Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

16 päivänä huhtikuuta 2013 *

Työntekijöiden vapaa liikkuvuus — SEUT 45 artikla — Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueelle sijoittautunut yhtiö — Velvollisuus laatia työsopimukset hollannin kielellä — Luonteeltaan rajat ylittävä työsopimus — Rajoitus — Suhteettomuus

Asiassa C-202/11,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka arbeidsrechtbank te Antwerpen (Belgia) on esittänyt 18.1.2011 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 28.4.2011, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Anton Las**

vastaan

**PSA Antwerp NV,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, varapresidentti K. Lenaerts, jaostojen puheenjohtajat A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz ja J. Malenovský sekä tuomarit U. Lõhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Toader ja D. Šváby (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: N. Jääskinen,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 17.4.2012 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Anton Las, edustajanaan advocaat C. Delporte,

— PSA Antwerp NV, edustajinaan advocaat C. Engels ja advocaat M. Holvoet,

— Belgian hallitus, asiamiehinään M. Jacobs ja C. Pochet, avustajanaan advocaat J. Stuyck,

— Kreikan hallitus, asiamiehinään S. Vodina ja G. Karipsiades,

— Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja G. Rozet,

— EFTAn valvontaviranomainen, asiamiehinään X. Lewis, M. Moustakali ja F. Simonetti,

* Oikeudenkäyntikieli: hollanti.

kuultuaan julkisasiamiehen 12.7.2012 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

**tuomion**

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee SEUT 45 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Anton Las ja hänen entinen työnantajansa PSA Antwerp NV (jäljempänä PSA Antwerp) ja joka koskee eräitä PSA Antwerpin Lasille tämän irtisanomisen johdosta maksettavia korvauksia.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

### *Belgian lainsäädäntö*

3 Perustuslain 4 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Belgia jaetaan neljään kielialueeseen: ranskan kielialue, hollannin kielialue, Brysselin pääkaupunkiseudun kaksikielinen alue ja saksan kielialue.

Jokainen kuningaskunnan kunta kuuluu johonkin näistä kielialueista.

– –”

4 Kielten käytöstä työnantajien ja työntekijöiden välisissä työhön liittyvissä suhteissa sekä yritysten lakisääteisissä toimissa ja asiakirjoissa 19.7.1973 annettu flaamilaisen yhteisön (Vlaamse gemeenschap) asetus (Belgisch Staatsblad 6.9.1973, s. 10089; jäljempänä kieliasetus) annettiin perustuslain 129 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla, jonka mukaan ”ranskankielisen yhteisön ja flaamilaisen yhteisön parlamentit säätävät kumpikin omalta osaltaan asetuksella, liittovaltion lainsäätäjää lukuun ottamatta, käytettävistä kielistä – – työnantajien ja näiden henkilökunnan välisissä työhön liittyvissä suhteissa sekä laeissa ja asetuksissa edellytetyissä yritysten toimissa ja asiakirjoissa”.

5 Tämän asetuksen 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Tätä asetusta sovelletaan luonnollisiin henkilöihin ja oikeushenkilöihin, joilla on toimipaikka hollannin kielialueella. Asetuksessa säädetään käytettävistä kielistä työnantajien ja työntekijöiden välisissä työhön liittyvissä suhteissa sekä yritysten lakisääteisissä toimissa ja asiakirjoissa.

– –”

6 Tämän asetuksen 2 §:ssä säädetään, että ”työnantajien ja työntekijöiden välisissä työhön liittyvissä suhteissa sekä yritysten lakisääteisissä toimissa ja asiakirjoissa käytettävä kieli on hollanti”.

7 Asetuksen 5 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kaikki työnantajan lakisääteiset toimet ja asiakirjat sekä kaikki työnantajan henkilöstölle tarkoitetut asiakirjat on laadittava hollannin kielellä.

Jos henkilöstön koostumuksen vuoksi on perusteltua ja yritysneuvoston henkilöstön edustajien sitä yksimielisesti vaatiessa tai jos yritysneuvostoa ei ole, ammattiyhdistysosaston yksimielisestä pyynnöstä tai näiden kahden puuttuessa edustavan ammatillisen etujärjestön edustajan vaatimuksesta työnantajan on liitettävä henkilöstölle tarkoitettuihin lausuntoihin, tiedotteisiin, asiakirjoihin, todistuksiin ja lomakkeisiin käännös yhdellä tai useammalla kielellä.

– –”

8 Kieliasetuksen 10 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Tämän asetuksen säännösten vastaiset toimet tai asiakirjat ovat pätemättömiä. Tuomioistuin vahvistaa pätemättömyyden viran puolesta.

