UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

26 päivänä maaliskuuta 2020*

Ennakkoratkaisupyyntö – Direktiivi 2001/23/EY – 3 artiklan 1 kohta – Yritysten luovutukset – Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen – Siivouspalveluja koskeva julkinen hankinta – Kahden uuden toimijan valinta hankinnan osien sopimuspuoleksi – Sellaisen työntekijän, joka oli osoitettu työskentelemään kaikissa hankinnan osissa, palvelukseen ottaminen

Asiassa C-344/18,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka arbeidshof te Gent (Gentin työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Belgia) on esittänyt 14.5.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 25.5.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

ISS Facility Services NV

vastaan

Sonia Govaerts ja

Atalian NV, aikaisemmin Euroclean NV,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Vilaras sekä tuomarit S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe ja N. Piçarra (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: M. Szpunar,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 8.5.2019 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– ISS Facility Services NV, edustajanaan J. Dubaere, avocat,

– S. Govaerts, edustajanaan S. De Beul,

– Atalian NV, edustajinaan S. Diels ja E. Carlier, advocaten,

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek, M. Kellerbauer ja B.-R. Killmann,

kuultuaan julkisasiamiehen 26.11.2019 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

* Oikeudenkäyntikieli: hollanti.

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/23/EY (EYVL 2001, L 82, s. 16) 3 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa osapuolina ovat yhtäältä Sonia Govaerts ja toisaalta ISS Facility Services NV (jäljempänä ISS) ja Atalian NV, aikaisemmin Euroclean NV, ja joka koskee ensin mainitun irtisanomista ja sen seurauksia.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2001/23 kolmannessa perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”On tarpeen huolehtia työntekijöiden suojasta sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa turvataan, kun työnantaja vaihtuu.”

4 Kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

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

_ _”

5 Mainitun direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

Jäsenvaltiot eivät saa kuitenkaan olla soveltamatta tätä direktiiviä työsopimukseen tai työsuhteeseen yksinomaan seuraavien seikkojen perusteella:

a) tehtyjen tai tehtävien työtuntien määrä;

_ _”

6 Saman direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Ne luovuttajan oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen seurauksena luovutuksensaajalle.”

7 Direktiivin 2001/23 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai 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.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että ensimmäistä alakohtaa ei sovelleta tiettyihin määriteltyihin työntekijäryhmiin, joita irtisanomissuoja ei jäsenvaltion lainsäädännön tai käytännön mukaan koske.

2. Jos työsopimus tai työsuhde päätetään sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työehtojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä.”

Belgian oikeus

8 Direktiivi 2001/23 saatettiin osaksi Belgian oikeutta 7.6.1985 tehdyllä työehtosopimuksella nro 32 bis, joka koskee työntekijöiden oikeuksien turvaamista työnantajan vaihtuessa sopimukseen perustuvan yritysluovutuksen johdosta ja jolla järjestetään luovutuksensaajan palvelukseen siirtyvien työntekijöiden oikeuksia konkurssin tai akordin jälkeen tapahtuvan varojen siirron yhteydessä ja josta tehtiin yleissitova 25.7.1985 annetulla kuninkaan päätöksellä (Moniteur belge, 9.8.1985, s. 11527), sellaisena kuin työehtosopimus on muutettuna 13.3.2002 tehdyllä työehtosopimuksella 32 quinquies, josta tehtiin yleissitova 14.3.2002 annetulla kuninkaan päätöksellä (Moniteur belge, 29.3.2002, s. 13382). Sitä, että tämä kansallisen oikeuden osaksi saattaminen on suoritettu kyseisen direktiivin mukaisesti, ei ole kiistetty.

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymys

9 Govaerts on työskennellyt 16.11.1992 lähtien Multiple Immo Services NV:n palveluksessa ja sen jälkeen sen oikeudellisten seuraajien eli viimeksi ISS:n palveluksessa. Govaerts teki 1.9.2004 uuden toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen viimeksi mainitun yhtiön kanssa niin, että hän säilytti 16.11.1992 lähtien kertyneen palvelusaikansa.

