JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GEORGES COSMAS
20 päivänä helmikuuta 1997 *

1. Juzgado de lo Social n° 16 de Barcelona on pyytänyt yhteisöjen tuomioistuimelta tässä asiassa ennakkoratkaisua 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] (jäljempänä direktiivi) tiettyjen säännösten tulkinnasta.

I Asiaan sovellettavat oikeussäännöt

A *Yhteisön säännökset*

2. Direktiivin I jaksoon (Soveltamisala ja määritelmät) kuuluvassa 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

2. Tätä direktiiviä sovelletaan, mikäli luovutettava yritys tai liike taikka liiketoiminnan osa sijaitsee alueella, jolla perustamissopimusta sovelletaan.

3. — — ."

3. Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Tässä direktiivissä:

a) 'luovuttajalla' tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen vuoksi lakkaa olemasta työnantaja yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa;

* Alkuperäinen kieli: kreikka.

1 — EYVL 1977, L 61, s. 26.

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

— — ."

4. Työntekijöiden oikeuksien turvaamista koskevassa II jaksossa ja erityisesti sen 3 artiklassa 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. — —

3. Mitä 1 ja 2 kohdassa säädetään, ei koske työntekijöiden oikeutta jäsenvaltion lakisääteisen sosiaaliturvajärjestelmän ulkopuolella olevan, yhtiön tai yhtä useamman yhtiön yhteisen lisäeläkejärjestelmän mukaisiin vanhuus- tai työkyvyttömyysetuuksiin taikka jälkeenjääneiden etuuksiin.

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden ja sellaisten henkilöiden etujen turvaamiseksi, jotka eivät enää työskentele luovuttajan liikkeessä 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen tapahtuessa, siltä osin kuin on kyse heidän välittömistä tai tulevaisuuteen kohdistuvista oikeuksistaan tämän kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien mukaisiin vanhuusetuuksiin ja jälkeenjääneille suoritettaviin etuuksiin."

5. Direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"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.

— — ."

6. Direktiivin 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Tällä direktiivillä ei estetä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään."

7. Direktiivin 8 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan kahden vuoden kuluessa sen tiedoksi antamisesta, ja niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

2. — — ."

8. Kun näitä edellä mainittuja säännöksiä tulkitaan yhdessä, niistä ilmenee, että kun yritys luovutetaan yhdeltä työnantajalta toiselle direktiivissä mainitulla tavalla, kyseisen yrityksen työntekijät säilyttävät ne oikeutensa, jotka johtuvat työsuhteesta luovutettuun yritykseen [2], kunhan yrityksen luovutus on tehty sellaisena ajankohtana, jona direktiivillä on täydet oikeusvaikutukset ja johon mennessä se on pantu täytäntöön jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä. Toisaalta jäsenvaltiot voivat myöntää työntekijöille direktiivissä säädettyä turvaa paremman turvan.

9. Lisäksi on niin, että yhteisöjen tuomioistuin on toistuvasti katsonut, etteivät asianosaiset voi vedota tietyn direktiivin säännöksiin kansallisissa tuomioistuimissa, jos heitä koskevat relevantit seikat ovat tapahtuneet ennen kyseisen direktiivin täytäntöönpanolle säädetyn määräajan päättymistä. [3]

2 — Yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan "direktiivin 77/187/ETY tarkoituksena on turvata työntekijöiden oikeudet työnantajan vaihtuessa ja tehdä mahdolliseksi se, että he voivat jäädä uuden työnantajan palvelukseen samoin ehdoin kuin joista luovuttajan kanssa oli sovittu. Direktiiviä voidaan soveltaa kaikissa mahdollisissa tapauksissa, joissa sopimuksen perusteella vaihtuu yrityksen toiminnasta vastuussa oleva luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, jolle kuuluvat työnantajan velvollisuudet yrityksen työntekijöitä kohtaan"; ks. asia 101/87, Bork International ym., tuomio 15.6.1988 (Kok. 1988, s. 3057, 13 kohta). Ks. myös yhdistetyt asiat 144/87 ja 145/87, Berg ja Busschers, tuomio 5.5.1988 (Kok. 1988, s. 2559, 12 kohta) ja asia C-305/94, Rotsart de Hertaing, tuomio 14.11.1996 (16—21 kohta, Kok. 1996, s. I-5927).

