JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
EVGENI TANCHEV
1 päivänä helmikuuta 2017 [1]

Asia C-336/15

Unionen
vastaan
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

(Ennakkoratkaisupyyntö – Arbetsdomstolen (työtuomioistuin, Ruotsi))

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2001/23/EY — Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä — 3 artiklan 1 ja 3 kohta — Luonteeltaan taloudelliset oikeudet — Irtisanomisajan määrittämisessä huomioon otettava palvelusaika

1. Vuonna 2005 BSA:n työsuhde Apoteket AB -yrityksessä siirtyi ISS Facility Services AB:lle (jäljempänä toinen vastaaja), ja vuosina 2008 ja 2009 JAH:n, JH:n ja BL:n työsuhteet AstraZeneca AB:ssä siirtyivät samoin toiselle vastaajalle. Vuonna 2011 toinen vastaaja kuitenkin irtisanoi tuotannollisista ja taloudellisista syistä kaikki neljä työntekijää.

2. Käsiteltävässä asiassa nousee esille kysymys siitä, velvoitetaanko neuvoston direktiivin 2001/23/EY (jäljempänä liikkeenluovutusdirektiivi) [2] 3 artiklan 1 kohdassa toinen vastaaja ottamaan huomioon työntekijöiden palvelusaika luovuttajina toimineissa AstraZeneca AB:ssä ja Apoteket AB:ssä laskiessaan asianomaisten neljän työntekijän irtisanomisaikoja vai onko tällaisten irtisanomisaikojen laskennassa otettava huomioon ainoastaan työntekijöiden palvelusaika luovutuksensaajana toimineessa toisessa vastaajassa.

3. Käsiteltävässä asiassa ratkaistavina oleviin oikeudellisiin kysymyksiin liittyy yksi mutta. Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa jäsenvaltioille annetun harkintavallan mukaisesti Ruotsin lainsäädännössä velvoitetaan toisen vastaajan kaltaiset luovutuksensaajat ainoastaan noudattamaan luovuttajia sitovia työehtosopimuksia vuoden ajan luovutusajankohdasta (jäljempänä yhden vuoden sääntö). Tämä ajanjakso oli päättynyt silloin, kun BSA, JAH, JH ja BL saivat irtisanomisilmoituksen. Asiakirja-aineistosta kuitenkin ilmenee, että työehtosopimus, jolla säänneltiin kyseisten neljän työntekijän ja toisen vastaajan välisiä suhteita, oli ilmeisesti neuvoteltu luovutusajankohtana tai sitä ennen ja siihen sisältyi täysin samansisältöisiä määräyksiä siitä merkityksestä, joka palvelusajan pituudella on irtisanomisaikojen laskennassa. [3] Tässä tilanteessa herää kysymys, onko sillä, että liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 3 kohdan mukainen yhden vuoden sääntö on sisällytetty Ruotsin lainsäädäntöön, merkitystä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan tulkinnan kannalta.

1 — Alkuperäinen kieli: englanti.

2 — Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annettu neuvoston direktiivi 2001/23/EY (EYVL 2001, L 82, s. 16).

3 — Näin ennakkoratkaisupyynnön mukaan. Ensimmäisen vastaajan edustaja sanoi suullisessa käsittelyssä, että määräykset hieman erosivat toisistaan, tarkentamatta tätä kuitenkaan sen enempää.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin lainsäädäntö

4. Liikkeenluovutusdirektiivin II lukuun, jonka otsikko on ”Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen”, sisältyy muun muassa 3 artikla. Sen 1 ja 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

– –

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

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

– –”

B Ruotsin lainsäädäntö

5. Ennakkoratkaisupyynnön mukaan työsuhteen suojaamisesta annetun lain (lagen (1982:80) om anställningsskydd, jäljempänä työsuhdesuojalaki) 6 b § otettiin lakiin liikkeenluovutusdirektiivin täytäntöön panemiseksi Ruotsin oikeudessa. Työsuhdesuojalaissa säädetään muun muassa, että luovutettaessa yritys tai liike taikka liiketoiminnan osa toiselle työnantajalle siirtyvät myös liikkeenluovutushetkellä voimassa olevat työehtosopimuksiin ja työsuhteisiin perustuvat oikeudet ja velvollisuudet uudelle työnantajalle.

