# JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
YVES BOT
3 päivänä kesäkuuta 2010[1]

1. Neuvoston direktiivin 2001/23/EY[2] tavoitteena on suojata työntekijöiden oikeudet heidän yrityksensä luovutuksen yhteydessä huolehtimalla etenkin työsuhteiden jatkumisesta. Siinä säädetään tässä tarkoituksessa, että luovutuksen tapahtuessa voimassa olleet työsopimukset siirtyvät ilman eri toimenpiteitä luovuttajalta luovutuksensaajalle.

2. Käsiteltävänä olevassa asiassa on kyse siitä, sovelletaanko direktiiviä 2001/23 konserniin kuuluvan yhtiön luovutuksen yhteydessä silloin, kun kyseiseen yhtiöön pysyvällä tavalla osoitetut työntekijät ovat muodollisesti kyseisen konsernin toisen yhtiön palveluksessa.

3. Olen tässä ratkaisuehdotuksessa sitä mieltä, että direktiiviä 2001/23 on sovellettava tällaiseen tilanteeseen, kun otetaan huomioon sillä tavoiteltu päämäärä ja oikeuskäytäntö.

## I Asiaa koskevat oikeussäännöt

### A *Unionin säännöstö*

4. Direktiivillä 2001/23 kodifioidaan neuvoston direktiivi 77/187/ETY,[3] sellaisena kuin se on muutettuna neuvoston direktiivillä 98/50/EY;[4] viimeksi mainitut direktiivit on kumottu.

5. Direktiivin 2001/23 johdanto-osan kolmannen perustelukappaleen mukaan direktiivin tavoitteena on huolehtia työntekijöiden suojasta sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa turvataan, kun työnantaja vaihtuu.

6. Direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen

1 – Alkuperäinen kieli: ranska.

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

3 – Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14.2.1977 annettu direktiivi (EYVL L 61, s. 26).

4 – Direktiivin 77/187/ETY muuttamisesta 29.6.1998 annettu direktiivi (EYVL L 201, s. 88).

taikka sulautumisen kautta. Kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaan luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta.

7. Direktiivin 2001/23 2 artiklan 1 kohdassa on seuraavat määritelmät, joiden mukaan direktiivissä tarkoitetaan

”a) ’luovuttajalla’ luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen seurauksena lakkaa olemasta työnantaja yrityksessä, liikkeessä taikka yritys- tai liiketoiminnan osassa;

b) ’luovutuksensaajalla’ luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, josta 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen seurauksena tulee yrityksessä, liikkeessä taikka yritys- tai liiketoiminnan osassa työnantaja;

– –

d) ’työntekijällä’ henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen palvelussuhdelainsäädäntö.”

8. Direktiivin 2001/23 2 artiklan 2 kohdan mukaan direktiivillä ei ole vaikutusta kansalliseen lainsäädäntöön työsopimuksen tai työsuhteen määritelmän osalta.

9. Kyseisen direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

Jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja ja luovutuksensaaja ovat luovutuspäivän jälkeen yhdessä vastuussa luovutuspäivänä voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvoitteista, jotka ovat syntyneet ennen luovutuspäivää.

2. Jäsenvaltiot voivat toteuttaa aiheellisia toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että luovuttaja ilmoittaa luovutuksensaajalle kaikki oikeudet ja velvoitteet, jotka luovutuksensaajalle luovutetaan tämän artiklan mukaisesti, jos kyseiset oikeudet ja velvoitteet ovat tai niiden olisi pitänyt olla luovuttajan tiedossa luovutuksen ajankohtana. Tällaisen oikeuden tai velvoitteen ilmoittamatta jättäminen ei vaikuta oikeuden tai velvoitteen luovuttamiseen tai työntekijöiden oikeuksiin

luovutuksensaajaan ja/tai luovuttajaan nähden kyseisen oikeuden tai velvoitteen osalta.

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.

– –”

10. Direktiivin 2001/23 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutus ei sellaisenaan ole peruste, jota luovuttaja tai luovutuksensaaja voi käyttää irtisanomiseen. Tämä säännös ei estä irtisanomisia työvoiman muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että ensimmäistä alakohtaa ei sovelleta tiettyihin määriteltyihin työntekijäryhmiin, joita irtisanomissuoja ei jäsenvaltion lainsäädännön tai käytännön mukaan koske.