3 — Ks. esim. yhdistetyt asiat C-140/91, C-141/91, C-278/91 ja C-279/91, Suffritti ym., tuomio 3.12.1992 (Kok. 1992, s. I-6337, 11—13 kohta) ja asia C-316/93, Vaneetveld, tuomio 3.3.1994 (Kok. 1994, s. I-763, 16 kohta).

B *Kansalliset säännökset*

10. Fondo de Garantía Salarialin organisaatiosta ja toiminnasta säädetään 6.3.1985 annetussa kuninkaan asetuksessa (real decreto) nro 505/1985. [4] Fondo de Garantía Salarial on itsenäinen hallintoelin, joka kuuluu työvoima- ja sosiaaliministeriön alaisuuteen ja joka on yksi direktiivissä 80/987/ETY tarkoitetuista palkkaturvajärjestelmistä, joilla turvataan työnantajien maksukyvyttömyyden johdosta maksamatta olevien palkkojen maksu. [5]

11. Kuninkaan asetuksen nro 505/1985 2 §:ssä säädetään muun muassa, että Fondo de Garantía Salarial maksaa ne korvaukset, jotka tuomiossa tai hallintopäätöksessä on todettu kuuluviksi työntekijöille työsopimuksen *Estatuto de los Trabajadoresin* [6] (työlaki) 50 ja 51 §:n mukaisen irtisanomisen tai päättämisen vuoksi.

12. Kuninkaan asetuksen 19 §:n 1 momentin mukaan Fondo de Garantía Salarial maksaa ne korvaukset, jotka myönnetään työsopimusten päättyessä taloudellisista tai teknisistä syistä tai ylivoimaisen esteen vuoksi, ja näitä korvauksia kertyy 20 päivän palkkaa vastaava määrä kultakin työskentelyvuodelta. Alle vuoden pituisen työskentelyjakson ajalta korvaus lasketaan suhteellisesti kuukausien perusteella. Korvauksen kokonaismäärä ei kuitenkaan voi olla yhden vuoden palkkaa suurempi. Näiden etuuksien laskemiseksi otetaan huomioon ne työskentelyvuodet, jotka ilmenevät Tesorería General de la Seguridad Socialin antamasta todistuksesta, joka koskee palvelusaikaa velallisyrityksessä, jollei työsuhteen osoiteta olleen voimassa tätä pidemmän ajan.

13. Lopuksi on todettava, että tämän edellä mainitun kuninkaan asetuksen 19 §:n 3 momentin mukaan yrityksissä, joissa on vähemmän kuin 25 työntekijää, Fondo de Garantía Salarial maksaa 40 prosenttia siitä korvauksesta, joka on maksettava, jos työsopimus päätetään taloudellisista tai teknisistä syistä tai ylivoimaisen esteen vuoksi, samoilla perusteilla ja kyseisen 1 momentissa säädetyt rajat huomioon ottaen, ilman että olisi tarpeen näyttää toteen maksukyvyttömyyttä, maksujen lakkauttamista, konkurssia tai akordia.

II Asiaa koskevat tosiseikat

14. Kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevan asian kantajat Pedro Burdalo Trevejo, José Soriano Marco, Miguel Casa Alonso ja Vicente Pérez de la Cruz työskentelivät Hiades-nimisessä rajavastuuyhtiössä, jonka palveluksessa oli vähemmän kuin 25 vakituista työntekijää.

4 — Boletín Oficial del Estado (jäljempänä BOE) nro 92, 17.4.1985. Puutteita korjattiin BOE:ssa nro 126, 27.5.1985 ja BOE:ssa nro 146, 19.6.1985.

5 — Työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä lokakuuta 1980 annettu neuvoston direktiivi 80/987/ETY (EYVL 1980, L 283, s. 23).

6 — Muutettuna kuninkaan valtuuslailla (real decreto legislativo) nro 1/1995, 24.3.1995, BOE nro 75, 29.3.1995.

15. Burdalo Trevejon työsuhde Enrique Capellàn perustamaan yritykseen, jonka omistaja myöhemmin vaihtui useasti, alkoi 14.7.1969, Soriano Marcon 14.11.1966, Casa Alonson 13.8.1950 ja Pérez de la Cruzin 3.6.1957. Tarkemmin sanoen yrityksen omistusoikeus siirtyi 19.5.1978 samana päivänä perustetulle osakeyhtiölle, jonka nimi oli Hijos de Enrique Capellà, 29.6.1981 yhtiölle, jonka nimi oli Ennoblecimiento Textil, ja 7.1.1986 yhtiölle, jonka nimi oli Hiades, ilman että vaihdoksilla olisi ollut vaikutusta kyseisten työntekijöiden työsuhteisiin, jotka jatkuivat uuden omistajan alaisuudessa.

