JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

PAOLO MENGOZZI

21 päivänä tammikuuta 2009 [1]

I Johdanto

1. Tässä menettelyssä yhteisöjen tuomioistuimella on tilaisuus selventää eräitä joukkovähentämistä koskevaan yhteisön lainsäädäntöön liittyviä näkökohtia. Erityisesti se pääasiallinen kysymys, joka on ratkaistava, edellyttää sen määrittämistä, annetaanko direktiivissä 98/59/EY oikeuksia suoraan työntekijöille ja – jos tähän vastataan myöntävästi – ovatko nämä oikeudet yksilökohtaisia vai kollektiivisia. On lisäksi selvitettävä, onko edellä mainitun direktiivin mukaan sallittua, että kansallisessa oikeussäännössä rajoitetaan oikeutta nostaa kanne joukkovähentämisestä siinä tapauksessa, että jotakin direktiivin säännöstä rikotaan. Lopuksi on myös tarpeen tarkastella niitä mahdollisia rajoja, jotka voivat kyseessä olevalla alalla seurata suoraan yhteisön oikeuden yleisistä periaatteista ja erityisesti oikeudesta tehokkaaseen oikeussuojaan.

2. Tilaisuuden näiden selvennysten esittämiseen on antanut Cour du travail de Liège, joka on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle eräitä ennakkoratkaisukysymyksiä, kun sen ratkaistavaksi on tullut joukkovähentämisen kohteena olevien työntekijöiden nostamia kanteita.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön oikeus*

3. Nyt käsiteltävänä olevan asian kohteena oleva yhteisön lainsäädäntö sisältyy työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annettuun neuvoston direktiiviin 98/59/EY [2] (jäljempänä direktiivi).

4. Direktiivin ensimmäisessä ja toisessa perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(1) selkeyden ja järkeistämisen takia olisi kodifioitava työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden

1 – Alkuperäinen kieli: italia.

2 – EYVL L 255, s. 16.

lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY,

(2) on tärkeätä antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteissa ja samalla ottaa huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve yhteisössä[.]”

5. Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimuksen pääsemiseksi.

2. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että työntekijöiden edustajat voivat käyttää asiantuntija-apua kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

3. Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa:

a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja

b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:

i) suunnitellun vähentämisen syyt;

ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;

iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;

iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa;

v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta;

vi) laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki muut mahdolliset korvaukset vähentämisistä, paitsi ne korvaukset, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä.

Työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot.

– – ”

6. Direktiivin 3–6 artiklassa säädetään seuraavaa:

”3 artikla

1. Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

– –

2. Työnantajan on toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta.

Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdolliset huomautuksensa toimivaltaiselle viranomaiselle.

4 artikla

1. Suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei

saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.

Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet lyhentää edellisessä alakohdassa mainittua aikaa.

– –

5 artikla

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.

6 artikla

Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelytavat sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan.”

B *Kansallinen oikeus*

7. Direktiivin 75/129 (ja näin ollen direktiivin 98/59) säännökset on Belgiassa saatettu osaksi kansallista oikeutta 2.10.1974 tehdyllä työehtosopimuksella nro 24, joka vahvistettiin yleissitovaksi 21.1.1976 tehdyllä kuninkaan päätöksellä (jäljempänä työehtosopimus nro 24). Työehtosopimuksen nro 24 6 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on tiedotettava siitä etukäteen työntekijöiden edustajille ja aloitettava neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa; tiedot on annettava yritysneuvostossa tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnalle – –.

Jollei yritysneuvostoa tai luottamusmiesten valtuuskuntaa ole, tiedot on annettava henkilöstölle tai sen edustajille.

Neuvotteluissa on käsiteltävä mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai sen kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

Tässä tarkoituksessa työnantajan on neuvottelujen kuluessa annettava työntekijöiden edustajille kaikki tarvittavat tiedot ja aina ilmoitettava heille kirjallisesti suunnitellun vähentämisen syyt, suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät, tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat, sekä laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki ne mahdolliset korvaukset vähentämisistä, joita ei vahvistettu lainsäädännössä tai työehtosopimuksessa, ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa, jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus esittää huomautuksia ja ehdotuksia niin, että nämä voidaan ottaa huomioon.”

8. Muista työntekijöitä joukkovähentämistilanteissa suojaavista säännöksistä on Belgiassa säädetty työllisyyttä edistävistä toimenpiteistä 13.2.1998 annetussa laissa, jonka 66–69 §:ssä säädetään seuraavaa:

”66 §

1. Työnantajan, joka harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, on noudatettava joukkovähentämisiä koskevaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyä, siten kuin Conseil national du travail’ssa tehdyssä työehtosopimuksessa määrätään.

Työnantajan on tältä osin täytettävä seuraavat vaatimukset:

1. sen on esitettävä yritysneuvostolle tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnalle tai, jollei sellaista ole, työntekijöille kirjallinen tiedonanto, jossa se ilmoittaa harkitsevansa työntekijöiden joukkovähentämistä;

2. sen on voitava näyttää toteen, että se on suunnitellun työntekijöiden joukkovähentämisen osalta kutsunut koolle yritysneuvoston tai, jollei sellaista ole, pitänyt kokouksen luottamusmiesten valtuuskunnan kanssa tai, jollei sellaista ole, työntekijöiden kanssa;

3. sen on annettava henkilöstöä edustaville yritysneuvoston jäsenille tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnan jäsenille tai, jollei sellaista ole, työntekijöille mahdollisuus esittää kysymyksiä, väitteitä tai vastaehdotuksia suunnitellusta joukkovähentämisestä;

oleville työntekijöille, joiden työsopimus on jo päättynyt nähtävillepanopäivään mennessä.

67 §

4. sen on täytynyt tutustua edellä olevassa 3 alakohdassa tarkoitettuihin kysymyksiin, väitteisiin ja vastaehdotuksiin ja vastata niihin.

Irtisanottu työntekijä voi riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen vain sillä perusteella, että työnantaja ei ole täyttänyt 66 §:n 1 momentin toisessa kohdassa tarkoitettuja vaatimuksia.

Työnantajan on näytettävä toteen, että se on täyttänyt edellisessä kohdassa mainitut vaatimukset.

Irtisanottu työntekijä ei voi enää riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamista, jos henkilöstöä edustavat yritysneuvoston jäsenet tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnan jäsenet tai, jollei sellaista ole, ne työntekijät, joille olisi pitänyt ilmoittaa asiasta ja joita olisi pitänyt kuulla siitä, eivät ole esittäneet työnantajalle vastalauseita yhden tai useamman 66 §:n 1 momentin toisessa kohdassa mainitun vaatimuksen noudattamisen osalta 30 päivän kuluessa 66 §:n 2 momentin toisessa kohdassa tarkoitetusta ilmoituksen nähtävillepanosta.

2. Työnantajan on ilmoitettava suunnitellusta joukkovähentämisestä kuninkaan nimeämälle viranomaiselle. Ilmoituksessa on vahvistettava, että edellä olevan 1 momentin toisessa kohdassa tarkoitetut vaatimukset on täytetty. Kyseisestä ilmoituksesta on toimitettava jäljennös yritysneuvostolle tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnalle samana päivänä, jona se lähetetään ensimmäisessä kohdassa tarkoitetulle viranomaiselle, ja se on pantava nähtäville yrityksessä. Nähtävillepanopäivänä kyseisestä ilmoituksesta on lisäksi lähetettävä kirjattuna kirjeenä jäljennös niille joukkovähentämisen kohteena

Irtisanotun työntekijän on 30 päivän kuluessa irtisanomispäivästään tai siitä päivästä, jona irtisanomiset muuttuivat luonteeltaan joukkovähentämiseksi, ilmoitettava työnantajalle kirjatulla kirjeellä, että hän riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen.

68 §

1. Jos irtisanotun työntekijän, joka riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen, irtisanomisaika on kulumassa tai sen kuluminen ei ole vielä alkanut, irtisanomisajan kuluminen keskeytyy, jos riitautus on perusteltu, 67 §:n 3 momentissa tarkoitetun kirjatun kirjeen lähettämistä seuraavasta kolmannesta työpäivästä lukien.

– –

69 §

1. Jos irtisanotun työntekijän, joka riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen, työsopimus on päättynyt, hänen on 67 §:n kolmannessa momentissa tarkoitetussa kirjatussa kirjeessä pyydettävä lisäksi, että hänet otetaan takaisin työhönsä.

– –”

III Tosiseikat, pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset

9. Pitkässä ennakkoratkaisupyynnössä selvitetään käsiteltävänä olevan riita-asian taustalla olevia tosiseikkoja erittäin yksityiskohtaisesti. Yksityiskohtia kuvailematta asiasta voidaan esittää seuraava yhteenveto.

10. Autonosia valmistava Mono Car Styling -yhtiö (jäljempänä Mono Car) oli vuonna 2004 erittäin vaikeassa tilanteessa, mikä johtui tilausten huomattavasta vähenemisestä. Tässä tilanteessa yhtiö päätti supistaa henkilöstöään toteuttamalla joukkovähentämisen.

11. Yhtiö pääsi tältä osin työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen, jossa vahvistettiin irtisanottavien työntekijöiden määräksi 30 ja määrättiin irtisanottaviin työntekijöihin kohdistuvista erityisistä korvaus- ja tukitoimenpiteistä. Sekä työntekijöiden edustajat että paikalliset työvoimatoimistot tunnustivat, että yhtiö oli noudattanut joukkovähentämisiä koskevan säännöstön mukaisia tiedottamis- ja kuulemismenettelyjä.

12. Pääasia tuli vireille, kun 21 joukkovähentämismenettelyn kohteena ollutta työntekijää nosti yksityisen kanteen. Kanne perustuu

olettamaan, että Mono Car on laiminlyönyt eräät menettelylliset velvoitteet, joista säädetään joukkovähentämisiä koskevassa säännöstössä. Katson, että kansallisessa tuomioistuimessa esitettyjen väitteiden yksityiskohdat voidaan tässä vaiheessa sivuuttaa, koska niillä ei ole suoraa vaikutusta yhteisöjen tuomioistuimen ratkaistavaksi saatettujen kysymysten osalta.

