YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)
14 päivänä marraskuuta 1996 *

Asiassa C-305/94,

jonka Tribunal du travail de Bruxelles on saattanut EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Claude Rotsart de Hertaing

vastaan

J. Benoidt SA, selvitystilassa

ja

IGC Housing Service SA,

ennakkoratkaisun työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY (EYVL L 61, s. 26) tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja G. F. Mancini (esittelevä tuomari) sekä tuomarit J. L. Murray ja G. Hirsch,

julkisasiamies: C. O. Lenz,
kirjaaja: R. Grass,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille on esittänyt

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään oikeudellisen yksikön virkamies Marie Wolfcarius ja saman yksikön palveluksessa oleva kansallinen virkamies Horstpeter Krepper,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan julkisasiamiehen 4.7.1996 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Tribunal du travail de Bruxelles on 7.11.1994 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 18.11.1994, esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle EY:n perustamissopimuksen 177 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY (EYVL L 61, s. 26, jäljempänä direktiivi) tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty väärin perustein tapahtuneen irtisanomisen perusteella maksettavia korvauksia ja muita korvauksia koskevan oikeudenkäynnin yhteydessä, jossa vastapuolina ovat toisaalta Rotsart de Hertaing ja toisaalta selvitystilassa oleva yritys J. Benoidt SA ja IGC Housing Service SA.

3 Kuten direktiivin toisessa perustelukappaleessa todetaan, direktiivin tarkoituksena on "huolehtia työntekijöiden suojasta sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa turvataan, kun työnantaja vaihtuu".

4 Tätä varten direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään siitä, että luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuivat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta, siirtyvät luovutuksensaajalle. Toisen alakohdan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja on luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan ohella edelleen vastuussa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksista. Saman artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, että luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava kollektiivisen sopimuksen määräyksiä ja ehtoja kollektiivisen sopimuksen mukaan luovuttajaan sovelletuin edellytyksin, kunnes kollektiivinen sopimus lakkaa olemasta voimassa taikka uusi kollektiivinen sopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa.

5 Direktiivin 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan yrityksen tai liikkeen taikka 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.

6 Direktiivi on saatettu Belgiassa voimaan 7.6.1985 tehdyllä työehtosopimuksella nro 32 a, joka koskee työntekijöiden oikeuksien säilyttämistä työnantajan vaihtuessa yrityksen sopimukseen perustuvan luovutuksen vuoksi ja jossa määrätään siirtyneiden työntekijöiden oikeuksista yrityksen varojen luovutustapauksessa konkurssin tai akordin jälkeen; sopimuksesta tehtiin velvoittava 25.7.1985 annetulla kuninkaan asetuksella (Moniteur belge, 9.8.1985, s. 11527), ja sitä muutettiin erityisesti työehtosopimuksella nro 32 c.

7 Rotsart de Hertaing oli Housing Service SA:n palveluksessa vuodesta 1987 lähtien ja riita-asiaan liittyvien tosiseikkojen tapahtuma-aikana hän oli vastaanottotehtävissä.

8 Housing Service SA muutti 19.11.1993 nimensä J. Benoidt SA:ksi (jäljempänä Benoidt) ja se asetettiin selvitystilaan. Äskettäin perustettu ja samoihin toimitiloihin sijoittautunut IGC Housing Service SA -yhtiö (jäljempänä IGC Housing Service) jatkoi sen toimintaa.

9 Benoidt irtisanoi 23.11.1993 kirjatulla kirjeellä Rotsart de Hertaingin työsopimuksen päättyväksi kuuden kuukauden irtisanomisajan jälkeen, joka alkoi 1.12.1993, ja ilmoitti hänelle, että hänet oli vapautettu tekemästä irtisanomisilmoitusta kunnes toisin ilmoitettaisiin. Benoidt ilmoitti 29.11.1993 päivätyllä kirjeellä Rotsart de

Hertaingille, että tämän oli annettava irtisanomisilmoituksensa ja valmisteltava irtisanomisajan kuluessa muutto yhtiöstä.

10 Rotsart de Hertaing vastusti ammattiliittonsa välityksellä tätä yksipuolista sopimuksen muutosta ja vaati yhtiötä ottamaan hänet takaisin tehtäviinsä viimeistään 17.12.1993 lähtien. Rotsart de Hertaingille ilmoitettiin 22.12.1993 kirjatulla kirjeellä, että kyseisen yhtiön selvitysmies purki tästä päivästä lukien hänen työsopimuksensa vakavan virheen vuoksi. Benoidt tarkensi 27.12.1993 päivätyllä kirjeellä sen vakavan syyn, jonka perusteella työsopimus oli purettu. Kansallisen tuomioistuimen mukaan Benoidt oli purkanut Rotsart de Hertaingin työsopimuksen 22.12.1993.

