Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
PEDRO CRUZ VILLALÓN
3 päivänä kesäkuuta 2014[1]

Asia C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
vastaan
Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

(Ennakkoratkaisupyyntö – Oberster Gerichtshof (Itävalta))

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2001/23/EY — Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen yrityksen luovutuksen yhteydessä — 3 artiklan 3 kohta — Luovuttajaan ja luovutuksensaajaan sovellettavan työehtosopimuksen päättäminen — Työehtosopimuksen jälkivaikutus — Vaikutukset luovutuksensaajaan

1. Itävallan Oberster Gerichtshof (ylin tuomioistuin) on esittänyt unionin tuomioistuimelle kaksi ennakkoratkaisukysymystä, jotka koskevat direktiivin 2001/23/EY 3 artiklan 3 kohdan tulkintaa.[2] Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee erityisesti, onko työehtosopimus, jonka voimassaolo jatkuu tietyin edellytyksin sen irtisanomisen jälkeen (jäljempänä sopimus, jolla on jälkivaikutus), kyseisessä direktiivissä tarkoitettu työehtosopimus. Kysymys perustuu kahtalaiseen tilanteeseen Itävallassa, missä edellä mainitut sopimukset, joilla on jälkivaikutus, pysyvät voimassa, kunnes työnantaja ja työntekijät tekevät keskenään erillissopimuksen tai kunnes tehdään uusi työehtosopimus.

2. Kuten tiedetään, direktiivin 2001/23 mukaan työntekijällä on oikeus säilyttää työehtonsa yrityksen luovutuksen yhteydessä. Siksi ratkaisevaa on, onko edellä kuvatun kaltainen työehtosopimus, jolla on jälkivaikutus, aiemman työehtosopimuksen luonnollinen pidennys vai onko sitä päinvastoin pidettävä uutena työehtosopimuksena, mikä tarkoittaisi, ettei edellisessä työehtosopimuksessa määrättyjen aiempien työehtojen noudattaminen ole mahdollista.

1 — Alkuperäinen kieli: espanja.

2 — Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annettu neuvoston direktiivi (EYVL L 82, s. 16).

I **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

A *Unionin oikeus*

3. Direktiivillä 2001/23 perustetaan luovutuksen tekevän yrityksen ja kyseisen yrityksen työntekijöiden yhteinen oikeuksien ja velvoitteiden järjestelmä luovutuksen yhteydessä. Käsiteltävän asian kannalta erityisen merkityksellisiä ovat kyseisen säädöksen 3 artiklan 1, 3 ja 4 kohta:

”3 artikla

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

Jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja ja luovutuksensaaja ovat luovutuspäivän jälkeen yhdessä vastuussa luovutuspäivänä voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvoitteista, jotka ovat syntyneet ennen luovutuspäivää.

– –

3. Luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja sellaisina kuin luovuttaja niitä noudattaa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes työehtosopimus kumotaan tai sen voimassaolo päättyy taikka uusi työehtosopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa.

Jäsenvaltiot voivat asettaa työehtojen noudattamiselle määräajan, jonka on kuitenkin oltava vähintään yksi vuosi.

4.

a) Jolleivät jäsenvaltiot toisin säädä, 1 ja 3 kohta ei koske työntekijöiden oikeuksia jäsenvaltion lakisääteiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuulumattomiin, yhtiön tai saman toimialan yhtiöiden yhteisen lisäeläkejärjestelmän mukaisiin vanhuus-, työkyvyttömyys- tai perhe-etuuksiin.

b) Vaikka jäsenvaltiot eivät säätäisi a alakohdan mukaisesti, että 1 ja 3 kohtaa sovelletaan kyseisiin oikeuksiin, jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden ja sellaisten henkilöiden etujen turvaamiseksi, jotka eivät enää työskentele luovuttajan liikkeessä luovutuksen tapahtuessa, siltä osin kuin on kyse heidän välittömistä tai tulevista oikeuksistaan tämän kohdan a alakohdassa tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien mukaisiin vanhuus- ja perhe-etuuksiin.”

4. Edellä mainitut säännökset eivät estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön direktiivin 2001/23 8 artiklan mukaisia tiukempia työntekijöiden suojatoimenpiteitä; siinä säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön työntekijälle edullisempia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä tai sallia työntekijälle edullisempien työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltaminen tai edistää niiden soveltamista.”

B *Kansallinen oikeus*

5. Työsuhteita ja yritysten sosiaalista organisaatiota sääntelevän lain (Arbeitsverfassungsgesetz; BGBl. 22/1974; jäljempänä ArbVG) 8 §:ssä määritellään työehtosopimusten soveltamisalaan kuuluvat tahot seuraavasti:

”Työehtosopimuksen alueelliseen, aineelliseen ja henkilölliseen soveltamisalaan kuuluvat, jollei työehtosopimuksessa toisin määrätä

1. työnantajat ja työntekijät, jotka ovat olleet kyseisen sopimuksen osapuolten jäseniä sopimuksen tekemisajankohtana tai sen jälkeen;

2. sellaisen liikkeen, jonka luovuttaja on jokin 1 kohdassa mainituista työnantajista, luovutuksensaajana oleva työnantaja.”