13. On kuitenkin todettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ratkaistavana on valitus, jonka Mono Car on tehnyt, kun alemmassa oikeusasteessa työntekijöille oli määrätty (rahamääräinen) korvaus joukkovähentämismenettelyssä tapahtuneiden sääntöjenvastaisuuksien aiheuttamasta vahingosta.

14. Koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että pääasian ratkaiseminen edellyttää, että ensin vastataan eräisiin kysymyksiin siitä, miten yhteisön oikeutta on tulkittava, se on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko – – direktiivin 98/59 6 artiklaa – – tulkittava siten, että se on esteenä – – 13.2.1998 annetun lain 67 §:n kaltaiselle kansalliselle säännökselle

– siltä osin kuin tässä säädetään, että työntekijä voi riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen vain sillä perusteella, että työnantaja ei ole täyttänyt saman lain 66 §:n 1 momentin toisessa kohdassa tarkoitettuja vaatimuksia,

– ja edellyttäen, että henkilöstöä edustavat yritysneuvoston jäsenet tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnan jäsenet tai, jollei sellaista ole, ne työntekijät, joille olisi pitänyt ilmoittaa asiasta ja joita olisi pitänyt kuulla siitä, ovat esittäneet työnantajalle vastalauseita yhden tai useamman 66 §:n 1 momentin toisessa kohdassa mainitun vaatimuksen noudattamisen osalta 30 päivän kuluessa 66 §:n 2 momentin toisessa kohdassa tarkoitetusta ilmoituksen nähtävillepanosta,

– ja edellyttäen, että irtisanottu työntekijä on [30 päivän kuluessa irtisanomispäivästään] tai siitä päivästä, jona irtisanomiset muuttuivat luonteeltaan joukkovähentämiseksi, ilmoittanut työnantajalle kirjatulla kirjeellä, että hän riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen ja vaatii, että hänet otetaan takaisin työhönsä?

2) Jos – – direktiivin 98/59/EY 6 artiklaa voidaan tulkita niin, että siinä sallitaan, että jäsenvaltio antaa – – 13.2.1998 annetun lain 67 §:n kaltaisen kansallisen säännöksen, siltä osin kuin tässä säädetään, että irtisanottu työntekijä voi riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen vain sillä perusteella, että työnantaja ei ole täyttänyt saman lain 66 §:n 1 momentin toisessa kohdassa tarkoitettuja vaatimuksia, ja edellyttäen, että henkilöstöä edustavat yritysneuvoston jäsenet tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnan jäsenet tai, jollei sellaista ole, ne työntekijät, joille olisi pitänyt ilmoittaa asiasta ja joita olisi pitänyt kuulla siitä, ovat esittäneet työnantajalle vastalauseita yhden tai useamman 66 §:n 1 momentin toisessa kohdassa mainitun vaatimuksen noudattamisen osalta 30 päivän kuluessa 66 §:n 2 momentin toisessa kohdassa tarkoitetusta ilmoituksen nähtävillepanosta, ja edellyttäen, että irtisanottu työntekijä on 30 päivän kuluessa irtisanomispäivästään tai siitä päivästä, jona irtisanomiset muuttuivat luonteeltaan joukkovähentämiseksi, ilmoittanut työnantajalle kirjatulla kirjeellä, että hän riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen ja vaatii, että hänet otetaan takaisin työhönsä,

onko tällainen järjestelmä yhteensoveltuva yksilöiden perusoikeuksien, jotka ovat erottamaton osa yleisiä oikeusperiaatteita, joiden noudattamista yhteisöjen tuomioistuimet valvovat, ja erityisesti ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen 6 artiklan kanssa?

3) Voiko kansallinen tuomioistuin, jonka ratkaistavana on kahden yksityisen oikeussubjektin – tässä tapauksessa työntekijän ja hänen entisen työnantajansa – välinen riita-asia, olla soveltamatta – – 13.2.1998 annetun lain 67 §:n kaltaista kansallista säännöstä, joka on yhteisön direktiivin säännösten vastainen, soveltaakseen toisia kansallisen oikeuden säännöksiä, joilla yhteisön direktiivi on saatettu oletettavasti asianmukaisesti osaksi kansallista oikeusjärjestystä, kuten – – 2.10.1975 tehdyn työehtosopimuksen nro 24 – – määräyksiä, mutta joiden tehokkaan soveltamisen yhteisön direktiivin säännösten vastainen kansallinen säännös, tässä tapauksessa 13.2.1998 annetun lain 67 §, estää?

4) 1. Onko – – direktiivin 98/59/EY 2 artiklaa ja erityisesti sen 1, 2 ja 3 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä – – 13.2.1998 annetun lain 66 §:n 1 momentin kaltaiselle kansalliselle säännökselle, siltä osin kuin tässä säädetään, että työnantajan, joka aikoo noudattaa velvollisuuksia, joita sillä on joukkovähentämisen yhteydessä, on ainoastaan näytettävä toteen, että se on täyttänyt seuraavat vaatimukset:

1. se on esittänyt yritysneuvostolle tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnalle tai, jollei sellaista ole, työntekijöille kirjallisen tiedonannon, jossa se ilmoittaa harkitsevansa työntekijöiden joukkovähentämistä;

2. sen on voitava näyttää toteen, että se on suunnitellun työntekijöiden joukkovähentämisen osalta kutsunut koolle yritysneuvoston tai, jollei sellaista ole, pitänyt kokouksen luottamusmiesten valtuuskunnan kanssa tai, jollei sellaista ole, työntekijöiden kanssa;

3. sen on täytynyt antaa henkilöstöä edustaville yritysneuvoston jäsenille tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnan jäsenille tai, jollei sellaista ole, työntekijöille mahdollisuus esittää kysymyksiä, väitteitä tai vastaehdotuksia suunnitellusta joukkovähentämisestä;

4. sen on täytynyt tutustua edellä olevassa 3 alakohdassa tarkoitettuihin kysymyksiin, väitteisiin ja vastaehdotuksiin ja vastata niihin?

2. Onko tätä samaa [direktiivin] säännöstä tulkittava niin, että se on esteenä – – 13.2.1998 annetun lain 67 §:n toisen momentin kaltaiselle kansalliselle säännökselle, siltä osin kuin tässä säädetään, että irtisanottu työntekijä voi riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen vain sillä perusteella, että työnantaja ei ole täyttänyt 66 §:n 1 momentin toisessa kohdassa tarkoitettuja vaatimuksia, joista on kyse tämän kysymyksen 1 kohdassa?”

IV Kansallisen oikeuden tulkinta ja ennakkoratkaisukysymysten tutkittavaksi ottaminen

15. Katson, että ennen kuin ryhdytään tutkimaan ennakkoratkaisukysymyksiä, on tarpeen pysähtyä tarkastelemaan kansallisen oikeuden tulkintaa ja tähän liittyviä ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottamista koskevia ongelmia.

16. On nimittäin todettava, että sen perusteella mitä ennakkoratkaisupyynnöstä ja asianosaisten huomautuksista ilmenee, vuoden 1998 lain 67 §:ää, jossa rajoitetaan yksittäisen työntekijän oikeutta riitauttaa joukkovähentäminen, voidaan tulkita kahdella, toisistaan perustavanlaatuisesti poikkeavalla tavalla.

17. Ensimmäisen tulkinnan mukaan rajoituksia, jotka on edellä mainitussa 67 §:ssä asetettu mahdollisuudelle nostaa yksityinen kanne, sovelletaan vain kanteisiin, jotka on nostettu niiden erityisten suojakeinojen soveltamiseksi, jotka ovat vuoden 1998 lain mukaan käytettävissä lainvastaisen joukkovähentämisen tapauksessa, eli näitä rajoituksia sovelletaan vain kanteisiin, joilla pyritään

siihen, että irtisanottu työntekijä otettaisiin takaisin työhönsä tai että irtisanomisajan kuluminen keskeytyisi. Tämä johtuu siitä, että nämä suojakeinot liittyvät nimenomaisesti vuoden 1998 lakiin. [3]

18. Sitä vastoin toisen tulkinnan mukaan yksityisen kanteen nostamismahdollisuuksille vuoden 1998 lain 67 §:ssä asetettuja rajoituksia ei sovelleta vain tässä laissa säädettyihin erityisiin suojakeinoihin vaan yleisemmin kaikkiin yksityisiin kanteisiin, joita työntekijät nostavat joukkovähentämisestä sen perusteella, että tiedottamis- ja kuulemismenettelyä ei ole noudatettu. On erityisesti todettava, että tämän tulkinnan mukaan edellä mainitun 67 §:n mukaisia rajoituksia sovelletaan myös kanteisiin, joita yksittäiset työntekijät ovat nostaneet saadakseen esimerkiksi vahingonkorvausta. Vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ota tähän selvää kantaa, se näyttää olevan taipuvainen puoltamaan tätä jälkimmäistä tulkintaa.

19. On selvää, että jos noudatetaan ensimmäistä tulkintaa, tämä ennakkomenettely menettää kaiken merkityksensä. Tätä tulkintaa noudatettaessa vuoden 1998 lain 67 §:ssä säädetyt rajoitukset voivat nimittäin enintään estää työntekijästä saamasta hyväkseen näitä erityisiä suojakeinoja, mutta ne eivät kuitenkaan missään tapauksessa estä häntä nostamasta kannetta joukkovähentämisen riitauttamiseksi jonkin muun säädöksen kuin vuoden 1998 lain perusteella ja mahdollisesti saamasta asianmukaista hyvitystä esimerkiksi vahingonkorvauksen muodossa. Vaikuttaa siten aivan ilmeiseltä, ettei vuoden 1998 lain 67 §:n voida enää todeta olevan millään tavoin ristiriidassa sen enempää direktiivin 98/59 6 artiklan kanssa kuin oikeutta tehokkaaseen oikeussuojaan koskevan periaatteen ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen kanssa. Näissä säännöksissä ja määräyksissä nimittäin edellytetään asianmukaisten oikeussuojakeinojen takaamista, ei jonkin erityisen suojakeinon takaamista.