16. Departamente de Treball de la Generalitat de Catalunyan (Katalonian autonomisen alueen hallituksen työvoimaministeriö) päätöksessä todettiin, että kyseisten työntekijöiden ja Hiades-yhtiön väliset työsuhteet olivat päättyneet 10.5.1993.

17. Fondo de Garantía Salarialin tehtävänä oli maksaa irtisanotuille työntekijöille Espanjan lainsäädännön mukaiset korvaukset.

18. Barcelonan Fondo de Garantía Salarialin hallinto-osasto antoi 24.1.1994 päätöksen, joka oli osittain yhdenmukainen työvoimaministeriön tekemän päätöksen kanssa.

19. Korvausten laskemiseksi Fondo de Garantía Salarial ei suostunut ottamaan huomioon niitä työskentelyjaksoja, jotka olivat täyttyneet ennen päivämäärää 19.5.1978, jolloin yrityksen ensimmäinen luovutus tehtiin, ja se totesi, ettei näitä jaksoja ollut merkitty Tesorería de la Seguridad Socialin antamaan todistukseen ja ettei sen velvollisuutena ollut ottaa huomioon yrityksen niitä luovutuksia, jotka oli tehty ennen päivämäärää 19.5.1978. Fondo de Garantía Salarial vetosi tältä osin Tribunal Superior de Justicia de Catalunyan oppeihin ja Tribunal Supremon oikeuskäytäntöön.

20. Yhteisöjen tuomioistuin pyysi Espanjan hallitusta täsmentämään esitettyyn ennakkoratkaisukysymykseen liittyvää Tribunal Supremon oikeuskäytäntöä, johon kansallinen tuomioistuin viittaa. Espanjan hallituksen kirjallisesta vastauksesta sekä sen kanssa toimitetuista, 31.10.1983 ja 17.12.1985 annetuista Tribunal Supremon tuomioista ilmenee muun muassa, että kyseisen tuomioistuimen oikeuskäytännössä erotetaan toisistaan käsite palvelusaika (tiempo de servicios prestados), jolla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka työntekijä on tosiasiallisesti työskennellyt tietyssä yrityksessä, ja käsite palvelusvuodet (antigüedad), jolla tarkoitetaan kaikkea tietyn ammatin harjoittamiseen käytettyä aikaa. Tällä erolla on merkitystä siltä osin kuin irtisanomisen johdosta maksettavien korvausten suuruus määräytyy palvelusajan perusteella, kun taas palvelusvuodet otetaan huomioon sen ajanjakson määrittelemiseksi, jonka perusteella lasketaan muuan muassa palkanlisät ja palkkiot.

21. Edellä mainitut työntekijät nostivat Fondo de Garantía Salarialin kyseisestä päätöksestä kanteen, joka siirrettiin Juzgado de lo Social n° 16 de Barcelonan ratkaistavaksi.

III Ennakkoratkaisukysymys

22. Koska kansallinen tuomioistuin katsoi, että asiaan liittyy direktiivin tiettyjen säännösten tulkintaa koskeva ongelma, se päätti esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

"Voidaanko Fondo de Garantía Salarialin maksettavaksi kuuluvia korvauksia pienentää jäsenvaltion lainsäädännön tai oikeuskäytännön nojalla siten, ettei oteta huomioon työntekijöiden kaikkia palvelusvuosia vaan että osa niistä jätetään ottamatta huomioon, vaikka ne ovat keskeytyksettä kertyneet luovutetussa yrityksessä, ilman että rikottaisiin 14.2.1977 annetun direktiivin 77/187/ETY 1 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan säännöksiä?"

IV Vastaus ennakkoratkaisukysymykseen

23. Asiaan johtaneista tosiseikoista, sellaisina kuin ne on esitetty ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevassa päätöksessä, ilmenee, että kansallinen tuomioistuin haluaa siinä vireillä olevan asian ratkaisemiseksi lähinnä tietää sen, kertyykö vuonna 1978 tehdystä yrityksen luovutuksesta työntekijöille direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia eli toisin sanoen soveltuuko direktiivi tähän luovutukseen.