6. Saman lain 13 §:ssä säädetään, että työehtosopimuksen vaikutusten on mahdollista jatkua sopimuksen päättymisen jälkeen seuraavin edellytyksin:

”Työehtosopimuksen päätyttyä sen oikeusvaikutukset pysyvät voimassa työsuhteissa, joita työehtosopimus koski välittömästi ennen päättymistään, kunnes näihin työsuhteisiin aletaan soveltaa uutta työehtosopimusta tai kyseisten työntekijöiden kanssa tehdään uusi erillinen sopimus.”

7. Työsopimusoikeuden mukauttamisesta annetun lain (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz; BGBl. 459/1993; jäljempänä AVRAG) 4 §:n 1 momentissa pannaan direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohta täytäntöön seuraavasti:

”Liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja sellaisina kuin luovuttaja niitä noudattaa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes työehtosopimus irtisanotaan tai sen voimassaolo päättyy taikka uusi työehtosopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa. – –”

II **Tosiseikat**

8. Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (jäljempänä Wirtschaftskammer) ja Österreichischer Gewerkshaftsbund (jäljempänä Gewerkshaftsbund) neuvottelivat ja tekivät lentoliikennettä harjoittavaan konserniyhtiöön kuuluvan yrityksen osapuolten edustajina muutakin kuin alueellista lentoliikennettä harjoittavia konsernin kaikkia yrityksiä koskevan työehtosopimuksen (jäljempänä emoyhtiön sopimus). Sen lisäksi Wirtschaftskammer ja Gewerkshaftsbund tekivät toisen, ainoastaan yhteen konsernin tytäryhtiöön sovellettavan työehtosopimuksen (jäljempänä tytäryhtiön sopimus).

9. Konsernin kärsimien suurten tappioiden seurauksena emoyhtiön johto päätti 30.4.2012 siirtää lentoliikennetoiminnan tytäryhtiön hoidettavaksi. Tätä varten yritys luovutettiin tytäryhtiölle, jotta lentoliikennetoiminnan harjoittajan palveluksessa oleviin työntekijöihin voitaisiin soveltaa epäedullisempia työehtoja tytäryhtiön työehtosopimuksen perusteella.

10. Sekä Wirtschaftskammer että Gewerkshaftsbund irtisanoivat emoyhtiön sopimuksen samasta päivämäärästä alkaen. ArbVG:n 13 §:n mukaan irtisanotun sopimuksen irtisanomista edeltävät vaikutukset jatkuvat, eli sen niin kutsuttu jälkivaikutus pysyy voimassa uuden sopimuksen tekemiseen tai osapuolten väliseen erillissopimukseen saakka.

11. Yrityksen luovutuksen ja sopimuksen irtisanomisen jälkeen uusi työnantaja alkoi soveltaa yksipuolisesti yrityksen suuntaviivoja, joiden nojalla luovutettujen työntekijöiden palkkaehtoja heikennettiin merkittävästi. Ennakkoratkaisupyynnön mukaan yrityksen palvelukseen ennen 1.4.2004 tulleiden työntekijöiden palkka on pienentynyt 40–54 prosenttia, mutta Wirtschaftskammer kiistää nämä luvut.

12. Luovutettuja työntekijöitä edustava Gewerkschaftsbund ei hyväksy tytäryhtiön päätöstä ja vaatii irtisanotun sopimuksen vaikutusten pitämistä voimassa sopimuksen jälkivaikutuksen perusteella. Tytäryhtiötä edustava Wirtschaftskammer puolestaan katsoo, ettei sopimus, jolla on jälkivaikutus, ole direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdassa eikä AVRAG:n 4 §:n 1 momentissa tarkoitettu työehtosopimus. Edellä kuvattu Itävallan Oberster Gerichtshofissa käydyn oikeusriidan kohde on puolestaan antanut aiheen nyt käsiteltävien ennakkoratkaisukysymysten esittämiseen.

III **Ennakkoratkaisukysymykset ja asian käsittely unionin tuomioistuimessa**

13. Unionin tuomioistuimen kirjaamoon saapui 17.6.2013 Oberster Gerichtshofin esittämä ennakkoratkaisupyyntö, jossa esitetään seuraavat kaksi kysymystä:

”1) Onko direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdan sanamuotoa, jonka mukaan työehtosopimuksen ’määräyksiä ja ehtoja’ on noudatettava ’sellaisina kuin’ luovuttaja niitä noudattaa, kunnes ’työehtosopimus [irtisanotaan] tai sen voimassaolo päättyy’, tulkittava siten, että se kattaa myös sellaiset työehtosopimuksella määrätyt työehdot, joilla on työehtosopimuksen irtisanomisesta huolimatta kansallisen oikeuden nojalla rajoittamaton jälkivaikutus siihen asti, kunnes jokin muu työehtosopimus tulee voimaan tai kyseiset työntekijät tekevät uusia erillissopimuksia?

2) Onko direktiivin 2001/23/EY 3 artiklan 3 kohtaa tulkittava siten, että luovutuksensaajan ’uuden työehtosopimuksen soveltamisen’ ymmärretään koskevan myös luovutuksensaajan niin ikään irtisanotun työehtosopimuksen jälkivaikutusta edellä kuvatussa merkityksessä?”

14. Kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet pääasian asianosaiset, Saksan ja Kreikan hallitukset sekä komissio.

IV **Asian tarkastelu**

A *Tutkittavaksi ottaminen*

15. Wirtschaftskammer on esittänyt useita väitteitä Oberster Gerichtshofin esittämien ennakkoratkaisukysymysten tutkittavaksi ottamisesta.