20. Ainakin osassa Belgian oikeuskäytäntöä noudatetaan ensin mainittua tulkintaa, sillä sitä on noudattanut esimerkiksi pääasiaa ensimmäisenä oikeusasteena käsitellyt tuomioistuin, jonka päätöksestä on valitettu ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen. Cour du travail de Liège itse on toisessa kokoonpanossa antanut 30.4.2007 tämänsuuntaisen tuomion todeten erityisesti, että tulkinta, jonka mukaan vuoden 1998 lain 67 §:ssä säädettyjä vaatimuksia sovelletaan kaikkiin kanteisiin eikä vain niihin, joilla pyritään tässä laissa säädettyjen erityisten lisäsuojakeinojen soveltamiseen, ”merkitsisi – – valtavaa taantumista niiden oikeuksien ja kanneoikeuksien osalta, joita työntekijöillä on työehtosopimuksen nro 24 perusteella”. [4]

21. On muun muassa todettava, että asiakirja-aineistosta ilmenee ja istunnossa on vahvistettu, että kysymystä työntekijöiden mahdollisesta ottamisesta takaisin työhön Mono Car -yhtiöön ei ole edes tuotu esiin ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistui-

3 – Totean lisäksi, että myös irtisanomisajan kulumisen keskeytymisellä ja työntekijän takaisin työhön ottamisella, jotka selvästi ovat melko jyrkkiä toimenpiteitä, pyritään tosiasiassa siihen, että työsuhde jatkuisi (tai syntyisi uudelleen), niin kauan kuin kaikkia joukkovähentämisen edellyttämiä asianmukaisia menettelyjä ei ole käyty läpi. Vrt. ennakkoratkaisupyyntö, s. 22.

4 – ”constituerait – – un vertigineux recul des droits et actions que les travailleurs puisent dans la C.C.T. nº 24”, Cour du travail de Liège, tuomio 30.4.2007, R.G. 32.872/04, s. 34.

messa, minkä johdosta kaikki ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esiin nostamat ongelmanasettelut ovat kaksin verroin merkityksettömiä, jos noudatetaan ensin mainittua tulkintaa.

22. Vaikka on selvää, ettei yhteisöjen tuomioistuimen tehtävänä ole tulkita kansallista oikeutta, minun on tunnustettava, että minun on vaikea ymmärtää, miten kansallinen tuomioistuin voi puoltaa 67 §:n ankarampaa tulkintaa. Näin on erityisesti, kun otetaan huomioon se istunnossakin esiin tuotu tosiseikka, että vuoden 1998 laki, johon tämä säännös sisältyy, annettiin eräässä Renault'n tuotantolaitoksessa tapahtuneen traumaattisen joukkovähentämisen seurauksena siinä tarkoituksessa, että työntekijöille annettaisiin parempi suoja joukkovähentämistilanteissa. Jo yksin tästä syystä on vaikea hyväksyä, että tällaisessa asiayhteydessä syntynyt laki on todellisuudessa johtanut siihen, että irtisanotuille työntekijöille tunnustetut oikeudet käytännössä supistuvat.

23. Huomautan lisäksi, että vuoden 1998 lain 68 ja 69 §:ssä säännellään pelkästään irtisanomisajan kulumisen keskeytymistä (68 §) ja vaatimusta työntekijän ottamisesta takaisin työhön (69 §). Vuoden 1998 lain systematiikassa nämä kaksi tilannetta näyttävät kattavan tyhjentävästi niiden suojakeinojen alan, joihin tässä laissa viitataan, mikä vahvistaa, että vuoden 1998 lain soveltamisala kattaa vain nämä erityiset ja poikkeukselliset suojakeinot (irtisanomisajan kulumisen keskeytyminen ja takaisin työhön ottaminen). On nimittäin huomautettava, että 68 §:n mukaan irtisanomisajan kuluminen keskeytyy automaattisesti ja jos sen edellytykset eivät täyty, sovelletaan 69 §:ää, jossa työntekijä velvoitetaan pyytämään, että hänet otetaan takaisin työhönsä, sillä sen mukaan "hänen on – – pyydettävä lisäksi, että hänet otetaan takaisin työhönsä ".

24. Erityisesti Belgian hallitus väittää kirjallisissa huomautuksissaan, että ennakkoratkaisukysymyksiä ei voida ottaa tutkittaviksi, koska vuoden 1998 lain 67 §:ää ei voida soveltaa käsiteltävänä olevaan asiaan.

25. On nimittäin myönnettävä, että se ajatusprosessi, jonka perusteella ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kääntynyt yhteisöjen tuomioistuimen puoleen, ei ole virheetön. On todettava erityisesti, että tämä tuomioistuin on kansallisen oikeuden kaksi mahdollista tulkintaa kuvattuaan ja ottamatta selvästi kantaa kummankaan puolesta esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle joukon kysymyksiä, joilla on merkitystä vain siinä tapauksessa, että toista tulkintaa pidetään parempana. Tässä tapauksessa yhteisöjen tuomioistuinta pyydetään näin ollen lausumaan ongelmasta, josta saattaa tulla täysin merkityksetön, jos kansallinen tuomioistuin asian ratkaistessaan päätyy kannattamaan toista kansallisen oikeutensa tulkintaa.

26. Kun tämä on todettu, katson kuitenkin, että nyt käsiteltävänä oleva ennakkoratkaisupyyntö ei täytä niitä – tosiaankin melko tiukkoja – edellytyksiä, joiden on yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan täytyttävä, jotta kansallisen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin kieltäydyttäisiin vastaamasta.

27. Yhtäältä on nimittäin kiistatonta, että yhteisöjen tuomioistuin on vakiintuneesti katsonut, että on kansallisen tuomioistuimen tehtävä arvioida kansallisen oikeuden asiayhteyttä ja yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisun hyödyllisyyttä pääasian oikeudenkäynnin ratkaisemisen kannalta. [5]

28. Toisaalta katson, että Cour du travail de Liègen esittämiä kysymyksiä voidaan kuitenkin tulkita niin, että ne ovat yhteisöjen tuomioistuimelle esitetty yleisluonteinen pyyntö selventää eräitä direktiiviin 98/59 liittyviä näkökohtia, jotta kansallinen tuomioistuin pystyisi tulkitsemaan omaa kansallista oikeuttaan tavalla, joka ei ole ristiriidassa yhteisön oikeuden säännösten kanssa.

29. Katson tämän vuoksi, ettei Belgian kuningaskunnan esittämiä oikeudenkäyntiväitteitä voida hyväksyä.

V Direktiivi 98/59

30. Ennen kuin ryhdytään tarkastelemaan yksittäisiä ennakkoratkaisukysymyksiä, on mielestäni hyödyllistä esittää muutamia yleisiä huomautuksia direktiivistä 98/59. Kysymyksiin on nimittäin helpompi vastata, kun on selvennetty erityisesti eräitä direktiiville luonteenomaisia näkökohtia.

A *Direktiivin tausta, tavoitteet ja tunnusomaiset piirteet*

31. Ensimmäinen joukkovähentämisiä koskeva yhteisön säädös oli direktiivi 75/129/ETY. [6] On erityisesti todettava, että ratkaiseva kimmoke direktiivin antamiseen oli havainto, että joukkovähentämisiä toteuttaessaan suuret teollisuuskonsernit irtisanoivat työntekijöitään, jotka olivat töissä niissä yhteisön jäsenvaltioissa, joissa irtisanomissuoja oli erityisen heikko.

32. Vähentämisiä koskevalle yhteisön säännöstölle on nimittäin alusta saakka ollut tunnusomaista kaksitahoinen luonne. Yhtäältä lainsäätäjä on heti aluksi muistuttanut yhteisön säännöstön perustana olevien sosiaalisten päämäärien olemassaolosta todetessaan, että tarve ”antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja” on direktiivin 75/129 antamiseen johtanut ratkaiseva kimmoke. [7] Toisaalta direktiiviä itseään annettaessa on kuitenkin käytetty oikeudellisena perustana nykyistä perustamissopimuksen 94

5 – Ks. esim. asia C-500/06, Corporación Dermoestética, tuomio 17.7.2008 (Kok., s. I-5785, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

6 – Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17.2.1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY (EYVL L 48, s. 29).

7 – Direktiivin 75/129 ensimmäinen perustelukappale.

artiklaa (aikaisempi 100 artikla), jonka mukaan direktiivejä on annettava sellaisten kansallisten säännösten lähentämisestä, ”jotka suoraan vaikuttavat yhteismarkkinoiden toteuttamiseen tai toimintaan”.

33. Tämä kaksitahoinen luonne on helposti havaittavissa direktiivin 75/129 perustelukappaleissa. Kuten edellä on todettu, ensimmäisessä perustelukappaleessa todetaan tarve antaa työntekijöille nykyistä parempaa suojaa, toisessa viitataan erovaisuuksiin, joita eri jäsenvaltioiden välillä vielä on joukkovähentämisten osalta, ja kolmannessa huomautetaan lopuksi, että ”nämä erot voivat välittömästi vaikuttaa yhteismarkkinoiden toimintaan”.

34. Direktiiviä 75/129 on ensimmäisen kerran muutettu direktiivillä 92/56. [8] Vaikka säännöstö ei tämän muutoksen johdosta muuttunut perustavanlaatuisesti, siitä tuli (ainakin teoriassa) ”sosiaalisempi”, mikä ilmenee muun muassa tämän vuonna 1992 annetun direktiivin ensimmäisestä perustelukappaleesta, jossa viitataan vuonna 1989 hyväksyttyyn työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan.

35. Kuten direktiivin 98/59 ensimmäisessä perustelukappaleessa todetaan, tällä direktiivillä kodifioidaan direktiivi 75/129, ja se on siis pääasiallisesti konsolidoitu versio tästä direktiivistä, sellaisena kuin tämä on muutettuna direktiivillä 92/56.

36. Direktiiviä 98/59 voidaan siten pitää kaikissa suhteissa direktiivin 75/129 tällä hetkellä voimassa olevana versiona. Tämä merkitsee erityisesti, että voidaan tukeutua myös viimeksi mainittua direktiiviä koskevaan oikeuskäytäntöön, jota näin ollen – silloin kun se on tarkoituksenmukaista – lainaan muistuttamatta, että se koskee muodollisesti direktiiviä 75/129.