10 ISS vastasi siivouksesta ja kunnossapidosta Gentin kaupungille (Belgia) kuuluvissa eri rakennuksissa, jotka oli jaettu kolmeen osaan. Ensimmäiseen osaan kuuluivat museot ja historialliset rakennukset, toiseen kirjastot ja korttelikeskukset ja kolmanteen hallintorakennukset. Govaertsista tuli 1.4.2013 näitä osia vastaavien kolmen työkohteen aluepäällikkö.

11 Gentin kaupunki aloitti myöhemmin ajanjaksoa 1.9.2013–31.8.2016 koskevan tarjouspyyntömenettelyn, joka koski kaikkia edellä mainittuja osia. Tämän menettelyn päätyttyä 13.6.2013 ISS:n tarjousta ei hyväksytty. Ensimmäisestä ja kolmannesta osasta tehtiin sopimus Atalianin kanssa, kun taas toisesta osasta se tehtiin Cleaning Masters NV:n kanssa.

12 ISS ilmoitti 1.7.2013 Atalianille, että mainituissa työkohteissa täysipäiväisesti työskentelevään Govaertsiin on sovellettava työehtosopimusta nro 32 bis. Atalian kiisti tämän käsityksen jo 3.7.2013.

13 ISS ilmoitti 30.8.2013 kirjatulla kirjeellä Govaertsille, että yrityksen luovutuksen johdosta ja sen johdosta, että hänet oli osoitettu työskentelemään ensimmäistä ja kolmatta osaa vastaavissa työkohteissa, hän siirtyy 1.9.2013 alkaen Atalianin palvelukseen eikä tästä päivästä lähtien kuulu enää ISS:n henkilöstöön. Tämän johdosta ISS antoi Govaertsille työttömyystodistuksen, jossa viimeiseksi työpäiväksi ilmoitettiin 31.8.2013.

14 ISS ilmoitti 30.8.2013 päivätyllä kirjeellä Atalianille, että Govaertsin työsopimus siirtyy sille 1.9.2013 ilman eri toimia.

15 Atalian ilmoitti 3.9.2013 ISS:lle, että sen käsityksen mukaan ei ollut tapahtunut työehtosopimuksessa nro 32 bis tarkoitettua yrityksen luovutusta ja ettei sillä näin ollen ollut mitään sopimussuhdetta Govaertsiin.

16 Govaerts nosti 18.11.2013 arbeidsrechtbank Gentissä (Gentin työoikeudellisten asioiden alioikeus, Belgia) kanteen sekä ISS:ää että Ataliania vastaan vaatien irtisanomiskorvausta, vuodenvaihdelisää pro rata temporis sekä lomarahoja vuosilta 2012 ja 2013.

17 Kyseinen tuomioistuin katsoi 15.10.2015 antamassaan tuomiossa, että Govaerts oli irtisanottu lainvastaisesti, ja velvoitti ISS:n maksamaan hänelle irtisanomiskorvauksen, vuodenvaihdelisän ja lomarahan. Ataliania vastaan nostettu kanne puolestaan jätettiin tutkimatta.

18 Mainitun tuomioistuimen mukaan Govaertsiin ei voitu soveltaa työehtosopimusta nro 32 bis, koska hän hoiti hallinnollisia ja organisatorisia tehtäviä eikä osallistunut Gentin kaupungin työkohteissa siivoustöihin, joita luovutus koski.

19 ISS on valittanut tästä tuomiosta arbeidshof te Gentiin (Gentin työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Belgia). ISS väittää, että Govaertsin työsopimus siirtyi 1.9.2013 alkaen 85 prosentin osalta Atalianille ja 15 prosentin osalta Cleaning Mastersille.

20 Toisin kuin ensimmäisen asteen tuomioistuin, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että pääasiassa kyseessä oleva taloudellinen yksikkö on säilyttänyt oman identiteettinsä direktiivin 2001/23 1 artiklassa tarkoitetuin tavoin ja että on siis tapahtunut tässä artiklassa tarkoitettu yrityksen luovutus. Se päättelee tästä, että työehtosopimuksen nro 32 bis 7 §:n, jolla on pantu täytäntöön direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohta, mukaan ne luovuttajan oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa eli 1.9.2013 voimassa olleista työsopimuksista, ovat sen seurauksena siirtyneet ilman eri toimia Atalianille ja Cleaning Mastersille näiden luovutuksensaajan aseman perusteella.