6. Ennakkoratkaisupyynnössä todetaan myös, että yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, jäljempänä yhteistoimintalaki) 28 §:llä saatettiin osaksi Ruotsin lainsäädäntöä liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 3 kohta. Yhteistoimintalaki sisältää säännöksiä vaikutuksista, joita aiheutuu työehtosopimusten osalta työsuhdesuojalain 6 b §:n soveltamisalaan kuuluvien liikkeenluovutusten yhteydessä. Ennakkoratkaisupyynnön mukaan 28 §:stä ilmenee, että lähtökohtana on, että luovutuksensaajaa sitovat soveltuvin osin työehtosopimukset, jotka sitoivat luovuttajaa. Yhteistoimintalain 28 §:n 1 momentin toisen virkkeen mukaan tämä ei päde silloin, jos luovutuksensaajaa sitoo jo jokin toinen työehtosopimus, jota voidaan soveltaa mukana tuleviin työntekijöihin.

7. Ennakkoratkaisupyynnössä todetaan lisäksi, että tällaisessa tilanteessa luovutuksensaajan on kuitenkin säännöksen 3 momentin mukaan sovellettava aikaisempaa työnantajaa sitoneen työehtosopimuksen ehtoja yhden vuoden ajan liikkeenluovutuksesta. Ehtoja on säännöksen mukaan sovellettava samalla tavoin kuin aikaisempi työnantaja olisi ollut velvollinen näitä ehtoja soveltamaan. Tämä ei kuitenkaan päde sen jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaoloaika on päättynyt tai kun siirrettyihin työntekijöihin on alettu soveltaa uutta työehtosopimusta.

II Pääasian tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymys

8. Unionen, joka on ruotsalainen ammattijärjestö (jäljempänä kantajana oleva ammattijärjestö), on nostanut Arbetsdomstolenissa (työtuomioistuin, Ruotsi) kanteen, jossa se vaatii toisen vastaajan velvoittamista maksamaan korvausta sille ja BSA:lle, JAH:lle, JH:lle ja BL:lle muun muassa liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan rikkomisesta aiheutuneesta vahingosta.

9. Almega Tjänsteförbunden (jäljempänä ensimmäinen vastaaja) on työnantajajärjestö, jonka jäsen toinen vastaaja on. Sekä ensimmäinen että toinen vastaaja väittävät, ettei liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 kohdassa velvoiteta luovutuksensaajia ottamaan huomioon luovuttajien palveluksessa kertynyttä palvelusaikaa irtisanomisaikoja määrittäessään, kun taas kantajana olevan ammattijärjestön mukaan siinä asetetaan tällainen velvoite. Vastaajat vetoavat myös liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 3 kohtaan ja siihen, että oli kulunut yli vuosi BSA:n, JAH:n, JH:n ja BL:n työsuhteiden siirtämisestä, kun heille annettiin irtisanomisilmoitus, joten luovuttajaa sitonut työehtosopimus ei sitonut enää luovutuksensaajana olevaa toista vastaajaa.

10. BSA, JAH, JH ja BL ovat kantajana olevan ammattijärjestön jäseniä ja työskentelivät toisen vastaajan palveluksessa.

11. BSA otettiin Apoteket AB:n palvelukseen vuonna 1997. Hänen työsuhteensa siirtyi toiselle vastaajalle 9.5.2005. Työsuhteen siirtymisajankohtana hän oli siten työskennellyt Apoteket AB:n palveluksessa 7 vuotta ja oli 49-vuotias. [4]

12. Toinen vastaaja irtisanoi BSA:n tuotannollisista ja taloudellisista syistä 27.7.2011 6 kuukauden irtisanomisajalla. Hän oli irtisanomishetkellä 56-vuotias ja hän oli työskennellyt Apoteket AB:n ja toisen vastaajan palveluksessa yhteensä yli 10 vuotta, mutta toisen vastaajan palveluksessa vasta hieman yli 6 vuotta.

13. JAH otettiin AstraZeneca AB:n palvelukseen elokuussa 1969 ja JH lokakuussa 1972. Heidän työsuhteensa siirtyivät toiselle vastaajalle 1.5.2009. Kyseisenä ajankohtana JAH oli työskennellyt AstraZeneca AB:n palveluksessa 39 vuotta ja JH 36 vuotta. [5] Sekä JAH että JH olivat tuolloin yli 55-vuotiaita.

