat. Ison-Britannian hallitus täsmentää kuitenkin, että tällainen mahdollisuus on työntekijälle tunnustettava sillä edellytyksellä, että sellainen on ollut olemassa jo suhteessa luovuttajaan. Luovutuksensaaja

olisi tällöin itse asiassa samassa tilanteessa kuin missä luovuttaja olisi samassa suhteessa ollut; näin ollen työntekijän olisi mahdollista sopia työsopimuksensa muutoksesta luovutuksensaajan kanssa niissä rajoissa, joita olisi sovellettu, jos kyseessä olisi ollut luovuttaja. Tämä kanta on hyväksyttävä.

14 Kuten edellä on korostettu, direktiivin 77/187/ETY tarkoituksena on huolehtia työntekijöiden suojasta sen varmistamiseksi, että heidän työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat oikeutensa säilyvät yrityksen luovutuksessa. Koska tämä turva on merkitykseltään ordre public -tyyppinen ja näin ollen riippumaton työsopimuksen sopimuspuolten tahdosta, direktiivin säännöksiä, erityisesti niitä, jotka koskevat työntekijöiden turvaa yrityksen luovutuksesta johtuvaa irtisanomista vastaan, on pidettävä pakottavina siten, ettei niistä voida poiketa työntekijöiden vahingoksi.

15 Tästä seuraa, ettei asianomaisilla työntekijöillä ole mahdollisuutta luopua niistä oikeuksista, jotka heille direktiivin perusteella kuuluvat, ja ettei näiden oikeuksien rajoittamista hyväksytä edes heidän suostumuksellaan. Tähän tulkintaan ei vaikuta se seikka, että, kuten tässä yksittäistapauksessa, työntekijä saa hyvitykseksi haitoista, jotka hänelle aiheutuvat hänen työsuhteensa muuttamisesta, uusia etuja siten, ettei hän kokonaisuudessaan joudu aikaisempaa epäedullisempaan asemaan.

16 On kuitenkin täsmennettävä, että direktiivin 77/187/ETY tarkoituksena, kuten yhteisöjen tuomioistuin on 11.7.1985 antamassaan tuomiossa (asia 105/84, Mikkelsen, Kok. 1985, s. 2639, 2646) todennut, on 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 kyseisen jäsenvaltion oikeussääntöjen nojalla.

17 Tästä seuraa, että siinä määrin kuin kansallisessa oikeudessa sallitaan työsuhteen muuttaminen epäedullisemmaksi työntekijän kannalta muissa tilanteissa kuin yrityksen luovutuksessa, erityisesti heidän irtisanomissuojansa osalta, 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, työsuh-

detta voidaan itse asiassa muuttaa luovutuksensaajaan nähden samoissa rajoissa kuin sitä olisi voitu muuttaa luovuttajaan nähden edellyttäen, ettei yrityksen luovutus itsessään ole tämän muutoksen syy.

18 Näiden syiden perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, ettei työntekijä voi luopua oikeuksista, jotka hänelle direktiivin 77/187/ETY pakottavien säännösten perusteella kuuluvat, vaikka hänelle tästä luopumisesta aiheutuvat haitat hyvitettäisiinkin sellaisilla eduilla, ettei hän kokonaisuudessaan joudu aikaisempaa epäedullisempaan asemaan. 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.

Oikeudenkäyntikulut

19 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Ison-Britannian hallitukselle ja Euroopan yhteisöjen 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 oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto)

on ratkaissut Tanskan Højesteretin 18.12.1986 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Direktiivin 77/187/ETY, joka on annettu 14 päivänä helmikuuta 1977, 1 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että direktiiviä sovelletaan tilanteessa, jossa sellaista vuokraoikeutta koskevan sopimuksen päättyessä, jota ei saada luovuttaa, yrityksen omistaja vuokraa yrityksen uudelle vuokralaiselle, joka jatkaa liiketoimintaa keskeytyksettä samalla henkilökunnalla, joka on aiemmin irtisanottu ensimmäisen vuokrasopimuksen päättyessä.**

2) **Työntekijä ei voi luopua oikeuksista, jotka hänelle direktiivin 77/187/ETY pakottavien säännösten perusteella kuuluvat, vaikka hänelle tästä luopumisesta aiheutuvat haitat hyvitettäisiinkin sellaisilla eduilla, ettei hän kokonaisuudessaan joudu aikaisempaa epäedullisempaan asemaan. 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.**

Moitinho de Almeida Everling Galmot

Julistettiin Luxemburgissa 10 päivänä helmikuuta 1988.

J.-G. Giraud
kirjaaja

J. C. Moitinho de Almeida
kolmannen jaoston puheenjohtaja