YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)
26 päivänä toukokuuta 2005 *

Asiassa C-478/03,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka House of Lords (Yhdistynyt kuningaskunta) on esittänyt 10.11.2003 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 17.11.2003, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Celtec Ltd

vastaan

John Astley ym.,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja P. Jann sekä tuomarit K. Lenaerts (esittelevä tuomari), N. Colneric, E. Juhász ja E. Levits,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

julkisasiamies: M. Poiares Maduro,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 2.12.2004 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Celtec Ltd, edustajinaan J. Bowers, QC, sekä barrister P. Watson, barrister A. Sendall ja barrister J. Lewis,

— Astley ym., edustajinaan G. Millar, QC, ja barrister T. Linden,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään G. Rozet ja N. Yerrell,

kuultuaan julkisasiamiehen 27.1.2005 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee 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) 3 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat yhtäältä Celtec Ltd -niminen yhtiö (jäljempänä Celtec) ja toisaalta Astley sekä Owens ja Hawkes ja jossa on kyse sen yhtäjaksoisen työskentelyjakson pituuden määrittämisestä, jonka vastaajat voivat lukea hyödykseen entisinä virkamiehinä, joita Yhdistyneen kuningaskunnan ammatillisten koulutusohjelmien yksityistäminen koskee.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 Direktiiviä 77/187 sovelletaan sen 1 artiklan 1 kohdan nojalla yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta.

4 Direktiivin 77/187 2 artiklan mukaan luovuttajalla tarkoitetaan "luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen vuoksi lakkaa olemasta työnantaja yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa" ja luovutuksensaajalla "luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, josta 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen vuoksi tulee yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa työnantaja".

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

"Ne luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen vuoksi luovutuksensaajalle.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja on 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan ohella edelleen vastuussa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksista."

Kansallinen lainsäädäntö

6 Direktiivi 77/187 saatettiin osaksi Ison-Britannian oikeusjärjestystä vuonna 1981 yritysluovutuksista ja niihin liittyvistä työntekijöiden oikeuksista annetuilla säädöksillä [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981].

7 Vuoden 1996 työntekijöiden oikeuksia koskevan lain (Employment Rights Act) 155 §:n perusteella työntekijällä on oikeus korvaukseen taloudellisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta ainoastaan, jos hän merkityksellisenä ajankohtana on työskennellyt yhtäjaksoisesti vähintään kahden vuoden ajan. Saman lain 162 §:n perusteella tämän korvauksen määrä riippuu siitä, kuinka pitkän ajan yhtäjaksoinen työsuhde on jatkunut, palvelusaika otetaan kuitenkin huomioon enintään 20 vuodelta.

8 Mainitun lain 218 §:n 1 momentin nojalla yhtäjaksoisen työsuhteen käsitteellä tarkoitetaan työskentelyä saman työnantajan palveluksessa. Tämän pykälän 2 momentissa on kuitenkin yrityksen luovutuksista koskeva erityissäännös, jossa todetaan, että "jos kauppa, liike tai yritys (riippumatta siitä, onko se perustettu lain nojalla) luovutetaan yhdeltä henkilöltä toiselle — — työntekijän työskentelykausi kaupassa, liikkeessä tai yrityksessä luovutushetkellä lasketaan työskentelykaudeksi luovutuksensaajan palveluksessa [eikä] luovutus keskeytä tämän työskentelykauden yhtäjaksoisuutta".

Tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset

Ison-Britannian ammatillista koulutusta koskevien ohjelmien uudistaminen

9 Vuoteen 1989 saakka Department of Employment (Ison-Britannian työministeriö; jäljempänä ministeriö) hoiti noin 60 paikallistoimiston välityksellä nuorten ja työttömien koulutusohjelmia Englannissa ja Walesissa.

