Oikeustapauskokoelma

5 päivänä helmikuuta 2015 [1]

Asia C-182/13

Valerie Lyttle,
Sarah Louise Halliday,
Clara Lyttle ja
Tanya McGerty
vastaan
Bluebird UK Bidco 2 Ltd

(Ennakkoratkaisupyyntö – Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Yhdistynyt kuningaskunta))

Asia C-392/13

Andrés Rabal Cañas
vastaan
Nexea Gestión Documental SA ja
Fondo de Garantía Salarial

(Ennakkoratkaisupyyntö – Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Espanja))

Asia C-80/14

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) ja
B. Wilson
vastaan
WW Realisation 1 Ltd, selvitystilassa,
Ethel Austin Ltd ja
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

(Ennakkoratkaisupyyntö – Court of Appeal (England & Wales) (Yhdistynyt kuningaskunta))

Direktiivi 98/59/EY — 1 artikla — Joukkovähentäminen — Yrityksen käsite — Irtisanomisten määrän laskentamenetelmä

1. Nyt käsiteltävissä kolmessa asiassa nousee esille pääosin sama kysymys, joten käsittelen niitä yhdessä tässä ratkaisuehdotuksessa, vaikkei asioita ole muodollisesti yhdistetty. Kussakin kolmessa asiassa esille nouseva kysymys on seuraava: kun pyritään määrittämään, onko kyseessä joukkovähentäminen, mikä on direktiivin 98/59/EY [2] 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa [3] tarkoitetun yrityksen käsitteen täsmällinen merkitys.

1 — Alkuperäinen kieli: englanti.

2 — Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annettu neuvoston direktiivi (EYVL L 225, s. 16).

3 — Tapausta mutkistaa entisestään se, että tähän käsitteeseen viitataan sekä mainitun säännöksen i alakohdassa että ii alakohdassa. Käytän käsitteestä tässä ratkaisuehdotuksessa jäljempänä näin ollen nimitystä ”kyseessä oleva käsite” mutta mainitsen tarvittaessa, tarkoitanko nimenomaisesti jompaakumpaa alakohtaa.

2. Unionin tuomioistuin on itse asiassa jo tulkinnut kyseessä olevaa käsitettä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdan yhteydessä. Se on tulkinnut käsitteen tarkoittavan ”yksikköä, johon irtisanottavat työntekijät on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten”.[4] Aiemmin käsitellyissä asioissa tämä tulkinta hyödytti asianomaisia työntekijöitä. Nyt tarkasteltavissa asioissa samalla tulkinnalla vaikuttaisi ensi näkemältä kuitenkin olevan kielteinen vaikutus asianomaisiin työntekijöihin. Tätä taustaa vasten herää kysymys, pitäisikö edellä mainittua oikeuskäytäntöä soveltaa myös direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdan yhteydessä.

3. On nähdäkseni erittäin tärkeää, että unionin tuomioistuin tulkitsee kyseessä olevaa käsitettä johdonmukaisesti – ja helpottaa näin unionin oikeuden yhdenmukaista soveltamista.

I **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

A *Direktiivi 98/59*

4. Direktiivin 75/129/ETY[5] ja direktiivin 92/56/ETY,[6] jolla muutettiin ensiksi mainittua, säännökset konsolidoitiin direktiivillä 98/59, jolla samanaikaisesti kumottiin edellä mainitut direktiivit.

5. Direktiivin 98/59 1 artiklassa (I jaksossa, jonka otsikko on ”Määritelmät ja soveltamisala”) säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) ’joukkovähentämisellä’ työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

   i) joko 30 päivän aikana

      — vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

      — vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

      — vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,

   ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta;

      – –

      Laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää.

4 — Ks. tuomio Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420, 32 kohta) ja tuomio Athinaïki Chartopoïia (C-270/05, EU:C:2007:101, 25 kohta).

5 — Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17.2.1975 annettu neuvoston direktiivi (EYVL L 48, s. 29).

6 — Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin N:o 75/129/ETY muuttamisesta 24.6.1992 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 1992, L 245, s. 3).

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta:

a) määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvään joukkovähentämiseen, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista;

_ _”

B *Kansalliset oikeussäännöt*

1. Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädäntö

6. Direktiivin 98/59 mukaiset Yhdistyneen kuningaskunnan velvoitteet on pantu täytäntöön Englannissa, Walesissa ja Skotlannissa ammattiliitoista ja työmarkkinasuhteista annetun vuoden 1992 (konsolidoidun) lain (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, jäljempänä TULRCA) IV osan II luvun säännöksillä.

7. TULRCA:n 188 §:n 1 momentissa säädetään, että kun työnantaja suunnittelee 20:n tai tätä useamman työntekijän vähentämistä yhdellä työpaikalla seuraavien 90 päivän aikana tai tätä aiemmin, sen on neuvoteltava irtisanomisista kaikkien niiden työntekijöiden laillisten edustajien kanssa, joita suunniteltu vähentäminen tai kyseisten irtisanomisten yhteydessä toteutettavat toimenpiteet voivat koskea.

8. Jos työnantaja ei noudata TULRCA:n 188 §:ään sisältyvää vaatimusta, työtuomioistuin (employment tribunal) voi antaa 189 §:n 2 momentin nojalla suojakorvausta koskevan määräyksen, joka on 189 §:n 3 momentin mukaan määräys, jolla työnantaja määrätään maksamaan työntekijälle palkkaa 189 §:n 4 momentissa määritetyn suojakauden ajalta.

9. Direktiivi 98/59 on pantu täytäntöön Pohjois-Irlannissa työntekijöiden oikeuksista annetun (Pohjois-Irlannin) asetuksen (Employment Rights (Northern Ireland) Order, jäljempänä ERO) XIII osan säännöksillä. ERO:n 216 § vastaa keskeisiltä osiltaan TULRCA:n 188 §:n 1 momenttia.

2. Espanjan lainsäädäntö

10. Direktiivi 98/59 on saatettu osaksi Espanjan lainsäädäntöä työntekijöiden asemasta annetulla lailla (Ley del Estatuto de los Trabajadores,[7] jäljempänä ET). ET:n 51 §:n (”Joukkovähentämiset”) 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Tässä laissa tarkoitetaan ’joukkovähentämisellä’ työsopimusten päättymistä taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä, kun irtisanomiset kohdistuvat 90 päivän aikana vähintään

a) 10 työntekijään yrityksissä, joissa on vähemmän kuin 100 työntekijää

b) 10 prosenttiin työntekijöistä yrityksissä, joissa on vähintään 100 mutta enintään 300 työntekijää

c) 30 työntekijään yrityksissä, joissa on yli 300 työntekijää.

7 — BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654; sellaisena kuin se on muutettuna.

Taloudellisten syiden katsotaan olevan olemassa silloin, kun yrityksen tulos osoittaa vaikeaa taloudellista tilannetta, kuten esimerkiksi aiheutuneita tai ennakoituja tappioita tai sen tavanomaisen tulojen tai myyntien määrän jatkuvaa heikkenemistä. Joka tapauksessa jatkuvana heikkenemisenä pidetään sitä, jos kolmen perättäisen vuosineljänneksen ajan kunkin vuosineljänneksen tavanomaisten tulojen taso tai myynti on alhaisempi kuin edellisen vuoden vastaavalla vuosineljänneksellä – –

Laskettaessa tämän momentin 1 kohdassa tarkoitettujen päättyneiden työsuhteiden määrää huomioon otetaan myös mikä tahansa muu kyseisen viitejakson aikana tapahtuva työsopimusten päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta jostakin muusta kuin tämän lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetystä syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin,[8] jos päättyneiden työsuhteiden määrä on vähintään viisi – –”

II **Tosiseikat, menettelyt ja ennakkoratkaisukysymykset**

A *Ennakkoratkaisukysymykset ja ennakkoratkaisupyyntöjen esittämiseen johtaneet tapahtumat*

1. Asia C-182/13, Lyttle ym.

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd (jäljempänä Bluebird) on Bonmarché-nimellä harjoitettavan liiketoiminnan nykyinen omistaja. Tammikuussa 2012 Bonmarchélla oli koko Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Mansaarella 394 vaateliikettä, jotka työllistivät noin 4 000 henkilöä. Pohjois-Irlannissa ja Mansaarella (joiden katsottiin muodostavan yhdessä yhden hallinnollisen yksikön) Bonmarchélla oli tuolloin 20 liikettä, joissa työskenteli 180 henkilöä.

12. Koska Bonmarchén edellinen omistaja oli tullut maksukyvyttömäksi ja asetettu selvitystilaan, liiketoiminta luovutettiin Bluebirdille 20.1.2012. Vuoden 2012 keväällä Bluebird toteutti henkilöstön vähennysohjelman koko Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Mansaarella. Ohjelman jälkeen yrityksellä on nykyisin vain 265 Bonmarché-liikettä ja noin 2 900 työntekijää Yhdistyneessä kuningaskunnassa sekä 8 liikettä ja 75 työntekijää Pohjois-Irlannissa. Irtisanomisiin johtanut henkilöstön vähentämisprosessi ei alkanut ennen tammikuuta 2012, eikä siihen sisältynyt kollektiivista neuvottelumenettelyä, joka olisi täyttänyt direktiivin 98/59 vaatimukset. Kaikki tähän liittyvät irtisanomiset tulivat voimaan 12.3.2012.

13. Asian C-182/13 neljä kantajaa kuuluvat niiden Pohjois-Irlannin Bonmarchén palveluksessa olleiden 19 työntekijän ryhmään, jotka irtisanottiin keväällä 2012 ja jotka ovat nostaneet kanteita Pohjois-Irlannin työtuomioistuimissa (Industrial Tribunals). Kyseiset neljä kantajaa työskentelivät eri puolilla Pohjois-Irlantia neljässä eri Bonmarché-liikkeessä, joissa kussakin oli alle 20 työntekijää.