2. Jos työsopimus tai työsuhde päätetään sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työehtojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä.”

B *Kansallinen lainsäädäntö*

11. Alankomaiden siviililakikirjan (Burgerlijk Wetboek) 7:610 §:n 1 momentissa määritellään Alankomaiden oikeudessa tarkoitettu työsopimus seuraavasti:

”Työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa toinen sopimuspuoli, työntekijä, sitoutuu tekemään toiselle sopijapuolelle, työnantajalle, työtä määrätyn ajan palkkaa vastaan.”

12. Alankomaiden siviililakikirjan 7:663 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Yrityksen luovutuksen seurauksena työnantajan ja yrityksessä työskentelevän

työntekijän välisestä työsopimuksesta työnantajalle luovutuksen tapahtuessa johtuvat oikeudet ja velvoitteet siirtyvät ilman eri toimenpiteitä luovutuksensaajalle. Työnantaja on myös luovutusta seuraavan vuoden ajan luovutuksensaajan kanssa yhdessä vastuussa sellaisten työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden noudattamisesta, jotka ovat syntyneet ennen luovutusta."

15. Roest on jäsen FNV Bondgenotenissa,[7] joka on ammattiyhdistys, jonka tarkoituksena on muun muassa valvoa jäsentensä etuja työ- ja palkkaehtojen osalta erityisesti työehtosopimuksia tekemällä.

16. Heineken Nederland päätti ulkoistaa catering-toimintansa Albron Catering BV:lle[8] 1.3.2005 alkaen.

## II Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13. Heineken-konsernissa koko henkilöstö on Heineken Nederlands Beheer BV:n palveluksessa.[5] HNB toimii siten keskitetysti työnantajana ja siirtää palveluksessaan olevat työntekijät työskentelemään Heineken-konsernin liiketoimintaa harjoittaviin eri yhtiöihin Alankomaissa.

17. Albron harjoittaa koko Alankomaiden alueella muun muassa catering-toimintaa eli ravintolapalvelujen hallinnointia ja hoitamista erityisesti työpaikkaravintoloissa yksityisellä sekä julkisella sektorilla toimeksiantajan kanssa tässä tarkoituksessa tehdyn sopimuksen perusteella.

18. Roest siirtyi Albronin palvelukseen 1.3.2005 alkaen työpaikkaravintolat-nimisen yksikön työntekijänä.

14. Roest työskenteli 17.7.1985–1.3.2005 HNB:n palkkaamana catering-yksikön työntekijänä. HNB oli siirtänyt hänet ja noin 70 muuta tämän saman yksikön työntekijää työskentelemään Heineken Nederland BV -nimiseen yhtiöön,[6] joka 1.3.2005 saakka huolehti catering-palveluiden tarjoamisesta Heineken-konsernin työntekijöille eri toimipaikoissa. Kyseisen siirron yhteydessä sovellettiin HNB:ssä tehtyä työehtosopimusta.

19. FNV ja Roest nostivat Albronia vastaan kanteen Kantonrechterissä (kantonin tuomioistuin) sen toteamiseksi, että 1.3.2005 tapahtunut catering-toimintojen luovutus Heineken Nederlandin ja Albronin välillä on

5 – Jäljempänä HNB.
6 – Jäljempänä Heineken Nederland.
7 – Jäljempänä FNV.
8 – Jäljempänä Albron.

direktiivissä 2001/23 tarkoitettu yrityksen luovutus ja että HNB:n palkkaamat työntekijät, jotka olivat Heineken Nederlandin palveluksessa, ovat ilman eri toimenpiteitä siirtyneet Albronin palvelukseen kyseisestä päivämäärästä alkaen.