11 Rotsart de Hertaing nosti 21.1.1994 kanteen Tribunal du travail de Bruxellesissa, jotta Benoidt ja IGC Housing Service velvoitettaisiin maksamaan irtisanomisaikaa koskevia korvauksia, korvauksia väärin perustein tapahtuneesta työsopimuksen purkamisesta, vuoden 1993 kolmannentoista kuukauden palkka, saamatta jääneet lomarahat ja perusteettomasti pidätetty palkka lainmukaisine korkoineen. Benoidt nosti vastakanteen, jotta Rotsart de Hertaing velvoitettaisiin maksamaan vahingonkorvausta. Tämä vaatimus ei sisältynyt lisävaatimusten perusteluihin eikä suullisiin lausumiin.

12 Kansallinen tuomioistuin tutki Rotsart de Hertaingin Benoidtia vastaan nostaman kanteen ja totesi sen perustelluksi siitä syystä, että vastaaja ei ollut osoittanut, että lainmukaisessa määräajassa ilmoitettu vakava virhe olisi tehty vilpillisessä mielessä tai että sen vuoksi olisi ollut mahdotonta jatkaa asianosaisten välistä työsuhdetta.

Kansallinen tuomioistuin velvoitti näin ollen Benoidtin maksamaan Rotsart de Hertaingille 535 378 Belgian frangia (BEF) vahingonkorvauksena irtisanomisesta ja 64 412 BEF vuoden 1993 13:ntena palkkana lainmukaisine korkoineen.

13 Kansallinen tuomioistuin totesi IGC Housing Servicen velvoittamisesta yhteisvastuulliseen korvausvastuuseen toisaalta, että kyseessä oli direktiivissä ja työehtosopimuksessa nro 32 a tarkoitettu sopimukseen perustuva yrityksen luovutus ja toisaalta, että Rotsart de Hertaingin työsopimusta ei ollut siirretty. IGC Housing Service on todennut, ettei se ollut koskaan ollut Rotsart de Hertaingin työnantaja, kun taas Benoidt ilmoitti olleensa Rotsart de Hertaingin ainoa työnantaja työsopimuksen irtisanomiseen asti.

14 Edellä mainitut seikat huomioon ottaen Tribunal du travail de Bruxelles päätti lykätä ratkaisun antamista ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1. Onko direktiivin 77/187/ETY 3 artikla ymmärrettävä niin, että kaikki luovutushetkellä voimassa olevat työsopimukset, jotka koskevat luovutetussa yrityksessä työskentelevää henkilökuntaa, siirtyvät luovutuksen perusteella luovuttajalta luovutuksensaajalle ilman, että luovuttajalla tai luovutuksensaajalla olisi valintamahdollisuus?

2. Jos vastaus on myöntävä,

— siirtyykö henkilökunta enemmittä toimitta huolimatta siitä, että luovutuksensaaja kieltäytyy täyttämästä velvollisuuttaan?

— siirtyykö henkilökunta yrityksen luovutushetkellä vai voidaanko sen siirtyminen lykätä luovuttajan tai luovutuksensaajan valinnan mukaan myöhempään ajankohtaan?"

Luovutuspäivänä voimassa olleiden työsopimusten siirtyminen

15 Kansallinen tuomioistuin haluaa ensimmäisellä kysymyksellään ja toisen kysymyksensä ensimmäisellä osalla pääasiallisesti tietää, onko direktiivin 3 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että luovuttajan ja luovutetussa yrityksessä työskentelevien työntekijöiden välillä yrityksen luovuttamispäivänä voimassa olevat työsopimukset ja työsuhteet siirtyvät luovuttajalta luovutuksensaajalle enemmittä toimitta ainoastaan yrityksen luovutuksen perusteella luovuttajan tai luovutuksensaajan päinvastaisesta tahdosta huolimatta ja siitä huolimatta, että viimeksi mainittu kieltäytyy täyttämästä velvoitteitaan.

16 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on toistuvasti todennut (ks. erityisesti asiat 144/87 ja 145/87, Berg ja Busschers, tuomio 5.5.1988, Kok. 1988, s. 2559, 12 kohta), direktiivin tarkoituksena on turvata työntekijöiden oikeudet työnantajan vaihtuessa ja tehdä mahdolliseksi se, että he voivat jäädä uuden työnantajan palvelukseen samoin ehdoin kuin joista luovuttajan kanssa oli sovittu.

17 On myös vakiintuneen oikeuskäytännön mukaista (ks. asia 324/86, Daddy's Dance Hall, tuomio 10.2.1988, Kok. 1988, s. 739, 14 kohta), että direktiivin säännöksiä ja erityisesti yrityksen luovutuksen perusteella tapahtuvaa irtisanomista koskevia työntekijöiden suojeluun liittyviä säännöksiä on pidettävä pakottavina niin, että niistä ei ole mahdollista poiketa työntekijöiden vahingoksi.

18 Tästä seuraa, että yrityksen luovuttamistapauksessa luovutettavan yrityksen henkilökunnan työsopimuksia tai työsuhteita ei jatketa luovuttajan kanssa, vaan ne siirtyvät enemmittä toimitta luovutuksensaajalle (asia C-362/89, d'Urso ym., tuomio

25.7.1991, Kok. 1991, s. I-4105, 12 kohta). Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että luovuttajan ja luovutettavan yrityksen työntekijöiden välillä yrityksen luovutuspäivänä voimassa olevat työsopimukset ja työsuhteet siirtyvät enemmittä toimitta luovuttajalta luovutuksensaajalle pelkästään yrityksen luovutuksen perusteella (saman tuomion 20 kohta).