14. Koska Industrial Tribunals ei ollut varma direktiivin 98/59 oikeasta tulkinnasta, se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko yrityksen käsitteellä sama merkitys [direktiivin 98/59] 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa kuin saman direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa?

8 — ET:n 49 §:n (”Työsopimuksen päättyminen”) 1 momentin c kohdassa säädetään seuraavaa: ”Työsopimus päättyy – – b) siten, että sovittu määräaika tai sopimuksen kohteena olevan työn tai palvelun suorittaminen päättyy – –”.

2) Ellei ole, voiko 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa tarkoitetun yrityksen muodostaa yrityksen organisaatioon kuuluva alayksikkö, joka koostuu useammasta kuin yhdestä paikallisesta työpaikkayksiköstä tai jossa on useita tällaisia yksiköitä?

3) Tarkoitetaanko direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohtaan sisältyvällä ilmauksella ’vähintään 20’ irtisanomisten määrää kaikissa työnantajan yrityksissä vai sen sijaan irtisanomisten määrää yhdessä yrityksessä? (Toisin sanoen, tarkoittaako ’20’ 20:tä jonkin tietyn yrityksen työntekijää vai yhteensä 20:tä työntekijää kaikissa yrityksissä?)”

2. Asia C-392/13, Rabal Cañas

15. Nexea Gestión Documental SA -niminen yritys (jäljempänä Nexea) kuuluu yritysryhmään, jonka kaikki osakkeet omistava, julkisessa omistuksessa oleva yhtiö toimii Espanjan valtiovarain- ja julkishallintoministeriön alaisuudessa.

16. Andrés Rabal Cañas alkoi työskennellä Nexean palveluksessa 14.1.2008.

17. Nexealla oli 20.7.2012 kaksi toimipaikkaa: Madridin toimipaikka (hallinto ja tuotantokeskus), jossa oli 164 työntekijää, ja Barcelonan toimipaikka, jossa oli 20 työntekijää. Nexea päätti 20.7.2012 Madridin toimipaikassa 14 työsuhdetta yksittäin. Syinä olivat liikevaihdon aleneminen kolmen peräkkäisen vuosineljänneksen aikana vuoden 2011 viimeisestä vuosineljänneksestä alkaen sekä kyseisen tilikauden tappiot ja vuodelle 2012 ennakoidut tappiot. Madridin sosiaalituomioistuimet (juzgados de lo social) ovat hylänneet useissa tuomioissaan kaikki kanteet, joissa mainitut työsuhteiden päättymiset on riitautettu.

18. Elokuussa 2012 päättyi kaksi työsopimusta Barcelonan toimipaikassa. Syyskuussa 2012 puolestaan päättyi yksi työsopimus Madridin toimipaikassa. Lokakuussa 2012 päättyi jälleen yksi työsopimus Barcelonassa. Marraskuussa 2012 päättyi kolme työsopimusta Madridin toimipaikassa ja yksi Barcelonan toimipaikassa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin selittää, että loka- ja marraskuussa toimeenpantujen viiden työsuhteen päättymisen syynä oli tilapäisen työsopimuksen päättyminen.

19. Rabal Cañasille ja 12 muulle Barcelonan toimipaikan työntekijälle ilmoitettiin 20.12.2012 kirjallisesti yksittäisestä työsopimuksen päättymisestä, joka tuli voimaan tiedoksiantamispäivänä. Päättymisen syiksi mainittiin samankaltaiset taloudelliset tai tuotantoon tai organisaatioon liittyvät syyt kuin ne, joihin oli vedottu Madridin toimipaikassa 20.7.2012 toimeenpannuissa 14:ssä työsopimuksen päättymisessä. Ne olivat Nexean mukaan pakottaneet sen sulkemaan Barcelonan toimipaikan. Barcelonan toimipaikkaan jäljelle jääneet kolme työntekijää (johtaja ja kaksi myyntiedustajaa) liitettiin Madridin toimipaikkaan.

20. Rabal Cañas riitautti työsopimuksensa päättymisen Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelonassa kanteella, jonka se nosti Nexeaa ja Fondo de Garantía Salarialia (palkkaturvalaitos) vastaan. Koska kyseinen tuomioistuin ei ollut varma direktiivin 98/59 oikeasta tulkinnasta, se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa määriteltyä joukkovähentämisen käsitettä, joka kattaa kaikki ’työnantajan toimeenpanemat irtisanomiset yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin’ säädettyjen numeeristen raja-arvojen mukaisesti, tulkittava – kun otetaan huomioon sen [unionin] laajuinen soveltamisala – niin, että se on esteenä sille, että kansallisella täytäntöönpanosäännöksellä rajoitetaan joukkovähentämisen alaa niin, että siihen sisällytetään ainoastaan tietyn tyyppiset ’taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon’ liittyvistä syistä johtuvat päättymiset, kuten työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n 1 momentissa säädetään?

2) Laskettaessa huomioon otettavien vähennysten lukumäärää sen määrittämiseksi, onko kyse mahdollisesti direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan määritelmien mukaisesta joukkovähentämisestä, joka voi olla ’työnantajan toimeenpanema irtisanominen’ (a alakohta) tai ’työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, [kun vähentäminen koskee] vähintään viittä työntekijää’ ([1 artiklan 1 kohdan toinen alakohta]), onko huomioon otettava myös yksittäiset [ET:n] 49 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitetut määräaikaisen (ajallisesti tai sovitun työn tai palvelun suorittamiseen sidotun) sopimuksen päättymisestä johtuvat päättymiset?

3) Määritetäänkö direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohdassa säädettyä direktiivin soveltamatta jättämistä koskevaa sääntöä varten käsite ’määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvät joukkovähentämiset’ yksinomaan 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan puhtaasti määrällisen perusteen perusteella vai vaaditaanko lisäksi, että joukkopäättymisen syy johtuu yhtä pitkään kestävän, saman palvelun tai työn suorittamiseen sidotun joukkoa koskevan työsuhteeseen ottamisen puitteista?

4) Voidaanko käsitettä ’yritys’ käsitteenä, joka on olennainen [unionin] oikeuden käsite sen määrittämiseksi, mitä ’joukkovähentämisellä’ tarkoitetaan direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan asiayhteydessä, kun otetaan lisäksi huomioon, että direktiivi on 5 artiklassa säädetyn mukaisesti luonteeltaan vähimmäisvaatimukset asettava säädös, tulkita siten, että sillä sallitaan se, että jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön täytäntöönpanosäännös – Espanjan tapauksessa [ET:n] 51 §:n 1 momentti – viittaa numeeristen raja-arvojen laskemisessa ainoastaan yrityksen kokonaisuuteen, ja jättää ulkopuolelle kaikki tilanteet, joissa – siinä tapauksessa, että viiteyksiköksi olisi otettu toimipaikka – mainitussa säännöksessä säädetty numeerinen raja-arvo olisi ylittynyt?”

3. Asia C-80/14, USDAW ja Wilson

21. WW Realisation 1 Limited (selvitystilassa) ja Ethel Austin Limited olivat kotimaisia vähittäismyyntialan yrityksiä, jotka kävivät kauppaa nimillä Woolworths ja Ethel Austin. Niistä tuli maksukyvyttömiä ja ne joutuivat selvitystilaan, mikä johti tuhansien työntekijöiden irtisanomisiin Yhdistyneessä kuningaskunnassa.

22. USDAW on ammattiliitto, jolla on yli 430 000 jäsentä eri puolilla Yhdistynyttä kuningaskuntaa. USDAW:n jäsenet työskentelevät eri ammateissa ja teollisuudenaloilla, ja heihin kuuluu kaupan työntekijöitä, tehdas- ja varastotyöntekijöitä, kuljettajia ja puhelinpalvelutyöntekijöitä. B. Wilson työskenteli Woolworthsin liikkeessä Cornwallin St Ivesissä, ja hän oli USDAW:n edustaja Woolworthsin kansallisella työntekijöiden foorumilla.

23. Woolworthsin ja Ethel Austinin maksukyvyttömyyden jälkeen Liverpool Central Employment Tribunalissa ja London Central Employment Tribunalissa nostettiin kanteita Woolworthsia ja Ethel Austinia vastaan useiden tuhansien sellaisten USDAW:n jäsenten puolesta, jotka olivat olleet näiden yritysten palveluksessa ja jotka oli irtisanottu taloudellisista syistä. Työnantajilta haettiin suojakorvauksia, koska ne eivät olleet kuulleet työntekijöitä esitetyistä henkilöstövähennyksistä TULRCA:n asiaa koskevien säännösten edellyttämällä tavalla.

24. Secretary of State liitettiin asianosaiseksi London Central Employment Tribunalissa Woolworthsia vastaan käydyssä oikeudenkäynnissä sillä perusteella, että Secretary of State saattoi työnantajan maksukyvyttömyyden vuoksi olla vastuussa direktiivin 2008/94/EY [9] kansallisten täytäntöönpanosäännösten nojalla maksettavista suojakorvauksista. Court of Appeal selittää, että jos

9 — Työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa 22.10.2008 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (kodifioitu toisinto) (EUVL L 283, s. 36).

siinä tapauksessa, että Ethel Austin tai Woolworths velvoitetaan vireillä olevassa oikeudenkäynnissä maksamaan suojakorvaus, työnantaja ei maksa korvausta ja työntekijä vaatii Secretary of Statelta kirjallisesti korvauksen maksamista, Secretary of Staten on maksettava määrä, johon työntekijä on oikeutettu velan osalta säädettyyn enimmäismäärään saakka. Jos Secretary of State ei maksa erääntynyttä määrää kokonaan tai osittain, työntekijällä on oikeus tehdä valitus employment tribunalille, jolla on valta todeta se määrä, joka Secretary of Staten on maksettava.