37. Direktiivissä 98/59 pyritään pääasiallisesti vahvistamaan joukkovähentämistapauksen osalta joukko *menettelyllisiä* velvoitteita. Direktiivillä ei toisin sanoen ole tarkoitus rajoittaa aineellisesti niitä valintoja, joita yrittäjä voi tehdä yritystä johtaessaan. Kuten yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä on tähdennetty, direktiivissä ei etenkään puututa yrittäjän vapauteen toteuttaa irtisanomisia [9] eikä – yleisemmin – yrittäjän vapauteen järjestää liiketoimintansa tarkoituksenmukaisimpana pitämällään tavalla. [10]

38. Kuten erityisesti direktiivin 5 artiklasta ilmenee, on samoin selvää, että direktiivi on yhdenmukaistamissäädös, jossa vahvistetaan

8 – Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin N:o 75/129/ETY muuttamisesta 24.6.1992 annettu neuvoston direktiivi 92/56/ETY (EYVL L 245, s. 3).

9 – Asia 284/83, Nielsen & Søn, tuomio 12.2.1985 (Kok., s. 553, 10 kohta) ja yhdistetyt asiat C-187/05–C-190/05, Agorastoudis ym., tuomio 7.9.2006 (Kok., s. I-7775, 35 kohta).

10 – Asia C-449/93, Rockfon, tuomio 7.12.1995 (Kok., s. I-4291, 21 kohta).

vähimmäistaso ja jätetään jäsenvaltioille vapaus antaa säännöksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia. [11] Direktiivillä joukkovähentämisten osalta toteutettu säädösten lähentäminen on tämän vuoksi osittainen ja rajoitettu. [12]

39. On lisäksi merkityksellistä, että tätä säädöstä koskeva yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö keskittyy ennen kaikkea direktiivin soveltamisalaan. Tutkittavina ovat olleet erityisesti yrityksen käsite [13] ja vähentämisen käsite, [14] direktiivin sovellettavuus tapauksessa, jossa yrityksen toiminta lopetetaan kokonaan, [15] ja tapauksessa, jossa työnantaja ei tavoittele voittoa. [16] Samalla tavoin yhteisöjen tuomioistuin on tulkinnut direktiivin soveltamisalasta tehtäviä poikkeuksia, [17] direktiivin soveltamista edellyttävän työntekijämäärän laskemista [18] ja ajankohtaa, jona irtisanomisen katsotaan tapahtuneen. [19]

11 – Vrt. myös asia 91/81, komissio v. Italia, tuomio 8.6.1982 (Kok., s. 2133, 11 kohta).

12 – Vrt. asia C-383/92, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 8.6.1994 (Kok., s. I-2479, Kok. Ep. XV, s. I-223, 25 kohta).

13 – Edellä alaviitteessä 10 mainittu asia Rockfon ja asia C-270/05, Athinaïki Chartopoïïa AE, tuomio 15.2.2007 (Kok., s. I-1499).

14 – Edellä alaviitteessä 9 mainittu asia Nielsen & Søn ja asia C-55/02, komissio v. Portugali, tuomio 12.10.2004 (Kok., s. I-9387).

15 – Asia 215/83, komissio v. Belgia, tuomio 28.3.1985 (Kok., s. 1039) ja edellä alaviitteessä 9 mainitut yhdistetyt asiat Agorastoudis ym.

16 – Asia C-32/02, komissio v. Italia, tuomio 16.10.2003 (Kok., s. I-12063).

17 – Asia C-250/97, Lauge ym., tuomio 17.12.1998 (Kok., s. I-8737) ja edellä alaviitteessä 9 mainitut yhdistetyt asiat Agorastoudis ym., tuomion 29 kohta.

18 – Asia C-385/05, Confédération générale du travail ym., tuomio 18.1.2007 (Kok., s. I-611).

19 – Asia C-188/03, Junk, tuomio 27.1.2005 (Kok., s. I-885).

B *Annetaanko direktiivissä oikeuksia?*

40. Ennen asian tarkastelua on käsiteltävä erityistä ongelmaa, joka muodostuu sen määrittämisestä, annetaanko direktiivissä 98/59 oikeuksia, ja jos annetaan, ovatko nämä oikeudet yksilökohtaisia (jolloin ne tunnustetaan työntekijöille yksityishenkilöinä) vai kollektiivisia (jolloin ne tunnustetaan työntekijöiden edustajille).

41. On erityisesti todettava, että työvoiman vähentämisen kohteena olevat työntekijät väittävät helposti arvattavista syistä, että direktiivissä tunnustetaan oikeuksia kullekin yksittäiselle työntekijälle, jota joukkovähentäminen koskee. Komissio sitä vastoin katsoo, että direktiivissä 98/59 tunnustetaan kollektiivisia oikeuksia.

42. Katson, että kysymys on huonosti asetettu, sellaisena kuin se on esitetty juuri edellä esiin tuoduissa osapuolten huomautuksissa.

43. On erityisesti todettava, että direktiivissä itsessään ei anneta eikä tunnusteta sen enempää yksilökohtaisia kuin kollektiivisia oikeuksia. Siinä säädetään, että jäsenvaltioiden on joukkovähentämistilanteessa tunnustettava tiettyjä menettelyllisiä takeita.

Lisäksi siinä – erityisesti sen 6 artiklassa – säädetään, että jäsenvaltioiden on luotava asianmukaiset välineet ”sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin *säännöksiä* noudatetaan” (kursivointi tässä).

44. Kuten voidaan havaita, siinä ainoassa artiklassa, joka koskee menettelytapoja, joilla varmistetaan direktiivin säännösten käytännön tehokkuus, yhteisön lainsäätäjä on pidättynyt käyttämästä oikeuksia-sanaa ja pitänyt sitä vastoin parempana viitata säännöksiin. Kysymys ei siis ole niinkään joukosta oikeuksia, jotka tunnustetaan joukkovähentämisen kohteena oleville henkilöille, vaan joukosta velvollisuuksia, jotka asetetaan tällaisesta vähentämisestä päättäville työnantajille.

45. Vaikka edellä esitetty toteamus voi ilman muuta olla osoitus asenteesta, jonka lainsäätäjä on omaksunut, kun se on joukkovähentämisten kaltaisella alalla, joka on jo määritelmällisesti hyvin vaikea ja jolle ovat tunnusomaisia toisistaan erittäin paljon poikkeavat kansalliset perinteet, pyrkinyt sovittamaan yhteen hyvin erilaisia kantoja, pitää kuitenkin paikkansa, että loogisesti ajateltuna velvollisuutta vastaa oikeus. Näin ollen on kysyttävä, kuka on direktiivin 6 artiklassa tarkoitettu edunsaaja eli kenelle siinä annetaan oikeus.

46. Käsitykseni mukaan direktiivissä ei mainita tätä henkilöä, vaan siinä jätetään tämän määritteleminen jäsenvaltioille. Tässä yhteydessä on erityisesti muistutettava edellä mainitun 6 artiklan sanamuodosta. Sen perusteella jäsenvaltioiden on toimittava niin, että ”*työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä* on käytettävissään oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelytavat sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan” (kursivointi tässä).

47. Direktiivin 6 artiklan sanamuoto on selvä. On erityisesti todettava, että jäsenvaltiot voivat 6 artiklaa täysimääräisesti noudattaen antaa joukkovähentämistilanteessa kanneoikeuden a) pelkästään työntekijöiden edustajille, b) pelkästään työntekijöille yksitellen tai c) sekä työntekijöiden edustajille että yksittäisille työntekijöille. [20]

48. Katson, että direktiivin 98/59 taustan ja tunnuspiirteiden osalta esittämäni toteamukset oikeuttavat täysin tulkitsemaan direktiivin 6 artiklaa sen sanamuodon mukaisesti. Mielestäni on erityisesti täysin perusteetonta – ja lisäksi tarpeetonta – käyttää muita tulkintaperusteita siinä tarkoituksessa, että säännös saataisiin sanomaan enemmän kuin mitä lainsäätäjä on halunnut. On selvää, että yhteisön lainsäätäjän tarkoituksena on ollut

20 – Eri kieliversioita vertailtaessa niiden välillä ei voida havaita tältä osin mitään eroja. Siltä osin kuin on kysymys erityisesti lauseen alkuosasta, jolla on suurin merkitys tässä asiayhteydessä, vrt. esim. ranskankielistä versiota ”les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs”, englanninkielistä versiota ”the workers' representatives and/or workers”, saksankielistä versiota ”Arbeitnehmervertreter(…) und/oder (…) Arbeitnehmer(…)” ja hollanninkielistä versiota ”de vertegenwoordigers van de werknemers en/of de werknemers”. Espanjankielinen versio on poikkeus, sillä siinä käytetään pelkästään taikonjunktiota ja mainitaan oikeussubjekteina, joille oikeus tunnustetaan, ”los representantes de los trabajadores o los trabajadores”. Katson kuitenkin, että myöskään pelkän espanjankielisen version perusteella sen, että kanneoikeus tunnustetaan sekä työntekijöille yksitellen että heidän edustajilleen, ei pitäisi aiheuttaa mitään ongelmia; vrt. asia C-304/02, komissio v. Ranska, tuomio 12.7.2005 (Kok., s. I-6263, 83 kohta).

jättää jäsenvaltioille tällä alalla laaja harkintavalta, sillä lainsäätäjä piti tärkeimpänä sen takaamista, että joukkovähentämistilanteessa taataan *tehokkaat* suojakeinot siitä riippumatta, ovatko nämä loppujen lopuksi seurausta siitä, että jäsenvaltiot antavat yksilökohtaisen, kollektiivisen vai sekamuotoisen kanneoikeuden.