– –

Pätemättömäksi toteamisesta ei saa aiheutua vahinkoa työntekijälle, ja kolmansien oikeudet pysyvät voimassa. Työnantaja vastaa näistä pätemättömiksi todetuista asiakirjoista tai toimista työntekijälle tai kolmansille aiheutuneesta vahingosta.

– –”

**Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys**

9 Alankomaissa asuva Alankomaiden kansalainen Las tuli 10.7.2004 päivätyn ja englanniksi laaditun Letter of Employmentin (jäljempänä työsopimus) perusteella Antwerpenissä (Belgia) sijaitsevan PSA Antwerpin, joka kuuluu kansainväliseen satamaterminaalitoimintaa harjoittavaan konserniin, jonka päätoimipaikka on Singaporessa, palvelukseen toistaiseksi Chief Financial Officerin tehtäviin. Lasin työsopimuksessa todettiin, että hän työskentelee Belgiassa, minkä lisäksi työsuorituksia tehdään myös Alankomaista käsin.

10 Las irtisanottiin 7.9.2009 päivätyllä englanninkielisellä kirjeellä siten, että irtisanominen tuli voimaan välittömästi. Työsopimuksen 8 kohdan perusteella PSA Antwerp maksoi Lasille irtisanomiskorvauksena kolmen kuukauden palkan sekä lisäkorvauksena kuuden kuukauden palkkaa vastaavan summan.

11 Lasin asianajaja ilmoitti 26.10.2009 päivätyllä kirjeellä PSA Antwerpille, että koska työsopimusta ja erityisesti sen 8 kohtaa, joka koski Lasille maksettavia irtisanomiskorvauksia, ei ollut laadittu hollannin kielellä, niitä on pidettävä pätemättöminä kieliasetuksen 10 §:ssä määrätyn seuraamuksen mukaisesti, koska PSA Antwerp on yritys, jonka toimipaikka sijaitsee Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueella. Lasin asianajaja päätteli tästä, että työsopimuksen 8 kohta ei näin ollen sitonut sopimuspuolia ja että Lasilla oli oikeus vaatia entiseltä työnantajaltaan suurempaa korvausta.

12 Koska PSA Antwerp ja Las eivät päässeet asiasta sopimukseen, Las saattoi asian 23.12.2009 arbeidsrechtbank te Antwerpenin käsiteltäväksi, jotta kyseinen tuomioistuin ratkaisisi hänelle kuuluvien korvausten määrän.

13 Las toistaa vaatimuksensa tueksi väitteen siitä, että hänen työsopimuksensa 8 kohta oli ehdottoman pätemätön sen vuoksi, että kieliasetuksen säännöksiä oli rikottu. PSA Antwerp väittää, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tulisi käsiteltävässä asiassa olla soveltamatta tätä asetusta, koska työsopimus koskee henkilöä, joka käyttää oikeuttaan työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen. PSA Antwerpin mukaan asetuksella rajoitetaan kyseisen perusvapauden käyttöä eikä rajoitusta voida perustella unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitetuilla yleisen edun mukaisilla pakottavilla

syillä. PSA Antwerp lisää, että työsopimusta on noudatettava, koska se vastaa osapuolten tahtoa, joka on ilmaistu kielellä, jota kumpikin osapuoli ymmärtää, eli englanniksi, kun lisäksi sopimuksen allekirjoittanut yhtiön johtaja on Singaporen kansalainen eikä hän osaa hollannin kieltä.

14 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy lisäksi ilmi, että arbeidsrechtbank te Antwerpen on epävarma siitä, voidaanko yleiseen etuun liittyvällä perusteella vaatia, että työsopimus laaditaan hollannin kielellä kyseessä olevan kaltaisessa rajat ylittävässä tilanteessa, jossa sopimuspuolet – tässä tapauksessa hollanninkielinen työntekijä ja työnantaja, joka ei ole hollanninkielinen – ovat täytettävän tehtävän merkityksen vuoksi selvästi päättäneet laatia työsopimuksen kielellä, jota molemmat osapuolet ymmärtävät.

15 Tässä tilanteessa arbeidsrechtbank te Antwerpen päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko [kieliasetus] ristiriidassa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta Euroopan unionissa koskevan [SEUT 45] artiklan kanssa siltä osin kuin siinä edellytetään, että kun hollannin kielialueelle sijoittautunut yritys ottaa palvelukseensa työntekijän työsuhteeseen, joka on luonteeltaan kansainvälinen, kaikki työsuhdetta koskevat asiakirjat on pätemättömäksi toteamisen uhalla laadittava hollanniksi?”

**Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu**

16 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kysymyksellään tietää, onko SEUT 45 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion liittovaltiorakenteeseen kuuluvan yksikön lainsäädännölle, jonka mukaan jokaisen työnantajan, jolla on toimipaikka kyseisen yksikön alueella, on laadittava luonteeltaan rajat ylittävät työsopimukset yksinomaan kyseisen liittovaltiorakenteeseen kuuluvan yksikön virallisella kielellä uhalla, että muutoin tuomioistuin viran puolesta toteaa sopimukset pätemättömiksi.