20. FNV ja Roest vaativat myös, että määrätään Albron soveltamaan sen Roestin kanssa tekemään työsopimukseen taannehtivasti 1.3.2005 alkaen ehtoja, jotka olivat voimassa HNB:n ja Roestin välillä kyseiseen päivämäärään saakka, ja että 1.3.2005 alkaen maksamattoman palkan osalta määrätään Albron maksamaan lainmukainen 50 prosentin suuruinen korotus sekä laillinen korko velan syntymispäivästä lähtien. FNV ja Roest vaativat lopuksi, että Albron velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

21. Kantonrechter hyväksyi 15.3.2006 antamallaan tuomiolla nämä vaatimukset lukuun ottamatta 50 prosentin suuruista lainmukaista korotusta. Albron haki kyseiseen tuomioon muutosta.

22. Gerechtshof te Amsterdam (Amsterdamin muutoksenhakutuomioistuin) (Alankomaat) toteaa, että vallitsevan oikeusopin mukaan Alankomaiden siviililakikirjan 7:633 §:n soveltaminen edellyttää sitä, että luovuttaja on asianomaisten työntekijöiden työnantaja.

23. Gerechtshof te Amsterdam päätti tässä tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiiviä 2001/23 – – tulkittava siten, että 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetusta oikeuksien ja velvoitteiden siirtymisestä luovutuksensaajalle on kyse yksinomaan siinä tapauksessa, että luovutettavan yrityksen luovuttaja on myös asianomaisten työntekijöiden muodollinen työnantaja, vai seuraako direktiivissä tavoitellusta työntekijöiden suojasta se, että konserniin kuuluvan liiketoimintaa harjoittavan yhtiön luovutuksen yhteydessä oikeudet ja velvoitteet, jotka kohdistuvat tämän yrityksen palveluksessa työskenteleviin työntekijöihin, siirtyvät luovutuksensaajalle, jos (myös kyseiseen konserniin kuuluva) henkilöstöyhtiö, joka toimii keskitetysti työnantajana, on palkannut konsernissa työskentelevän koko henkilöstön?

2) Miten on vastattava ensimmäisen kysymyksen toiseen osaan, jos edellä tarkoitetut jonkin konserniin kuuluvan yrityksen palveluksessa työskentelevät työntekijät on palkannut toinen, myös tähän konserniin kuuluva sellainen yhtiö, joka *ei ole* ensimmäisessä kysymyksessä kuvatun kaltainen henkilöstöyhtiö?”

## III Arviointi

24. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää näillä ennakkoratkaisukysymyksillään vastausta lähinnä siihen, voidaanko direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan säännöksiä soveltaa konserniin kuuluvan yhtiön luovutuksen yhteydessä silloin, kun kyseiseen yhtiöön pysyvällä tavalla osoitetut työntekijät ovat muodollisesti olleet konsernin toisen yhtiön palveluksessa.

25. Alustavasti voi olla hyödyllistä täsmentää, että siltä osin kuin pääasiassa ovat vastakkain kaksi yksityistä osapuolta kansallinen tuomioistuin ei voi soveltaa direktiiviä 2001/23 suoraan kyseisessä asiassa. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan näet direktiivillä ei voida luoda velvoitteita yksityiselle oikeussubjektille, eikä sillä ole näin ollen ”suoraa horisontaalista” vaikutusta, vaikka sen säännökset olisivatkin selkeitä ja täsmällisiä. [9]

26. Esitettyjä kysymyksiä ei voida kuitenkaan pitää merkityksettöminä, koska on aivan yhtä selvää, että kansallisen tuomioistuimen on tällaisessa tilanteessa tulkittava koko kansallista lainsäädäntöään mahdollisimman pitkälle merkityksellisen direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti kyseisellä direktiivillä tavoitellun tuloksen saavuttamiseksi. [10] Vakiintuneessa oikeuskäytännössä on myös todettu, että siinä tapauksessa, että kyseisessä direktiivissä, kun sillä annetaan oikeuksia yksityisille oikeussubjekteille, säädettyä tulosta ei voitaisi saavuttaa tällä tavalla, unionin oikeudessa velvoitetaan jäsenvaltiot korvaamaan se vahinko, joka yksityisille oikeussubjekteille on aiheutunut siitä, että ne eivät ole saattaneet kyseistä direktiiviä asianmukaisesti osaksi kansallista oikeusjärjestystä. [11]

27. Kysymyksellä siitä, voidaanko direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan säännöksiä soveltaa pääasiaan, pyritään näin ollen selvittämään, onko Alankomaiden lainsäädäntöä ja erityisesti Alankomaiden siviililakikirjan 7:663 §:ää sovellettava käsiteltävänä olevassa asiassa siten, että direktiivillä tavoiteltu tulos saavutetaan.