49. Euroopan unionin perusoikeuskirjan, joka on julistettu Nizzassa 7.12.2000, [21] 27 artiklassa määrätään sitä paitsi, että *”työntekijöille tai heidän edustajilleen* on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyin edellytyksin” (kursivointi tässä). Myös tässä yhteydessä lainsäätäjä on siten vahvistanut tai-konjunktiota käyttäen, että on mahdollista, että oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi tunnustetaan kollektiivisella eikä yksilökohtaisella tasolla.

50. Vastaavasti myös direktiivissä 2002/14, [22] jossa on hahmoteltu työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat yleiset puitteet mutta jolla ei sen 9 artiklan mukaan kuitenkaan muuteta sitä, mitä direktiivissä 98/59 säädetään, työntekijöiden edustajia pidetään ainoina oikeussubjekteina, jotka todella osallistuvat tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn, ja direktiivin 15 perustelukappaleessa täsmennetään, että ”tällä direktiivillä ei rajoiteta sellaisten kansallisten järjestelmien soveltamista, joissa tämän oikeuden käyttö edellyttää asianomaisten kollektiivista tahdonilmausta”.

51. Lopuksi on kuitenkin täsmennettävä, että kaikki tässä ratkaisuehdotuksessa esitetty pohdiskelu koskee yksinomaan sen ainoan aineellisen oikeuden jonka voidaan katsoa johtuvan direktiivistä 98/59, eli tietojen saamista ja kuulluksi tulemista koskevan oikeuden, mahdollista rikkomista. Mitkään muut oikeudet, joita kansallisissa oikeusjärjestyksissä mahdollisesti tunnustetaan työntekijöille ja/tai heidän edustajilleen, eivät koske käsiteltävänä olevaa asiaa.

52. Kun nämä alustavat kysymykset on selvitetty, siirryn käsittelemään ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiä kysymyksiä.

21 – EYVL C 364, s. 1.

22 – Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY (EYVL L 80, s. 29).

VI Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

A *Ensimmäinen ja neljäs kysymys*

1. Onko oikeus yksilökohtainen vai kollektiivinen (ensimmäisen kysymyksen ensimmäinen osa)?

53. Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy yhteisöjen tuomioistuimelta pääasiallisesti, onko kansallinen säännös yhteensoveltuva direktiivin 98/59 6 artiklan kanssa, kun sen mukaan yksittäisen työntekijän oikeus riitauttaa joukkovähentäminen edellyttää,

a) että vedotaan tiettyihin rikkomisiin (vuoden 1998 Belgian lain 66 §:ssä säädettyjä vaatimuksia ei ole täytetty) ja

b) ennen kaikkea että työntekijöiden edustajat ovat muodollisesti reklamoineet työnantajalle kyseessä olevista oletetuista rikkomisista.

54. Ensimmäistä kysymystä käsitellessään asianosaiset ovat keskittyneet pääasiallisesti edellisen kohdan b alakohdassa selitettyyn ongelmaan eli siihen, onko oikeus riitauttaa joukkovähentäminen yksilökohtainen vai kollektiivinen. Tämän vuoksi käsittelen ensin tätä näkökohtaa. Rajoja, jotka koskevat mahdollisuutta nostaa kanne ja jotka liittyvät vaatimukseen, että on riitautettava vain tietyt rikkomiset (edellisen kohdan a alakohta), käsitellään sitä vastoin yhdessä neljännen ennakkoratkaisukysymyksen kanssa.

a) Osapuolten kannanotot

55. Dervis Odemis ym., eli joukkovähentämisen kohteena olevat työntekijät huomauttavat heti aluksi, että joukkovähentämisiä koskevan Belgian säännöstön tulkinta, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on tukeutunut ensimmäistä ennakkoratkaisukysymystä muotoillessaan, on kaikkea muuta kuin yksimielisesti hyväksytty. On erityisesti todettava, että kuten olen jo edellä huomauttanut, on olemassa toinen tulkinta, joka selvästikin vastaa paremmin vuoden 1998 lain tarkoitusta ja jonka mukaan tämän lain 67 §:ssä säädettyjen vaatimusten täyttämättä jättäminen estää pelkästään sen, että yksittäiset työntekijät voisivat vaatia takaisin työhön ottamistaan tai irtisanomisajan kulumisen keskeytymistä, mutta se ei millään tavalla ole esteenä sille, että työntekijät voivat nostaa kanteen esimerkiksi vaatiakseen tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamatta jättämisestä aiheutuvan vahingon korvaamista. [23]

23 – Vrt. edellä 17 kohta.

56. Tästä seuraa, että näiden asianosaisten ehdottama vastaus ensimmäiseen kysymykseen on tietyssä mielessä laadittu melkein kuin toissijaisesti, koska työntekijät näyttävät puolustautuvan ensisijaisesti siten, että he puoltavat edellä esiin tuotua Belgian lainsäädännön tulkintaa, vaikka tämä puolustus ei olekaan suoraan käytettävissä yhteisöjen tuomioistuimessa. Nämä asianosaiset joka tapauksessa väittävät, että direktiivissä säädetään tietojen saamista ja kuulluksi tulemista koskevasta oikeudesta, joka koskee myös työntekijöitä yksilökohtaisesti eikä vain työntekijöiden edustajia, mistä seuraa, että direktiivin 6 artiklassa vaaditaan tunnustamaan kanneoikeus myös työntekijöille yksilökohtaisesti.

57. Belgian kuningaskunta, joka tarkastelee ennakkoratkaisukysymysten aineellista puolta vain toissijaisesti, koska niitä ei sen mukaan voida ottaa tutkittaviksi, [24] katsoo, että koska niiden keinojen valinnasta, joilla taataan yhteisön oikeusjärjestyksestä johtuvat oikeudet, ei ole direktiivissä todettu mitään tarkempaa, se kuuluu kullekin jäsenvaltiolle tunnustetun harkintavallan alaisuuteen. Tästä seuraa, että jos säädetyillä suojakeinoilla pystytään takaamaan oikeudet tehokkaasti, jäsenvaltion suojakeinojen osalta suorittamaa valintaa ei voida arvostella. Koska Belgian oikeudessa säädetään sellaisten suojakeinojen kokonaisuudesta, joilla pystytään varmistamaan direktiivin 98/59 säännösten asianmukainen noudattaminen, direktiivin ja Belgian oikeusjärjestyksen oikeussääntöjen välillä ei ole ristiriitaa.

58. Komissio katsoo, että direktiivissä 98/59 tunnustetaan kollektiivisia eikä yksilökohtaisia oikeuksia, joten komission käsityksen mukaan ei ole olemassa mitään ongelmaa sen osalta, onko kansallinen oikeus yhteensoveltuva direktiivin kanssa.

59. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus puolestaan tähdentää lopuksi, että sitä, että direktiivin 98/59 6 artiklassa oleva ”ja/tai”-konjuktio on luonteeltaan erottava, ei voida sivuuttaa tulkinnalla senkään vuoksi, että päinvastaisessa tapauksessa direktiivissä hahmotellun järjestelmän toiminta estyisi huomattavissa määrin.

b) Asian arviointi

60. Huomautuksista, joita olen edellä esittänyt direktiivin yleisestä luonteesta, [25] seuraa loogisesti, että direktiivissä ei sellaisenaan velvoiteta antamaan yksittäisille työntekijöille yksilökohtaisesti tarkasteltuina itsenäistä oikeuttaa riitauttaa joukkovähentämistä siinä tapauksessa, että tietojen saamista ja kuulluksi tulemista koskevaa oikeutta loukataan.

24 – Vrt. edellä 24 kohta.

25 – Vrt. edellä 30 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

61. On erityisesti todettava, että tämä ilmenee selvästi direktiivin 6 artiklan sanamuodosta, jossa edellytetään, että jäsenvaltiot antavat ”työntekijöiden edustaji[en] ja/tai työntekijöi[den]” käyttöön asianmukaiset oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelytavat sen varmistamiseksi, että direktiivin mukaisia säännöksiä noudatetaan.

62. Jos vuoden 1998 Belgian lakia tulkitaan tavalla, jota ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää haluavan, siinä säädetään erikoislaatuisesta mallista, jossa säilytetään yksittäisen työntekijän yksilökohtainen kanneoikeus mutta asetetaan sen edellytykseksi, että työntekijöiden edustajat ovat ensin ”riitauttaneet” joukkovähentämisen. Käytännössä Belgian lainsäätäjä näyttää tässä säätäneen kollektiivisesta eikä yksilökohtaisesta oikeudesta. Siitä huolimatta, että kanne nostetaan yksilökohtaisesti, ei nimittäin voida jättää huomiotta, että työntekijöiden edustajilla on kuitenkin valta tehdä perustavanlaatuinen päätös siitä, riitautetaanko joukkovähentäminen. Tämä ei ole ristiriidassa direktiivin 98/59 kanssa, sillä direktiivissä todellakin mainitaan työntekijöiden edustajat – pikemminkin kuin yksittäiset työntekijät – joukkovähentämistä suunnittelevan työnantajan keskustelukumppaneina (vrt. esim. direktiivin 2 artikla).

63. Tämä laki ei näin ollen ole ristiriidassa direktiivin 6 artiklan kanssa, sillä tämän mukaan jäsenvaltio saa säätää, että oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi joukkovähentämistilanteessa on kollektiivinen oikeus.

64. Yhteisöjen tuomioistuin on jo toisessa yhteydessä – vaikkakin toisen erityiskysymyksen osalta – hylännyt joukkovähentämisiä koskevan direktiivin teleologisen tulkinnan ja noudattanut tarkasti sen säännösten sanamuotoon perustuvaa tulkintaa. [26]

65. On muun muassa todettava, että direktiivin 98/59 6 artiklan sanamuodon mukainen tulkinta on mielestäni täysin sopusoinnussa direktiivin sen tunnuspiirteen kanssa, että kyseessä on kompromissilainsäädäntö, jolla on tarkoitus löytää tasapaino sekä työnantajien ja työntekijöiden toisistaan poikkeavien intressien välillä että niiden eri perinteiden välillä, joita yhteisön eri jäsenvaltioissa on olemassa työmarkkinaosapuolten välisten suhteiden osalta.

2. Onko se, että kanteen nostamista rajoitetaan niin, että se on mahdollista vain tiettyjen rikkomisten osalta, yhteensoveltuvaa direktiivin kanssa (ensimmäisen kysymyksen toinen osa ja neljäs kysymys)?

