UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

21 päivänä lokakuuta 2010 *

Asiassa C-242/09,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Gerechtshof te Amsterdam (Alankomaat) on esittänyt 30.6.2009 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 3.7.2009, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Albron Catering BV

vastaan

FNV Bondgenoten ja

John Roest,

* Oikeudenkäyntikieli: hollanti.

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja K. Lenaerts sekä tuomarit D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis ja J. Malenovský (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: Y. Bot,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 6.5.2010 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Albron Catering BV, edustajinaan advocaat P. Kuypers ja advocaat P. M. Klinckhamers,

– FNV Bondgenoten ja M. Roest, edustajinaan advocaat E. Unger ja oikeudellinen neuvonantaja P. Kruijff,

– Alankomaiden hallitus, asiamiehinään C. Wissels, M. Noort ja Y. de Vries,

– Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja W. Wils,

kuultuaan julkisasiamiehen 3.6.2010 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee 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 (EYVL L 82, s. 16) 3 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä ennakkoratkaisupyyntö on esitetty oikeudenkäynnissä, jossa kantajana on Albron Catering BV (jäljempänä Albron) ja vastaajana FNV Bondgenoten (jäljempänä FNV) ja Roest, sen määrittämiseksi, onko tilanteessa, jossa yksi konserniin kuuluva oikeudellinen yksikkö toimii keskitetysti työnantajana ja osoittaa työntekijänsä työskentelemään tähän konserniin kuuluvien eri yhtiöiden palvelukseen, erään kyseiseen konserniin kuuluvan yhtiön toiminnan luovuttamisen tämän ryhmän ulkopuoliselle yhtiölle eli Albronille, katsottava kuuluvan direktiivillä 2001/23 käyttöönotettujen, työntekijöiden suojaa koskevien sääntöjen alaan.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

3 Direktiivillä 2001/23 kodifioitiin työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14.2.1977 annettu neuvoston direktiivi 77/187/ETY (EYVL L 61, s. 26), sellaisena kuin se oli muutettuna 29.6.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/50/EY (EYVL L 201, s. 88).

4 Direktiivin 2001/23 johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa todetaan, että ”on tarpeen huolehtia työntekijöiden suojasta sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa turvataan, kun työnantaja vaihtuu”.

5 Direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdassa säädetään seuraavaa:

”a) Tätä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta.

b) Jollei a alakohdasta ja tämän artiklan jäljempänä olevista säännöksistä muuta johdu, tässä direktiivissä tarkoitettuna luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan

pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta.”

6 Direktiivin 2001/23 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä 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.

2. Tällä direktiivillä ei ole vaikutusta kansalliseen lainsäädäntöön työsopimuksen tai työsuhteen määritelmän osalta.

_ _”

7 Direktiivin 2001/23 3 artiklan 1–3 kohdassa 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.”

Kansallinen säännöstö

8 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.”

9 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.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

10 Heineken International on alankomaalainen oluenvalmistajayhtiöiden konserni. Heineken-konsernissa koko henkilöstö on Heineken Nederlands Beheer BV:n palveluksessa (jäljempänä HNB). HNB toimii siten keskitetysti työnantajana ja siirtää henkilöstön työskentelemään Heineken-konsernin liiketoimintaa harjoittavien eri yhtiöiden palvelukseen Alankomaissa.

11 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 (jäljempänä Heineken Nederland), joka 1.3.2005 saakka huolehti catering-palveluiden tarjoamisesta Heineken-konsernin työntekijöille eri toimipaikoissa. Kyseisen siirron yhteydessä sovellettiin HNB:ssä tehtyä työehtosopimusta.

12 Roest on jäsen FNV:ssä, joka on ammattiyhdistys, jonka tarkoituksena on muun muassa valvoa jäsentensä etuja työ- ja palkkaehtojen osalta erityisesti työehtosopimuksia tekemällä.

13 Heineken Nederland luovutti sopimuksella catering-toimintansa Albronille 1.3.2005 alkaen.

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

15 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 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.