25. Edellä mainitut tuomioistuimet päättivät 2.11.2011 ja 18.1.2012 Woolworthsin ja Ethel Austinin entisille työntekijöille maksettavista suojakorvauksista, mutta noin 4 500 työntekijältä suojakorvaukset evättiin sillä perusteella, että he olivat työskennelleet alle 20 työntekijän liikkeissä, joita kutakin pidettiin erillisenä yrityksenä. Employment Appeal Tribunal (jäljempänä EAT) totesi 30.5.2013 kantajien valituksen johdosta, että TULRCA:n 188 §:n 1 momentin direktiivin 98/59 mukainen tulkinta edellytti sanojen ”yhdessä yrityksessä” poistamista. EAT katsoi myös, että irtisanotut työntekijät saattoivat vedota suoraan direktiiviin ja että Secretary of State on vastuussa suojakorvausten maksamisesta kaikille työntekijöille.

26. Secretary of Statelle myönnettiin valituslupa EAT:n päätöksestä Court of Appealiin. Koska Court of Appeal ei ollut varma direktiivin 98/59 oikeasta tulkinnasta, se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) a) Viitataanko ilmaisulla ’vähintään 20’ [direktiivin 98/59] 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa irtisanomisten lukumäärään kaikissa työnantajan yrityksissä, joissa irtisanomisia suoritetaan 90 päivän aikana, vai viitataanko sillä irtisanomisten lukumäärään kussakin yksittäisessä yrityksessä?

b) Jos 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa viitataan irtisanomisten lukumäärään kussakin yksittäisessä yrityksessä, mitä ’yrityksellä’ tarkoitetaan? Erityisesti onko yrityksen katsottava tarkoittavan koko kyseistä vähittäismyyntiliiketoimintaa yhtenä taloudellisena liiketoimintakokonaisuutena tai sitä osaa mainitusta liiketoiminnasta, joka harkitsee irtisanomisia, sen sijaan, että yrityksellä tarkoitettaisiin sitä yksikköä, johon työntekijä on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten, kuten jokaista yksittäistä liikettä?

2) Tilanteessa, jossa työntekijä vaatii suojakorvausta yksityiseltä työnantajalta, voiko jäsenvaltio vedota siihen, ettei direktiivi 98/59 perusta välittömästi sovellettavia oikeuksia suhteessa työnantajaan tilanteessa, jossa

i) siinä tapauksessa, että jäsenvaltio ei olisi jättänyt panematta direktiiviä asianmukaisesti täytäntöön kansallisessa oikeudessa, yksityinen työnantaja olisi ollut velvollinen maksamaan työntekijälle suojakorvausta sen vuoksi, ettei kyseinen työnantaja ollut suorittanut kuulemista direktiivin mukaisesti, ja

ii) koska mainittu työnantaja on maksukyvytön, siinä tapauksessa, että yksityinen työnantaja määrätään maksamaan suojakorvausta eikä se sitä maksa ja jäsenvaltiolle esitetään hakemus, kyseinen jäsenvaltio olisi itse velvollinen maksamaan mainitun suojakorvauksen työntekijälle sellaisen kansallisen lainsäädännön nojalla, jolla [direktiivi 2008/94] on pantu täytäntöön kansallisessa oikeudessa, ellei jäsenvaltion palkkaturvajärjestelmässä ole asetettu korvausvelvollisuutta koskevaa rajoitusta kyseisen direktiivin 4 artiklan nojalla?”

B *Menettelyt unionin tuomioistuimessa*

27. Bluebird esitti kirjallisia huomautuksia asiassa C-182/13 ja USDAW ja Wilson asiassa C-80/14. Myös Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus esitti huomautuksia näissä kahdessa asiassa. Espanjan hallitus esitti huomautuksia asioissa C-392/13 ja C-80/14, kun taas Unkarin hallitus sekä Euroopan komissio esittivät huomautuksia kaikissa kolmessa asiassa.

28. Asioissa pidettiin 20.11.2014 yhteinen suullinen käsittely, jossa suullisia huomautuksia esittivät USDAW ja Wilson, Bluebird, Espanjan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset sekä komissio.

III **Arviointi**

A *Alustavat huomautukset*

29. Käsiteltävistä asioista ilmenee, että unionin tuomioistuimen ensisijainen tehtävä on määrittää – *työnantajan näkökulmasta* – merkityksellinen yksikkö sen laskemiseksi, ylittyvätkö direktiivin 98/59 1 artiklassa säädetyt raja-arvot. Asiassa C-182/13 esitetty kysymys 3 vaikuttaa vastaavan sisällöltään täysin asiassa C-80/14 esitettyä kysymystä 1 a, sillä molemmissa keskitytään mainitun direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohtaan sisältyvään ilmaisuun ”vähintään 20”. Samoin kysymykset 1 ja 2 asiassa C-182/13, kysymys 4 asiassa C-392/13 ja kysymys 1 b asiassa C-80/14 koskevat kaikki kyseessä olevan käsitteen asianmukaista tulkintaa.

30. Nämä molemmat seikat (ilmaisun ”vähintään 20” seuraukset ja yrityksen käsitteen merkitys) liittyvät kuitenkin nähdäkseni läheisesti toisiinsa – mikä käy ilmi tavasta, jolla Court of Appeal on muotoillut kysymyksen 1 b. Kun kansallinen tuomioistuin tiedustelee direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa asetettujen raja-arvojen, joiden ylittyessä on käytettävä neuvottelumenettelyä, kysyessään, yhteydessä sitä, onko kaikissa työnantajan yrityksissä toimeenpantujen irtisanomisten määrä laskettava yhteen, se nähdäkseni vain pyytää toisella tavalla selventämään, mikä on tässä tapauksessa ”yrityksen” oikea koko. Tämän perusteella katson, että kysymyksiä 1, 2 ja 3 asiassa C-182/13, kysymystä 4 asiassa C-392/13 ja kysymyksiä 1 a ja b asiassa C-80/14 voidaan käsitellä yhdessä, kuten teen jäljempänä 36–63 kohdassa.

31. Tätä pääkysymystä lukuun ottamatta kahdessa asiassa (asiat C-392/13 ja C-80/14) esitetään erillisiä, toissijaisia kysymyksiä.

32. Ensinnäkin useimmat espanjalaisen tuomioistuimen asiassa C-392/13 esittämistä kysymyksistä koskevat itse asiassa direktiivissä 98/59 käytetyn joukkovähentämisen käsitteen muita näkökohtia. Ensimmäiset kolme kysymystä liittyvät kyseisen käsitteen tulkitsemiseen *työntekijöiden näkökulmasta*. Nähdäkseni vastaus näihin kysymyksiin joko ilmenee selkeästi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä tai on itsestään selvä.

33. Toiseksi kysymys 2 asiassa C-80/14 käsittelee eri asiaa, nimittäin direktiivin 98/59 virheellisen täytäntöönpanon unionin oikeuden mukaisia seurauksia. Vaikka se ei käykään ilmi suoraan kysymyksen sanamuodosta, mikä tahansa vastaus perustuisi siihen oletukseen, ettei Yhdistynyt kuningaskunta ole tulkinnut kyseessä olevaa käsitettä oikein eikä siten saattanut direktiiviä asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöään.

34. Ennen pääkysymyksen tarkastelua on lisäksi todettava, ettei Bluebirdin mukaan asiaa C-182/13 voida ottaa tutkittavaksi, koska yrityksen käsitteen merkitys on selvä. Espanjan hallitus väittää lisäksi, ettei asian C-392/13 olosuhteissa ole kyseessä direktiivissä 98/59 säädetty joukkovähentäminen, koska raja-arvot eivät todennäköisesti ylity. Espanjan hallitus katsoo näin ollen, että mainitussa asiassa esitetty kysymys 4 on hypoteettinen.

35. Jälleen kerran on syytä muistuttaa, että olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen esittämillä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta.[10] Molemmissa mainituissa asioissa esitetyt pyynnöt direktiivin 98/59 tulkinnasta eivät vaikuta irrallisilta ennakkoratkaisua pyytäneissä tuomioistuimissa vireillä olevien asioiden olosuhteisiin nähden eivätkä hypoteettisilta, eikä ennakkoratkaisupyynnöistä nähtävästikään puutu tosiseikkoja koskevia tai oikeudellisia tietoja, joita unionin tuomioistuin tarvitsee voidakseen antaa hyödyllisen vastauksen. Erityisesti Bluebirdin väite on perusteeton, koska kansallisilla tuomioistuimilla on edelleen täysi vapaus saattaa asia unionin tuomioistuimen ratkaistavaksi, jos ne pitävät sitä tarkoituksenmukaisena, eikä tilanne, jossa unionin tuomioistuin on jo tulkinnut säännöksiä ja määräyksiä, joiden tulkintaa pyydetään, estä ennakkoratkaisupyynnön ottamista tutkittavaksi.[11] Lisäksi Espanjan hallituksen näkemyksestä poiketen Juzgado de lo Social nº 33 pyrkii nähdäkseni selvittämään, miten kyseessä olevaa käsitettä ja direktiivissä 98/59 säädettyjä raja-arvoja olisi tulkittava oikein siinä vireillä olevassa menettelyssä. Vastaavassa tilanteessa toisessa yhteydessä unionin tuomioistuin katsoi, että ennakkoratkaisukysymykset voidaan ottaa tutkittaviksi.[12] En näe mitään syytä, miksi käsiteltävissä asioissa olisi meneteltävä toisin.