16. Wirtschaftskammer katsoo ensinnäkin, etteivät SEUT 267 artiklan mukaiset edellytykset täyty, koska ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämät kysymykset eivät koske direktiivin 2001/23 tulkintaa tai pätevyyttä, vaan sen soveltamista. Wirtschaftskammer katsoo toiseksi, ettei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voi arvioida tosiseikkoja eikä turvata kontradiktorista periaatetta, joten sillä ei ole tuomioistuimen asemaa. Wirtschaftskammer katsoo kolmanneksi, että esitetyt kysymykset ovat hypoteettisia ja oikeusriidan ratkaisemisen kannalta merkityksettömiä.

17. Pidän perusteettomana väitettä, jonka mukaan esitetyt kysymykset liittyvät direktiivin 2001/23 soveltamiseen eivätkä sen tulkintaan. Oberster Gerichtshofin esittämä kysymys on yksiselitteisesti tulkintaa koskeva kysymys, joka liittyy juuri edellä mainitun direktiivin 3 artiklan 3 kohdan tulkintaan. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin epäilee, kattaako edellä mainitussa säännöksessä tarkoitettu

työehtosopimuksen käsite myös niin kutsutut työehtosopimukset, joilla on jälkivaikutus. Tämän kysymyksen ulottuvuus rajoittuu kiistatta unionin oikeussäännön tulkintaan, joka on SEUT 267 artiklan nojalla unionin tuomioistuimelle annetun ennakkoratkaisutoimivallan alaan kuuluva tehtävä.

18. En myöskään pidä perusteltuina väitteitä siitä, ettei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voi arvioida tosiseikkoja tai että kontradiktorinen periaate vaarantuu pääasiassa. Unionin tuomioistuin on jo arvioinut asiassa Österreichischer Gewerkschaftsbund antamassaan tuomiossa,[3] toimiko Oberster Gerichtshof SEUT 267 artiklassa tarkoitetun tuomioistuimen ominaisuudessa käyttäessään neuvoa-antavaa toimivaltaa työoikeuden alalla. On totta, ettei unionin tuomioistuin ole edellä mainitussa asiassa nimenomaisesti viitannut siihen, ettei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voisi arvioida tosiseikkoja ja että kontradiktorinen periaate vaarantuisi. Mielestäni nämä kaksi pääasiaan liittyvää erityispiirrettä eivät kuitenkaan oikeuta valitsemaan toisenlaista lähestymistapaa kuin se, jonka unionin tuomioistuin on omaksunut edellä mainitussa asiassa vuonna 1998.

19. Kuten yleisesti tiedetään, unionin tuomioistuin on tulkinnut hyvin joustavasti niitä perusteita, joiden nojalla tuomioistuin voi esittää SEUT 267 artiklan mukaisen ennakkoratkaisukysymyksen. Kyseisen lähestymistavan tarkoituksena on ainoastaan varmistaa unionin oikeuden mahdollisimman yhdenmukainen tulkinta sekä taata kyseisessä määräyksessä luonnollisille henkilöille myönnetyt oikeudet tehokkaasti. Asiassa De Coster antamassaan ratkaisuehdotuksessa julkisasiamies Ruiz-Jarabo Colomer esitti selkeästi ne oikeuspoliittiset syyt, joiden takia kyseinen lähestymistapa SEUT 267 artiklassa mainittuun ennakkoratkaisutoimivaltaan on perusteltu.[4]

20. Kuten unionin tuomioistuin on jo todennut, SEUT 267 artiklaan perustuvan, kontradiktorista menettelyä koskevan edellytyksen tavoitteena on taata oikeudenkäynnin asianosaisten välinen *vähimmäiskontradiktorisuus*, jotta ennakkoratkaisukysymyksen asettelussa otettaisiin tasapuolisesti huomioon oikeudenkäynnin aikana esitetyt epäilyt.[5] Kyseinen vähimmäiskontradiktorisuus on saanut unionin tuomioistuimen tunnustamaan muun muassa julkisia hankintoja käsittelevän Saksan liittovaltion valvontalautakunnan[6] tai Espanjan tribunal económico-administrativo -elinten ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan toimivallan, vaikka kontradiktoriseen periaatteeseen liittyy molemmissa edellä mainituissa elimissä ominaispiirteitä, jotka eroavat tavanomaisesta tuomioistuinkäsittelystä.

21. Näin ollen se, että kummallakin Oberster Gerichtshofissa vireillä olevan oikeudenkäynnin asianosaisella on ollut tilaisuus esittää kirjallisia huomautuksia yhtäläisin edellytyksin käsiteltävän asian kaltaisessa neuvoa-antavassa työoikeudellisessa menettelyssä, on riittävä peruste, jonka mukaan unionin tuomioistuin voi katsoa pääasian kontradiktorisuutta koskevan edellytyksen täyttyvän. Wirtschaftskammerin väite, jonka mukaan ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvät tosiseikat eivät vastaa todellisuutta, eikä niitä voida kiistää pääasiassa, ei ole seikka, joka asettaisi kyseenalaiseksi Oberster Gerichtshofin aseman SEUT 267 artiklassa tarkoitettuna tuomioistuimena.

22. Kolmannessa ja viimeisessä väitteessä viitataan esitettyjen kysymysten väitettyyn hypoteettisuuteen. Tässä perusteessa vedotaan siihen, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin perustaa arvionsa tosiseikkoihin, joiden todenmukaisuuden Wirtschaftskammer kiistää, sekä siihen, että Oberster Gerichtshofin neuvoa-antavassa työoikeudellisessa menettelyssä tekemät ratkaisut ovat neuvoa-antavia eikä niillä ole sitovaa vaikutusta.