16 FNV ja Roest vaativat myös, että Albron määrätään 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 Albron määrätään maksamaan lainmukainen 50 prosentin suuruinen korotus sekä laillinen korko velan syntymispäivästä lähtien. FNV ja Roest vaativat lopuksi, että Albron velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

17 Kantonrechter hyväksyi 15.3.2006 antamallaan tuomiolla nämä vaatimukset lukuun ottamatta 50 prosentin suuruista lainmukaista korotusta.

18 Albron haki kyseiseen tuomioon muutosta Gerechtshof te Amsterdamissa (Amsterdamin muutoksenhakutuomioistuin).

19 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 [2001/23] 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?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Asiakysymys

20 Kahdella kysymyksellään, joita on tarkasteltava yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään, voidaanko tilanteessa, jossa konserniin kuuluva

yritys luovutetaan direktiivissä 2001/23 tarkoitetulla tavalla tähän konserniin kuulumattomalle yritykselle, kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuksi luovuttajaksi katsoa myös konserniin kuuluva yritys, jonka palveluksessa työntekijät työskentelivät pysyvästi ilman, että he olisivat kuitenkaan tehneet työsopimusta tämän yrityksen kanssa (jäljempänä työnantaja, joka ei ole tehnyt työsopimusta), kun kyseessä olevat työntekijät olivat tehneet työsopimuksen tähän konserniin kuuluvan toisen yrityksen kanssa (jäljempänä työsopimuksen tehnyt työnantaja).

21 Aluksi on todettava, että direktiivin 2001/23 2 artiklan 1 kohdan a alakohdan sanamuodosta ilmenee, että luovuttaja on henkilö, joka kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen seurauksena lakkaa olemasta työnantaja.

22 Pääasian tosiseikoista ilmenee selvästi, että työnantaja, joka ei ole tehnyt työsopimusta, on lakannut luovutetun toiminnan luovutuksen seurauksena olemasta työnantaja, joka ei ole tehnyt työsopimusta. Näin ollen ei ole suljettu pois, että sitä voitaisiin pitää direktiivin 2001/23 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuna luovuttajana.

23 Kuten direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, tällä direktiivillä työntekijöille työnantajan vaihtuessa myönnettävä suoja koskee luovuttajan oikeuksia ja velvoitteita, jotka johtuvat yrityksen luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, jolloin työsopimuksen tai työsuhteen voimassaoloa on tämän direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaan arvioitava kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

24 Sen seurauksena, että direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdassa edellytetään joko luovutuksen tapahtuessa voimassa olevaa työsopimusta tai vaihtoehtoisesti ja siis

samanarvoisesti tuolloin voimassa olevaa työsuhdetta, on todettava, että unionin lainsäätäjän mielessä sopimussuhdetta luovuttajaan ei kaikissa olosuhteissa edellytetä, jotta työntekijät voivat saada direktiivissä 2001/23 myönnettyä suojaa.

25 Sen sijaan direktiivistä 2001/23 ei ilmene, että työsopimuksen ja työsuhteen välinen suhde olisi toissijaisuussuhde ja että näin ollen usean työnantajan tilanteessa työsopimuksen tehnyt työnantaja olisi järjestelmällisesti asetettava etusijalle.

26 Pääasian tilanteen kaltaisessa tilanteessa direktiivin 2001/23 vastaista ei siten ole se, että myös työnantajaa, joka ei ole tehnyt työsopimusta ja jonka palveluksessa työntekijät työskentelevät pysyvästi, voidaan pitää direktiivissä 2001/23 tarkoitettuna luovuttajana.

27 Direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdan b alakohdan säännöksistä ilmenee, että kyseisessä direktiivissä tarkoitettuna luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta.

