Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

13 päivänä toukokuuta 2015 *

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Joukkovähentämiset — Direktiivi 98/59/EY — 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohta — Yrityksen käsite — Irtisanottavien työntekijöiden määrän laskentamenetelmät

Asiassa C-182/13,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Yhdistynyt kuningaskunta) on esittänyt 26.3.2013 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 12.4.2013, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle ja

Tanya McGerty

vastaan

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja T. von Danwitz sekä tuomarit C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (esittelevä tuomari) ja D. Šváby,

julkisasiamies: N. Wahl,

kirjaaja: hallintovirkamies I. Illéssy,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 20.11.2014 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Bluebird UK Bidco 2 Limited, edustajanaan D. Reade, QC,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään L. Christie, avustajinaan T. Ward, QC, ja barrister J. Holmes,

— Unkarin hallitus, asiamiehinään M. Fehér ja K. Szíjjártó,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

— Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren, R. Vidal Puig ja J. Samnadda,

kuultuaan julkisasiamiehen 5.2.2015 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (EYVL L 225, s. 16) 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä Valerie Lyttle, Sarah Louise Halliday, Clara Lyttle ja Tanya McGerty ja toisaalta heidän entinen työnantajansa Bluebird UK Bidco 2 Limited (jäljempänä Bluebird) ja joka koskee heidän irtisanomisensa laillisuutta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 98/59 ensimmäisestä perustelukappaleesta ilmenee, että mainitulla direktiivillä kodifioidaan työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17.2.1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY (EYVL L 48, s. 29).

4 Direktiivin 98/59 toisen perustelukappaleen mukaan on tärkeää antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteissa ja samalla ottaa huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve Euroopan unionissa.

5 Kyseisen direktiivin kolmannessa ja neljännessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(3) lisääntyvästä lähenemisestä huolimatta on yhä eroja jäsenvaltioissa voimassa olevissa lainsäädännöissä, jotka koskevat tällaiseen vähentämiseen liittyviä käytännön järjestelyjä, vähentämisessä noudatettavaa menettelyä ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi tarkoitettuja toimenpiteitä,

(4) nämä erot voivat välittömästi vaikuttaa sisämarkkinoiden toimintaan.”

6 Mainitun direktiivin seitsemännessä perustelukappaleessa korostetaan tarvetta lähentää joukkovähentämisiä koskevia jäsenvaltioiden lainsäädäntöjä.

7 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) ’joukkovähentämisellä’ työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

i) joko 30 päivän aikana

— vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

— vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

— vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,

ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta;

– –

Laskettaessa ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää.

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta:

a) määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvään joukkovähentämiseen, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista;

– –”

8 Direktiivin 98/59 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimuks[e]en 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.

– –

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.

– –”

9 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

– –

Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisiä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.”

10 Mainitun direktiivin 4 artiklan 1 ja 2 kohta kuuluvat seuraavasti:

”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.

2. Toimivaltaisten viranomaisten on käytettävä 1 kohdassa tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.”

11 Saman direktiivin 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”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.”

Yhdistyneen kuningaskunnan oikeus

12 Direktiivi 98/59 on pantu täytäntöön Pohjois-Irlannin oikeusjärjestyksessä työntekijöiden oikeuksista annetun vuoden 1996 asetuksen (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996) XIII luvulla ja Englannin, Walesin ja Skotlannin osalta ammattiliitoista ja työmarkkinasuhteista annetun vuoden 1992 konsolidoidun lain (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) IV osaston II luvulla.

13 Työntekijöiden oikeuksista annetun vuoden 1996 asetuksen 216 §:ssä säädetään, että ”kun työnantaja suunnittelee 20:n tai tätä useamman työntekijän vähentämistä yhdellä työpaikalla seuraavien 90 päivän aikana tai tätä aiemmin, sen on kuultava irtisanomisista kaikkia niiden työntekijöiden laillisia edustajia, joita suunniteltu vähentäminen tai kyseisten irtisanomisten yhteydessä toteutettavat toimenpiteet voivat koskea”.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

14 Bonmarchélla oli vuoden 2012 alussa koko Yhdistyneen kuningaskunnan alueella 394 naistenvaateliikettä, joissa sen palveluksessa työskenteli 4 000 henkilöä. Hallinnollisesta näkökulmasta Bonmarché katsoi, että sen Pohjois-Irlannin liikkeet ja sen ainoa Man-saarella toiminut liike muodostivat yhden alueen (jäljempänä Pohjois-Irlannin alue) sen Yhdistyneessä kuningaskunnassa harjoittaman liiketoiminnan kannalta. Vuoden 2012 alussa Pohjois-Irlannin alueella oli 20 liikettä, joiden palveluksessa työskenteli yhteensä 180 henkilöä.