28. Albron ja Alankomaiden hallitus väittävät, ettei direktiiviä 2001/23 voida soveltaa tarkasteltavana olevassa esimerkkitapauksessa useista syistä, jotka voidaan esittää lyhyesti seuraavalla tavalla.

29. Albronin ja Alankomaiden hallituksen mukaan direktiivin 2001/23 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan tulkinnasta seuraa, että kyseisen direktiivin säännöksiä sovelletaan työntekijään ainoastaan, jos hänellä on työsopimus, joka liittää hänet luovutettuun yritykseen, ja jos hän harjoittaa toimintaansa

9 – Asia C-91/92, Faccini Dori, tuomio 14.7.1994 (Kok., s. I-3325, Kok. Ep. XVI. s. I-1, 20 kohta) ja asia C-555/07, Kücükdeveci, tuomio 19.1.2010 (Kok., s. I-365, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

10 – Ks. mm. yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004 (Kok., s. I-8835, 113 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

11 – Asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006 (Kok., s. I-6057, 112 kohta).

kyseisessä yrityksessä. Nämä edellytykset on vahvistettu oikeuskäytännössä.

30. Tilannetta, jossa työntekijät on konsernin sisällä siirretty työskentelemään toiseen yhtiöön, voidaan niiden mukaan verrata sellaisten vuokratyöntekijöiden tilanteeseen, jotka kuuluvat työvoiman vuokrausyrityksen muodostamaan taloudelliseen yksikköön ja joihin direktiiviä 2001/23 voidaan soveltaa ainoastaan silloin, kun kyseinen yksikkö luovutetaan, eikä silloin, kun käyttäjäyritys luovutetaan. Samaa ajatuskulkua noudattaen Alankomaiden hallitus esittää epäilynsä siitä, voidaanko siirrettyjen työntekijöiden katsoa kuuluvan sellaiseen pysyvään taloudelliseen yksikköön, joka luovutetun yrityksen on muodostettava.

31. Saman konsernin eri yhtiöitä ei myöskään voida rinnastaa yhteen ainoaan työnantajaan, koska asiassa Allen ym. [12] on katsottu, että direktiiviä 2001/23 voitiin soveltaa luovutukseen saman konsernin sisällä.

32. Lopuksi Albron ja Alankomaiden hallitus väittävät, että direktiivin 2001/23 soveltamisalan laajentaminen tilanteisiin, joissa työntekijät siirretään työskentelemään toiseen yhtiöön, aiheuttaisi suurta oikeudellista epävarmuutta. Esiin tulisivat siis kysymykset siitä, päteekö kyseinen ratkaisu ainoastaan siirtoihin konsernin sisällä, ja siitä, minkä pituinen siirto voi johtaa velvoitteiden siirtymiseen luovutuksensaajalle.

33. Alankomaiden hallitus korostaa sitä, että tällainen soveltamisalan laajentaminen voisi merkitä sitä, ettei yrityksen ostaminen ole luovutuksensaajan kannalta houkuttelevaa. Se johtaisi lisäksi siihen, että siirrettyjä työntekijöitä suojellaan kaksinkertaisesti, koska he kuuluisivat direktiivin 2001/23 soveltamisalaan myös luovutettaessa sitä yritystä, jonka palveluksessa he muodollisesti ovat.

34. En ole samaa mieltä näistä väitteistä. Kuten pääasian vastaajat sekä Euroopan komissio, katson, että direktiivi 2001/23 on todellakin sovellettavissa kyseisessä tilanteessa – ja näin on seuraavista syistä.