3 — Tuomio Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655).

4 — Ratkaisuehdotus De Coster (C-17/00, EU:C:2001:366, 73 ja 74 kohta).

5 — Ks. tuomio Corsica Ferries (C-18/93, EU:C:1994:195, 12 kohta); tuomio Job Centre (C-111/94, EU:C:1995:340, 9 kohta); tuomio Dorsch Consult (C-54/96, EU:C:1997:413, 31 kohta); määräys Borker (138/80, EU:C:1980:162, 4 kohta) ja määräys Greis Unterweger (C-318/85, EU:C:1986:106, 4 kohta).

6 — Edellä alaviitteessä 5 mainittu tuomio Dorsch Consult, 31 kohta; tuomio Pardini (C-338/85, EU:C:1988:194) ja tuomio Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118).

23. Mielestäni myöskään tätä väitettä ei pidä hyväksyä. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä todetaan yksiselitteisesti, että ennakkoratkaisukysymys on jätettävä tutkimatta, jos ”on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin.”[7] Näitä edellytyksiä on kaikissa tapauksissa tulkittu suppeasti.

24. Tältä kannalta katsottuna voidaan tuskin väittää, ettei Oberster Gerichtshofin esittämillä ennakkoratkaisukysymyksillä ole mitään yhteyttä tosiseikkoihin, että ne ovat hypoteettisia tai ettei niissä tuoda esiin tarvittavia tosiseikkoja.

25. Päinvastoin se seikka, että menettely, jossa Oberster Gerichtshof antaa ratkaisun, on neuvoa-antava, ei suinkaan poista ennakkoratkaisukysymyksen yhteyttä oikeusriitaan. Unionin tuomioistuin on jo tarkastellut saman kansallisen menettelyn yhteydessä esitetyn ennakkoratkaisukysymyksen tutkittavaksi ottamista toisessa Österreichischer Gewerkschaftsbundia koskevassa asiassa, eikä menettelyn luonne ollut riittävä peruste ennakkoratkaisukysymyksen tutkimatta jättämiselle.

26. On myös selvää, ettei kyseessä oleva asia ole hypoteettinen. Yrityksen ja sen työntekijöiden välillä on todellinen oikeusriita, joka on johtanut kahteen menettelyyn, mukaan lukien neuvoa-antava menettely, jonka yhteydessä esitetään nyt käsiteltävät ennakkoratkaisukysymykset.

27. Lopuksi on aiheellista lisätä, että vaikka myönnettäisiinkin, etteivät tietyt ennakkoratkaisukysymyksissä käsitellyt tosiseikat ole täsmällisiä, se ei olisi tässä nimenomaisessa tapauksessa riittävä syy todeta, ettei kysymyksessä esitetä riittäviä tosiseikkoja, jotta unionin tuomioistuin voisi ratkaista sen. Oikeusriidassa asianosaisina olevien työntekijöiden palkanalennuksen tarkka määrä ei ole merkityksellinen tosiseikka vastattaessa unionin tuomioistuimelle esitettyyn kysymykseen. Tässä ennakkoratkaisumenettelyssä unionin tuomioistuimelle esitetään kysymys yksinomaan sopimuksen, jolla on jälkivaikutus, voimassaolosta ja sen asemasta direktiivissä 2001/23, toisin sanoen tulkintaa koskeva kysymys, jossa palkanalennuksen tarkka määrä ei vaikuta millään tavoin unionin tuomioistuimen esittämään ratkaisuun.

28. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin ottaa ennakkoratkaisukysymykset tutkittavaksi.

B *Pääasia*

1. Alustavat huomautukset

29. Huomautan ennakkoon jo tässä vaiheessa, ettei molempiin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ennakkoratkaisukysymyksiin ole tarpeen vastata. Ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus ratkaisee välillisesti toisen kysymyksen, joten riittää, kun vastataan ensimmäiseen kysymykseen yksityiskohtaisesti siten, että otetaan kuitenkin huomioon toisen kysymyksen perusteena oleva huolenaihe.

30. Pääpiirteissään Wirtschaftskammer väittää, ettei kansallisessa laissa säädettyjen edellytysten mukaisesti voimassa pysyvä työehtosopimus (sopimus, jolla on jälkivaikutus) ole Itävallan työoikeuden mukainen työehtosopimus eikä näin ollen myöskään direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu työehtosopimus. Wirtschaftskammer puolustautuu vetoamalla tietyn oikeuskirjallisuuden

7 — Ks. tuomio Melki ja Abdeli (C-188/10 ja C-189/10, EU:C:2010:363, 27 kohta); tuomio Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, 29 kohta) ja tuomio Marquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, 35 kohta).

alalla esitettyyn perusteeseen, jonka mukaan työehtosopimuksen jälkivaikutus ei edellytä sopimuksen voimassa pysymistä, vaikka myöntääkin, ettei kyseinen tulkinta ole yksimielinen. Wirtschaftskammer korostaa myös, että käsiteltävässä asiassa jälkivaikutus alkoi vasta yrityksen luovutuksen tapahduttua, mikä sen mukaan estää soveltamasta direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohtaa, joka koskee yksinomaan ennen luovutusajankohtaa tehtyjä työehtosopimuksia.