B *Kyseessä oleva käsite*

1. Ajattelutapa: Rockfon[13] ja Athinaïki Chartopoiïa[14]

36. Aluksi muistutan, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa määritellään ennen kaikkea joukkovähentämisen keskeinen käsite. Kyseinen käsite on säilynyt enemmän tai vähemmän muuttumattomana 1970-luvun puolivälistä saakka, jolloin ensimmäinen direktiivi joukkovähentämisestä annettiin.[15]

37. Direktiivissä 98/59 joukkovähentämisen määritelmä on jaettu kahteen osaan. Ensimmäinen osa käsittää yksittäiset irtisanomiset (tai vähentämiset),[16] jotka riittävinä määrinä toimeenpantuina johtavat joukkovähentämiseen (jäljempänä direktiivin kannalta merkitykselliset irtisanomiset). Toinen osa käsittää lukumääräiset raja-arvot, joiden ylittyessä tietyn ajanjakson aikana työnantaja on velvollinen tiedottamaan työntekijöille ja neuvottelemaan heidän kanssaan direktiivin 98/59 2 artiklan mukaisesti ja joiden ylittyessä on sovellettava välittömästi kyseisen direktiivin 3 ja 4 artiklassa säädettyä menettelyä (jäljempänä suojamenettely). Kyseessä olevaa käsitettä käytetään näitä raja-arvoja varten. Direktiivissä 98/59 annetaan jäsenvaltioille tältä osin mahdollisuus valita *kahdesta eri menetelmästä*, jotka on esitetty 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i ja ii alakohdassa.[17]

10 — Ks. mm. tuomio Gruslin (C-88/13, EU:C:2014:2205, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

11 — Ks. vastaavasti tuomio Torresi (C-58/13 ja C-59/13, EU:C:2014:2088, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

12 — Ks. tuomio Rodríguez Mayor ym. (C-323/08, EU:C:2009:770, 21–28 kohta).

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Ks. direktiivin 75/129 1 artikla.

16 — Huomautan, että direktiivin 98/59 englanninkielisessä versiossa käytetään käsitettä ”vähentäminen” (redundancy) ilmaisussa ”joukkovähentäminen” (collective redundancies) (joka esiintyy muun muassa direktiivin otsikossa), mutta käsitettä ”irtisanominen” (dismissal) 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa joukkovähentämisen määrittelemiseksi. Ranskankielisessä versiossa käytetään sitä vastoin molemmissa samaa sanaa (licenciement). Epäselvyyksien välttämiseksi on syytä huomata, että käytän tässä ratkaisuehdotuksessa vaihtoehtoisesti ilmaisuja ”vähentäminen” ja ”irtisanominen”.

17 — Tarkemmin sanoen direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa esitetty *ensimmäinen menetelmä* (jäljempänä i alakohdan menetelmä) sisältää kolme vaihtoehtoa, joiden käyttö määräytyy kyseisen yrityksen työntekijöiden kokonaismäärän perusteella. Siinä lyhyemmän ajanjakson (30 päivän) aikana toimeenpantujen direktiivin kannalta merkityksellisten irtisanomisten määrä, joka ilmaistaan osuutena tai absoluuttisena lukuna, liittyy työntekijöiden kokonaismäärään. Direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa esitetty *toinen menetelmä* (jäljempänä ii alakohdan menetelmä) sitä vastoin vaikuttaa – ainakin päällisin puolin – yksinkertaisemmalta. Siinä on varmistuttava pidemmän ajanjakson (90 päivän aikana) siitä, ylittääkö direktiivin kannalta merkityksellisten irtisanomisten määrä tietyssä yrityksessä absoluuttisen luvun (19), yrityksen työntekijöiden kokonaismäärästä riippumatta.

38. Kuten edellä mainittiin, unionin tuomioistuin on jo tulkinnut direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdan yhteydessä kyseessä olevan käsitteen tarkoittavan ”yksikköä, johon irtisanottavat työntekijät on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten”.[18] Käsitteellä olisi oltava sama merkitys kaikkialla, koska se lisää oikeusvarmuutta.[19] Unionin tuomioistuin ei liittänyt kyseisiin tuomioihin varaumia, joten lainsäädännön tulkintaa, jonka unionin tuomioistuin esitti ennakkoratkaisumenettelyssä antamassaan tuomiossa Rockfon ja jonka se vahvisti tuomiossa Athinaïki Chartopoiïa, on sovellettava yleisesti. Olisi selkeästi järjetöntä tulkita vaihtelevasti käsitettä, johon perustuvassa säännöksessä olevan jakson otsikko on ”Määritelmät ja soveltamisala”. Näin meneteltäessä kyseinen säännös menettäisi kokonaan tarkoituksensa, ja tällainen menettely sopisi huonosti yhteen oikeusvarmuuden periaatteen kanssa.

39. Näin ollen selkeänä olettamana on, että kyseessä olevan käsitteen tulkintaa sovelletaan erga omnes, myös direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdan yhteydessä. Koska nykyisessä oikeuskäytännössä kyseessä olevaa käsitettä tulkitaan ainoastaan i alakohdan menetelmän osalta ja tämä tulkinta saattaa olla viime kädessä haitallinen työntekijöille nyt tarkasteltavissa asioissa, herää kuitenkin kysymys, onko oikeuskäytäntöä perusteltua muuttaa käsiteltävien asioiden olosuhteet huomioon ottaen.

2. Ei ole tarpeen suosittaa ajattelutavan muuttamista

40. Asioissa C-182/13 ja C-80/14 kantajat ehdottavat, että kyseessä olevan käsitteen nykyistä tulkintaa mukautetaan ii alakohdan menetelmän yhteydessä, lähinnä direktiivin 98/59 teleologisen tulkinnan pohjalta.

a) Pohdintoja direktiivin 98/59 tarkoituksesta

41. Direktiivin 98/59 ilmoitettu *tarkoitus* on edistää joukkovähentämisiä koskevien jäsenvaltioiden lainsäädäntöjen lähentämistä.[20] Tässä prosessissa nousee esiin kaksi erillistä tavoitetta. Ensimmäinen näistä kahdesta tavoitteesta saattaa todennäköisesti herättää arvostelua tai kyseenalaistaa kyseessä olevan käsitteen nykyisen tulkinnan (palaan toiseen näistä tavoitteista jäljempänä 51 kohdassa).

42. Direktiivin 98/59 tarkoituksena on *yhtäältä* luoda työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan joukkovähennysten yhteydessä koskeva vähimmäissuoja samalla, kun jäsenvaltioilla on edelleen oikeus toteuttaa mainittujen työntekijöiden kannalta edullisempia kansallisia toimenpiteitä (*sosiaalista suojelua koskeva tavoite*).[21] Näin tehdessään unionin tuomioistuin on antanut yrityksen käsitteelle hyvin ”laajan” – tai toisin ilmaistuna hyvin tarkoituskeskeisen – määritelmän rajoittaakseen mahdollisimman paljon niitä työntekijöiden joukkovähentämistilanteita, joita direktiivi 98/59 ei koskisi tämän käsitteen kansallisen tason oikeudellisen luonnehdinnan takia.[22]

43. Asioiden C-182/13 ja C-80/14 kannalta merkityksellistä on se, että Yhdistynyt kuningaskunta valitsi ii alakohdan menetelmän pannessaan direktiivin 98/59 täytäntöön. Voitaisiin katsoa, että tuomiot Rockfon ja Athinaïki Chartopoiïa koskivat ainoastaan i alakohdan menetelmää, tai ainakin, että niissä käsiteltiin ainoastaan yhdessä yksittäisessä yrityksessä toimeenpantuja irtisanomisia.[23] Edistääkseen

18 — Ks. edellä alaviite 4.

19 — Ks. yhteisön lainsäädännön valmistelun laatua koskevista yhteisistä suuntaviivoista 22.12.1998 tehty toimielinten välinen sopimus (EYVL 1999, C 73, s. 1), 6 kohta.

20 — Tuomio komissio v. Portugali (C-55/02, EU:C:2004:605, 47 kohta).

21 — Ks. tuomio Confédération générale du travail ym. (C-385/05, EU:C:2007:37, 44 kohta). Ks. myös direktiivistä 75/129 tuomio Rockfon (EU:C:1995:420, 29 kohta).

22 — Ks. mm. tuomio Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101, 26 kohta).

23 — Tuomiossa Rockfon (EU:C:1995:420) samanniminen yhtiö kuului Rockwell-konserniin, jolla oli yli 300 työntekijää ja yhteinen henkilöstöpalveluyksikkö. Rockfon A/S:n palveluksessa oli 162 työntekijää, joista 24 tai 25 irtisanottiin. Tuomiossa Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101) Athinaïki Chartopoiïa AE:n hallintoneuvosto päätti sulkea yhden kolmesta tuotantoyksiköstä, joka työllisti 420 työntekijää.

työntekijöiden suojelua unionin tuomioistuin voisi omaksua tulkinnan, jossa yhdistetään kaikki koko konsernissa tehdyt direktiivin kannalta merkitykselliset irtisanomiset, jotka on toimeenpantu yhden uudelleenjärjestelyn yhteydessä. Tällainen tulkinta ei todennäköisesti edes merkitsisi direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i ja ii alakohdan tulkitsemista eri tavalla – jos siis oletetaan, että unionin tuomioistuimen kyseisissä tuomioissa perusteena olevaa oikeusohjetta (ratio decidendi) oli määrä soveltaa ainoastaan yhtä yritystä koskeviin tapauksiin.

44. Pelkäänpä, että tällainen näkemys on väärä.

45. Tuomiossa Rockfon yhteisöjen tuomioistuin oli täysin tietoinen siitä, että kyseessä olevaa käsitettä voitaisiin tulkita monella tavalla.[24] Direktiivien 75/129 ja 98/59 eri kieliversioiden eroista huolimatta tuomioista Rockfon ja Athinaïki Chartopoiïa voidaan nostaa esille yksi seikka. Katsoessaan, että ”yritys” on paikallinen työpaikkayksikkö, yhteisöjen tuomioistuin hylkäsi samannimisten työnantajayhtiöiden esittämän tulkinnan. Se ei etenkään pitänyt asianmukaisena rinnastaa kyseessä olevaa käsitettä EUT-sopimuksen VII osaston 1 luvussa tarkoitettuun ”yritykseen” tai sellaiseen yritykseen, joka on oikeushenkilö, kuten rajavastuuyhtiöön. Yhteisöjen tuomioistuin ei myöskään pitänyt tarkoituksenmukaisena antaa kyseiselle käsitteelle samaa merkitystä kuin SEUT 49 artiklaan kirjatulle sijoittautumisoikeudelle.