35. Tarkasteltavana olevaan kysymykseen ei löydy selkeää ja täsmällistä vastausta direktiivin 2001/23 säännösten sanamuodosta eikä erityisestikään kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa olevan ”luovuttajan” käsitteen määritelmästä eikä työntekijöiden oikeuksien turvaamista koskevasta 3 artiklan 1 kohdasta. Oikeuskäytännön mukaan sitä, onko direktiiviä 2001/23 sovellettava kyseiseen tilanteeseen vai ei, on siis arvioitava ottamalla huomioon kyseisen direktiivin rakenne ja sillä tavoiteltu päämäärä. [13]

12 – Asia C-234/98, tuomio 2.12.1999 (Kok., s. I-8643).

13 – Asia C-466/07, Klarenberg, tuomio 12.2.2009 (Kok., s. I-803, 37 kohta).

36. Palautan mieliin, että direktiivillä 2001/23 pyritään turvaamaan työntekijöiden tilanne yrityksen luovutuksen yhteydessä. Sen tavoitteena on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jonkin tietyn taloudellisen yksikön työsuhteiden jatkuvuuden turvaaminen omistajanvaihdoksesta riippumatta. [14] Unionin tuomioistuin on järjestelmällisesti siitä lähtien, kun sitä on pyydetty tulkitsemaan direktiiviä 77/187, täsmentänyt juuri kyseisen tavoitteen perusteella ne edellytykset, joiden täyttyessä unionin oikeutta sovelletaan yritysten luovuttamiseen. [15]

37. Näitä soveltamisedellytyksiä koskevan oikeuskäytännön tutkinnan perusteella on mahdollista tehdä seuraavat päätelmät, jotka ovat merkityksellisiä tarkasteltavana olevan kysymyksen kannalta.

38. Ensinnäkin direktiiviä 2001/23 on sovellettava taloudellisen yksikön eli sellaisen pysyvällä tavalla järjestetyn henkilöiden ja muiden tuotannontekijöiden muodostaman yksikön luovutukseen, jonka avulla voidaan harjoittaa omaan tavoitteeseen tähtäävää taloudellista toimintaa. [16]

39. Työntekijälle syntyy siis kyseisellä direktiivillä myönnetyt oikeudet sillä perusteella, että hän kuuluu luovutettuun yksikköön. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi siten asiassa Botzen ym. annetussa tuomiossa, [17] että yrityksen osittaisen luovutuksen yhteydessä vain luovutettuun osaan kuuluvat työntekijät saattoivat vedota direktiivistä 77/187 seuraaviin takuisiin. Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan työntekijöiden oikeuksien ja velvoitteiden siirtymisessä ainoana ratkaisevana arviointiperusteena on se, onko yksikkö, johon työntekijät oli osoitettu ja jossa niiden työsuhde konkretisoitui organisatoriselta kannalta katsoen, luovutettu vai ei. [18]

40. Toiseksi on todettava, että direktiivin 2001/23 säännöt ovat pakottavia siten, ettei niistä saada poiketa työntekijöiden kannalta epäedullisempaan suuntaan. [19] Luovutetussa yksikössä voimassa olevat työsuhteet siirtyvät ilman eri toimenpiteitä luovutuksensaajalle luovutuspäivästä alkaen. Näiden työsuhteiden siirtymistä ei siis voida tehdä riippuvaksi luovuttajan tai luovutuksensaajan tahdosta, eikä luovutuksensaaja voi vastustaa tätä kieltäytymällä velvollisuuksiensa noudattamisesta. [20]

41. Kun kyseessä olevaa tilannetta tutkitaan näiden seikkojen kannalta, on mahdollista tehdä seuraavat johtopäätökset.

42. Ensinnäkin työntekijällä, joka on samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden välisissä suhteissa muodollisesti yhden kyseisen konsernin yhtiön palveluksessa ja joka on osoitettu

14 – Asia C-458/05, Jouini ym., tuomio 13.9.2007 (Kok., s. I-7301, 23 kohta).

15 – Ks. mm. asia 24/85, Spijkers v. Benedik, tuomio 18.3.1986 (Kok., s. 1119, 11 kohta) ja em. asia Klarenberg, tuomion 43 kohta.

16 – Em. asia Jouini ym., tuomion 31 kohta.