24. Kuten Espanjan hallitus huomauttaa — eikä kukaan sitä kiistäkään — Espanjan kuningaskunta liittyi yhteisöihin 1.1.1986 [7], josta lähtien yhteisön oikeuden säännökset ja niiden joukossa nyt kyseessä oleva direktiivi ovat periaatteessa sitoneet sitä. Espanjan kuningaskunta korostaa lisäksi, että ajankohtana, jona asiassa kyseessä oleva yrityksen luovutus tehtiin (19.5.1978), Espanja ei vielä ollut liittynyt yhteisöihin, eikä myöskään direktiivissä säädetty kahden vuoden määräaika, jossa tuolloisten jäsenvaltioiden oli pantava direktiivi täytäntöön kansallisessa oikeusjärjestyksessään, ollut vielä päättynyt. Espanjan hallituksen mukaan ei näin ollen voida vedota direktiivin säännöksiin yrityksen sellaisen luovutuksen osalta, joka tehtiin ennen näitä ajankohtia. [8]

25. Tämä väite pitää paikkansa. Koska Espanjan kuningaskunta liittyi yhteisöihin 1.1.1986 ja koska yhteisön oikeuden säännökset ja niiden joukossa tässä asiassa kyseessä olevan direktiivin säännökset ovat sitoneet sitä periaatteessa tuosta hetkestä lähtien, yhteisön oikeussäännöt tulivat tuona päivämääränä osaksi Espanjan oikeusjärjes-

7 — Sopimus ja asiakirja liittymisestä Euroopan talousyhteisöön ja Euroopan hiili- ja teräsyhteisöön allekirjoitettiin 12.6.1985 (EYVL 1985, L 302, 15.11.1985); Espanjan liittyminen tuli voimaan 1.1.1986.

8 — Eli ennen 1.1.1986 tapahtunutta liittymisen voimaantuloa ja täytäntöönpanoajan 14.2.1979 tapahtunutta päättymistä.

tystä ja niillä alkoi olla oikeusvaikutuksia Espanjan kuningaskunnan ja yksityisten osalta. Näin ollen työntekijät voivat vaatia direktiivissä niille myönnettyä turvaa vain yrityksen sellaisten luovutusten osalta, jotka tehtiin sen jälkeen, kun direktiivi tuli voimaan kyseisessä jäsenvaltiossa.

26. Koska direktiivin säännökset eivät sitoneet Espanjan kuningaskuntaa ajanjaksona, jota ennakkoratkaisukysymys koskee, työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta asiassa kyseessä olevan (vuonna 1978 tapahtuneen) luovutuksen yhteydessä säädetään kansallisessa oikeudessa. Tämän vuoksi ei toisaalta ole tarpeellista tarkastella komission esittämää kysymystä siitä, miltä osin Fondo de Garantía Salarialia koskevien kansallisten sääntöjen tavoitteena tai seurauksena on työntekijöiden kyseisten oikeuksien poistaminen tai niiden rajoittaminen, koska jos näin tehtäisiin, vastattaisiin yleisluontoiseen kysymykseen, mistä ei ole hyötyä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian ratkaisemiseksi. [9]

V Ratkaisuehdotus

27. Kaiken edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaisi ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Työntekijä ei voi vedota työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annettuun neuvoston direktiiviin 77/187/ETY, jos yrityksen luovutus tehtiin silloin, kun direktiivillä ei vielä ollut alkanut olla täyttä oikeusvaikutusta kyseisen jäsenvaltion kansallisessa oikeusjärjestyksessä.

9 — Yhteisöjen tuomioistuin on toistuvasti korostanut, että sille on annettu tehtäväksi myötävaikuttaa lainkäyttöön jäsenvaltioissa eikä antaa neuvoa-antavia lausuntoja sellaisista yleisluontoisista ja hypoteettisista kysymyksistä, joilla ei ole vaikutusta vireillä olevan riita-asian ratkaisuun; ks. esim. asia 244/80, Foglia, tuomio 16.12.1981 (Kok. 1981, s. 3045, 18 kohta); asia 149/82, Robards, tuomio 3.2.1983 (Kok. 1983, s. 171, 19 kohta) ja yhdistetyt asiat C-422/93, C-423/93 ja C-424/93, Zabala Erasun ym., tuomio 15.6.1995 (Kok. 1995, s. I-1567, 29 kohta).