14. Heidän kollegansa BL otettiin AstraZeneca AB:n palvelukseen maaliskuussa 1976, ja hänen työsuhteensa siirtyi toiselle vastaajalle 1.5.2008, jolloin hän oli 54 vuoden ja 11 kuukauden ikäinen. Kyseisenä ajankohtana BL oli työskennellyt AstraZeneca AB:n palveluksessa hieman yli 32 vuotta.

15. Kuten edellä mainittiin, toinen vastaaja irtisanoi BSA:n tuotannollisista ja taloudellisista syistä 27.7.2011. JAH, JH ja BL irtisanottiin samoista syistä 31.10.2011. Toinen vastaaja ilmoitti aluksi irtisanomisajaksi 6 kuukautta. Sen jälkeen irtisanomisaikaa pidennettiin 5 kuukaudella. He kaikki olivat yli 55-vuotiaita irtisanomisajankohtana ja he olivat työskennelleet reilusti yli 10 vuotta yhtäjaksoisesti joko Apoteket AB:n tai AstraZeneca AB:n ja toisen vastaajan palveluksessa.

16. Irtisanomisajankohtana he kaikki olivat kuitenkin työskennelleet paljon lyhyemmän ajan pelkästään toisen vastaajan palveluksessa. Asiakirjoista ilmenee, että JAH ja JH olivat molemmat työskennelleet toisen vastaajan palveluksessa 2 vuotta ja 6 kuukautta, BL 3 vuotta ja 6 kuukautta sekä, kuten edellä todettiin, BSA 6 vuotta ja lähes 3 kuukautta.

4 — Kantajan kirjallisten huomautusten mukaan.

5 — Kantajan kirjallisten huomautusten mukaan.

17. Liikkeenluovutusten aikaan sekä Apoteket AB:tä että AstraZeneca AB:tä sitoivat työehtosopimukset, jotka sisälsivät määräyksiä oikeudesta 6 kuukaudella pidennettyyn irtisanomisaikaan sellaisten työntekijöiden osalta, jotka olivat irtisanomishetkellä täyttäneet 55 vuotta ja olleet palveluksessa keskeytyksettä vähintään 10 vuotta. Kantajana olevan ammattijärjestön kirjallisten huomautusten mukaan AstraZeneca AB:tä sitovan sopimuksen olivat tehneet kantajana oleva ammattijärjestö ja työnantajajärjestö, jonka jäsen AstraZeneca AB oli.

18. Tämän lisäksi ensimmäistä ja toista vastaajaa sitoi asianomaisten työsuhteiden siirtymisajankohtina kantajana olevan ammattijärjestön kanssa tehty työehtosopimus, johon sisältyi työsuhteen kestoa ja työsuhteen päättämistä koskevia määräyksiä, joiden sanamuoto oli täysin sama kuin Apoteket AB:tä ja AstraZeneca AB:tä sitovassa työehtosopimuksessa. Kantajana olevan ammattijärjestön ja ensimmäisen vastaajan tekemään sopimukseen sisältyvät muun muassa seuraavat määräykset:

”**14.3.2** Irtisanomisaika

Irtisanomisajat, joita työnantajien on noudatettava, ovat seuraavat, ellei 14.4 kohdassa toisin määrätä tai 14.4–14.6 kohdasta muuta johdu.

Työnantajan irtisanomisaika kuukausina

Työsuhteen kesto Irtisanomisaika

Alle 2 vuotta	1 kuukausi
2–4 vuotta	2 kuukautta
4–6 vuotta	3 kuukautta
6–8 vuotta	4 kuukautta
8–10 vuotta	5 kuukautta
yli 10 vuotta	6 kuukautta

14.3.3 Pidennetty irtisanomisaika tietyissä tapauksissa

Jos työntekijä, joka on sanottu irti tuotannollisista ja taloudellisista syistä, on saavuttanut irtisanomispäivään mennessä 55 vuoden iän ja hän on ollut tuolloin työnantajan palveluksessa keskeytyksettä 10 vuotta, irtisanomisaikaa pidennetään 6 kuukaudella. (Tämä määräys liittyy työntekijöiden uudelleen sijoittamista koskevaan sopimukseen (Omställningsavtalet)). Tämä ei koske työntekijöitä, jotka ovat irtisanomisajankohtana täyttäneet 65 vuotta.”