17 – Asia 186/83, tuomio 7.2.1985 (Kok., s. 519).

18 – Ks. em. asia Botzen ym., tuomion 14 kohta.

19 – Asia C-561/07, komissio v. Italia, tuomio 11.6.2009 (Kok., s. I-4959).

20 – Asia C-305/94, Rotsart de Hertaing, tuomio 14.11.1996 (Kok., s. I-5927, 20 kohta).

pysyvästi työskentelemään toiseen mainitun konsernin yhtiöön, on tähän toiseen yhtiöön sellainen pysyvä suhde, jota voidaan laajoilta osin verrata suhteeseen, joka olisi olemassa, jos kyseinen yhtiö olisi ottanut hänet suoraan palvelukseensa.

43. Yhtäältä näet on todettava, että tällainen työntekijä on integroitunut sen yhtiön rakenteeseen, johon hänet on osoitettu, ja hän osallistuu kyseisen yhtiön taloudellisen toiminnan harjoittamiseen. Toisaalta hänen työtehtäviensä osoittamisen pysyvyyden johdosta työsuhde mainittuun yhtiöön on saman pituinen kuin työsuhde, joka seuraa työnantajayhtiön kanssa tehdystä työsopimuksesta. Yhtiöllä, johon työntekijä on osoitettu, on siis toistaiseksi käytössään työntekijä, jonka se voi kouluttaa tarpeidensa mukaan. Kyseinen yhtiö hyötyy myös siitä kokemuksesta, jonka työntekijä hankkii hoitaessaan tehtäviään yhtiön palveluksessa mahdollisesti koko työelämänsä ajan, kuten sillä olisi mahdollisuus tehdä, jos se olisi hänen muodollinen työnantajansa.

44. Tällainen työsuhde on siis selkeästi erotettavissa työsuhteesta, joka tällaisella yhtiöllä voisi olla vuokratyöntekijään. Vuokratyöntekijä asetetaan näet käyttäjäyhtiön palvelukseen ainoastaan tilapäisesti. [21] Kyseinen yhtiö ei ole valinnut häntä henkilökohtaisesti, vaan hänet on valinnut työvoiman vuokrausyritys, joka on poiminut hänet kaikkien työntekijöidensä joukosta sen perusteella, miten soveltuva hän on täyttämään käyttäjäyhtiön tilauksessaan esittämät tarpeet.

45. Yhteisöjen tuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Jouini ym. tekemää arviointia, jonka mukaan direktiivin 2001/23 soveltamisedellytysten kannalta vuokratyöntekijällä on liittymä sen työnantajana toimivaan työvoiman vuokrausyritykseen, ei siis voida soveltaa tilanteessa, jossa työntekijä on siirretty työskentelemään toiseen yhtiöön konsernin sisällä, kuten tilanne on nyt käsiteltävänä olevassa asiassa.

46. Direktiivin 2001/23 tavoitteen ja järjestelmän kannalta työsuhteiden järjestelytapa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa konsernissa on siis mielestäni ymmärrettävä ikään kuin työnantajayhtiö tekisi konsernin työntekijöiden työsopimukset kaikkien niiden liiketoimintaa harjoittavien yhtiöiden puolesta, joihin työntekijöitä osoitetaan.

47. Näin ollen se, että luovutettuun yhtiöön osoitettujen työntekijöiden työsopimukset on tehty konsernin toisen yhtiön kanssa, ei saa olla esteenä sille, että kyseisistä sopimuksista johtuvat oikeudet ja velvoitteet siirtyvät luovutuksensaajalle. Tämä saa vahvistuksen myös siitä, että käsiteltävänä olevassa asiassa

21 – Ks. määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä 25.6.1991 annettu neuvoston direktiivi 91/383/ETY (EYVL L 206, s. 19) ja vuokratyöstä 19.11.2008 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY (EUVL L 327, s. 9).

työnantajayhtiö irtisanoi luovutetun yhtiön työntekijöiden työsopimukset päättymään luovutuksesta alkaen.