21 Koska Govaertsin työtehtävät koskivat ainoastaan Gentin kaupungin työkohteita, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että kyseinen henkilö oli 1.9.2013 luovutetun yrityksen palveluksessa, ja se pohtii näin ollen, mitä seurauksia tästä yrityksen luovutuksesta on Govaertsin työsopimukselle, kun otetaan huomioon direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohta.

22 Tässä tilanteessa arbeidshof te Gent on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”Onko [direktiivin 2001/23] 3 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että jos useita yrityksen osia luovutetaan direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla samanaikaisesti eri luovutuksensaajille, oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta kussakin luovutetussa osassa työskennelleen työntekijän työsopimuksesta, siirtyvät kullekin luovutuksensaajalle suhteutettuna siihen, missä laajuudessa kyseessä oleva työntekijä työskenteli kunkin luovutuksensaajan saamassa yrityksen osassa,

vai [siten, että] edellä mainitut oikeudet ja velvoitteet siirtyvät kokonaisuudessaan yrityksen sen osan luovutuksensaajalle, jossa kyseinen työntekijä pääasiallisesti työskenteli,

tai [siten, että] jos direktiivin säännöksiä ei voida tulkita kummallakaan edellä mainitulla tavalla, edellä mainitun työntekijän työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvoitteet jäävät siirtymättä millekään luovutuksensaajalle, kuten on myös silloin, kun ei ole mahdollista määrittää erikseen, missä laajuudessa työntekijä työskenteli yrityksen kussakin luovutetussa osassa?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä, onko silloin, kun kyseessä on direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu yrityksen luovutus, johon liittyy useampia luovutuksensaajia, tämän direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa tulkittava siten, että kyseisen luovutuksen suorituspäivänä olemassa olevasta työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvoitteet siirtyvät kullekin luovutuksensaajalle suhteessa työntekijän hoitamiin tehtäviin, vai siten, että ne siirtyvät ainoastaan sille luovutuksensaajalle, jolle työntekijä siirtyy suorittamaan tehtäviään pääasiallisesti. Toissijaisesti ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko tätä säännöstä tulkittava siten, että työsopimuksesta johtuvien oikeuksien ja velvoitteiden turvaamiseen ei voida vedota mitään luovutuksensaajaa vastaan.

24 Aluksi on todettava, että direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, että ne luovuttajan oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen seurauksena luovutuksensaajalle, eikä siinä tarkoiteta tilannetta, jossa luovutus tehdään useammalle luovutuksensaajalle.

25 Ensiksi on muistutettava, että direktiivillä 2001/23 pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeudet yrittäjän vaihtuessa, jotta he voivat jäädä uuden työnantajan palvelukseen luovuttajan kanssa sovittuja vastaavin ehdoin. Mainitun direktiivin tarkoituksena on taata niin hyvin kuin mahdollista työsopimusten ja työsuhteiden jatkuminen muuttumattomana luovutuksensaajan kanssa, jotta estettäisiin se, että kyseiset työntekijät joutuvat huonompaan asemaan pelkän luovutuksen vuoksi (tuomio 7.8.2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, 48 kohta). Mainittuun direktiiviin ei sen sijaan voida vedota hyödyllisesti palkkaehtojen tai muiden työehtojen parantamiseksi yrityksen luovutuksen yhteydessä (ks. vastaavasti tuomio 6.9.2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, 77 kohta).