66. Siltä osin kuin on kysymys ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessä esiin tuodusta toisesta näkökohdasta eli siitä, onko sellainen kansallinen säännöstö yhteensoveltuva direktiivin 98/59 6 artiklan kanssa, jonka mukaan joukkovähentämisestä voidaan nostaa kanne vain tiettyjen rikkomisten osalta, ongelma

26 – Edellä alaviitteessä 9 mainittu asia Nielsen & Søn, tuomion 8–10 kohta.

liittyy direktiivin 98/59 2 artiklan ja vuoden 1998 Belgian lain 66 ja 67 §:n yhteensoveltuvuutta koskevassa neljännessä ennakkoratkaisukysymyksessä esiin tuotuun ongelmaan.

67. Tarkemmin sanottuna on selvitettävä, voiko sellainen järjestelmä olla yhteensoveltuva direktiivin 98/59 (sekä sen 2 artiklan että 6 artiklan) kanssa, jossa joukkovähentämisten osalta tosiasiallisesti rajoitetaan työnantajan velvollisuuksia eräiden erityisten vaatimusten osalta, jotka eivät kuitenkaan kata tyhjentävästi direktiivissä 98/59 säädettyjen velvollisuuksien alaa. Samalla tavalla on ratkaistava, liittyykö siihen, että joukkovähentämisestä voidaan nostaa kanne vain siinä tapauksessa, että edellä mainittuja vaatimuksia ei ole täytetty, ongelmia sen osalta, onko tämä yhteensoveltuvaa edellä mainitun direktiivin kanssa.

68. Käytännössä ongelma johtuu siitä, että – kuten edellä on todettu – vuoden 1998 Belgian lain 66 ja 67 §:ssä hahmotellaan järjestelmä, jossa työnantajan on näytettävä toteen pelkästään se, että se on täyttänyt 66 §:n 1 momentin toisessa kohdassa luetellut neljä vaatimusta eli että se on laatinut työntekijöiden edustajille kirjallisen tiedonannon, kutsunut nämä edustajat koolle, antanut heille mahdollisuuden esittää kysymyksiä ja ehdotuksia ja vastannut mahdollisiin kysymyksiin ja ehdotuksiin. Lisäksi edellä mainitun lain 67 §:n mukaan joukkovähentämisestä voidaan nostaa kanne vain näiden neljän vaatimuksen oletetun rikkomisen perusteella.

69. Myös tältä osin tähdennän samalla tavoin kuin ensimmäisen kysymyksen osalta, että kansallisen oikeuden tulkinta, jota ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää puoltavan, on suoraan sanottuna kyseenalainen. Belgian hallitus muistuttaa huomautuksissaan aiheellisesti myös neljännen ennakkoratkaisukysymyksen osalta, että jos noudatetaan oikeuskäytännössä noudatettua tulkintaa, jonka mukaan vuoden 1998 lakiin sisältyvät säännökset, joilla rajoitetaan mahdollisuuksia nostaa kanne joukkovähentämisistä, koskevat vain takaisin työhön ottamisesta ja irtisanomisajan kulumisen keskeytymisestä muodostuvia suojakeinoja, ongelmat, jotka liittyvät siihen, onko Belgian oikeus yhteensoveltuva direktiivin 98/58 kanssa, katoavat, koska mahdollisuus turvautua kaikkiin muihin Belgian työlainsäädännössä säädettyihin suojakeinoihin, erityisesti vahingonkorvaukseen, säilyy ennallaan. [27]

70. On kiistatonta, että Belgian oikeudessa kaikki velvollisuudet, joita on direktiivissä 98/59 asetettu työnantajille, on saatettu oikein osaksi kansallista oikeutta työehtosopimuksella nro 24. Jos vuoden 1998 lakia tulkitaan siten pelkästään välineenä, jolla on tarkoitus vahvistaa työntekijöiden asemaa, on selvää, että työehtosopimuksen nro 24 määräyksillä, jotka ovat edelleen voimassa, on direktiivi pantu oikein täytäntöön.

71. Jäsenvaltion kansallisen oikeuden tulkitseminen jätetään kuitenkin myös tältä osin kansallisen tuomioistuimen tehtäväksi, joten on otettava huomioon tulkinta, jota ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää kannattavan ja jonka mukaan

27 – Vrt. edellä 19 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

vuoden 1998 lakiin sisältyviä rajoituksia, jotka koskevat mahdollisuuksia nostaa kanne, sovelletaan kaikkiin joukkovähentämisen kohteena olevien, tiedottamis- ja kuulemismenettelyn rikkomista arvostelevien työntekijöiden kanteisiin.

72. Jos siis on katsottava, että vuoden 1998 laissa on olennaisesti supistettu työnantajan velvollisuuksia ja tämän seurauksena työntekijöiden mahdollisuuksia nostaa kanne niin, että velvollisuuksiin kuuluvat ja kanteen kohteena voivat olla vain tämän lain 66 §:n 1 momentin toisessa kohdassa säädetyt velvollisuudet, on ilmeistä, että tämä on yhteensoveltumatonta yhteisön oikeuden kanssa.

73. Ei nimittäin ole epäilyjä siitä, että vuoden 1998 lain 66 §:n 1 momentin toisessa kohdassa mainitut velvollisuudet eivät sisällä kaikkia direktiivissä 98/59 asetettuja velvollisuuksia. Kuten työntekijät ovat aiheellisesti huomauttaneet, niissä ei esimerkiksi nimenomaisesti mainita, että on välttämätöntä, että työnantajan ja työntekijöiden edustajien välisellä yhteydenpidolla on yleisesti vähintäänkin se tavoite, että päästäisiin sopimukseen. Juuri se, ettei tätä tavoitetta ollut mainittu nimenomaisesti, oli vuonna 1994 perusteena sille, että Yhdistyneen kuningaskunnan todettiin jättäneen noudattamatta jäsenyysvelvoitteensa. [28] On vielä todettava, että esimerkiksi vuoden 1998 lain 66 §:ssä ei säädetä, että työnantajan kirjallisen tiedonannon on sisällettävä direktiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa mainitut yksityiskohtaiset tiedot suunnitellusta joukkovähentämisestä.

28 – Edellä alaviitteessä 12 mainittu asia komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomion 34 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

74. On sitä paitsi todettava, että Belgian hallitus itse myöntää implisiittisesti, että vuoden 1998 lain 66 §:ssä työnantajalle asetetut vaatimukset eivät sisällä kaikkia direktiivissä 98/59 asetettuja vaatimuksia. Belgian hallitus tähdentää kuitenkin, että vuoden 1998 laissa pelkästään säädetään joukkovähentämisen kohteen olevien työntekijöiden lisäsuojasta puuttumatta millään tavoin työehtosopimuksella nro 24 luotuun järjestelmään. Komissio on samaa mieltä.

3. Ensimmäistä ja neljättä kysymystä koskeva ratkaisuehdotus

75. Katson näin ollen, että ensimmäiseen ja neljänteen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava niin, että direktiivi 98/59 ei ole esteenä kansalliselle säännökselle, jonka mukaan tiedottamis- ja kuulemismenettelyä rikottaessa vain työntekijöiden edustajilla on oikeus riitauttaa joukkovähentäminen tai jonka mukaan työntekijöillä on yksilökohtainen oikeus riitauttaa joukkovähentäminen vain sillä edellytyksellä, että työntekijöiden edustajat ovat riitauttaneet sen. Edellä mainittu direktiivi on sitä vastoin esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan joukkovähentäminen voidaan riitauttaa vain tiettyjen direktiivissä säädettyihin velvollisuuksiin kohdistuvien rikkomisten johdosta mutta ei kaikkien siinä säädettyihin velvollisuuksiin kohdistuvien rikkomisten johdosta.

B *Toinen kysymys*

1. Johdanto

76. Toisella kysymyksellään, joka on esitetty toissijaisesti, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy pääasiallisesti siltä varalta, että ensimmäisessä kysymyksessä mainitut kansalliset säännökset eivät ole direktiivin 98/59 vastaisia, ovatko nämä säännökset sopusoinnussa perusoikeuksien ja tarkemmin sanottuna Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklan kanssa.

77. Koska – kuten juuri edellä on todettu – ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin katsoo, että kansallinen lainsäädäntö on yhteensoveltumaton direktiivin 98/59 kanssa kansallisen tuomioistuimen esiin tuomista näkökohdista toisen osalta eli mahdollisten kanneperusteiden rajoittamisen osalta, ongelma, joka koskee kansallisten säännösten yhteensoveltuvuutta perusoikeuksien kanssa, nousee käsitykseni mukaan esiin erityisesti siltä osin kuin yksilökohtaisen kanteen nostaminen sallitaan vain sillä edellytyksellä, että työntekijöiden edustajat ovat ensin riitauttaneet joukkovähentämisen.

78. Huomautan lisäksi, että oikeuksien kollektiivisen suojan mahdollinen lainvastaisuus saattaa vaikuttaa direktiivin 98/59 lainmukaisuuteen, koska – kuten edellä on todettu – direktiivin 6 artiklassa hyväksytään yleisesti se mahdollisuus, että tiedottamis- ja kuulemismenettelyn rikkomisen osalta kanneoikeus tunnustetaan myös pelkästään kollektiivisesti.

2. Osapuolten lausumat

79. Dervis Odemis ym. väittävät tältä osin, että vaikka kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan vain työntekijöiden edustajilla on oikeus riitauttaa joukkovähentäminen eivätkä yksittäiset työntekijät voi siten nostaa kannetta, olisi yhteensoveltuva direktiivin 98/59 kanssa, sillä joka tapauksessa loukataan periaatetta, joka koskee oikeutta tehokkaaseen oikeussuojaan.

80. Komissio, joka pitää ehdottomasti kiinni tulkinnastaan, jonka mukaan direktiivissä 98/59 tunnustetaan kollektiivinen oikeus eikä yksilökohtaista oikeutta, kiistää, että kansallinen lainsäädäntö olisi millään tavoin ristiriidassa tehokasta oikeussuojaa koskevan oikeuden ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen kanssa. Yhdistyneen kuningaskunnan kanta on olennaisilta osiltaan samanlainen.