48. Albronista ja Alankomaiden hallituksesta poiketen en usko, että yhteisöjen tuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Allen ym. omaksuma näkemys on ristiriidassa kyseisen arvioinnin kanssa. Tämän näkemyksen seurauksena direktiiviä 2001/23 olisi voitu soveltaa myös Heineken Nederlandiin osoitettuun työntekijään, jos kyseinen yhtiö olisi sen sijaan, että se luovutettiin Albronille, joka on Heineken-konserniin nähden ulkopuolinen yhtiö, luovutettu toiselle kyseisen konsernin liiketoimintaa harjoittavalle yhtiölle. En ymmärrä, miltä osin sen, että kyseistä direktiiviä sovellettaisiin myös tällaisessa esimerkkitapauksessa, pitäisi merkitä, ettei sitä voida soveltaa luovutettaessa yhtiötä sellaiselle yhtiölle, joka ei kuulu mainittuun konserniin. Mahdollisuus soveltaa mainittua direktiiviä näissä kahdessa esimerkkitapauksessa on sitä vastoin yhteensoveltuvaa sen direktiivin tavoitteen kanssa, joka on turvata työntekijöiden oikeudet kaikissa niissä tapauksissa, joissa niiden yritys luovutetaan.

49. Olen lopuksi sitä mieltä, että direktiiviä 2001/23 on sovellettava kyseessä olevassa tilanteessa sen välttämiseksi, etteivät konsernit voi järjestellessään työsuhteitaan Heineken-konsernin tavoin sivuuttaa kyseisen direktiivin soveltamista.

50. On pidettävä mielessä, että kun direktiivissä 2001/23 säädetään, että työsuhteista johtuvat velvoitteet siirtyvät luovutuspäivänä automaattisesti luovutuksensaajalle, sillä asetetaan luovutuksensaajalle rasitteita, jotka vähentävät samassa suhteessa tällaisen toimen taloudellista mielekkyyttä. Jos unionin tuomioistuin katsoo, että direktiiviä 2001/23 ei voida soveltaa kyseessä olevaan tilanteeseen, on olemassa varma riski siitä, että konsernit omaksuvat tämän työsuhteidensa järjestelymallin välttääkseen direktiivin soveltamisen luovutuksen yhteydessä.

51. Direktiivin 2001/23 soveltaminen saatettaisiin siis jättää konsernien harkinnan varaan, mikä olisi ristiriidassa kyseisen direktiivin pakottavuuden ja sillä tavoitellun päämäärän kanssa.

52. Mielestäni myöskään Albronin ja Alankomaiden hallituksen esittämissä muissa vastaväitteissä ei ole mitään päteviä syitä, jotka johtaisivat vastakkaiseen ratkaisuun.

53. Ensinnäkin siltä osin kuin on kyse vaarasta myöntää näin siirretyille työntekijöille kaksinkertainen suoja sekä silloin, kun yhtiö, johon työntekijät on osoitettu, luovutetaan, että silloin, kun työnantajayhtiö luovutetaan, en ymmärrä, miltä osin tämä voisi merkitä todellista ongelmaa, jos oletetaan, että näin voisi tapahtua. Kyseinen mahdollisuus merkitsisi lähtökohtaisesti pikemminkin työntekijöiden suojelua, jos oletetaan, että tämä mahdollisuus on yhteensoveltuva direktiivin 2001/23 kanssa.

54. Huomautan tämän jälkeen siitä oikeudellisen epävarmuuden vaarasta, jota direktiivin 2001/23 soveltaminen kyseessä olevassa tilanteessa saattaisi aiheuttaa, jos tämä ratkaisu ulotettaisiin mahdollisesti koskemaan myös muita tapauksia, joissa työntekijä siirretään työskentelemään toiseen yhtiöön, ettei myöskään sitä voida mielestäni pitää esteenä.