31. Gewerkschaftsbund sekä Saksan ja Kreikan hallitukset sekä komissio ovat esittäneet päinvastaisen näkemyksen. Sekä Saksan hallitus että komissio katsovat, että sen ratkaiseminen, onko kyseessä työehtosopimus, kuuluu kansallisen oikeuden alaan, mistä riippumatta kysymys sopimuksen vaikutuksista yrityksen luovutuksen yhteydessä kuuluu unionin oikeuden soveltamisalaan. Tältä kannalta katsottuna irtisanotun sopimuksen vaikutusten jatkuminen muodostaa mekanismin, jonka on direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdan tavoitteen mukaisesti katsottava kuuluvan edellä mainitun säädöksen alaan. Tämä lähestymistapa tarkoittaa niiden mukaan, että sopimus, jolla on jälkivaikutus, siltä osin kuin sillä jatketaan irtisanotun sopimuksen vaikutuksia kansallisten oikeussääntöjen mukaan, merkitsee jatkuvuutta, joka luovutuksensaajan on otettava huomioon ainakin edellä mainitussa direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdassa asetettujen vähimmäisvaatimusten mukaisesti.

32. Kreikan hallitus on tullut samaan johtopäätökseen kuin komissio ja Saksan hallitus, mutta korostanut, että direktiivin tarkoitus on pitää tietyt vaikutukset voimassa riippumatta siitä, perustuvatko kyseiset vaikutukset muodollisesti tavanomaiseen työehtosopimukseen vai sellaiseen työehtosopimukseen, jolla on jälkivaikutus.

33. Jäljempänä esittämäni näkemyksen mukaisesti katson, että direktiivissä 2001/23 edellytetään jäsenvaltioiden pitävän yrityksen luovutuksen toteutumisen yhteydessä työehtosopimuksen vaikutukset voimassa silloinkin, kun kyseiset vaikutukset perustuvat kansalliseen oikeussääntöön, jolla niiden voimassaoloa jatketaan uuden työehtosopimuksen tai osapuolten kahdenvälisten sopimusten tekemiseen saakka. Saksan ja Kreikan hallitukset katsovat komission tavoin, että tämä päätelmä vastaa parhaiten edellä mainitun direktiivin tavoitetta, joka on nimenomaan yrityksen ja työntekijöiden etujen välisen tasapainon turvaaminen yrityksen luovutuksen aikana, koska kyseinen tilanne asettaa työntekijät haavoittuvaan asemaan, mikä edellä mainitulla direktiivillä pyritään estämään.

2. Direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdan mukainen työehtosopimuksen käsite

34. Oberster Gerichtshofin unionin tuomioistuimelle esittämän kysymyksen käsittelemiseksi on ensinnäkin määritettävä 3 artiklan 3 kohdan ulottuvuus. Kun kyseisessä säännöksessä viitataan työehtosopimuksiin, onko tämä käsite pohjimmiltaan unionin oikeuden itsenäinen käsite vai päinvastoin käsite, jonka määrittely kuuluu jäsenvaltioille?

35. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin lainsäädännössä käytetyt käsitteet ovat yleensä itsenäisiä käsitteitä. Unionin tuomioistuin toteaa näin useimmissa tapauksissa ja perustelee sen tavoitteella varmistaa unionin lainsäädännön mahdollisimman yhtenäinen tulkinta.[8] Unionin tuomioistuin kieltäytyy tekemästä itsenäistä tulkintaa vain silloin, kun unionin säädöksessä viitataan nimenomaisesti jäsenvaltioiden oikeuteen tai kun tulkinnan kohteena oleva sanamuoto ei mahdollista yhtenäistä tulkintaa.

36. Direktiivin 2001/2003 sekä sitä edeltäneen direktiivin 77/187 tapauksessa itsenäisten käsitteiden tulkintaan liittyy erityispiirteitä, koska molemmissa säädöksissä asiaa koskeva yhdenmukaistaminen on ollut osittaista eikä täydellistä. Unionin tuomioistuin on todennut useasti, ensimmäisen kerran vuonna 1985 asiassa Mikkelsen antamassaan tuomiossa, että direktiivillä 2001/23 on toteutettu *osittainen*

8 — Ks. tuomio Ekro (327/82, EU:C:1984:11, 11 kohta); tuomio SENA (C-245/00, EU:C:2003:68, 23 kohta); tuomio A (C-523/07, EU:C:2009:225, 34 kohta) ja tuomio Padawan (C-467/08, EU:C:2010:620, 32 kohta).

yhdenmukaistaminen ja ”että tarkoituksena ei ole asettaa yhtenäistä suojelun tasoa koko yhteisössä yhteisten kriteerien perusteella”.[9] Direktiiviin voidaan näin ollen ”vedota ainoastaan sen varmistamiseksi, että asianomainen työntekijä on turvattu suhteessaan luovutuksensaajaan samalla tavalla kuin hän oli suhteessaan luovuttajaan asianomaisen jäsenvaltion oikeussääntöjen nojalla.”[10]

37. Osittainen yhdenmukaistaminen käy ilmi esimerkiksi tavasta, jolla työsopimusten määrittelyä on käsitelty. Asiassa Wendelboe antamassaan tuomiossa unionin tuomioistuin on todennut, että ”työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolo tai sen puuttuminen direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen tapahtuessa on todettava kansallisten oikeussääntöjen perusteella, sanotun kuitenkaan rajoittamatta direktiivin pakottavien säännösten noudattamista”.[11] Direktiivissä ei siis määritetä työsuhteen *muodostamista*, jonka vahvistaminen kuuluu kansallisen oikeuden alaan ja on siten kansallisen tuomioistuimen tehtävä. Sen sijaan siinä perustetaan yhteinen vähimmäisjärjestelmä, joka koskee edellä mainitun työsuhteen *vaikutuksia* yrityksen luovutuksen aikana.