10 Vuonna 1989 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus päätti siirtää osan ammatillista koulutusohjelmistaan työnantajien hoitamille yksityisille elimille, Training and Enterprise Councilsille (koulutus- ja yritysneuvosto, jäljempänä TEC). Eri työnantajaryhmät perustivat siten 82 TEC:tä. TEC:t ottivat hoitaakseen ministeriön paikallistoimistojen tehtävät sekä niihin liittyvät resurssit. Kaikki TEC:t olivat toiminnassa marraskuussa 1991.

11 Tässä yksityistämishankkeessa ministeriön paikallistoimistoissa työskenteleviä virkamiehiä kehotettiin asettautumaan vapaaehtoisiksi väliaikaiselle, kolmen vuoden pituiselle siirrolle TEC:hen. Väliaikaisen siirtonsa aikana ne, joita asia koski, säilyttivät virkamiehen asemansa.

12 Vuoden 1991 joulukuussa mainittu hallitus kehotti TEC:itä hankkimaan työnantajan aseman koko henkilöstönsä osalta viimeistään viidennen toimintavuotensa loppuun mennessä.

13 TEC:iden ilmaisemien huolten johdosta ministeriö teki vuonna 1992 niiden kanssa sopimuksen, jossa määriteltiin ministeriön ja TEC:iden velvollisuudet siinä tapauksessa, että väliaikaisesti siirrettynä oleva virkamies valitsee TEC:n lopulliseksi työpaikakseen. Tässä sopimuksessa määrättiin muun muassa toimenpiteistä, jotka koskivat väliaikaisesti siirrettynä olevien virkamiesten saavutettuja oikeuksia ja joiden perusteella Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus sitoutui tukemaan TEC:itä taloudellisesti siinä tapauksessa, että tuomioistuin entistä virkamiestä irtisanottaessa katsoo, että tämän julkishallinnossa ja TEC:n palveluksessa peräkkäin suorittamat työskentelykaudet on katsottava yhtäjaksoisiksi kausiksi sen, jota asia koskee, oikeuksien laskemisen kannalta.

Kansallisessa tuomioistuimessa valituksen vastapuolten asema

14 Walesissa Koillis-Walesin TEC (North East Wales TEC, jäljempänä Newtec) otti hoitaakseen Wrexhamin paikallistoimiston toiminnan sekä sen toimitilat, tietojärjestelmät ja tietokannat. Newtec aloitti toimintansa syyskuussa 1990. Toinen TEC, Targed, otti hoitaakseen Bangorin paikallistoimiston toiminnan ja toimitilat. Newtec ja Targed sulautuivat 1.4.1997 muodostaakseen Celtecin.

15 Newteciä perustettaessa Wrexhamin ja Bangorin paikallistoimistot lähettivät 43 virkamiestään komennukselle mainittuun TEC:hen kolmeksi vuodeksi. Komennuskautensa lopussa 18 heistä jäi pois julkishallinnon palveluksesta ja ryhtyi Newtecin työntekijöiksi.

16 Astley, Hawkes ja Owens, jotka ovat valituksen vastapuolia kansallisessa tuomioistuimessa, ovat tulleet julkishallinnon palvelukseen 31.8.1973 (Astley), 4.11.1985 (Hawkes) ja 21.4.1986 (Owens). Heidät on lähetetty komennukselle Newteciin vastaamaan Pohjois-Walesin ammatillista koulutusta koskevista ohjelmista. Kolmen komennusvuotensa jälkeen he päättivät irtisanoutua julkishallinnon palveluksesta ja työskennellä Newtecin palveluksessa. Heidät otettiin Newtecin palvelukseen irtisanoutumispäivinään. Heidän työsopimuksensa Newtecin palveluksessa tuli voimaan Hawkesin ja Owensin osalta 1.7.1993 ja Astleyn osalta 1.9.1993.