46. Yksi tuomioiden Rockfon ja Athinaïki Chartopoiïa opetuksista on näin ollen se, että unionin tuomioistuin jättää huomiotta työnantajayksikön sisäisen organisaatiorakenteen ja keskittyy sen sijaan paikalliseen työpaikkayksikköön.[25] Asennoitumisen muuttaminen nyt siksi, että työnantajalla on useita paikallisia työpaikkayksikköjä, joissa työskentelee alle 20 työntekijää, tasoittaisi aiemmasta poiketen tietä tämän käsitteen mukautuvalle tulkinnalle, joka olisi riippuvainen työnantajan sisäisestä rakenteesta, mikä puolestaan olisi ristiriidassa direktiivin 98/59 johdanto-osan 11 perustelukappaleen kanssa.[26]

47. Kantajat asioissa C-182/13 ja C-80/14 puoltavat lähestymistapaa, jossa suojamenettely ulotetaan koskemaan *kaikkia* saman uudelleenjärjestelyn kuluessa irtisanottuja *työntekijöitä* riippumatta sen yrityksen koosta, jossa he työskentelivät. Mahdollisimman suuren suojan antaminen vähentämällä täytäntöönpanomenetelmän merkitystä hyödyttäisi tietysti niitä työntekijöitä, jotka eivät ole oikeutettuja suojakorvaukseen kyseisen käsitteen nykyisen tulkinnan mukaan. Tällainen lähestymistapa ei kuitenkaan olisi yhdenmukainen vähimmäistason yhdenmukaistamista koskevan direktiivin 98/59 tavoitteen kanssa, sillä – kuten komissio perustellusti huomautti suullisessa käsittelyssä – direktiiviä 98/59 ei voida pitää mahdollisena lähtökohtana kaikkia koskevalle täysimääräiselle suojalle – vaikka irtisanomisten määrä ylittäisikin raja-arvot –, koska myös ajallisen edellytyksen on täytyttävä.[27]

48. En voi lisäksi hyväksyä suullisessa käsittelyssä esitettyä ajatusta siitä, että sekä i alakohdan menetelmän että ii alakohdan menetelmän yhteydessä voitaisiin käyttää samaa viiteyksikköä, nimittäin yritystä (establishment) (eikä direktiivin englanninkielisessä versiossa käytettyä käsitettä ”undertaking”), ja sisällyttää tästä huolimatta ii alakohdan menetelmään koko konsernissa saman uudelleenjärjestelyn

24 — Ks. vastaavasti tuomio Rockfon (EU:C:1995:420, 30 kohta).

25 — Ks. erityisesti tuomio Rockfon (EU:C:1995:420, 30 kohta) ja tuomio Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101, 28 kohta).

26 — Kyseisessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa: ”olisi varmistettava, että tiedottamiseen, neuvotteluihin ja ilmoittamiseen liittyvät työnantajan velvollisuudet ovat riippumattomia siitä, onko päätös joukkovähentämisistä lähtöisin työnantajalta tai yrityksestä, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden”.

27 — Ethel Austinin tapauksessa noin 1 700 irtisanotusta työntekijästä 490 sai suojakorvauksen (eli hieman yli 71 prosenttia ei saanut). Kuten suullisessa käsittelyssä vahvistettiin, Woolworthsin tapauksessa ainakin 27 000 irtisanotusta työntekijästä 3 233 työntekijää ei kuitenkaan ollut oikeutettu suojakorvaukseen (alle 12 prosenttia; ks. EAT:n tuomion 30 ja 31 kohta, asiat nro UKEAT/0547/12/KN ja nro UKEAT/0548/12/KN). Bluebirdin osalta ennakkoratkaisupyynnöstä näyttää ilmenevän, että Pohjois-Irlannin alueella toimeenpannuista 105 irtisanomisesta 19 tapauksessa työntekijä ei saanut suojakorvausta (vähän yli 18 prosenttia).

seurauksena toimeenpannut direktiivin kannalta merkitykselliset irtisanomiset. Tämä merkitsisi tosiasiallisesti oikeudellisen fiktion luomista, millä olisi arvaamattomia seurauksia i alakohdan menetelmälle. Olisi paljon rehellisempää ehdottaa tuomioihin Rockfon ja Athinaïki Chartopoïïa perustuvan oikeuskäytännön kumoamista.

49. Minulta – kuten ei Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukseltakaan – ei ole myöskään jäänyt huomaamatta sitä, että unionin tuomioistuin on pyrkinyt ponnekkaasti korostamaan niitä sosioekonomisia vaikutuksia, joita joukkovähennyksistä voi aiheutua *paikallisella tasolla ja määrätyssä sosiaalisessa ympäristössä*.[28] Unionin tuomioistuin on siten tulkinnut kyseessä olevan käsitteen tarkoittavan ”yksikköä, johon irtisanottavat työntekijät on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten”,[29] toisin sanoen *paikallista työpaikkayksikköä*. Juuri paikallisyhteisö voi nimittäin näivettyä ja heikentyä ilman joukkovähentämisen tarjoamaa suojaa. Käänteisesti direktiivin kannalta merkitykselliset paikalliset irtisanomiset, joiden määrä ei ylitä raja-arvoja, eivät ole samanlainen uhka paikallisyhteisöjen selviytymiselle. Vaikka uudelleenjärjestelyprosessissa toimeenpantujen irtisanomisten yhteismäärä saattaa olla korkea kansallisella mittapuulla, se ei kerro mitään siitä, miten niiden vaikutukset tuntuvat paikallisesti. Paikalliset työnhakijat voivat, jos heitä ei ole paljon, ehkä helpommin palata työmarkkinoille.

50. Edellä esitetyn perusteella en ole siten vakuuttunut, että sosiaalista suojelua koskeva tavoite johtaa yksiselitteisesti tulkintaan, jota kantajat asioissa C-182/13 ja C-80/14 esittävät.

51. Tärkeämpää on kuitenkin se, että vaikka direktiivillä 98/59 turvataan työntekijöiden oikeuksien vähimmäissuoja eri jäsenvaltioissa, sillä myös pyritään *toisaalta* yhdenmukaistamaan näistä suojasäännöistä Euroopan unionissa toimiville yrityksille aiheutuvia kustannuksia (*sisämarkkinoita koskeva tavoite*).[30] Lisääntyvästä lähenemisestä huolimatta jäsenvaltioissa on yhä eroja, jotka voivat välittömästi vaikuttaa sisämarkkinoiden toimintaan. Direktiivin johdanto-osan tiettyjen perustelukappaleiden sisällöstä voitaisiin päätellä, että unionin lainsäätäjä on itse asiassa ymmärtänyt, ettei sosiaalista suojelua koskevaa tavoitetta voitu erottaa sisämarkkinoita koskevasta tavoitteesta.[31] Kuten Unkarin hallitus on viitannut, kyseinen tavoite tukee näin ollen näkemystä, jonka mukaan kyseessä olevaa käsitettä on tulkittava yhdenmukaisesti, jotta lisätään avoimuutta ja ennakoitavuutta työnantajille, jotka päättävät järjestellä liiketoimintojaan uudelleen.

b) Muita näkökohtia

52. Ehdotus, jonka mukaan kyseessä olevan käsitteen tulkintaa olisi mukautettava direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdan yhteydessä, on hylättävä useista muistakin syistä.

28 — Ks. tuomio Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, 28 kohta).

29 — Tuomio Rockfon (EU:C:1995:420, 32 kohta) ja tuomio Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, 25 kohta).

30 — Ks. tuomio Confédération générale du travail ym. (EU:C:2007:37, 43 kohta) ja vastaavasti tuomio komissio v. Portugali (EU:C:2004:605, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Blanpain, R. huomauttaa teoksessaan *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer, 1991, s. 153–154 – tiettyyn esimerkkiin viitaten –, että direktiivi 75/129 annettiin, jotta yleiseurooppalaisia yrityksiä estetään keinottelemalla sillä, missä (toisin sanoen missä jäsenvaltiossa) työntekijöiden irtisanomisen kustannukset olisivat alhaisimmat.

31 — Viittaan erityisesti direktiivin 98/59 johdanto-osan toiseen, kolmanteen, neljänteen ja kuudenteen perustelukappaleeseen: ”(2) on tärkeätä antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteissa ja samalla ottaa huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve yhteisössä, (3) lisääntyvästä lähenemisestä huolimatta on yhä eroja jäsenvaltioissa voimassa olevissa lainsäädännöissä, jotka koskevat tällaiseen vähentämiseen liittyviä käytännön järjestelyjä, vähentämisessä noudatettavaa menettelyä ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi tarkoitettuja toimenpiteitä, (4) nämä erot voivat välittömästi vaikuttaa sisämarkkinoiden toimintaan, – – (6) – –[s]isämarkkinoiden toteutumisen on johdettava Euroopan yhteisön työntekijöiden elin- ja työolosuhteiden paranemiseen – –”. Ks. myös tuomio Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, 37–40 kohta).

53. Ensinnäkään sillä seikalla, että joissain kieliversioissa [32] viitataan yrityksiin monikossa, ei ole merkitystä. Kyseessä on pelkkä yleinen viittaus. Useat muut kieliversiot sitä vastoin vaikuttavat tältä osin tarkoituksellisesti täsmällisemmiltä. [33] Näissä versioissa yrityksiin viitataan direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa monikossa mutta ii alakohdassa *yksikössä*. Tämä täsmällisempi sanamuoto tekee mahdottomaksi ajatuksen siitä, että ilmaisulla ”vähintään 20” – sellaisena kuin siihen viitataan kysymyksessä 3 asiassa C-182/13 ja kysymyksessä 1 asiassa C-80/14 – tarkoitettaisiin irtisanomisten määrää *kaikissa* työnantajan yrityksissä.