81. Belgian kuningaskunta puolestaan pitää edelleen lähtökohtana, että vuoden 1998 Belgian laissa ei ole millään tavalla rajoitettu niitä työntekijöiden oikeuksia, jotka on jo tunnustettu työehtosopimuksessa nro 24.

Tämän vuoksi Belgian hallituksen huomautuksissa tyydytään toteamaan, että sillä, että yksittäisiltä työntekijöiltä evätään mahdollisuus vaatia takaisin työhön ottamisesta muodostuvan erityisen suojakeinon soveltamista, elleivät työntekijöiden edustajat ole ensin riitauttaneet joukkovähentämistä, ei loukata tehokasta oikeussuojaa koskevaa perusoikeutta, koska yksittäisillä työntekijöillä kuitenkin on mahdollisuus käyttää useita muita suojakeinoja.

3. Asian arviointi

82. Myös tässä tapauksessa kysymyksellä on tietenkin merkitystä vain, jos vuoden 1998 Belgian lakia tulkitaan niin, että sen säännöksillä viime kädessä rajoitetaan työntekijöille aikaisemmassa säännöstössä ja erityisesti työehtosopimuksessa nro 24 tunnustettuja oikeuksia.

83. Kuten tunnettua, yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että oikeus tehokkaaseen oikeussuojaan on jäsenvaltioiden yhteisestä valtiosääntöperinteestä johtuva yhteisön oikeuden perusperiaate, [29] joka on vahvistettu sekä Euroopan ihmissoikeussopimuksen 6 ja 13 artiklassa että Euroopan unionin perusoikeuskirjassa.

84. Tämä oikeus edellyttää ensinnäkin, että ne, joita asia koskee, voivat vedota heille yhteisön oikeusjärjestyksessä annettuihin oikeuksiin kansallisessa tuomioistuimessa jäsenvaltioiden mahdollisesti määrittelemin tavoin. [30]

85. On kuitenkin todettava, että laajassa merkityksessään oikeutta tehokkaaseen oikeussuojaan ei sovelleta vain yhteisön oikeusjärjestyksessä tunnustettujen oikeuksien osalta vaan se voidaan ottaa huomioon myös yleisemmällä tasolla kaikkien niiden oikeuksien osalta, jotka taataan kunkin jäsenvaltion kansallisessa oikeusjärjestyksessä. Tätä periaatteen erityistä merkitystä voidaan tarkastella erityisesti Euroopan ihmisoikeussopimuksen osalta.

86. Siltä osin kuin on kysymys siitä, mitä nimenomaisia Euroopan ihmisoikeussopimuksen määräyksiä on tässä yhteydessä tarkasteltava, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa – mielestäni oikein – vain sopimuksen 6 artiklaan, jossa vahvistetaan oikeus oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin ja näin ollen myös oikeus saada asiansa käsitellyksi tuomioistuimessa sekä siviilioikeuden että rikosoikeuden alalla.

29 – Ks. esim. asia 222/84, Johnston, tuomio 15.5.1986 (Kok., s. 1651, Kok. Ep. VIII, s. 621, 18 kohta); asia C-432/05, Unibet, tuomio 13.3.2007 (Kok., s. I-2271, 37 kohta) ja asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008 (Kok., s. I-2483, 43 kohta).

30 – Edellä alaviitteessä 29 mainittu asia Unibet, tuomion 38–40 kohta.

87. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 13 artiklaan, joka koskee nimenomaan oikeutta tehokkaaseen oikeussuojaan, ei voida vedota tässä tapauksessa, koska siinä edellytetään, että arvostellaan sellaisen aineellisen oikeuden loukkaamista, joka taataan tässä sopimuksessa. Nyt käsiteltävänä olevassa asiassa yksikään osapuoli ei kuitenkaan väitä, että jotakin Euroopan ihmisoikeussopimuksessa vahvistettua perusoikeutta olisi loukattu.

88. Kuten tunnettua, Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklassa määrätään, että ”jokaisella on oikeus kohtuullisen ajan kuluessa oikeudenmukaiseen ja julkiseen oikeudenkäyntiin laillisesti perustetussa riippumattomassa ja puolueettomassa tuomioistuimessa silloin, kun päätetään hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan tai häntä vastaan nostetusta rikossyytteestä”.

89. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännössä on tulkittu Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklaa niin, että siinä taataan ennen kaikkea ”oikeus saattaa asiansa tuomioistuimeen” eli oikeus esittää omat vaatimuksensa tuomioistuimessa. [31] Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännössä kuitenkin katsotaan, että kyseessä olevan määräyksen soveltaminen edellyttää, että on olemassa kiista, joka koskee ”oikeutta”, jonka osalta voidaan järkevästi väittää, että se on tunnustettu asianomaisen jäsenvaltion kansallisessa oikeudessa. [32]

90. Kuten edellä on todettu, näyttää siltä, että Belgian oikeusjärjestyksessä oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi on tunnustettu kollektiivisena eikä yksilökohtaisena oikeutena. [33] Samalla tähän oikeuteen on vuoden 1998 laissa liitetty erityisiä oikeussuojakeinoja, jotka pääasiallisesti tunnustetaan työntekijöiden edustajille.

91. Se, että tämä oikeus tunnustetaan Belgian oikeudessa kollektiivisena oikeutena, ei sellaisenaan aiheuta ongelmia sen osalta, onko se Euroopan ihmisoikeussopimuksen vastainen, koska siitä ei määrätä tässä sopimuksessa.

92. Jos tämä oikeus voi, kun huomioon otetaan Euroopan ihmisoikeussopimus ja yleisesti perusoikeudet, lainmukaisesti olla kollektiivinen oikeus, on täysin hyväksyttävää, että myös sen suoja on kollektiivinen niin, että se toteutuu työntekijöiden edustajien mahdollisesti nostaman kanteen kautta. Katson nimittäin, että tältä osin voidaan pitää olennaisen tärkeänä periaatetta, että aineellisen oikeuden haltijan aseman ja mahdollisuuden nostaa kanne, jotta oikeus saisi suojaa, välillä on vallittava symmetria. Tästä periaatteesta seuraa, että jos oikeus on kollektiivinen, myös sen suoja voi olla kollektiivinen.

93. Dervis Odemiksen ym. viittauksella Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen asiassa Philis antamaan tuomioon, jossa on pidetty

31 – Asia Golder v. Yhdistynyt kuningaskunta, Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 21.2.1975, A-sarja, nro 18, 35 kohta.

32 – Vrt. esim. asia Zander v. Ruotsi, Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 25.11.1993, A-sarja, nro 279 B, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

33 – Vrt. edellä 62 kohta.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklan vastaisena Kreikan säännöstä, jonka mukaan vain ammatillisella etujärjestöllä oli oikeus nostaa kanne, jossa vaaditaan vapaalle ammatinharjoittajalle suoritettavien palkkioiden maksamista, [34] ei ole merkitystä kollektiivisen oikeuden kannalta. Tässä tapauksessa ei nimittäin ollut epäilyjä siitä, että ammatinharjoittajalla oli yksilökohtainen oikeus maksun saamiseen, joten oikeuden haltijan aseman ja mahdollisuuden vedota oikeuteen tuomioistuimessa välillä oli perusteeton epäsymmetria. Sitä vastoin nyt käsiteltävänä olevassa tapauksessa oikeuden kollektiivista luonnetta vastaa suojakeinon kollektiivisuus.

94. Jos kuitenkin joudutaan vastoin sitä, mitä ennakkoratkaisupyynnöstä näyttää ilmenevän, katsomaan, että Belgian oikeudessa tunnustetaan – esimerkiksi Belgian perustuslain 23 §:n nojalla – yksilökohtainen oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi, [35] näkökulma muuttuu perustavanlaatuisesti, ja kysymys on samanlaisesta tapauksesta kuin Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Philis antamassa tuomiossa. Tässä tapauksessa on mielestäni varmaa, että Euroopan ihmisoikeusoikeussopimuksen 6 artiklaa rikotaan, koska se, että yksilökohtaisen oikeuden osalta tunnustetaan vain kollektiivinen suoja, on selvästi ristiriidassa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklan kanssa. On kuitenkin kansallisen tuomioistuimen, joka on yksin toimivaltainen tulkitsemaan kansallista oikeutta, tehtävä selvittää, tunnustetaanko Belgian oikeudessa yksilökohtainen oikeus tietojen saamiseen ja kuulluksi tulemiseen.

95. Viimeinen erityinen näkökohta, joka on otettava huomioon, koskee sitä mahdollista merkitystä, joka tässä tapauksessa on perusoikeuskirjan 30 artiklalla, jonka mukaan ”jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti”.

96. Voidaan kysyä, voiko tällä määräyksellä olla nyt käsiteltävänä olevassa asiassa merkitystä erityisesti niin, että se kuitenkin velvoittaa tunnustamaan yksilökohtaisen kanneoikeuden työnantajan rikkoessa tiedottamis- ja kuulemismenettelyä. Katson kuitenkin, että tähän on vastattava kieltävästi.

97. Tältä osin ei voida jättää huomiotta valintaa, joka on tehty toteamalla tässä artiklassa, että jokaiselle työntekijälle taataan suoja ”perusteettomalta” irtisanomiselta. Tämä täsmennys osoittaa, että suojaa ei tunnusteta yksilökohtaisena perusoikeutena minkä tahansa tyyppisen, irtisanomiselle mahdollisesti tunnusomaisen sääntöjenvastaisuuden osalta. [36] Siitä ilmenee selvästi, että kyseessä on oltava vakava sääntöjenvastaisuus, jollainen saattaa tapahtua esimerkiksi irtisanomispäätöksen asiasisällön osalta. Direktiiviin 98/59 kohdistuvat rikkomiset

34 – Asia Philis v. Kreikka, Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 27.8.1991, A-sarja, nro 209.