38. Pitämällä työsuhteen muodostaminen ja sen vaikutukset erillään voidaan selittää sekä direktiivin 2001/23 että erityisesti sen 3 artiklan sisältö ja unionin tuomioistuimen asiaa koskeva oikeuskäytäntö. Unionin tuomioistuimen ratkaisuista käy ennen muuta ilmi halu varmistaa yrityksen luovutuksesta johtuvien seurausten yhteinen vähimmäiskohtelu tarvitsematta luoda aiheettomasti itsenäisiä työoikeudelle luonteenomaisia käsitteitä. Loppujen lopuksi unionin tuomioistuin keskittyy direktiivin 2001/23 käytännön näkökohtiin puuttumatta liiaksi käsitteitä koskeviin kysymyksiin. Kuten edellä totesin, tämä tarkastelutapa saa tukea edellä mainitun direktiivin sanamuodosta.

39. Ensimmäinen huomionarvoinen seikka direktiivissä 2001/23 on sen otsikko. Siinä ei mainita erilaisia työ- tai työehtosopimusten luokkia, vaan ainoastaan työntekijöiden oikeudet, ja täsmennetään lisäksi, että toimenpiteen tarkoituksena on kyseisten oikeuksien turvaaminen. Samoin direktiivin 2001/23 II luvun otsakkeessa ”Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen” muistutetaan, että kyseisen direktiivin tarkoituksena on turvata työehdot yrityksen luovutuksen aikana, toisin sanoen turvata työntekijöiden oikeudet luovutuksen *vaikutuksilta*.

40. Direktiivin 3 artiklassa vahvistetaan entisestään tätä ajatusta korostamalla työntekijöiden oikeuksien ja velvoitteiden merkitystä ja jättämällä taka-alalle näiden oikeuksien ja velvoitteiden lähde. Samalla tavoin lainsäätäjä viittaa edellä mainitun 3 artiklan 1 kohdassa joko työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuviin oikeuksiin ja velvoitteisiin. Ratkaisevaa on oikeuden tai velvoitteen olemassaolo, ei niiden muodollinen alkuperä.

41. Tätä lähestymistapaa on sovellettava yhtäläisesti työehtosopimuksiin. Direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdassa painotetaan 1 kohdan tavoin johdonmukaisesti ennen kaikkea työehtosopimuksen määräyksien ja ehtojen noudattamista. Toistan vielä, että edellä mainitussa direktiivissä korostetaan sen II luvun perusteella tärkeintä seikkaa, eli oikeuksien turvaamista. Kyseisten oikeuksien konkreettinen alkuperä on toissijainen seikka.

9 — Tuomio (C-105/84, EU:C:1985:331, 16 kohta).

10 — Tuomio Daddy’s Dance Hall (C-324/86, EU:C:1988:72, 16 kohta); tuomio Martin ym. (C-4/01, EU:C:2003:594, 41 kohta) ja tuomio Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, 23 kohta).

11 — Tuomio Wendelboe (C-19/83, EU:C:1985:54, 16 kohta).

42. Työntekijöiden oikeuksien vaikutusten asettaminen etusijalle niiden antamiseen nähden on myös seurausta direktiivin 2001/23 tavoitteista. Direktiivin johdanto-osan toisessa perustelukappaleessa korostetaan niiden yritysrakenteen muutosten, joiden yhteydessä toteutetaan yritysten tai liikkeiden siirtoja, yleisyyttä ja merkitystä talouskehityksen kannalta.[12] Kuten edellä mainitun direktiivin johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa todetaan, unionin lainsäätäjä on katsonut tarpeelliseksi ”huolehtia työntekijöiden suojasta – – kun työnantaja vaihtuu”, ja lisätään, ”*sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa turvataan*”.

43. Edellä esitetyn perusteella katson näin ollen, ettei direktiiviin 2001/23 sisälly itsenäistä työehtosopimuksen käsitettä. Asiassa Wendelboe annetun tuomion mukaisesti katson komission näkemyksen nojalla, että työehtosopimuksen olemassaolo tai sen puuttuminen on todettava kansallisten oikeussääntöjen perusteella. Direktiivissä 2001/23 halutaan yrityksen luovutuksen tapahtuessa varmistaa *työntekijöiden oikeuksien turvaaminen*, mikä tarkoittaa nyt käsiteltävässä asiassa työehtosopimuksista johtuvien oikeuksien turvaamista riippumatta siitä, mikä on niiden muodollinen lähde. Työntekijöiden oikeuksien ja velvoitteiden perustuessa kansallisen oikeuden säännöksiin direktiivin 2001/23 tavoitteena on työehtojen noudattaminen yrityksen luovutuksen toteuttamisen aikana.[13]

44. Tästä seuraa, että unionin tuomioistuimen on ratkaistava, sisältyvätkö sopimuksesta, jolla on jälkivaikutus, johtuvat työehdot edellä mainitun direktiivin 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiin ja ehtoihin, mitä käsittelen seuraavassa kohdassa.