54. Jos toiseksi tarkastellaan direktiivin 98/59 *asiayhteyttä*, unionin tuomioistuin on aiemmin todennut, että direktiivin 98/59 2 ja 3 artiklassa säädetyt menettelylliset velvoitteet velvoittavat *ainoastaan työnantajana toimivaa tytäryhtiötä eivätkä emoyhtiötä*, vaikka päätöksen joukkovähentämisestä tekisi viimeksi mainittu, koska emoyhtiö ei ole työnantaja. [34] Koska velvoitteet koskevat ainoastaan työnantajana toimivaa tytäryhtiötä, olisi epäjohdonmukaista edellyttää, että raja-arvot lasketaan koko konsernin tasolla.

55. On myös otettava huomioon, miten kyseessä olevaa käsitettä käytetään yleisesti unionin työlainsäädännössä. Direktiivin 2002/14/EY [35] 2 artiklassa (”Määritelmät”) esitetään kaksi erillistä määritelmää ”yritys” (undertaking) ja ”toimipaikka” (establishment). Samoin direktiivin 2008/94 1 lukuun (”Soveltamisala ja määritelmät”) sisältyvän 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa käytetään ilmaisua ”työnantajan yritys (undertaking) *tai* liiketoiminta” (business) (kursivointi tässä), ja direktiivin 2001/23/EY [36] 1 lukuun (”Soveltamisala ja määritelmät”) sisältyvän 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa viitataan ”yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen”. Tämä vahvistaa näkemystä, jonka mukaan unionin työlainsäädännössä yritys (undertaking) ei ole sama kuin toimipaikka (establishment) tai liiketoiminta (business).

56. Kun kolmanneksi tarkastellaan direktiivin 98/59 *lainsäädäntöhistoriaa*, direktiivin 75/129 *valmisteluasiakirjoista* ilmenee, että menettelyssä kuultu talous- ja sosiaalikomitea oli ehdottanut alkuperäisessä komission ehdotuksessa [37] esiintyvän yrityksen (undertaking) käsitteen määrittelemistä ”paikalliseksi työpaikkayksiköksi”. [38] Direktiivin lopullisessa tekstissä kuitenkin käsite ”undertaking” korvattiin käsitteellä ”establishment” – kenties kyseisen eron selventämiseksi. [39] Edellä esitetty huomioon ottaen julkisasiamies Cosmasin toteamukset kuulostavat yhä aivan yhtä paikkansa pitäviltä kuin hänen todetessaan tuolloin, että ”jos yhteisön lainsäätäjä olisi – – halunnut, että kaikki yrityksen (undertaking) työntekijät työskentely-yksiköstään riippumatta otetaan huomioon määritettäessä sitä työntekijöiden kokonaismäärää, jonka perusteella irtisanomisten lainmukaisuutta arvioidaan, *lainsäätäjä olisi käyttänyt paremmin sopivaa ilmaisua*”. [40]

57. Direktiivi 98/59 ei myöskään tuonut mukanaan todellisia muutoksia aiemmin sovellettuun oikeudelliseen sääntelyyn. Sillä pelkästään yhdistettiin ja konsolidoitiin direktiivit 75/129 ja 92/56. Tässä yhteydessä ei tehty kyseessä olevan käsitteen kannalta merkityksellisiä muutoksia. Tarkemmin sanoen *valmisteluasiakirjoista* käy ilmi, ettei unionin lainsäätäjä itse asiassa halunnut tehdä merkittäviä

32 — Kuten englannin-, espanjan-, ranskan-, italian- ja hollanninkielisissä versioissa.

33 — Kuten tanskan-, saksan-, suomen-, kroaatin-, unkarin- ja ruotsinkielisissä versioissa.

34 — Tuomio Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym. (C-44/08, EU:C:2009:533, 57 ja 58 kohta).

35 — Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EYVL L 80, s. 29).

36 — 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).

37 — KOM(72) 1400; ks. esim. ehdotus 4 artiklaksi.

38 — EYVL 1973, C 100, s. 11 ja 14.

39 — Ks. tuomio Rockfon (EU:C:1995:420, 33 kohta). Tämä muutos, joka ei esiintynyt kaikissa senaikaisten virallisten kielten versioissa, näyttää tapahtuneen parlamentin ja talous- ja sosiaalikomitean kuulemisen välissä.

40 — Julkisasiamies Cosmasin ratkaisuehdotus Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:242, 32 kohta). Kursivointi tässä.

muutoksia [41] ja tyytyi säilyttämään vallitsevan tilanteen. Jos unionin lainsäätäjä olisi sen sijaan pitänyt yhteisöjen tuomioistuimen vuonna 1995 kyseessä olevasta käsitteestä esittämää tulkintaa virheellisenä, direktiivin 98/59 antaminen olisi tarjonnut sille erinomaisen tilaisuuden mukauttaa kyseessä olevaa käsitettä, kuten Bluebird perustellusti huomautti suullisessa käsittelyssä. Näin ei tapahtunut, eikä muutoksia tehty myöskään tuomion Athinaïki Chartopoïa jälkeen tai myöhemmässä vaiheessa. Tämä on syytä todeta, koska tietyt henkilöt olivat pohtineet julkisesti, mitä yhteisöjen tuomioistuimen tuomiossa Rockfon esittämä tulkinta saattaisi merkitä Yhdistyneelle kuningaskunnalle [42] – jo ennen direktiivin 98/59 hyväksymistä. [43]

58. Neljänneksi, kuten USDAW ja Wilson huomauttivat suullisessa käsittelyssä, i alakohdan menetelmää ja ii alakohdan menetelmää varten asetettujen raja-arvojen rakenteelle on ominaista, että ne toimivat eri tavalla. Molemmilla menetelmillä suojellaan työntekijöitä tietyissä tapauksissa ja toisissa taas ei. Kun näitä menetelmiä verrataan toisiinsa, unionin tuomioistuimelle on esitetty, että kyseinen ero direktiivin soveltamisessa on mielivaltainen. Soveltamisen mukauttaminen oli kuitenkin tarkoituksellista, koska neuvosto nimenomaisesti lisäsi menetelmän valintamahdollisuuden, jota ei sisältynyt alkuperäiseen komission ehdotukseen. Todella mielivaltaista olisi tulkita ii alakohdan menetelmää USDAW:n ja Wilsonin ehdottamalla tavalla, koska silloin eri menetelmillä annettavan suojan tasot eroaisivat todella toisistaan.

59. Tässä yhteydessä haluan muistuttaa, että – kuten suullisessa käsittelyssä vahvistettiin – Yhdistynyt kuningaskunta ei ole muuttanut valitsemaansa direktiivin täytäntöönpanomenetelmää 1970-luvun jälkeen, jolloin se valitsi oikeutetusti ii alakohdan menetelmän i alakohdan menetelmän sijaan ajankohtana, jona kyseessä olevalla käsitteellä ei ollut sellaista selkeää merkitystä, joka sillä nykyisin on.

60. Viidenneksi, jos i alakohdan menetelmän ja ii alakohdan menetelmän väliset luontaiset erot jätetään huomiotta, direktiivin 98/59 5 artikla menettää kokonaan merkityksensä. [44] Direktiivillä tehdään ainoastaan vähimmäistason yhdenmukaistamista, mikä tarkoittaa, että jäsenvaltiot voivat antaa säännöksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia. Jäsenvaltiot voivat siten esimerkiksi asettaa raja-arvoja, joilla pannaan täytäntöön *sekä* i alakohdan menetelmä *että* ii alakohdan menetelmä, kuten pienempi määrä direktiivin kannalta merkityksellisiä irtisanomisia pidemmän ajanjakson aikana.

61. Kaikista näistä syistä yhdyn Bluebirdin, Espanjan, Yhdistyneen kuningaskunnan ja Unkarin hallitusten sekä komission esittämään näkemykseen, jonka mukaan kyseessä olevaa käsitettä on tulkittava samalla tavalla sekä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdan että ii alakohdan yhteydessä, toisin sanoen siten, että sillä tarkoitetaan yksikköä, johon irtisanottavat työntekijät on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten. Direktiivissä ei näin ollen edellytetä – eikä myöskään poissuljeta – sitä, että kaikissa työnantajan yrityksissä toimeenpannut irtisanomiset lasketaan yhteen sen toteamiseksi, ylittyvätkö 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan raja-arvot. Jäsenvaltioiden asiana on tarvittaessa päättää parantaa suojan tasoa direktiivin 98/59 5 artiklan mukaisesti, edellyttäen että se olisi *kaikissa* tapauksissa (eikä pelkästään keskimäärin, kuten Espanjan hallitus ehdottaa) edullisempi irtisanotuille työntekijöille. Kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on varmistaa, että asia on todellakin näin.

41 — Ks. tältä osin Brysselissä 20.7.1998 pidetyn neuvoston 2115. istunnon (maatalous) pöytäkirjan (viitenrot C/98/254 ja 10395/98) IX kohta, jonka mukaan ”tavoitteena on tehdä tavanomainen konsolidointi (tai ’säätämällä tapahtuva kodifiointi’ nopeutetusta menetelmästä säädöstekstien viralliseksi kodifioimiseksi 20. joulukuuta 1994 tehdyn toimielinten välisen sopimuksen 1 kohdan mukaisesti [(EYVL 1996, C 102, s. 2)]) ilman merkittäviä muutoksia”.

42 — Ks. Rubinstein, M., ”Highlights: April 2007”, 2007 *Industrial Relations Law Reports*, s. 225– ja Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012 (4. painos), s. 632 ja 633.

43 — Ks. erityisesti Rubinstein, M., ”Highlights: March 1996”, 1996 *Industrial Relations Law Reports*, s. 113–.

44 — Direktiivin 98/59 5 artiklassa säädetään seuraavaa: ”Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään, tai sallimasta taikka edistämästä työntekijöille edullisempien työehtosopimusten soveltamista.”