35 – Näin todetaan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen antamassa tuomiossa, jota lainataan edellä alaviitteessä 4, s. 19. Kyseessä olevassa 23 §:ssä mainitaan kaikille henkilöille tunnustettujen perusoikeuksien joukossa ”oikeus saada tietoja, tulla kuulluksi ja käydä työehtosopimusneuvotteluja”.

36 – Peruskirjan eri kieliversiot tukevat tätä tulkintaa. Vrt. esim. ranskakielinen versio ”licenciement injustifié”, englanninkielinen versio ”unjustified dismissal”, saksankielinen versio ”ungerechtfertigte Entlassung”, espanjakielinen versio ”despido injustificado”, hollanninkielinen versio ”kennelijk onredelijk ontslag” ja portugalinkielinen versio ”despedimentos sem justa causa”.

eivät sitä vastoin oikeuta vetoamaan perusoikeuskirjan 30 artiklaan, koska direktiivin sisältö huomioon ottaen tällaiset rikkomiset johtavat muotoseikkoja ja menettelyä koskeviin lainvastaisuuksiin.

98. Yhteenvetona on todettava, ettei ole riittävästi perusteita katsoa, että yhteisön oikeuden myöhemmässä kehityksessä olisi jossain määrin sivuutettu direktiivi 98/59 tai että tämä olisi yleisten periaatteiden valossa lainvastainen siltä osin kuin siinä hyväksytään se mahdollisuus, että oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi säädetään kollektiivisena oikeutena. Pannessaan täytäntöön direktiivissä 98/59 säädettyjä suojeluvelvollisuuksia jäsenvaltioiden on kuitenkin tehokkaan oikeussuojan periaatteen mukaisesti säädettävä suojasta, joka vastaa sentyyppistä – yksilökohtaista tai kollektiivista – aineellista oikeutta, jonka ne tunnustavat.

99. Tämän vuoksi ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa toiseen ennakkoratkaisukysymykseen siten, että periaate, joka koskee oikeutta tehokkaaseen oikeussuojaan, ei ole esteenä lainsäädännölle, jossa oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi tunnustetaan joukkovähentämistilanteiden osalta kollektiivisena oikeutena ja jossa tämän johdosta annetaan kanneoikeus vain työntekijöiden edustajille mutta ei työntekijöille yksitellen siinä tapauksessa, että edellä mainittua oikeutta loukataan. Jos oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi on kansallisessa oikeusjärjestyksessä kuitenkin säädetty yksilökohtaisena oikeutena, periaate, joka koskee oikeutta tehokkaaseen oikeussuojaan, on esteenä lainsäädännölle, jonka mukaan tähän oikeuteen saavat vedota vain työntekijöiden edustajat tai jossa asetetaan yksilökohtaisen kanteen edellytykseksi, että työntekijöiden edustajat ovat ensin riitauttaneet joukkovähentämisen.

C Kolmas kysymys

100. Kolmannella kysymyksellä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy pääasiallisesti, voiko kansallinen tuomioistuin olla yksityisten asianosaisten välisessä riita-asiassa soveltamatta yhteisön direktiivin vastaista kansallista säännöstä (vuoden 1998 lain 67 §:ää). Tässä nimenomaisessa tapauksessa se tekisi näin voidakseen soveltaa toista, edellä mainitun direktiivin kanssa yhteensoveltuvaa kansallista säädöstä (vuonna 1975 tehtyä työehtosopimusta nro 24).

101. Kysymyksellä voi tietenkin olla merkitystä vain, jos yhteisöjen tuomioistuin toteaa, että Belgian lainsäädännön ja direktiivin 98/59 yhteensoveltuvuuteen saattaa liittyä ongelma.

102. Katson kuitenkin, että sillä, että kysymys kohdistetaan kansallisen säännöksen mahdolliseen soveltamatta jättämiseen ja siten direktiivin mahdolliseen horisontaaliseen välittömään oikeusvaikutukseen, monimutkaistetaan tarpeettomasti ongelmaa, joka voidaan ratkaista huomattavasti yksinkertaisemmin.

103. Olen nimittäin edellä jo tuonut seikkaperäisesti esiin, ettei ole epäilyjä siitä, että kansallista oikeutta voidaan nyt käsiteltävänä olevassa asiassa tulkita kahdella eri tavalla. Ensimmäinen tulkinta, joka on ainoa, johon saattaa liittyä ongelmia sen osalta, onko kansallinen oikeus yhteensoveltuva yhteisön oikeuden kanssa, on se, että vuoden 1998 laissa on olennaisesti supistettu yksittäisille työntekijöille joukkovähentämistilanteessa tunnustettavaa suojaa. Sen sijaan toisen tulkinnan mukaan vuoden 1998 laissa ei ole millään tavalla rajoitettu oikeuksia, joita työntekijöille on jo tunnustettu aikaisempien säännösten ja erityisesti työehtosopimuksen nro 24 perusteella. Tähän toiseen tulkintaan ei voi liittyä mitään ongelmaa sen osalta, onko kansallinen oikeus yhteensoveltuva yhteisön oikeuden kanssa.

104. Näin ollen on todettava, että koska Belgian lainsäädännön mahdollinen yhteensoveltumattomuus yhteisön oikeuden kanssa liittyy vain toiseen kahdesta mahdollisesta kansallisen oikeuden tulkinnasta, on selvää, että se, että yhteisöjen tuomioistuin mahdollisesti toteaa tällaisen yhteensoveltumattomuuden, voisi enintään velvoittaa kansallista tuomioistuinta noudattamaan toista tulkintaa. Kysymys ei toisin sanoen ole kansallisen säännöksen soveltamatta jättämisestä vaan yksinkertaisesti kansallisen oikeuden tulkitsemisesta tavalla, joka on yhteisön oikeuden mukainen, yhteisöjen tuomioistuimen tämänsuuntaista vakiintunutta oikeuskäytäntöä noudattaen. [37]

105. Huomautan, että tämän oikeudenkäynnin asianosaiset – mukaan lukien työntekijät, joita asia koskee – ovat nimittäin todellakin ehdottaneet yhteisöjen tuomioistuimelle ratkaisua, joka vastaa tässä esitettyä. [38]

106. Koska olen edellä todetuin tavoin sitä mieltä, että vuoden 1998 lain tulkinta, jonka mukaan siinä asetetaan rajoituksia ja ehtoja kaikille joukkovähentämisistä nostettaville yksilökohtaisille kanteille (eikä pelkästään kanteille, joissa vaaditaan takaisin työhön ottamista tai irtisanomisajan kulumisen keskeytymistä), on yhteisön oikeuden vastainen, katson, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tässä yhteydessä noudatettava toista tulkintaa, jonka mukaan vuoden 1998 lain 67 §:ssä mainitut edellytykset koskevat vain kanteita, joissa vaaditaan tässä laissa säädettyjen erityisten suojakeinojen soveltamista.

107. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymykseen ei siis pitäisi edes vastata, siinä muodossa kuin se on laadittu eli sen koskiessa kansallisen säännöksen mahdollista soveltamatta jättämistä. Muotoilen kysymyksen kuitenkin uudelleen, jotta kansallista tuomioistuinta voitaisiin kaikesta huolimatta ohjata hyödyllisellä tavalla, ja ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin toteaa, että kansallisen säädöksen – tässä tapauksessa työllisyyttä edistävistä toimenpiteistä 13.2.1998 annetun lain – kahdesta

37 – Ks. esim. asia C-208/05, ITC, tuomio 11.1.2007 (Kok., s. I-181, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 – Belgian kuningaskunta puolestaan katsoo, että kysymykseen on tarpeetonta vastata, koska kansallinen oikeus ja yhteisön oikeus eivät ole millään tavalla ristiriidassa, mikä vastaa johdonmukaisesti sen kantaa, jonka mukaan se, että Belgian oikeutta tulkitaan työntekijöille edullisemmalla tavalla, on ainoa mahdollinen tulkinta.

mahdollisesta tulkinnasta, joista toinen on ristiriidassa yhteisön oikeuden kanssa, kansallisen tuomioistuimen on noudatettava sitä, joka ei ole yhteensoveltumaton yhteisön oikeuden kanssa.

VII Ratkaisuehdotus

108. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Cour du travail de Liègen ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

Direktiivi 98/59 ei ole esteenä kansalliselle säännökselle, jonka mukaan tiedottamis- ja kuulemismenettelyä rikottaessa vain työntekijöiden edustajilla on oikeus riitauttaa joukkovähentäminen tai jonka mukaan työntekijöillä on yksilökohtainen oikeus riitauttaa joukkovähentäminen vain sillä edellytyksellä, että työntekijöiden edustajat ovat riitauttaneet sen. Edellä mainittu direktiivi on sitä vastoin esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan joukkovähentäminen voidaan riitauttaa vain tiettyjen direktiivissä säädettyihin velvollisuuksiin kohdistuvien rikkomisten johdosta mutta ei kaikkien siinä säädettyihin velvollisuuksiin kohdistuvien rikkomisten johdosta.

Periaate, joka koskee oikeutta tehokkaaseen oikeussuojaan, ei ole esteenä lainsäädännölle, jossa oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi tunnustetaan joukkovähentämistilanteiden osalta kollektiivisena oikeutena ja jossa tämän johdosta annetaan kanneoikeus vain työntekijöiden edustajille mutta ei työntekijöille yksitellen siinä tapauksessa, että edellä mainittua oikeutta loukataan. Jos oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi on kansallisessa oikeusjärjestyksessä kuitenkin säädetty yksilökohtaisena oikeutena, periaate, joka koskee oikeutta tehokkaaseen oikeussuojaan, on esteenä lainsäädännölle, jonka mukaan tähän oikeuteen saavat vedota vain työntekijöiden edustajat tai jossa asetetaan yksilökohtaisen kanteen edellytykseksi, että työntekijöiden edustajat ovat ensin riitauttaneet joukkovähentämisen.

Kansallisen säädöksen – tässä tapauksessa työllisyyttä edistävistä toimenpiteistä 13.2.1998 annetun lain – kahdesta mahdollisesta tulkinnasta, joista toinen on ristiriidassa yhteisön oikeuden kanssa, kansallisen tuomioistuimen on noudatettava sitä, joka ei ole yhteensoveltumaton yhteisön oikeuden kanssa.