3. Sopimuksesta, jolla on jälkivaikutus, johtuvat ehdot

45. Kuten Itävallan tapaukseen liittyvästä asiakirja-aineistosta ilmenee, sopimuksessa, jolla on jälkivaikutus, aiemman sopimuksen vaikutukset jatkuvat *heikennettyinä* ja *väliaikaisesti*. Vaikutukset jatkuvat heikennettyinä, koska niiden sisällöstä voidaan tehdä yksittäisiä poikkeuksia osapuolten välisellä sopimuksella. Jatkuminen on väliaikaista, koska sen voimassaolo päättyy, kun uusi työehtosopimus tehdään.

46. Sopimuksen, jolla on jälkivaikutus, merkittävin piirre on kuitenkin sen lakisääteisyys. Itävallassa – kuten vaikuttaa olevan asianlaita useissa muissakin unionin jäsenvaltioissa – työehtosopimus ei muutu sopimukseksi, jolla on jälkivaikutus, työsuhteen toisen osapuolen tai sen molempien osapuolten päätöksellä. Työehtosopimuksesta tulee sopimus, jolla on jälkivaikutus, koska lainsäätäjä on tyhjentävästi luetelluissa tilanteissa ja työsuhteen oikeusvarmuuden turvaamiseksi nimenomaisesti säätänyt sopimuksen pitämisestä voimassa heikennettynä ja väliaikaisesti.[14]

47. Tehdessään työehtosopimuksen alaan kuuluvan työsopimuksen työsuhteen osapuolet ovat tietoisia siitä, ettei jälkivaikutus ole itse sopimuksen ehdoista (tai osapuolten välisestä sopimuksesta) seuraava tapahtuma, vaan kansallisen lainsäätäjän nimenomaisesti säätämä mahdollisuus, jonka tarkoituksena on varmistaa työsuhteen jatkuminen vakaana. Kuten olen aiemmin todennut, jälkivaikutuksella pyritään ainoastaan pitämään sopimus voimassa heikennettynä ja väliaikaisesti oikeusvarmuuden turvaamiseksi. Kyseessä on näin ollen keino pitää voimassa sopimuksen nojalla työntekijöille ja työnantajalle kuuluvat oikeudet ja velvoitteet.

12 — ”Taloudelliset suuntaukset tuovat mukanaan sekä kansallisella tasolla että yhteisön tasolla yritysrakenteen muutoksia yritysten tai liikkeiden taikka yritys- tai liiketoiminnan osien siirtyessä työnantajalta toiselle sopimukseen perustuvilla luovutuksilla taikka sulautumisilla.”

13 — Ks. Rodière, P., *Droit social de l’Union Européenne*, 2. painos, LGDJ, Pariisi, s. 432.

14 — ArbVG:n 13 §; BGBl. 22/1974.

48. Tämän perusteella se, *onko* sopimus, jolla on jälkivaikutus, muodollisesti kansallisen oikeuden mukainen työehtosopimus vai ei, ei ole ratkaisevaa direktiivin 2001/23 näkökulmasta. Kyseisellä direktiivillä pyritään pohjimmiltaan turvaamaan työntekijöiden tiettyjen työehtojen säilyminen tietyn ajan yrityksen luovutuksen yhteydessä. Kuten edellä totesin, direktiivin 2001/23 3 artiklan säännösten perusteena ovat pikemminkin edellä mainittujen oikeuksien vaikutukset kuin niiden lähde.

49. Työntekijän oikeudet ja velvoitteet on turvattava direktiivissä 2001/23 säädetyin edellytyksin riippumatta näiden oikeuksien ja velvoitteiden sisällöstä ja siitä, onko niistä määrätty työ- vai työehtosopimuksessa. Kun kyseiset oikeudet ja velvoitteet on kansallisen lainsäädännön mukaan pidettävä sääntelyn aukottomuuden varmistamiseksi voimassa, vaikkakin heikompina ja väliaikaisesti, kuten edempänä mainitsin, on tämä voimassa pitäminen mielestäni tulkittava kuitenkin direktiivin 2001/23 II luvun mukaisesti työntekijän aiempien oikeuksien ja velvoitteiden luonnolliseksi jatkuvuudeksi. Jälkivaikutuksen tavoitteena on ennen kaikkea varmistaa vallitsevan tilanteen pysyminen voimassa oikeusvarmuuden turvaamiseksi. Kyseisen kaltaisessa tapauksessa oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat sopimuksesta, jolla on jälkivaikutus ja joka merkitsee ainoastaan aiemmin vallinneen tilanteen jatkuvuutta, ovat ”työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja”.

50. Tämä tulkinta on myös unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukainen. Asiassa Werhof annetussa tuomiossa hylättiin tuleviin sopimuksiin dynaamisesti viittaavan sopimuslausekkeen vaikutusten voimassa pitäminen sillä perusteella, että ”direktiivillä [2001/23] ei sen sijaan ole haluttu suojata pelkkiä odotuksia ja siis työehtosopimusten myöhemmistä muutoksista johtuvia mahdollisia etuja”.[15] Direktiivillä 2001/23 ei toisin sanoen pyritä jatkamaan sopimusperusteista tilannetta varsinkaan siinä tapauksessa, että kyseinen jatkaminen koskisi nykyisten oikeuksien sijasta tulevia oikeuksia. Tämän kaltainen voimassa pitäminen horjuttaisi työnantajan ja työntekijän välisen sopimussuhteen tasapainoa, mikä suljetaan pois sekä direktiivissä 2001/23 että oikeuskäytännössä.