19. Tässä tilanteessa Arbetsdomstolen on esittänyt seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko liikkeenluovutusdirektiivin mukaista, että luovutuksensaaja – sen jälkeen kun on kulunut vuosi liikkeenluovutuksesta – soveltaessaan työehtosopimuksen määräystä, joka merkitsee sitä, että tietty yhtenäinen palvelusaika saman työnantajan palveluksessa on pidennetyn irtisanomisajan edellytyksenä, ei ota huomioon palvelusaikaa luovuttajan palveluksessa, kun työntekijöillä olisi luovuttajaa sitoneen työehtosopimuksen samansisältöisen määräyksen mukaan ollut oikeus siihen, että tämä palvelusaika otetaan huomioon?”

20. Kirjallisia huomautuksia unionin tuomioistuimelle esittivät kantaja, molemmat vastaajat, Ranskan hallitus ja Euroopan komissio. Ranskan hallitusta lukuun ottamatta kaikki osallistuivat 17.11.2016 pidettyyn istuntoon.

III Asian tarkastelu

A Johdanto

21. Kantajana oleva ammattijärjestö väittää, että kun liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 ja 3 kohtaa tulkitaan oikein, BSA:lla, JAH:lla, JH:lla ja BL:llä on oikeus (edellä lainatussa) 14.3.3 kohdassa tarkoitettuun pidennettyyn irtisanomisaikaan. Ensimmäinen ja toinen vastaaja kiistävät tämän muun muassa, koska yksikään edellä mainituista työntekijöistä ei ole ollut toisen vastaajan palveluksessa yli 10:tä vuotta ja koska työehtosopimukseen sisältyvät irtisanomisaikojen pituutta koskevat määräykset eivät ole ”oikeuksia”, joita suojataan liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklalla.

B Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 kohta

22. Myönnän aluksi, että liikkeenluovutusdirektiivin tarkoituksena on ainoastaan asiakokonaisuuden, jota sillä säännellään, osittainen yhdenmukaistaminen ja että sen tarkoituksena ei ole asettaa yhdenmukaista suojelun tasoa koko unionissa yhteisten kriteerien perusteella.[6] Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on kuitenkin myös todettu, että liikkeenluovutusdirektiivillä ”pyritään näin turvaamaan työntekijöiden oikeudet työnantajan vaihtuessa, jotta he voivat jäädä uuden työnantajan palvelukseen samoilla ehdoilla, joista luovuttajan kanssa oli sovittu”.[7]

23. Vaikka luovuttajan palveluksessa kertyneiden palvelusvuosien perusteella ei sellaisenaan synny liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua oikeutta, johon siirretyt työntekijät voisivat vedota uuden työnantajan palveluksessa, palvelusvuodet ”otetaan huomioon määritettäessä tiettyjä työntekijöiden rahamääräisiä oikeuksia, ja luovutuksensaajan on tarvittaessa samalla tavalla kuin luovuttajankin pidettävä ennallaan juuri nämä oikeudet”.[8] Unionin tuomioistuin on maininnut esimerkkejä tällaisista oikeuksista. Niihin kuuluu etenkin ”työsuhteen päättymisen johdosta maksettava korvaus”.[9]

24. Kun luovutuksensaaja siten laskee työsuhteen päättymisen johdosta maksettavaa korvausta, ”sillä on velvollisuus ottaa huomioon siirretyn henkilöstön kaikki palvelusvuodet, jos tämä velvollisuus oli olemassa tämän henkilöstön ja luovuttajan välisessä työsuhteessa, ja niiden edellytysten mukaisesti, joista tässä suhteessa oli sovittu”.[10]

25. Kuten Ranskan hallitus totesi kirjallisissa huomautuksissaan, irtisanomisajan pidentäminen 6 kuukaudella vastaa 6 kuukauden palkkaa. Koska palvelusajan pituus on keskeinen työsuhteen päättymisen johdosta maksettavan korvauksen määrittämiselle, liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 kohdalla suojataan väistämättä BSA:ta, JAH:ta, JH:ta ja BL:ää niiden tekijöiden osalta, jotka ovat olennaisia kyseisen korvauksen laskennalle.[11]

6 — Tuomio 11.9.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

7 — Tuomio 14.9.2000, Collino ja Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Mainittu tuomio ja tuomio 6.9.2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542) ovat molemmat keskeisiä riita-asian ratkaisemisen kannalta ja koskevat molemmat pikemminkin työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14.2.1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY (EYVL 1977, L 61, s. 26) kuin sitä seuranneen liikkeenluovutusdirektiivin tulkintaa. Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 ja 3 kohta vastaavat kuitenkin olennaisin osin direktiivin 77/187 3 artiklan 1 ja 2 kohtaa, vaikkakin ensin mainitussa on muutoksia, joita jälkimmäisessä ei ole.