55. Tarkasteltavana olevasta kysymyksestä olen jo huomauttanut, että ratkaisevana arviointiperusteena direktiiviä 2001/23 sovellettaessa on pidettävä työntekijän ja luovutetun taloudellisen yksikön välisen suhteen pysyvyyttä. Käsiteltävänä olevassa asiassa tätä pysyvyyttä ei ole vaikea arvioida, koska kyseinen työntekijä on osoitettu hänen palvelukseen ottamisestaan alkaen pysyvästi luovutettuun yhtiöön. Unionin tuomioistuimen on tarvittaessa täsmennettävä myöhemmin, onko – ja millä edellytyksin – tätä ratkaisua sovellettava myös muihin tilanteisiin, joissa työntekijä siirretään työskentelemään toiseen yhtiöön. Yrityksen luovuttamista koskevan unionin lainsäädännön tulkinnassa on muun muassa täsmennetty kyseisen lainsäädännön soveltamisalaa hyvin erilaisissa tilanteissa, joita kansalliset tuomioistuimet ovat joutuneet käsittelemään. Ehdottamani ratkaisun mahdollinen laajentaminen muihin tilanteisiin ei missään tapauksessa voisi perustella sitä, ettei direktiiviä 2001/23 sovelleta nyt käsiteltävänä olevassa asiassa.

56. On vielä tarkasteltava yhtä seikkaa. Albron on kirjallisissa huomautuksissaan vaatinut, että jos unionin tuomioistuin katsoo, että direktiiviä 2001/23 sovelletaan kyseessä olevaan tilanteeseen, se rajaa tuomionsa taannehtivan vaikutuksen koskemaan siinä vireillä olevia asioita.

57. Se väittää, että HNB:tä ja muita luovutuksen toteuttaneita yrityksiä vastaan esitettyjen vaatimusten määrä on ”huomattava” ja että HNB on jo maksanut lähtökorvauksen työntekijöille, jotka ovat siirtyneet Albronin palvelukseen. Se toteaa myös, että taloudelliset toimijat saattoivat oikeuskäytännön perusteella luottaa perustellusti siihen, että direktiivin 2001/23 soveltaminen oli riippuvainen työsopimuksen tekemisestä luovuttajan kanssa.

58. Mielestäni kyseistä vaatimusta ei voida hyväksyä. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan näet unionin tuomioistuin voi ainoastaan poikkeustapauksissa ryhtyä unionin oikeusjärjestykseen olennaisesti kuuluvaa yleistä oikeusvarmuuden periaatetta soveltaen rajoittamaan asianomaisten henkilöiden mahdollisuutta vedota säännökseen tai määräykseen, jota unionin tuomioistuin on tulkinnut, vilpittömässä mielessä perustettujen oikeussuhteiden pätevyyden kyseenalaistamiseksi. [22] Tällainen rajoittaminen on etenkin mahdollista ainoastaan, jos osoitetaan, että unionin tuomioistuimen antaman tuomion taannehtiva vaikutus saattaisi aiheuttaa vakavia taloudellisia seurauksia. [23]

59. Albronin väitteitä ei ole tuettu millään sellaisella seikalla, joka on omiaan osoittamaan tällaisen vaaran olevan olemassa. Sillä, että HNB on jo maksanut lähtökorvauksen työntekijöille, jotka ovat siirtyneet Albronin

22 – Asia C-292/04, Meilicke ym., tuomio 6.3.2007 (Kok., s. I-1835, 35 kohta).

23 – Asia C-209/03, Bidar, tuomio 15.3.2005 (Kok., s. I-2119, 69 kohta).

palvelukseen, ei missään tapauksessa ole merkitystä.

60. Näiden seikkojen perusteella ehdotan siis unionin tuomioistuimen katsovan, että direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että kyseistä säännöstä sovelletaan konserniin kuuluvan yhtiön luovutuksen yhteydessä silloin, kun kyseiseen yhtiöön pysyvällä tavalla osoitetut työntekijät ovat muodollisesti olleet konsernin toisen yhtiön palveluksessa.

## IV Ratkaisuehdotus

61. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että Gerechtshof te Amsterdamin esittämiin kysymyksiin vastataan seuraavalla tavalla:

Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/23/EY 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että kyseistä säännöstä sovelletaan konserniin kuuluvan yhtiön luovutuksen yhteydessä silloin, kun kyseiseen yhtiöön pysyvällä tavalla osoitetut työntekijät ovat muodollisesti olleet konsernin toisen yhtiön palveluksessa.