62. On myös syytä selventää, että kaikissa kolmessa asiassa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asia on ratkaista, mistä paikallinen työpaikkayksikkö tarkasti ottaen muodostuu kussakin tilanteessa, sillä se on tosiseikkoja koskeva kysymys. Esimerkiksi, jos työnantajalla on useita liikkeitä yhdessä ostoskeskuksessa, on mahdollista, että kaikkien näiden liikkeiden olisi katsottava muodostavan yhden paikallisen työpaikkayksikön. Kuten Espanjan hallitus on huomauttanut, tämä määräytyy seuraavien tekijöiden perusteella: i) voidaanko yhdistetyllä yksiköllä katsoa olevan tietty pysyvyys ja vakaus, ii) suorittaako se yhtä vai useita määrättyjä tehtäviä ja iii) onko sillä henkilöstö, tekniset välineet ja tietty organisaatiorakenne, jotka mahdollistavat näiden tehtävien suorittamisen. Kyseisellä yksiköllä ei välttämättä tarvitse olla minkäänlaista oikeudellista itsenäisyyttä eikä taloudellista, rahoituksellista, hallinnollista tai teknologista autonomiaa, jotta se voitaisiin katsoa yritykseksi. [45]

63. Edellä esitetty huomioon ottaen ei ole tarpeen lausua Bluebirdin pyynnöstä rajoittaa tuomion ajallisia vaikutuksia. Siltä varalta, ettei unionin tuomioistuin yhdy näkemykseeni, pyyntö vaikuttaa joka tapauksessa perusteettomalta, kun otetaan huomioon rajoittamiselle asetetut erittäin tiukat edellytykset. [46]

C Toissijaiset kysymykset

64. Kuten aiemmin totesin, edellä käsitellyn ensisijaisen kysymyksen lisäksi asioissa C-392/13 ja C-80/14 esitetään useita muitakin kysymyksiä.

1. Kysymys 1 asiassa C-392/13: joukkovähentämisen käsite

65. Ensimmäisellä kysymyksellään Juzgado de lo Social nº 33 pyytää unionin tuomioistuinta lähinnä selventämään, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohtaan sisältyvää joukkovähentämisen käsitettä tulkittava niin, että se on esteenä sille, että kansallisella säännöksellä rajoitetaan joukkovähentämisen alaa niin, että siihen sisällytetään ainoastaan taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä johtuvat päättymiset. Kertauksen vuoksi, 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa säädetään, että direktiivin kannalta merkityksellisiä irtisanomisia ovat työnantajan toimeenpanemat irtisanomiset yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin.

66. Vaikka Espanjan hallitus totesi suullisessa käsittelyssä valinneensa i alakohdan menetelmän, minusta vaikuttaa itse asiassa siltä, että Espanja on pannut täytäntöön i alakohdan menetelmän ja ii alakohdan menetelmän yhdistelmän: ET:n 51 §:n 1 momentissa esitetään muunnelma ”kolmen skenaarion”-lähestymistapa, joka kuuluu i alakohdan menetelmän piiriin, mutta se on yhdistetty (pitempään) 90 päivän ajanjaksoon, joka taas viittaa ii alakohdan menetelmään. [47] Tässä tapauksessa kyse on kuitenkin siitä, tulkitaanko joukkovähentämisen käsitettä liian suppeasti ET:n 51 §:n 1 momentissa. Joukkovähentämisen käsite, jolla on yhdenmukainen merkitys unionin oikeudessa, koskee kaikkia työsopimuksen päättymisiä, joita työntekijä ei ole halunnut ja joihin ei siis ole hänen suostumustaan. [48] Oikeuskäytännöstä käy lisäksi ilmi, että ilmaisua ”syyt, jotka eivät liity yksittäisiin työntekijöihin” on tulkittava laajasti. [49]

45 — Ks. tuomio Athinaïki Chartopoïa (EU:C:2007:101, 27 ja 28 kohta).

46 — Ks. tuomio Schulz ja Egbringhoff (C-359/11 ja C-400/11, EU:C:2014:2317, 57 kohta ja sitä seuraava kohta).

47 — Ks. tuomio Rodríguez Mayor ym. (EU:C:2009:770, 22–24 kohta). Espanja on lisäksi säätänyt ET:n 51 §:n 1 momentin 4 kohdassa, että joukkovähentämisenä pidetään myös sellaista työsopimusten päättymistä taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä, joka koskee yrityksen koko henkilöstöä, jos yrityksessä on enemmän kuin viisi työntekijää ja jos joukkovähentäminen johtuu yrityksen toiminnan päättymisestä kokonaan edellä mainittujen syiden takia, vaikka direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan raja-arvot eivät ylittyisikään.

48 — Tuomio Agorastoudis ym. (C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 — Ks. vastaavasti tuomio Rodríguez Mayor ym. (EU:C:2009:770, 34 kohta).

67. Direktiivin 98/59 5 artiklan nojalla jäsenvaltiot voivat antaa työntekijöille suurempaa suojaa esimerkiksi pidentämällä ajanjaksoa, jona direktiivin kannalta merkitykselliset irtisanomiset voidaan laskea yhteen. Direktiivi ei kuitenkaan ole mikään seisova pöytä, josta voisi poimia vain parhaat palat! Jäsenvaltiot eivät voi kompensoida suojan tason nostoa heikentämällä suojaa muilta osin, esimerkiksi tulkitsemalla joukkovähentämisen käsitettä suppeammin.[50] Kuten raja-arvojen laskentatavat – ja siten itse raja-arvot –, joukkovähentämisen käsitekään ei ole jäsenvaltioiden päätettävissä.[51]

68. ET:n 51 §:n 1 momentin 1 kohdassa, jonka tarkoituksena on panna täytäntöön direktiivin 98/59 1 artikla, viitataan ainoastaan ”työsopimusten päättymiseen taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä”. Tällainen varauma rajoittaa nähdäkseni joukkovähentämisen käsitteen rajaamatonta ulottuvuutta. Kyseinen Espanjan lainsäädäntö tuo itse asiassa mieleen tuomion komissio v. Portugali, jossa Portugali oli lainvastaisesti rajoittanut joukkovähentämisen käsitteen koskemaan rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä toimeenpantuja irtisanomisia.[52] Vaikka unionin tuomioistuin myöhemmin mukautti kyseessä olevan käsitteen ulottuvuutta hieman tuomiossa Rodríguez Mayor ym.[53] siten, ettei se kata työnantajan kuolemasta johtuvaa työsopimuksen päättymistä, se erotti kyseisen tilanteen huolellisesti aiemmasta tuomiosta.[54] Asiassa C-392/13 ei ole kyse tällaisesta erityistilanteesta, joten en näe mitään syytä, miksi unionin tuomioistuimen pitäisi poiketa tuomiosta komissio v. Portugali. Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ja Unkarin hallitus ovat huomauttaneet, direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohta olisi siten esteenä ET:n 51 §:n 1 momentin kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle.

69. Espanjan hallitus kuitenkin viittaa ET:n 51 §:n 1 momentin 5 kohtaan sisältyvään ”kaiken kattavaan” säännökseen. Siinä säädetään, että lukuun ottamatta ajallisesti tai sovitun työn tai palvelun suorittamiseen sidottujen työsopimusten (jäljempänä määräaikaisten työsopimusten) päättymistä on otettava huomioon myös sellaiset työsopimusten päättymiset, jotka ovat tapahtuneet työnantajan aloitteesta syistä, jotka eivät liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää.

70. Huomautan tältä osin, että ET:n 51 §:n 1 momentin 5 kohta muistuttaa läheisesti direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa, joka sillä ilmeisesti pannaan täytäntöön. Kyseinen direktiivin säännös koskee niin kutsuttua vähentämiseen rinnastettavissa olevaa päättymistä, joka rinnastetaan ”varsinaisiin irtisanomisiin” (joissa työntekijän suostumus puuttuu).[55] Jos vähentämiseen rinnastettavissa olevat päättymiset koskevat vähintään viittä työntekijää, niistä tulee direktiivin kannalta merkityksellisiä raja-arvojen laskemista varten.

71. On kuitenkin niin, että kun on kyse ”varsinaisista irtisanomisista”, direktiivissä 98/59 ei edellytetä, että tällaisia irtisanomisia on oltava vähintään viisi ennen kuin niitä pidetään direktiivin kannalta merkityksellisinä, minkä Espanjan hallitus myönsi suullisessa käsittelyssä. Vaikuttaa näin ollen siltä, että koska työsopimusten päättymisiä muista kuin taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai

50 — Ks. vastaavasti tuomio komissio v. Italia (91/81, EU:C:1982:212, 8–10 kohta).

51 — Ks. vastaavasti tuomio Confédération générale du travail ym. (EU:C:2007:37, 47 kohta).

52 — Ks. tuomio komissio v. Portugali (EU:C:2004:605, 66 kohta ja tuomiolauselma). Ks. myös tuomio komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta (C-383/92, EU:C:1994:234, 29–32 kohta).

53 — EU:C:2009:770. Kyseinen asia koski ennakkoratkaisukysymystä, joka oli silmiinpistävän samankaltainen kuin nyt tarkasteltava kysymys.

54 — Ibid., 52 kohta.

55 — Ks. tuomio komissio v. Portugali (EU:C:2004:605, 56 kohta). Vähentämiseen rinnastettavissa olevasta päättymisestä on kyse muun muassa tilanteissa, joissa työntekijää rohkaistaan antamaan suostumuksensa esimerkiksi vastikkeena taloudellisista eduista; ks. julkisasiamies Tizzanon samassa asiassa esittämän ratkaisuehdotuksen (EU:C:2004:139) 46 ja 47 kohta. Työntekijät saattavat esimerkiksi suostua jäämään vapaaehtoisesti varhemmin eläkkeelle työnantajan aloitteesta, ilman että sen voidaan katsoa johtuvan heistä itsestään; ks. edellä mainittu teos Barnard, C., s. 631.

tuotantoon liittyvistä syistä edellytetään olevan vähintään viisi, ET:n 51 §:n 1 momentissa rajoitetaan aiheettomasti joukkovähentämisen käsitteen ulottuvuutta. Näin ollen ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa kysymykseen 1 asiassa C-392/13 siten, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohta on esteenä tällaiselle kansalliselle lainsäädännölle.