8 — Ibid., tuomion 50 kohta. Ks. myös tuomio 6.9.2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, 69 ja 70 kohta).

9 — Ibid., tuomion 51 kohta.

10 — *Ibid.*

11 — EFTAn tuomioistuin tuli samaan tulokseen asiassa E-10/14, Enes Deveci ym. v. Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, 18.12.2014 antamansa tuomion 83 kohdassa tapauksessa, jossa palvelusaika oli merkityksellinen irtisanomisaikojen laskennassa. Se katsoi kyseisessä tuomiossa, että ”direktiivin 3 artikla on esteenä sille, että työntekijöiden tulot laskevat huomattavasti verrattuna tilanteeseen välittömästi ennen luovutusta sen vuoksi, ettei oteta riittävästi huomioon heidän palvelusaikaansa luovuttajan palveluksessa määritettäessä heidän lähtöpalkkaansa luovutuksensaajan palveluksessa, kun otetaan huomioon luovutuksensaajan palveluksessa jo olevien työntekijöiden vastaava palvelusaika, ja kun uudessa sovellettavassa työehtosopimuksessa määrätyt palkkaehdot perustuvat muun muassa palvelusaikaan”.

26. Unionin tuomioistuin on eittämättä todennut, ettei liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 kohta estä jäsenvaltioita sallimasta, että työsuhdetta on muissa kuin luovutusta koskevissa tilanteissa mahdollista muuttaa työntekijöille epäedulliseen suuntaan erityisesti heidän irtisanomissuojansa ja palkkaehtojensa osalta.[12] Tämä kuitenkin edellyttää, ettei ”yrityksen luovutus itsessään ole tämän muutoksen syy”.[13]

27. Syynä muutokseen on väistämättä luovutus, kun – kuten käsiteltävässä asiassa – palvelusajan kestosta, joka työnantajien on otettava huomioon määrittäessään irtisanomisaikoja, ei ole neuvoteltu uudelleen muussa kuin luovutuksen yhteydessä. Toisin sanoen työsuhdetta ei ole ”[*muutettu*] työntekijöille epäedulliseen suuntaan [luovutuksen jälkeen] erityisesti heidän – – palkkaehtojensa osalta” (kursivointi tässä).[14] Luovuttajaa ja luovutuksensaajaa sitoviin työehtosopimuksiin sisältyivät kyseisinä luovutusajankohtina sanamuodoltaan identtiset tätä koskevat määräykset, joten sopimuspuolet eivät ole sopineet, että tiettyjä työehtoja ei turvata tietyn päivämäärän jälkeen.[15]

28. Ensimmäinen ja toinen vastaaja väittävät, että koska luovuttajia sitoneessa työehtosopimuksessa ei nimenomaisesti viitattu siihen, että aiempien työnantajien palveluksessa kertyneet palvelusajat ovat merkityksellisiä irtisanomisaikojen laskennassa, luovutuksensaajana oleva toinen vastaaja ei voi olla velvollinen ottamaan huomioon luovuttajien palveluksessa kertynyttä palvelusaikaa.

29. Liikkeenluovutusdirektiiviin sisältyvän liikkumavaran, joka mahdollistaa työsuhteen muuttamisen työntekijöille epäedulliseen suuntaan luovutuksen jälkeen, edellyttäen ettei yrityksen luovutus itsessään ole tämän muutoksen syy,[16] tällainen tulkinta olisi kuitenkin ristiriidassa liikkeenluovutusdirektiivillä tavoiteltavien päämäärien kanssa. Ne käyvät ilmi sen johdanto-osan kolmannesta perustelukappaleesta, jossa todetaan, että on tarpeen huolehtia työntekijöiden *suojasta* sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa *turvataan*, kun työnantaja vaihtuu.[17]