15 Pääasian kantajat olivat Bonmarchén palveluksessa neljässä eri liikkeessä. Kyseiset liikkeet olivat eri kaupungeissa, eli Lurganissa, Banbridgessä, Omaghissa ja Belfastissa, ja kunkin liikkeen palveluksessa oli alle 20 työntekijää.

16 Kutakin liikettä käsiteltiin ”yksilöllisenä kustannuspaikkana”, joiden talousarviot päätettiin Isossa-Britanniassa sijaitsevassa pääkonttorissa. Pääkonttorissa päätettiin myös kunkin liikkeen varastosta ja myynninedistämisen painopisteistä, ja se toimitti myyntituotteet liikkeeseen tai järjesti niiden toimittamisen. Kunkin sivuliikkeen johtajalla oli kuitenkin vaikutusvaltaa myytävien tuotteiden määriin ja tyyppeihin. Kunkin liikkeen myymäläpäällikkö oli vastuussa liikkeelle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Liikkeenjohtajalla oli budjetoidun kokonaistyöajan yhteydessä harkintavaltaa osa-aikaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden määrän suhteen.

17 Bonmarché joutui selvitystilaan, minkä jälkeen se siirrettiin 20.1.2012 Bluebirdille. Välittömästi luovutuksen jälkeen Bluebird aloitti liiketoiminnan uudelleenjärjestelyn, jonka seurauksena suljettiin useita liikkeitä, myös liikkeet, joissa pääasian kantajat työskentelivät.

18 Niiden irtisanomisten seurauksena, jotka Bluebird toteutti vuoden 2012 kuluessa, Bonmarchélla oli Yhdistyneen kuningaskunnan alueella enää 265 liikettä, joiden palveluksessa oli 2 900 henkilöä. Pohjois-Irlannin alueella sijaitsevien liikkeiden määrä väheni 20:stä 8:aan ja niissä työskentelevien työntekijöiden määrä 180:stä 75:een.

19 Pääasian kantajat irtisanottiin muiden työntekijöiden joukossa 12.3.2012. Irtisanomismenettelyä ei edeltänyt minkäänlainen direktiivissä 98/59 tarkoitettu kuulemismenettely.

20 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että pääasian kantajat oli osoitettu tehtäviensä hoitamista varten seuraaviin paikallisiin yksikköihin: V. Lyttle Lurganin liikkeeseen, S. L. Halliday Banbridgen liikkeeseen, C. Lyttle Omaghin liikkeeseen ja T. McGerty Belfastin Ann Streetin liikkeeseen.

21 Pääasian kantajat nostivat kanteen, jolla he riitauttivat irtisanomisensa pätevyyden kansallisessa tuomioistuimessa.

22 Kyseinen tuomioistuin katsoo, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohtaa on mahdollista tulkita siten, että kyseisessä säännöksessä tarkoitetulla luvulla 20 tarkoitetaan tietyn yrityksen työntekijämäärää, mutta että on mahdollista katsoa myös, että kyseinen luku viittaa työnantajan koko yrityksessä irtisanottuihin henkilöihin. Mainittu tuomioistuin toteaa, että nyt käsiteltävässä asiassa teleologinen tulkinta on asianmukainen ja että tuomiosta Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) ilmenee, että direktiiviä 75/129, joka edelsi direktiiviä 98/59, oli tulkittava mahdollisimman laajasti, jotta enimmäistetään sen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden vähentämiseen liittyvien irtisanomisten määrä.

23 Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko ’yrityksen’ käsitteellä sama merkitys neuvoston direktiivin [98/59] 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa kuin saman direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa?

2) Ellei ole, voiko 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa tarkoitetun yrityksen muodostaa yrityksen organisaatioon kuuluva alayksikkö, joka koostuu useammasta kuin yhdestä paikallisesta työpaikkayksiköstä tai jossa on useita tällaisia yksiköitä?

3) Tarkoitetaanko direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohtaan sisältyvällä ilmauksella ’vähintään 20’ irtisanomisten määrää kaikissa työnantajan yrityksissä vai sen sijaan irtisanomisten määrää yhdessä yrityksessä? Toisin sanoen, tarkoittaako ’20’ 20:tä jonkin tietyn yrityksen työntekijää vai yhteensä 20:tä työntekijää kaikissa yrityksissä?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

24 Kysymyksillään, joita on asianmukaista tarkastella yhdessä, kansallinen tuomioistuin tiedustelee yhtäältä, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa olevaa käsitettä ”yritys” tulkittava samalla tavalla kuin a alakohdan i alakohdassa olevaa yrityksen käsitettä, ja toisaalta, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään velvollisuudesta tiedottaa työntekijöille ja kuulla heitä silloin kun kyse on tietyn yrityskokonaisuuden tietyn yrityksen vähintään 20 työntekijän irtisanomisesta 90 päivän aikana, muttei silloin, kun tietyn yrityskokonaisuuden kaikissa yrityksissä tai tietyissä yrityksissä samalla ajanjaksolla toteutettujen irtisanomisten yhteenlaskettu määrä saavuttaa tai ylittää 20 työntekijän rajan.