28 Näin ollen direktiivissä 2001/23 tarkoitettu yrityksen luovutus edellyttää muun muassa sen luonnollisen henkilön tai oikeushenkilön vaihtumista, joka vastaa luovutetun yksikön taloudellisesta toiminnasta ja joka tämän nojalla tämän yksikön työntekijöiden työnantajana on työsuhteessa näiden työntekijöiden kanssa ja näin mahdollisesti huolimatta siitä, ettei se ole sopimussuhteessa kyseisten työntekijöiden kanssa.

29 Tästä seuraa, että työsopimuksen tehneen työnantajan, joka ei kuitenkaan vastaa luovutetun taloudellisen yksikön taloudellisesta toiminnasta, asemaa ei luovuttajan henkilöä määritettäessä voida järjestelmällisesti asettaa etusijalle kyseisestä toiminnasta vastaavan työnantajan, joka ei ole tehnyt työsopimusta, asemaan nähden.

30 Tätä arviota tukee direktiivin 2001/23 kolmas perustelukappale, jossa korostetaan tarvetta huolehtia työntekijöiden suojasta, kun ”työnantaja” (ondernehmer) vaihtuu. Tällä käsitteellä voidaan nimittäin pääasian tilanteen kaltaisessa tilanteessa kuvata luovutetun toiminnan harjoittamisesta vastaavaa työnantajaa, joka ei ole tehnyt työsopimusta.

31 Näissä olosuhteissa on todettava, että jos konsernissa on kaksi työnantajaa, joista yksi on sopimussuhteessa tämän konsernin työntekijöihin ja toinen on heihin nähden muussa kuin sopimussuhteessa, direktiivissä 2001/23 tarkoitetuksi luovuttajaksi voidaan katsoa myös luovutetun yksikön taloudellisesta toiminnasta vastaava työnantaja, joka tämän nojalla on työsuhteessa tämän yksikön työntekijöiden kanssa huolimatta siitä, ettei se ole sopimussuhteessa kyseisten työntekijöiden kanssa.

32 Näin ollen esitettyihin kysymyksiin on vastattava, että tilanteessa, jossa konserniin kuuluva yritys luovutetaan direktiivissä 2001/23 tarkoitetulla tavalla tähän konserniin kuulumattomalle yritykselle, kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuksi luovuttajaksi voidaan katsoa myös konserniin kuuluva yritys, jonka palveluksessa työntekijät työskentelivät pysyvästi ilman, että he olisivat kuitenkaan tehneet työsopimusta tämän yrityksen kanssa, vaikka konserniin kuuluu sellainen yritys, jonka kanssa kyseiset työntekijät olivat tehneet työsopimuksen.

Tämän tuomion ajalliset vaikutukset

33 Huomautuksissaan Albron otti esiin unionin tuomioistuimen mahdollisuuden rajoittaa ajallisesti tämän tuomion vaikutuksia sen käsiteltävinä oleviin asioihin, jos tämä toteaa pääasiassa kyseessä olevan tilanteen kaltaisen tilanteen kuuluvan direktiivin 2001/23 alaan.

34 Vaatimuksensa tueksi Albron väittää ensinnäkin, 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 toiseksi, että taloudelliset toimijat saattoivat unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella luottaa perustellusti siihen, että direktiivin 2001/23 soveltaminen on riippuvainen työsopimuksen tekemisestä luovuttajan kanssa.

35 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tulkinnalla, jonka unionin tuomioistuin SEUT 267 artiklassa sille annettua toimivaltaa käyttäen antaa unionin oikeussäännölle, selvennetään ja täsmennetään kyseisen oikeussäännön merkitystä ja ulottuvuutta niin, että unionin tuomioistuimen tulkinnasta ilmenee, miten tätä oikeussääntöä täytyy tai olisi täytynyt tulkita ja soveltaa sen voimaantulosta lähtien. Tästä seuraa, että tuomioistuimet siis voivat ja niiden täytyy soveltaa näin tulkittua sääntöä myös oikeussuhteisiin, jotka ovat syntyneet ja jotka on perustettu ennen tulkintapyyntöä koskevaa tuomiota, jos edellytykset kyseisen oikeussäännön soveltamista koskevan asian käsittelylle toimivaltaisissa tuomioistuimissa muuten täyttyvät (ks. mm. asia 24/86, Blaizot ym., tuomio 2.2.1988, Kok., s. 379, Kok. Ep. IX, s. 339, 27 kohta; asia C-415/93, Bosman, tuomio 15.12.1995, Kok., s. I-4921, 141 kohta ja asia C-402/03, Skov ja Bilka, tuomio 10.1.2006, Kok., s. I-199, 50 kohta).