2. Kysymykset 2 ja 3 asiassa C-392/13: direktiivin 98/59 sovellettavuus määräaikaisiin työsopimuksiin

72. Näillä kahdella kysymyksellä Juzgado de lo Social nº 33 pyytää ohjeita direktiivin 98/59 sovellettavuudesta määräaikaisiin työsopimuksiin, jotka ovat päättyneet, johtuupa se sitten sovitun määräajan tai ennalta määritellyn työn tai palvelun suorittamisen päättymisestä.

73. Kysymyksessä 2 tiedustellaan lähinnä, olisiko päättyvät määräaikaiset työsopimukset otettava huomioon direktiivin kannalta merkityksellisinä irtisanomisina laskettaessa direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa säädettyjä raja-arvoja. Ennakkoratkaisupyyntö viittaa kuitenkin siihen, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa pelkästään selvittää, edellytetäänkö direktiivissä, että kyseinen tuomioistuin sisällyttää määräaikaisten työsopimusten päättymiset raja-arvojen laskentaan ”varsinaisina irtisanomisina” – soveltamatta välttämättä niihin suojamenettelyä.

74. Kysymyksessä 3, jota ei ole muotoiltu kovinkaan selkeästi, ilmeisesti tiedustellaan, sovelletaanko direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohtaa pelkästään määräaikaisten työsopimusten perusteella työskentelevien työntekijöiden joukkovähentämiseen, jos irtisanomisperusteet ovat samat (esimerkiksi jos useat määräaikaiset työsopimukset päättyvät matkailukauden lopussa tai rakennushankkeen valmistuttua).

75. Kuten Unkarin hallitus ja komissio ovat huomauttaneet, vastaus näihin molempiin kysymyksiin käy suoraan ilmi direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohdan sanamuodosta. Kyseisessä säännöksessä jätetään määräaikaiset sopimukset direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista. Tällaisten sopimusten, jotka – kuten komissio aivan oikein toteaa – päättyvät väistämättä sovitun määräajan umpeuduttua, luonne huomioon ottaen mainittu säännös vaikuttaa täysin perustellulta. Määräaikainen sopimus, joka päättyy luonnollisesti, ei ole todellakaan sama asia kuin vakinaisen työntekijän irtisanominen syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään.

76. Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan toinen alakohta ei kyseenalaista tätä tulkintaa. Kuten edellä todettiin, kyseinen säännös koskee vähentämiseen rinnastettavissa olevia päättymisiä. Käänteisesti voidaan sanoa, että sillä ei säännellä määräaikaisia sopimuksia, joita käsitellään yksinomaan direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa. Vaikka poikkeuksia on yleisesti ottaen tulkittava suppeasti, direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan sanamuotoon ei ole mahdollista lisätä tulkinnan kautta varaumaa, jota siihen ei alun alkaen sisältynyt. Tämä pätee etenkin, jos unionin lainsäätäjä on jo sisällyttänyt kyseisen poikkeuksen sanamuotoon erityisen varauman muttei ole pitänyt tarpeellisena lisätä siihen toista varaumaa. Vastaavasti unionin tuomioistuin on aiemmin kieltäytynyt tulkitsemasta direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohtaan sisältyvää samankaltaista poikkeusta suppeasti.[56] Sitäkin suuremmalla syyllä katson, ettei määräaikaisten työsopimusten jättämistä direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle voida soveltaa ainoastaan tilanteisiin, joissa perusteet tällaisten sopimusten päättymiselle ovat samat.

77. Juzgado de lo Social nº 33 ei ole kuitenkaan estynyt ottamasta raja-arvojen laskennassa huomioon kaikkien päättymässä olevien määräaikaisten työsopimusten päättymisiä, jos se on mahdollista Espanjan lainsäädännön perusteella. Kuten Unkarin hallitus on huomauttanut, jäsenvaltiot voivat direktiivin 98/59 5 artiklan mukaisesti ottaa käyttöön sääntöjä, jotka ovat työntekijöille edullisempia.

56 — Ks. tuomio Nolan (EU:C:2012:638, 42 ja 43 kohta).

78. Edellä esitetyistä syistä ehdotan, että kysymyksiin 2 ja 3 asiassa C-392/13 vastataan yhteisesti siten, että direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että kaikki määräaikaisten sopimusten perusteella työskentelevien joukkovähentämiset on jätetty kyseisen direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista. Tässä yhteydessä on merkityksetöntä, ovatko perusteet tällaisten sopimusten päättymiselle samat. Tämä ei estä ottamasta käyttöön kansallisia säännöksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia.

3. Kysymys 2 asiassa C-80/14: vertikaalisen välittömän oikeusvaikutuksen ala

79. Toisella kysymyksellään Court of Appeal tiedustelee, onko kyseisessä asiassa tarkasteltavassa tilanteessa jäsenvaltio estynyt vetoamasta siihen, ettei direktiivillä voida asettaa velvoitteita yksityisille oikeussubjekteille, jos se on pantu täytäntöön virheellisesti. Syynä tämän ennakkoratkaisukysymyksen esittämiseen on lähinnä USDAW:n ja Wilsonin esittämä seuraava näkemys: jäsenvaltio ei voi vedota direktiivin 98/59 puutteelliseen täytäntöönpanoon kyseisessä jäsenvaltiossa menettelyissä, jotka on pantu vireille maksukyvyttömiä yksityisiä työnantajia vastaan, jos kyseiselle jäsenvaltiolle itselleen voidaan myöhemmin esittää vaatimuksia direktiivin 2008/94 täytäntöön panevan kansallisen lainsäädännön perusteella. Toisin sanoen kyseisessä asiassa ilmeisesti väitetään, että direktiivillä 2008/94 muutetaan jotenkin direktiivin 98/59 nojalla vireille pannun menettelyn horisontaalinen luonne vertikaaliseksi.

80. Tässä valossa ennakkoratkaisukysymys on kiinnostava. Direktiivistä 2008/94 johtuvien velvoitteiden syntyminen kuitenkin edellyttää, että direktiivin soveltamisalaan kuuluva saatava (kuten suojakorvaus) on jäänyt maksamatta työnantajan maksukyvyttömyyden vuoksi. Jos unionin tuomioistuin katsoo, että Yhdistynyt kuningaskunta on saattanut ii alakohdan menetelmän osaksi kansallista lainsäädäntöään virheellisesti (ja jos jätetään huomiotta mahdollisuus tulkita kansallista lainsäädäntöä direktiivin kanssa yhdenmukaisella tavalla, mikä on kysymys, jota Court of Appealin nimenomaisen toteamuksen mukaan ei ole esitetty ennakkoratkaisukysymyksessä), oikeus suojakorvaukseen edellyttää, että direktiivillä on horisontaalinen välitön oikeusvaikutus yksityisiin työnantajiin – sekä maksukykyisiin että maksukyvyttömiin työnantajiin. Ellei tällaista horisontaalista oikeusvaikutusta ole, USDAW:n ja Wilsonin perustelu johtaisi siihen absurdiin lopputulokseen, että työntekijöillä, jotka on irtisanottu maksukyvyttömien työnantajien toimeenpanemien joukkovähentämisten yhteydessä, on laajemmat oikeudet kuin työntekijöillä, jotka on irtisanottu maksukykyisten työnantajien toimeenpanemien joukkovähentämisten yhteydessä. Tällainen ajatus on mahdoton. Ei ole kuitenkaan väitetty, että direktiivillä 98/59 on horisontaalinen välitön oikeusvaikutus, enkä myöskään näe, miten näin voisikaan olla. Tässä tilanteessa USDAW:n ja Wilsonin esittämä perustelu vaikuttaa kuolleena syntyneeltä.

81. Oli miten oli, koska Yhdistynyt kuningaskunta on nähdäkseni pannut direktiivin 98/59 täytäntöön asianmukaisesti, ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa tähän kysymykseen kieltävästi.

IV **Ratkaisuehdotus**

82. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Industrial Tribunalsin (Northern Ireland) (Yhdistynyt kuningaskunta) ennakkoratkaisukysymyksiin asiassa C-182/13, Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelonan (Espanja) ennakkoratkaisukysymykseen 4 asiassa C-392/13 ja Court of Appealin (England & Wales) (Yhdistynyt kuningaskunta) ennakkoratkaisukysymyksiin asiassa C-80/14 seuraavasti:

— Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa tarkoitetulla yrityksen käsitteellä on sama merkitys kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa. Sillä tarkoitetaan yksikköä,

johon irtisanottavat työntekijät on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten, minkä määrittäminen on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävä. Tämä ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön kyseisen käsitteen perusteella täytäntöönpanosäännöksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia suojan vähimmäistasoa heikentämättä. Kansallisen tuomioistuimen tehtävä on varmistaa, että asia on todellakin näin.

Asiassa C-392/13 ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa kysymyksiin 1, 2 ja 3 seuraavasti:

— Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohta on esteenä 29.3.1995 annetun Ley del Estatuto de los Trabajadores -nimisen lain 51 §:n 1 momentin kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan ilman kyseisten työntekijöiden suostumusta toimeenpantuja työsopimusten päättymisiä muista kuin taloudellisista tai tekniikkaan, organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä on oltava vähintään viisi, ennen kuin tällaiset päättymiset voidaan ottaa huomioon sen määrittämiseksi, onko kyseessä joukkovähentäminen.

— Direktiivin 98/59 1 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että kaikki määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvät joukkovähentämiset on jätetty direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista. Tässä yhteydessä on merkityksetöntä, ovatko perusteet tällaisten sopimusten päättymiselle samat. Tämä ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön säännöksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia suojan vähimmäistasoa heikentämättä.