17 On ensiksi todettava, että on kiistatonta, että pääasiassa kyseessä oleva työsopimus kuuluu SEUT 45 artiklan soveltamisalaan, koska se on tehty Alankomaissa asuvan Alankomaiden kansalaisen ja Belgian kuningaskuntaan sijoittautuneen yhtiön välillä.

18 Lisäksi toisin kuin pääasian kantaja väittää, SEUT 45 artiklan soveltamiseen voivat vedota paitsi itse työntekijät, myös heidän työnantajansa. Jotta työntekijöillä oleva oikeus tulla palkatuksi ja työskennellä ilman syrjintää olisi tehokas, siihen täytyy liittyä työnantajien oikeus saada palkata työntekijöitä noudattaen työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevia oikeussääntöjä (ks. vastaavasti asia C-208/05, ITC, tuomio 11.1.2007, Kok., s. I-181, 23 kohta ja asia C-379/11, Caves Krier Frères, tuomio 13.12.2012, 28 kohta).

19 Siltä osin kuin kyse on rajoituksen olemassaolosta, on palautettava mieleen, että henkilöiden vapaata liikkuvuutta koskevien kaikkien EUT-sopimuksen määräysten tarkoituksena on helpottaa jäsenvaltioiden kansalaisten kaikenlaisen ansiotyön tekemistä unionin alueella ja että kyseisten määräysten vastaisia ovat toimenpiteet, joilla voi olla epäsuotuisa vaikutus näihin kansalaisiin, kun he haluavat harjoittaa taloudellista toimintaa toisen jäsenvaltion alueella (asia C-461/11, Radziejewski, tuomio 8.11.2012, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

20 Nämä määräykset ja erityisesti SEUT 45 artikla ovat siis esteenä kaikille sellaisille toimenpiteille, jotka – vaikka niitä sovelletaan ilman kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää – voivat haitata sitä, että unionin kansalaiset käyttävät perustamissopimuksessa taattuja perusvapauksia, tai jotka tekevät niiden käytöstä vähemmän houkuttelevaa (asia C-379/09, Casteels, tuomio 10.3.2011, Kok., s. I-1379, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

21 Tämän osalta unionin tuomioistuimelle toimitetusta asiakirja-aineistosta sekä asianosaisten istunnossa esittämistä tiedoista käy ilmi, että kun työnantajat, joiden toimipaikka sijaitsee Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueella, laativat luonteeltaan rajat ylittäviä työsopimuksia, vain hollannin kieli on todistusvoimainen.

22 Tällainen lainsäädäntö saattaa lannistaa muita kuin hollanninkielisiä työntekijöitä tai työnantajia, jotka tulevat jostakin muusta jäsenvaltiosta, ja se on näin ollen työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoitus.

23 Siltä osin kuin kyse on tällaisen rajoituksen perusteltavuudesta erittäin vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että kansalliset toimenpiteet, jotka voivat haitata perustamissopimuksessa taattujen perusvapauksien käyttämistä tai tehdä näiden vapauksien käyttämisestä vähemmän houkuttelevaa, voidaan silti hyväksyä edellyttäen, että niillä on yleisen edun mukainen tavoite, että niillä voidaan taata tämän tavoitteen saavuttaminen ja että niillä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen niillä tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi (ks. mm. asia C-212/06, Gouvernement de la Communauté française ja gouvernement wallon, tuomio 1.4.2008, Kok., s. I-1683, 55 kohta).

24 Belgian hallitus toteaa tästä, että pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella lainsäädännöllä vastataan kolmeen tarpeeseen – ensinnäkin siihen, että edistetään ja kannustetaan sen virallisista kielistä yhden käyttöä, toiseksi siihen, että taataan työntekijöiden suojelu siten, että he voivat saada tietoonsa työsuhteeseen liittyvät asiakirjat omalla kielellään ja saada tehokasta suojaa niiltä työntekijöitä edustavilta elimiltä, hallintoviranomaisilta ja oikeusviranomaisilta, joiden on perehdyttävä näihin asiakirjoihin, ja lopuksi siihen, että taataan työsuojelutarkastusten ja -valvonnan tehokkuus.

25 Belgian hallituksen mainitsemasta ensimmäisestä tavoitteesta on todettava, että unionin oikeussäännöt eivät estä sellaisen politiikan toteuttamista, jonka tavoitteena on puolustaa ja edistää jotakin jäsenvaltion virallista kielistä tai kaikkia niitä (ks. vastaavasti asia C-379/87, Groener, tuomio 28.11.1989, Kok., s. 3967, 19 kohta ja asia C-391/09, Runevič-Vardyn ja Wardyn, tuomio 12.5.2011, Kok., s. I-3787, 85 kohta).