26 Lisäksi on täsmennettävä, että vaikka mainitun direktiivin tavoitteen mukaisesti on suojattava niiden työntekijöiden etuja, joita luovutus koskee, ei kuitenkaan voida jättää täysin huomioimatta luovutuksensaajan etuja, sillä tällä on oltava mahdollisuus tehdä toimintansa jatkumiseksi tarpeelliset mukautukset ja sopeutukset (ks. vastaavasti tuomio 9.3.2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, 31 kohta). Direktiivin 2001/23 tarkoituksena ei ole ainoastaan työntekijöiden oikeuksien turvaaminen liikkeen luovutustilanteissa vaan oikeudenmukaisen tasapainon takaaminen yhtäältä työntekijöiden ja toisaalta luovutuksensaajan intressien välillä. (ks. vastaavasti tuomio 18.7.2013, Alemo-Herron ym., C-426/11, EU:C:2013:521, 25 kohta).

27 Näin ollen on korostettava julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksensa 70 kohdassa esittämin tavoin, että kun taloudellinen yksikkö, johon työntekijä oli osoitettu työskentelemään, on luovutettu direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla, se, onko kyseinen yksikkö luovutettu yhdelle tai useille luovutuksensaajille, ei vaikuta niiden luovuttajanoikeuksien ja velvoitteiden siirtymiseen, jotka ovat seurausta kyseisen yksikön luovutuspäivänä olemassa olevasta työsopimuksesta.

28 Tästä johtuu, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toissijaisesti esiin tuoma olettama on hylättävä siltä osin kuin se johtaa yrityksen luovutuspäivänä voimassa olevasta työsopimuksesta johtuvien oikeuksien ja velvoitteiden turvaamisen pois sulkemiseen ja siten direktiivin 2001/23 tehokkaan vaikutuksen estämiseen.

29 Lopuksi on tutkittava ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensisijaisesti esiin tuomaa kahta olettamaa, joista muistutetaan tämän tuomion 23 kohdassa.

30 Ensinnäkin olettamasta, jonka mukaan työsopimus siirretään yksinomaan luovutuksensaajalle, jolle työntekijä suorittaa tehtäviään pääasiallisesti, on todettava, että direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan tällainen tulkinta mahdollistaa sen varmistamisen, että työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvoitteet turvataan kyseiseen luovutuksensaajaan nähden, ja siten suojaa työntekijän intressit.

31 Tällainen olettama johtaisi kuitenkin direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan tulkitsemiseen tavalla, jolla jätetään ottamatta huomioon luovutuksensaajan intressit, koska viimeksi mainitulle siirtyisivät täysiaikaisesta työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvoitteet, vaikka kyseinen työntekijä suorittaa tälle tehtäviä vain osa-aikaisesti.

32 Toiseksi siitä olettamasta, että kullekin luovutuksensaajalle siirtyvät luovuttajan kanssa tehdystä työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvoitteet suhteessa työntekijän suorittamiin tehtäviin, on täsmennettävä yhtäältä, että direktiivin 2001/23 2 artiklan 2 kohdan mukaan kyseisellä direktiivillä ei ole vaikutusta kansalliseen lainsäädäntöön työsopimuksen tai -suhteen määritelmän osalta. Siten ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on määritettävä työsopimuksen mahdollisen jakamisen yksityiskohdat. Tältä osin viimeksi mainittu voi ottaa huomioon niiden osien, joissa työntekijä on osoitettu työskentelemään, taloudellisen arvon, kuten ISS esittää, tai työntekijän kutakin osaa varten tosiasiallisesti käyttämän ajan, kuten Euroopan komissio ehdottaa.

33 Toisaalta siltä osin kuin tällainen olettama johtaisi täysiaikaisen työsopimuksen jakamiseen useammaksi osa-aikaiseksi työsopimukseksi, on muistutettava, että direktiivin 2001/23 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan nojalla jäsenvaltiot eivät saa olla soveltamatta tätä direktiiviä työsopimukseen tai työsuhteeseen yksinomaan tehtyjen tai tehtävien työtuntien määrän perusteella. Siten tällaista jakamista ei voida sulkea pois pelkästään sen vuoksi, että se merkitsee vähäistä määrää työtunteja sisältävän työsopimuksen siirtämistä jollekin luovutuksensaajista.