51. Sopimuksentekohetkellä voimassa oleva nimenomainen oikeussääntö, jossa säädetään työehtosopimuksessa määrättyjen oikeuksien ja velvoitteiden voimassa pitämisestä heikennettyinä ja väliaikaisesti oikeusvarmuuden turvaamiseksi, ei suinkaan ole ”pelkkä odotus” tai ”työehtosopimusten myöhemmistä muutoksista johtuva mahdollinen etu”.[16] Tällaisissa tapauksissa työsuhteen osapuolten oikeuksiin ei kuulu pelkkiä odotuksia, vaan konkreettinen ja tosiasiallinen etu: varmuus siitä, että työehtosopimuksen vaikutukset pysyvät voimassa, vaikkakin edellä mainitun kaltaisina, ellei nimenomaisesti tehdä uutta työ- tai työehtosopimusta.

52. Tätä toteamusta vastaan voidaan esittää sanamuotoon perustuva väite, jonka mukaan työehtosopimuksen määräykset ja ehdot pidetään direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdan mukaan voimassa vain siihen saakka ”kunnes työehtosopimus kumotaan tai sen voimassaolo päättyy taikka uusi työehtosopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa”. Katson kuitenkin, että kyseisessä säännöksessä viitataan suppeassa merkityksessä sellaisiin irtisanomista tai päättymistä koskeviin tilanteisiin, joissa kansallisessa lainsäädännössä ei käsitellä mitään ennalta määrättyä sopimusmuotoa oikeusvarmuuden turvaamiseksi. Sitä vastoin niissä tilanteissa, joissa kansallisessa lainsäädännössä on jo ennen sopimuksen irtisanomista tai päättymistä nimenomaisesti säädetty sen jatkamisesta, 3 artiklan 3 kohtaa on tulkittava siten, että sillä taataan työsuhteen tasapaino sekä kummankin osapuolen velvoitteiden sisällön että työsuhteen voimassaoloajan osalta.

15 — Tuomio Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, 29 kohta).

16 — Ibid.

53. Työnantajan ja työntekijän välinen tasapaino on huolenaihe, jota on käsitelty sekä direktiivissä 2001/23 että oikeuskäytännössä.[17] Nyt käsiteltävässä kansallisessa säännöksessä on juuri tämän tasapainon turvaamisen avulla yritetty välttää työsuhteita koskevien työehtosopimusoikeudellisten määräysten äkillinen päättyminen. Siltä osin kuin edellä luettelemani ehdot, toisin sanoen ennalta vahvistaminen nimenomaisessa säädöksessä sekä mainitun kaltainen sopimuksen vaikutusten voimassa pitäminen, täyttyvät, katson, etteivät ne suinkaan vääristä edellä tarkoitettua tasapainoa, vaan nimenomaan edistävät sen varmistamista.

54. Totean lopuksi, että työsuhteen tasapainon varmistamiseksi direktiivissä 2001/23 säädetään jäsenvaltioiden mahdollisuudesta asettaa työsopimuksessa määrättyjen työehtojen noudattamiselle määräaika sillä edellytyksellä, että sen on oltava vähintään yksi vuosi. Tässä tilanteessa on kohtuullista, että sopimuksen, jolla on jälkivaikutus, aiempia työehtoja noudatetaan edellä esitettyjen heikentämistä ja väliaikaisuutta koskevien edellytysten mukaisesti. Niissä jäsenvaltioissa, joissa jälkivaikutuksen käsite on olemassa, kunkin jäsenvaltion käytäntö ratkaisee työsuhteista saadun kokemuksen valossa, onko vaikutusten voimassapitoaikaa aiheellista rajoittaa. Tämän kysymyksen ratkaiseminen on luonnollisesti kunkin jäsenvaltion tehtävä.

55. Siksi ehdotan, että unionin tuomioistuin tulkitsee direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohtaa siten, että työehtosopimuksen määräyksiin ja ehtoihin sisältyvät myös ne ehdot, joiden voimassa pitämistä jatketaan työehtosopimuksen päättämistä edeltävällä kansallisella oikeussäännöllä, jolla varmistetaan kyseisen työehtosopimuksen voimassa pysyminen heikennettynä ja väliaikaisesti sen päättämisen jälkeen.

V **Ratkaisuehdotus**

56. Ehdotan edellä esitetyn perusteella, että unionin tuomioistuin vastaa Oberster Gerichtshofin esittämään ennakkoratkaisupyyntöön seuraavasti:

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 3 kohtaa on tulkittava siten, että työehtosopimuksen määräyksiin ja ehtoihin sisältyvät myös ne ehdot, joiden voimassa pitämistä jatketaan työehtosopimuksen päättämistä edeltävällä kansallisella oikeussäännöllä, jolla varmistetaan kyseisen työehtosopimuksen voimassa pysyminen heikennettynä ja väliaikaisesti sen päättymisen jälkeen.

17 — Kuten unionin tuomioistuin on todennut, ”direktiivin 77/187 tarkoituksena ei – – ole ainoastaan työntekijöiden oikeuksien turvaaminen liikkeen luovutustilanteissa vaan oikeudenmukaisen tasapainon takaaminen yhtäältä työntekijöiden ja toisaalta luovutuksensaajan intressien välillä” (tuomio Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, 25 kohta).