36 Näin ollen ainoastaan poikkeustapauksissa unionin tuomioistuin voi unionin oikeusjärjestykseen kuuluvaa yleistä oikeusvarmuuden periaatetta soveltaen rajoittaa

kaikkien asianomaisten henkilöiden mahdollisuutta vedota sen tulkitsemaan oikeussääntöön vilpittömässä mielessä perustettujen oikeussuhteiden pätevyyden kyseenalaistamiseksi. Jotta tällainen rajoittava päätös voitaisiin tehdä, kahden olennaisen edellytyksen, eli asianomaisten vilpittömän mielen ja vakavien vaikeuksien vaaran, on täytyttävä (ks. asia C-313/05, Brzeziński, tuomio 18.1.2007, Kok., s. I-513, 56 kohta ja asia C-73/08, Bressol ym., tuomio 13.4.2010, Kok., s. I-2735, 91 kohta).

37 Unionin tuomioistuin on tullut tällaiseen tulokseen vain hyvin täsmällisesti määritetyissä olosuhteissa erityisesti, kun vaarana olivat vakavat taloudelliset seuraukset, jotka aiheutuivat erityisesti vilpittömässä mielessä perustettujen sellaisten oikeussuhteiden lukuisuudesta, jotka perustuivat pätevästi voimassa olevana pidettyyn säännöstöön, ja kun oli ilmeistä, että objektiivinen ja huomattava epävarmuus – johon oli mahdollisesti myötävaikuttanut myös muiden jäsenvaltioiden tai komission toiminta – unionin säännösten ulottuvuudesta oli saanut yksityiset ja kansalliset viranomaiset toimimaan unionin säännösten vastaisesti (ks. mm. asia C-423/04, Richards, tuomio 27.4.2006, Kok., s. I-3585, 42 kohta ja em. asia Brzeziński, tuomion 57 kohta).

38 On todettava, että pääasiassa Albron ei ole esittänyt unionin tuomioistuimelle mitään konkreettista seikkaa, joka olisi omiaan osoittamaan sellaisten vakavien vaikeuksien vaaran olevan olemassa, jotka liittyvät lukuisten kanteiden mahdolliseen nostamiseen HNB:tä ja muita luovutuksen toteuttaneita yrityksiä vastaan tämän tuomion antamisen vuoksi. Lisäksi on todettava, kuten julkisasiamies on huomauttanut ratkaisuehdotuksensa 59 kohdassa, että sillä, että HNB on jo maksanut lähtökorvauksen työntekijöille, jotka ovat siirtyneet Albronin palvelukseen, ei missään tapauksessa ole merkitystä.

39 Näin ollen ei ole tarpeen tutkia, täyttyykö asianomaisten vilpitöntä mieltä koskeva edellytys.

40 Näin ollen tämän tuomion ajallisia vaikutuksia ei ole rajoitettava.

Oikeudenkäyntikulut

41 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Tilanteessa, jossa konserniin kuuluva yritys luovutetaan työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annetussa neuvoston direktiivissä 2001/23/EY tarkoitetulla tavalla tähän konserniin kuulumattomalle yritykselle, kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuksi luovuttajaksi voidaan katsoa myös konserniin kuuluva yritys, jonka palveluksessa työntekijät työskentelivät pysyvästi ilman, että he olisivat kuitenkaan tehneet työsopimusta tämän yrityksen kanssa, vaikka konserniin kuuluu sellainen yritys, jonka kanssa kyseiset työntekijät olivat tehneet työsopimuksen.

Allekirjoitukset