17 Vuonna 1998 Celtec irtisanoi Hawkesin ja kieltäytyi tunnustamasta hänen työsuhteensa yhtäjaksoisuutta siitä alkaen, kun hän on tullut julkishallinnon palvelukseen. Pääasian valituksen kaksi muuta vastapuolta pelkää osaltaan, että heidät irtisanotaan seuraavaksi. Näin ollen kaikki kolme nostivat Employment Tribunal Abergelessa kanteen, jolla he vaativat sen yhtäjaksoisen työsuhteen keston määrittämistä, jonka he voivat lukea edukseen, ja esittävät, että tämän kauden on katettava sekä julkishallinnossa että Newtecissä ja Celtecissä suoritetut palveluskaudet.

Oikeudenkäyntimenettely Yhdistyneessä kuningaskunnassa

18 Employment Tribunal Abergele katsoi 22.12.1999 annetulla tuomiolla, että oikeudenkäynnissä, jossa asianosaisina olivat Celtec ja pääasian valituksen vastapuolet, oli kyse direktiivissä 77/187 tarkoitetusta yritysluovutuksesta. Tämän tuomion perustelujen 11 kohdassa siirrettävä yritys määritellään seuraavasti: "valtion rahoittaman yli 16-vuotiaille henkilöille suunnatun ammattikoulutus- ja yritystoiminnan hallinto Englannissa ja Walesissa sekä tietojärjestelmät ja tietokannat,

henkilöstöä ja toimitiloja". Korostaen henkilöstön merkitystä kyseisen yrityksen toiminnassa mainittu tuomioistuin katsoi, että ministeriön virkamiesten lähettäminen komennukselle TEC:ihin oli muodostanut tässä yhteydessä yrityksen ja sen luovutuksen merkittävän osan.

19 Employment Tribunal Abergele katsoi, että pääasian vastaajilla oli näin ollen perusteet lukea hyödykseen yhtäjaksoinen työskentelyjakso siitä lukien, kun heidät on otettu julkishallinnon palvelukseen.

20 Employment Appeal Tribunal hyväksyi 5.10.2001 annetulla tuomiolla Celtecin Employment Tribunal Abergelen tuomiosta tekemän valituksen. Se katsoi, että kyseinen yrityksen luovutus oli päättynyt syyskuussa 1990 eli kauan ennen kuin pääasian vastaajat tulivat Newtecin palvelukseen.

21 Court of Appeal (England & Wales) kumosi tämän tuomion 19.7.2002 antamallaan tuomiolla. Mainittu tuomioistuin katsoi yhtäältä, että direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohta kattaa tilanteen, jossa luovutus tapahtuu usean vuoden kuluessa, ja toisaalta, että Employment Tribunal Abergelella oli perusteet katsoa, että ministeriön Celteciin komennukselle lähettämät virkamiehet kuuluivat luovutettuun yritykseen.

22 Celtec nosti kanteen mainittua tuomiota vastaan House of Lordsissa, joka katsoi, että on tarpeen lykätä asian ratkaisemista ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko ilmaisua 'ne luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta' — — direktiivin

77/187 — — 3 artiklan 1 kohdassa tulkittava siten, että on olemassa tietty ajankohta, jolloin liikkeen tai liiketoiminnan osan luovutusta on pidettävä loppuun saatettuna ja jolloin oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen 3 artiklan 1 kohdan mukaan on tapahtunut?

2) Mikäli vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myöntävä, kuinka kyseinen ajankohta määritellään?

3) Mikäli vastaus ensimmäiseen kysymykseen on kieltävä, kuinka 3 artiklan 1 kohdan sanamuotoa 'luovutuksen tapahtuessa' on tulkittava?"

Ennakkoratkaisukysymykset

23 On alustavasti huomautettava, että ennakkoratkaisupyyntö perustuu Employment Tribunal Abergelen 22.12.1999 antamassaan ratkaisussa ottamaan kantaan, jonka mukaan pääasiassa kyseessä oleva ministeriön ja Newtecin välillä tapahtunut luovutus kuuluu direktiivin 77/187 soveltamisalaan.