26 SEU 3 artiklan 3 kohdan neljännen alakohdan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 22 artiklan mukaan unioni kunnioittaa kulttuuriensa ja kieltensä rikkautta ja monimuotoisuutta. SEU 4 artiklan 2 kohdan mukaan unioni kunnioittaa myös jäsenvaltioiden kansallista identiteettiä, johon kuuluu myös valtion virallisen kielen tai virallisten kielten suojelu (ks. vastaavasti em. asia Runevič-Vardyn ja Wardyn, tuomion 86 kohta).

27 Hollannin kielen, joka on yksi Belgian kuningaskunnan virallisista kielistä, käytön edistämisen ja kannustamisen tavoite on siis hyväksyttävä intressi, joka voi lähtökohtaisesti oikeuttaa SEUT 45 artiklassa vahvistettujen velvoitteiden rajoittamisen.

28 Belgian hallituksen mainitsemista toisesta ja kolmannesta tavoitteesta, jotka perustuvat työntekijöiden sosiaaliseen suojeluun ja siihen liittyvän hallinnollisen valvonnan helpottamiseen, unionin tuomioistuin on jo todennut, että ne kuuluvat sellaisiin yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin, jotka voivat oikeuttaa perussopimuksessa tunnustettujen perusvapauksien käyttämisen rajoittamisen (ks. vastaavasti asia C-490/04, komissio v. Saksa, tuomio 18.7.2007, Kok., s. I-6095, 70 ja 71 kohta ja asia C-515/08, dos Santos Palhota ym., tuomio 7.10.2010, Kok., s. I-9133, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Jotta pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö täyttäisi unionin oikeudessa asetetut vaatimukset, sen on kuitenkin oltava oikeassa suhteessa näihin tavoitteisiin nähden.

30 Käsiteltävässä asiassa kyseisestä lainsäädännöstä käy ilmi, että velvollisuuden, joka koskee työntekijän ja työnantajan, jolla on toimipaikka Belgian kuningaskunnan hollannin kielialueella, välisen työsopimuksen laatimista hollannin kielellä, laiminlyönnin seuraamuksena on sopimuksen pätemättömyys, joka tuomioistuimen on todettava viran puolesta siltä osin kuin pätemättömyyden toteamisesta ei aiheudu vahinkoa työntekijälle ja kolmansien oikeudet pysyvät voimassa.

31 Luonteeltaan rajat ylittävän työsopimuksen sopimuspuolet eivät välttämättä osaa asianomaisen jäsenvaltion virallista kieltä. Tällaisessa tilanteessa sopimuspuolten vapaan ja tietoisen suostumuksen muodostuminen edellyttää, että he voivat laatia sopimuksensa jollakin muualla kuin kyseisen jäsenvaltion virallisella kielellä.

32 Sellainen jäsenvaltion lainsäädäntö, jossa ei ainoastaan velvoiteta sen virallisen kielen käyttämiseen luonteeltaan rajat ylittävissä työsopimuksissa vaan jossa lisäksi mahdollistetaan tällaisten sopimusten todistusvoimaisen version laatiminen myös kaikkien sopimuspuolten osaamalla kielellä, haittaisi työntekijöiden vapaata liikkuvuutta vähemmän kuin pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö ja olisi kuitenkin omiaan takaamaan kyseisen lainsäädännön tavoitteet.

33 Edellä esitetyn perusteella on katsottava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisella lainsäädännöllä ylitetään se, mikä on ehdottomasti tarpeen edellä 24 kohdassa mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi, minkä vuoksi sitä ei voida pitää oikeasuhteisena.

34 Näin ollen kysymykseen on vastattava, että SEUT 45 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion liittovaltiorakenteeseen kuuluvan yksikön lainsäädännölle, jonka mukaan jokaisen työnantajan, jolla on toimipaikka kyseisen yksikön alueella, on laadittava luonteeltaan rajat ylittävät työsopimukset yksinomaan kyseisen liittovaltiorakenteeseen kuuluvan yksikön virallisella kielellä uhalla, että muutoin tuomioistuin viran puolesta toteaa sopimukset pätemättömiksi.

## Oikeudenkäyntikulut

35 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 (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**SEUT 45 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion liittovaltiorakenteeseen kuuluvan yksikön lainsäädännölle, jonka mukaan jokaisen työnantajan, jolla on toimipaikka kyseisen yksikön alueella, on laadittava luonteeltaan rajat ylittävät työsopimukset yksinomaan kyseisen liittovaltiorakenteeseen kuuluvan yksikön virallisella kielellä uhalla, että muutoin tuomioistuin viran puolesta toteaa sopimukset pätemättömiksi.**

Allekirjoitukset