19 On kuitenkin täsmennettävä, että direktiivin 3 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mukaan työsuhteiden siirtyminen luovutuksensaajalle ei estä jäsenvaltioita säätämästä luovuttajan ja luovutuksensaajan yhteisestä vastuusta (ks. tästä asia Berg ja Busschers, tuomion 11 ja 13 kohta).

20 Kansallisen tuomioistuimen ilmaisemat epäilyt huomioon ottaen on lisättävä, että direktiivissä säädetyn suojelun velvoittavan luonteen perusteella ja sen uhan vuoksi, että työntekijöiden tällainen suojelu lakkaa, työsopimusten siirtymistä ei voida tehdä riippuvaksi luovuttajan tai luovutuksensaajan tahdosta ja että erityisesti luovutuksensaaja ei voi vastustaa tätä kieltäytymällä velvollisuuksiensa noudattamisesta.

21 Ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen ja toisen kysymyksen ensimmäiseen osaan on siis vastattava, että direktiivin 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava niin, että luovuttajan ja luovutetun yrityksen työntekijöiden välillä yrityksen luovutuspäivänä voimassa olevat työsopimukset ja työsuhteet siirtyvät enemmittä toimitta luovuttajalta luovutuksensaajalle pelkästään yrityksen luovutuksen perusteella huolimatta luovuttajan tai luovutuksensaajan päinvastaisesta tahdosta ja viimeksi mainitun kieltäytymisestä täyttää velvoitteitaan.

Työsopimuksen ja työsuhteen siirtymispäivä

22 Kansallinen tuomioistuin kysyy toisen kysymyksensä toisessa osassa, tapahtuuko työsopimusten ja työsuhteiden siirtyminen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan

perusteella välttämättä yrityksen luovutuspäivänä vai voidaanko työsopimukset ja työsuhteet siirtää luovuttajan tai luovutuksensaajan vaatimuksesta toiseen päivään.

23 Tältä osin on huomattava ensinnäkin, että direktiivin sanamuodostakin ilmenee, että työsopimus ja työsuhde siirtyvät päivänä, jona yritys luovutetaan. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus säätää, että luovuttaja on luovutuksensaajan ohella edelleen vastuussa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksista. Tällainen sääntö merkitsee sitä, että kyseiset velvollisuudet joka tapauksessa siirtyvät luovutuksensaajalle luovutuspäivänä.

24 Toiseksi yhteisöjen tuomioistuin on katsonut edellä mainitussa asiassa Berg ja Busschers antamassaan tuomiossa, että 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava niin, että luovuttaja on luovutuspäivän jälkeen periaatteessa vapaa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksistaan pelkästään luovutuksen perusteella. Direktiivillä tavoitellun työntekijöiden suojelun vuoksi tällainen vaikutus voi syntyä vain, jos kyseessä olevat velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle luovutuspäivänä.

25 Kolmanneksi, jos luovuttajalle tai luovutuksensaajalle annettaisiin mahdollisuus valita päivä, jolloin työsopimus tai työsuhde siirtyy, se merkitsisi sen myöntämistä, että työnantajat voivat poiketa ainakin väliaikaisesti direktiivin säännöksistä. Edellä 17 kohdassa mainitun vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan nämä säännökset ovat kuitenkin pakottavia.

26 Toisen ennakkoratkaisukysymyksen toiseen osaan on siis vastattava, että työsopimusten ja työsuhteiden siirtyminen tapahtuu direktiivin 3 artiklan 1 kohdan perusteella yrityksen luovutuspäivänä eikä sitä voida siirtää toiseen päivään luovuttajan tai luovutuksensaajan vaatimuksesta.

Oikeudenkäyntikulut

27 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneelle Euroopan yhteisöjen komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto)

on ratkaissut Tribunal du travail de Bruxellesin 7.11.1994 tekemällään päätöksellä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun neuvoston

direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava niin, että luovuttajan ja luovutetun yrityksen työntekijöiden välillä yrityksen luovutuspäivänä voimassa olevat työsopimukset ja työsuhteet siirtyvät enemmittä toimitta luovuttajalta luovutuksensaajalle pelkästään yrityksen luovutuksen perusteella huolimatta luovuttajan tai luovutuksensaajan päinvastaisesta tahdonilmaisusta ja viimeksi mainitun kieltäytymisestä noudattaa velvollisuuksiaan.

2) Työsopimuksen ja työsuhteen siirtyminen tapahtuu direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 1 kohdan perusteella yrityksen luovutuspäivänä eikä sitä voida siirtää toiseen päivään luovuttajan tai luovutuksensaajan vaatimuksesta.

Mancini Murray Hirsch

Julistettiin Luxemburgissa 14 päivänä marraskuuta 1996.

R. Grass

kirjaaja

G. F. Mancini

toisen jaoston puheenjohtaja