24 Kun otetaan huomioon tämä täsmennys, on tutkittava yhdessä kahta ensimmäistä kysymystä, joilla ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin kysyy ennen kaikkea, onko direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohdan kannalta katsottava, että on olemassa täsmällinen ajankohta, jona kyseisen yrityksen sekä luovuttajan sellaisten oikeuksien ja velvollisuuksien, jotka syntyvät luovuttajan ja hänen palveluksessaan olevien työntekijöiden välisistä työsuhteista, luovutuksen katsotaan tapahtuvan, ja jos vastaus on myönteinen, miten tämä täsmällinen ajankohta on tunnistettavissa.

25 Jotta näihin kahteen kysymykseen voidaan antaa hyödyllinen vastaus, on otettava huomioon direktiivin 77/187 ja erityisesti sen 3 artiklan 1 kohdan tarkoitus.

26 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on toistuvasti katsonut (ks. mm. asia C-362/89, D'Urso ym., tuomio 25.7.1991, Kok. 1991, s. I-4105, 9 kohta ja asia C-399/96, Europièces, tuomio 12.11.1998, Kok. 1998, s. I-6965, 37 kohta), direktiivillä 77/187 pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeudet työnantajan 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 (ks. asia 287/86, Ny Mølle Kro, tuomio 17.12.1987, Kok. 1987, s. 5465, Kok. Ep. IX, s. 281, 25 kohta).

27 Säännöillä, joita sovelletaan yrityksen tai liikkeen siirtyessä uudelle työnantajalle, pyritään työntekijöiden etujen suojelemiseksi turvaamaan niin suuressa määrin kuin mahdollista olemassa olevat työsuhteet, jotka ovat osa luovutettua taloudellista kokonaisuutta (yhdistetyt asiat C-132/91, C-138/91 ja C-139/91, Katsikas ym., tuomio 16.12.1992, Kok. 1992, s. I-6577, Kok. Ep. XIII, s. I-225, 21 kohta).

28 Tältä osin direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohta käsittää kaikki ne luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, joka oli solmittu yrityksessä tai yrityksen luovutetussa osassa työskentelevien työntekijöiden kanssa (ks. em. asia D'Urso ym. tuomion 10 kohta).

29 Tässä yhteydessä direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohtaan sisältyvällä viittauksella luovutuspäivän käsitteeseen pyritään määrittämään työntekijät, jotka voivat lukea hyväkseen tällä säännöksellä perustetun suojan. Tämän suojan piiriin kuuluvat siten

työntekijät, jotka on sijoitettu yksikköön, jota luovutus koskee, ja joiden työsopimus tai -suhde on voimassa luovutuspäivänä erotuksena niistä, jotka eivät enää työskennelleet luovuttajan palveluksessa mainittuna päivänä (ks. asia 19/83, Wendelboe ym., tuomio 7.2.1985, Kok. 1985, s. 457, 13 ja 15 kohta) sekä niistä, jotka luovutuksensaaja on ottanut palvelukseensa mainitun päivän jälkeen (ks. em. asia Ny Mølle Kro, tuomion 24–26 kohta).

30 Sekä siksi, että on käytetty luovutuspäivään viittaavaa ilmaisua, että oikeusvarmuuteen liittyvistä syistä johtuen on katsottava, että yhteisön lainsäätäjän tarkoitus on, että työntekijät, joilla on oikeus hyötyä direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohdassa perustetusta suojasta, on määritettävä luovutustapahtuman täsmällisenä ajankohtana, eikä sellaiseen pidempään jaksoon nähden, jona mainittu luovutus tapahtuu.

31 Kuten direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohdan sanamuodosta itsestään ilmenee, ilmaisussa "luovutuksen tapahtuessa" oleva luovutuksen käsite on ymmärrettävä "[mainitun direktiivin] 1 artiklan 1 kohdassa [tarkoitetulla tavalla]".