34 Lisäksi työsopimuksista johtuvien oikeuksien ja velvoitteiden tällainen siirtäminen kullekin luovutuksensaajalle suhteessa työntekijän suorittamiin tehtäviin mahdollistaa periaatteessa oikean tasapainon varmistamisen työntekijän intressien ja luovutuksensaajien intressien välillä siltä osin kuin työntekijän työsopimukseen perustuvat oikeudet säilyvät eikä luovutuksensaajille puolestaan aseteta laajempia velvoitteita kuin kyseessä olevan yrityksen luovutus niiden suhteen merkitsee.

35 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kuitenkin otettava huomioon tämän työsopimuksen jakamisen käytännön vaikutukset direktiivin 2001/23 tavoitteisiin nähden, sellaisina kuin ne tuodaan esiin tämän tuomion 25 ja 26 kohdassa. Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 77 kohdassa, tähän direktiiviin ei voida vedota työntekijän, jota yrityksen luovutus koskee, työehtojen huonontamiseksi (ks. vastaavasti tuomio 7.3.1996, Merckx ja Neuhuys, C-171/94 ja C-172/94, EU:C:1996:87, 38 kohta ja tuomio 6.9.2011, Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, 81 ja 82 kohta).

36 Tältä osin on muistutettava, että kyseisen direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa säädetään, että vaikka yrityksen taikka yritystoiminnan osan luovutus ei sellaisenaan ole peruste, jota luovuttaja tai luovutuksensaaja voi käyttää irtisanomiseen lukuun ottamatta kyseisen 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettuja tapauksia, tämä säännös ei kuitenkaan estä irtisanomisia työvoiman muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä. Lisäksi kyseisen 4 artiklan 2 kohdassa täsmennetään, että jos työsopimus päätetään sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työehtojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen päättämisestä.

37 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 79 kohdassa, jos työsopimusta on mahdoton jakaa tai jakaminen huonontaa työehtoja ja direktiivissä 2001/23 työntekijälle taattuja oikeuksia, kyseinen työsopimus voidaan direktiivin 2001/23 4 artiklan 2 kohdan nojalla päättää, ja luovutuksensaajan tai luovutuksensaajien on katsottava olevan vastuussa päättämisestä, vaikka päättäminen tapahtuisikin työntekijän aloitteesta.

38 Esitettyyn kysymykseen on edellä esitettyjen näkökohtien perusteella vastattava, että kun kyseessä on yrityksen luovutus usealle luovutuksensaajalle, direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvoitteet siirtyvät kullekin luovutuksensaajalle suhteessa kyseessä olevan työntekijän suorittamiin tehtäviin edellyttäen, että siitä johtuva työsopimuksen jakaminen on mahdollista tai se ei aiheuta työehtojen huonontumista eikä haittaa kyseisessä direktiivissä taattujen työntekijän oikeuksien turvaamista, mikä on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä tarkistaa. Jos tällainen jakaminen osoittautuu mahdottomaksi toteuttaa tai loukkaa mainitun työntekijän oikeuksia, mainitun direktiivin 4 artiklan nojalla luovutuksensaajan tai -saajien katsotaan olevan vastuussa siitä seuraavasta työsuhteen mahdollisesta päättämisestä, vaikka päättäminen tapahtuisikin työntekijän aloitteesta.

Oikeudenkäyntikulut

39 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:

Kun kyseessä on yrityksen luovutus usealle luovutuksensaajalle, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/23/EY 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvoitteet siirtyvät kullekin luovutuksensaajalle suhteessa kyseessä olevan työntekijän suorittamiin tehtäviin edellyttäen, että siitä johtuva työsopimuksen jakaminen on mahdollista tai se ei aiheuta työehtojen huonontumista eikä haittaa kyseisessä direktiivissä taattujen työntekijän oikeuksien turvaamista, mikä on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä tarkistaa. Jos tällainen jakaminen osoittautuu mahdottomaksi toteuttaa tai loukkaa mainitun työntekijän oikeuksia, mainitun direktiivin 4 artiklan nojalla luovutuksensaajan tai -saajien katsotaan olevan vastuussa siitä seuraavasta työsuhteen mahdollisesta päättämisestä, vaikka päättäminen tapahtuisikin työntekijän aloitteesta.

Allekirjoitukset