30. Unionin tuomioistuin on toistuvasti katsonut, että liikkeenluovutusdirektiivin tavoite muodostuu lähinnä sen estämisestä, että siirretyt työntekijät joutuvat huonompaan asemaan pelkän luovutuksen vuoksi.[18]

31. Kuten kantajana olevan ammattijärjestön edustaja istunnossa selitti, jos kyseiset työntekijät olisivat jääneet luovuttajien palvelukseen, he olisivat olleet oikeutettuja molemmissa työehtosopimuksissa määrättyyn pidennettyyn irtisanomisaikaan. Koska ei ole esitetty näyttöä mistään muusta syysuhteisesta tapahtumasta, joka voisi johtaa irtisanomisajan lyhenemiseen, kuten neuvottelujen tuloksena syntynyt uusi sopimus, joka ei liity luovutukseen, irtisanomisajan lyhenemisen on väistämättä katsottava johtuvan luovutuksesta.

12 — Tuomio 14.9.2000, Collino ja Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, 52 kohta). Tämä on seurausta siitä, että liikkeenluovutusdirektiivi on osittaisen yhdenmukaistamisen toimenpide. Ks. Watson, P., *EU Social Policy and Employment Law* 2014, Oxford University Press, 12.24 kohta, s. 141.

13 — Tuomio 14.9.2000, Collino ja Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, 52 kohta). Ks. vastaavasti tuomio 6.9.2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, 77 kohta).

14 — *Ibid.*

15 — Ks. tuomio 27.11.2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, 33 kohta). Koska kyseisten työntekijöiden työsuhteiden siirtymisajankohtina sekä luovuttajia että luovutuksensaajaa sitoivat työehtosopimuksiin sisältyneet, sanamuodoltaan identtiset palvelusajan kestoa ja irtisanomisaikojen laskentaa koskevat määräykset, käsiteltävässä asiassa ei ole kyse siitä, että liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklaa sovellettaisiin ”pelkkiin odotuksiin” tai ”työehtosopimusten myöhemmistä muutoksista johtuviin mahdollisiin etuihin”. Ks. tuomio 9.3.2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, 29 kohta). Vrt. tilanne, jota julkisasiamies Bot tarkasteli (vireillä olevissa) yhdistetyissä asioissa Asklepios Kliniken (C-680/15 ja C-681/15, EU:C:2017:30, erityisesti 94 kohta).

16 — Tuomio 14.9.2000, Collino ja Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, 52 kohta).

17 — Huomautan, että liikkeenluovutusdirektiivin tavoite on oikeudenmukaisen tasapainon takaaminen yhtäältä työntekijöiden ja toisaalta luovutuksensaajan intressien välillä ja että tämä tarkoittaa, että luovutuksensaajalla on oltava mahdollisuus toimintansa jatkamisen edellyttämiin mukautuksiin ja sopeutuksiin. Ks. tuomio 11.9.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Koska käsiteltävässä asiassa ei ole kyse esimerkiksi siitä, että luovutuksensaajaa sitoisivat liikkeen luovutuksen jälkeen ilman luovutuksensaajan myötävaikutusta neuvotellut ja sovitut ehdot, tällainen tasapaino vaikuttaa löytyneen. Ks. tuomio 18.7.2013, Alemo-Herron ym. (C-426/11, EU:C:2013:521, 27–29 kohta).

18 — Tuomio 6.9.2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, 75 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

C Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 3 kohta

32. Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 3 kohdan toinen alakohta [19] ja sen mukainen yhden vuoden sääntö sen ajanjakson osalta, jona luovutuksensaajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja sellaisina kuin luovuttaja niitä noudattaa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, eivät muuta mitenkään liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 kohdan tulkinnasta esittämiäni päätelmiä. Kuten edellä jo totesin, kantajana olevan ammattijärjestön ja ensimmäisen ja toisen vastaajan välisellä työehtosopimuksella ei ensinnäkään muuteta luovuttajaa sitovaan työehtosopimukseen sisältyvien palvelusajan kestoa ja irtisanomisaikoja koskevien määräysten sanamuotoa. Siten on merkityksetöntä, että vuoden jälkeen yhden työehtosopimuksen voimassaolo lakkaa ja toisen alkaa.