32 Mainitusta säännöksestä ilmenee, että direktiiviä 77/187 sovelletaan yrityksen, liikkeen tai liiketoiminnan osan luovutuksiin "toiselle työnantajalle". Direktiivin johdanto-osan toisen perustelukappaleen mukaan mainitun direktiivin tarkoituksena on suojata työntekijöitä "kun työnantaja vaihtuu". Saman direktiivin 2 artiklassa "luovuttajan" käsite määritetään viittaamalla aseman "työnantaja[na] yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa" lakkaamiseen ja "luovutuksensaajan" käsite viittaamalla työnantajaksi tulemiseen.

33 Lisäksi on useita kertoja katsottu, että direktiiviä 77/187 sovelletaan, kun yrityksen toiminnasta vastaava luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö vaihtuu riippumatta siitä, onko omistusoikeutta yritykseen luovutettu (ks. em. asia Ny Mølle Kro, tuomion 12 kohta; asia 324/86, Daddy's Dance Hall, tuomio 10.2.1988, Kok. 1988, s. 739, Kok. Ep. IX, s. 361, 9 kohta ja yhdistetyt asiat 144/87 ja 145/87, Berg ja Busschers, tuomio 5.5.1988, Kok. 1988, s. 2559, 17 kohta).

34 Harkittaessa, onko direktiivissä 77/187 tarkoitettu luovutus, on arvioitava, säilyttääkö kysymyksessä oleva yksikkö identiteettinsä, mikä seuraa etenkin siitä, että uusi yritysjohto jatkaa tehokkaasti kyseisen yksikön liiketoimintaa tai aloittaa uudelleen tämän liiketoiminnan harjoittamalla samaa tai samankaltaista taloudellista toimintaa (ks. asia 24/85, Spijkers, tuomio 18.3.1986, Kok. 1986, s. 1119, 11, 12 ja 15 kohta sekä asia C-48/94, Rygaard, tuomio 19.9.1995, Kok. 1995, s. I-2745, 15 ja 16 kohta).

35 Tästä seuraa, että sen toteamiseksi, onko tapahtunut direktiivin 77/187 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu luovutus, määräävä peruste koskee sitä, jatkaako uusi työnantaja kyseisen yksikön liiketoimintaa vai aloittaako se sen uudestaan säilyttäen sen identiteetin.

36 Näin ollen direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohtaan sisältyvä luovutuspäivän käsite on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan päivää, jona tapahtuu kyseisen yksikön liiketoiminnasta vastaavan työnantajan aseman siirtyminen luovuttajalta luovutuksensaajalle.

37 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo katsonut, direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohdassa työntekijöille annettujen oikeuksien täytäntöönpanon edellytykseksi ei saa asettaa luovuttajan tai luovutuksensaajan, työntekijöiden edustajien taikka työntekijöiden itsensä hyväksyntää sillä varauksella, että työntekijöiden on mahdollista vapaasti päättää olla jatkamatta työsuhdetta uuden työnantajan kanssa mainitun luovutuksen jälkeen (ks. asia 105/84, Danmols Inventar, tuomio 11.7.1985, Kok. 1985, s. 2639, 16 kohta ja em. asia D'Urso ym., tuomion 11 kohta).

38 Tällä ainoalla varauksella edellä esitetystä seuraa, että luovuttajan ja luovutettavan yrityksen työntekijöiden välillä yrityksen direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna luovutuspäivänä voimassa olevat työsopimukset ja työsuhteet siirtyvät

enemmittä toimitta luovuttajalta luovutuksensaajalle pelkästään yrityksen luovutuksen perusteella (ks. em. asia D'Urso ym., tuomion 20 kohta ja asia C-305/94, Rotsart de Hertaing, tuomio 14.11.1996, Kok. 1996, s. I-5927, 18 kohta).

39 Lisäksi edellä mainitussa asiassa Rotsart de Hertaing annetun tuomion 26 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että työsopimusten ja työsuhteiden siirtyminen tapahtuu direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohdan perusteella samana päivänä kuin yrityksen luovutus eikä sitä voida siirtää toiseen päivään luovuttajan tai luovutuksensaajan mielen mukaan.

40 Tämän tulkinnan tueksi yhteisöjen tuomioistuin on ensinnäkin todennut, että direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus säätää, että luovuttaja on myös yrityksen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan ohella vastuussa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksista. Tällainen sääntö merkitsee sitä, että kyseiset velvollisuudet joka tapauksessa siirtyvät luovutuksensaajalle samana päivänä.

41 Lisäksi yhteisöjen tuomioistuin on viitannut edellä mainitussa asiassa Berg ja Busschers antamansa tuomion 14 kohtaan, jossa direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittu niin, että luovuttaja on luovutuspäivän jälkeen periaatteessa vapaa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksistaan pelkästään mainitun luovutuksen perusteella, ja todennut, että koska direktiivillä tavoitellaan työntekijöiden suojelua, tällainen vaikutus voi syntyä vain, jos kyseessä olevat velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle luovutuspäivänä (em. asia Rotsart de Hertaing, tuomion 24 kohta).

42 Lopuksi yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että jos luovuttajalle tai luovutuksensaajalle annettaisiin mahdollisuus valita päivä, jolloin työsopimus tai työsuhde siirtyy, se merkitsisi sen myöntämistä, että työnantajat voivat poiketa ainakin

väliaikaisesti direktiivin 77/187 säännöksistä, vaikka nämä säännökset ovat pakottavia ja niistä ei näin ollen voida poiketa työntekijöiden haitaksi (em. asia Rotsart de Hertaing, tuomion 17 ja 25 kohta).

43 Tämän tuomion 40–42 kohdassa esitetyistä syistä on katsottava, että direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohdan soveltamisen kannalta luovuttajan ja luovutettavan yrityksen työntekijöiden välillä yrityksen mainitussa säännöksessä tarkoitettuna luovutuspäivänä voimassa olevien työsopimusten ja työsuhteiden katsotaan siirtyvän luovuttajalta luovutuksen saajalle mainittuna päivänä riippumatta siitä, mitä luovutustapahtuman osapuolet ovat sopineet yksityiskohtien osalta.

44 Edellä esitetyn perusteella kahteen ensimmäiseen esitettyyn ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava seuraavasti:

— Direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että mainitussa säännöksessä tarkoitettu luovutuspäivä vastaa päivää, jona yrityksen toiminnasta vastaavan työnantajan asema siirtyy luovutuksensaajalle. Tämä päivä on täsmällinen ajankohta, jota ei voida siirtää luovuttajan tai luovutuksensaajan mielen mukaan muuhun päivään.

— Mainitun säännöksen soveltamisen kannalta edellä tarkoitetulla tavalla täsmennettynä luovutuspäivänä luovuttajan ja luovutettavan yrityksen työntekijöiden välillä olemassa olevien työsopimusten ja työsuhteiden katsotaan siirtyvän mainittuna päivänä luovuttajalta luovutuksensaajalle riippumatta siitä, mitä nämä ovat sopineet keskenään yksityiskohtien osalta.

45 Kun otetaan huomioon kahteen ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus, kolmanteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

46 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi mainitun 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 (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) 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 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että mainitussa säännöksessä tarkoitettu luovutuspäivä vastaa päivää, jona yrityksen toiminnasta vastaavan työnantajan asema siirtyy luovutuksensaajalle. Tämä päivä on täsmällinen ajankohta, jota ei voida siirtää luovuttajan tai luovutuksensaajan mielen mukaan muuhun päivään.

2) Mainitun säännöksen soveltamisen kannalta tämän tuomiolauselman 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla täsmennettynä luovutuspäivänä luovuttajan ja luovutettavan yrityksen työntekijöiden välillä olemassa olevien työsopimusten ja työsuhteiden katsotaan siirtyvän mainittuna päivänä luovuttajalta luovutuksensaajalle riippumatta siitä, mitä nämä ovat sopineet keskenään yksityiskohtien osalta.

Allekirjoitukset