33. Unionin tuomioistuin on toiseksi todennut, että liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 3 kohdan toiseen alakohtaan sisältyvän mahdollisuuden korvata ehdot, joita siirrettyihin työntekijöihin sovelletaan luovuttajassa voimassa olevan työehtosopimuksen perusteella, välittömin vaikutuksin ehdoilla, jotka vahvistetaan luovutuksensaajassa voimassa olevassa työehtosopimuksessa, käyttämisen tavoitteena tai vaikutuksena ei voi olla sellaisten ehtojen asettaminen kyseisille työntekijöille, jotka ovat yleisesti ottaen epäedullisempia kuin ennen siirtoa sovelletut ehdot. [20] Saman on väistämättä pädettävä yhden vuoden sääntöön silloin, kun sovellettavien työehtosopimusten asiaa koskevien ehtojen sanamuoto on täysin sama. [21]

D Liikkeenluovutusdirektiivin horisontaalinen soveltaminen

34. Vastaajat väittävät lisäksi kirjallisissa huomautuksissaan, että niiden ehdottamasta poikkeava liikkeenluovutusdirektiivin tulkinta johtaisi oikeusvarmuuden periaatteen loukkaamiseen, direktiivin (lainvastaisesta) horisontaalisesta soveltamisesta johtuvaan velvoitteen asettamiseen yksityiselle oikeussubjektille, mikä on kiellettyä, ja samoin kiellettyyn kansallisen lainsäädännön – erityisesti Ruotsin aktivoiman yhden vuoden säännön – contra legem -tulkintaan. [22]

35. Asiakirja-aineistosta ei ilmene, että käsiteltävässä asiassa olisi kyse kansallisen lainsäädännön contra legem -tulkinnasta, koska kummassakaan kyseessä olevassa työehtosopimuksessa tai asiaa koskevissa säännöksissä (työsuhdesuoja- ja yhteistoimintalaki) ei velvoiteta jättämään luovuttajien palveluksessa kertynyttä palvelusaikaa huomiotta luovutuksensaajia sitovien irtisanomisaikojen laskennassa. [23]

36. Unionin tuomioistuimen vakiintuneessa oikeuskäytännössä todetaan lisäksi, että kielteiset seuraukset yksityisille oikeussubjekteille tai poikkeaminen vakiintuneesta kansallisesta oikeuskäytännöstä eivät ole esteenä jäsenvaltioiden tuomioistuinten velvoitteelle tehdä kaiken voitavansa kyseisellä direktiivillä tavoiteltavan tuloksen saavuttamiseksi ja noudattaa näin SEUT 288 artiklan kolmatta kohtaa. Unionin tuomioistuimen suuri jaosto tarkasteli äskettäin 19.4.2016 antamassaan tuomiossa DI (C-441/14, EU:C:2016:278) sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä, miten kansallisen tuomioistuimen on varmistettava tämä soveltaessaan direktiivejä luonteeltaan horisontaalisissa riita-asioissa.

19 — Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 3 kohta sisällytettiin lainsäädäntöön direktiivin 77/187 muuttamisesta 29.6.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/50/EY (EYVL 1998, L 201, s. 88) 3 artiklaan tehdyllä muutoksella.

20 — Tuomio 6.9.2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, 76 kohta).

21 — Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 3 kohtaan sisältyvän luovuttajaa sitovien työehtosopimusten vaikutusten voimassa pitämisen tarkoituksena on työntekijöiden edun vuoksi estää työsuhteita koskevien työehtosopimusoikeudellisten määräysten äkillinen päättyminen. Ks. tuomio 11.9.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, 28 kohta).

22 — Ne vetoavat tuomioon 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

23 — Velvollisuus tulkita kansallista lainsäädäntöä mahdollisuuksien mukaan direktiivien mukaisesti ulottuu työehtosopimuksiin samalla tavalla kuin muihinkin kansallisen lainsäädännön toimenpiteisiin. Ks. julkisasiamies Szpunarin ratkaisuehdotus AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, 132 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

IV Ratkaisuehdotus

37. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Arbetsdomstolenin esittämään ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Pääasian olosuhteissa työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annettu neuvoston direktiivi 2001/23/EY edellyttää, että vaikka yrityksen luovutusajankohdasta on kulunut yli vuosi, työntekijän luovuttajan palveluksessa kertyneet palvelusajat otetaan huomioon laskettaessa palvelusajan kestoa, joka on merkityksellinen määritettäessä irtisanomisaikaa, jota luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan irtisanomisia tuotannollisista ja taloudellisista syistä koskevissa tapauksissa.