25 Kuten sekä ennakkoratkaisupyynnöstä että unionin tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista ilmenee, Yhdistynyt kuningaskunta on pannessaan direktiiviä 98/59 täytäntöön valinnut direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa olevan soveltamisrajan. Sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä säädetään, että kun työnantaja aikoo vähentää yrityksestä vähintään 20 työntekijää 90 päivän kuluessa, se on velvollinen noudattamaan tältä osin menettelyä, joka koskee tiedottamista työntekijöille ja heidän kuulemistaan.

26 Tältä osin on aluksi todettava, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti yrityksen käsite, jota ei määritellä direktiivissä 98/59, on unionin oikeuden käsite eikä tätä käsitettä voida määritellä viittaamalla jäsenvaltioiden lainsäädäntöihin (ks. vastaavasti tuomio Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, 25 kohta). Sitä on siten tulkittava unionin oikeusjärjestyksessä itsenäisesti ja yhdenmukaisesti (ks. vastaavasti tuomio Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, 23 kohta).

27 Unionin tuomioistuin on jo tulkinnut direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa olevaa käsitettä ”yritys” tai ”yritykset”.

28 Tuomion Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) 31 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin viittasi tuomion Botzen ym. (186/83, EU:C:1985:58) 15 kohtaan ja totesi, että työsuhdetta luonnehtii olennaisesti se yhteys, joka vallitsee työntekijän ja sen liikeyrityksen osan välillä, johon hänet on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten. Unionin tuomioistuin katsoi näin ollen tuomion Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) 32 kohdassa, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa olevaa ”yrityksen” käsitettä on tulkittava siinä merkityksessä, että se tarkoittaa olosuhteiden mukaan sitä yksikköä, johon irtisanottavat työntekijät on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten. Se, että kysymyksessä olevalla yksiköllä on johto, joka voi itsenäisesti toteuttaa joukkovähentämiset, ei ole olennaista yrityksen käsitettä määriteltäessä.

29 Tuomion Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) 5 kohdasta ilmenee, että Tanskan kuningaskunta, jonka tuomioistuin esitti ennakkoratkaisupyynnön kyseiseen tuomioon johtaneessa asiassa, oli valinnut mainitun direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa säädetyn vaihtoehdon.

30 Tuomiossa Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) unionin tuomioistuin esitti lisää käsitettä ”yritys” koskevia täsmennyksiä muun muassa toteamalla kyseisen tuomion 27 kohdassa, että direktiiviä 98/59 sovellettaessa ”yrityksen” (”establishment”) voi yrityskokonaisuuden (”enterprise”) yhteydessä muodostaa muun muassa erillinen yksikkö, jolla on tietty pysyvyys ja vakaus, kun se suorittaa yhtä tai useita määrättyjä tehtäviä ja kun sillä on henkilöstö, tekniset välineet ja tietty organisaatiorakenne, jotka mahdollistavat näiden tehtävien suorittamisen.

31 Käyttämällä ilmaisuja ”erillinen yksikkö” ja ”yrityskokonaisuuden yhteydessä” unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että ”yrityskokonaisuuden” (”enterprise”) ja ”yrityksen” (”establishment”) käsitteet eroavat toisistaan ja että yritys on tavallisesti osa yrityskokonaisuutta. Tämä ei kuitenkaan sulje pois sitä, että siinä tapauksessa, ettei yrityskokonaisuudella ole useita erillisiä yksikköjä, yritys ja yrityskokonaisuus voivat merkitä samaa asiaa.

32 Tuomion Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) 28 kohdassa unionin tuomioistuin katsoi, että kun otetaan huomioon se seikka, että direktiivillä 98/59 tavoiteltu päämäärä koskee erityisesti niitä sosioekonomisia vaikutuksia, joita joukkovähennyksistä voi aiheutua paikallisella tasolla ja määrätyssä sosiaalisessa ympäristössä, kyseisellä yksiköllä ei välttämättä tarvitse olla minkäänlaista oikeudellista itsenäisyyttä eikä taloudellista, rahoituksellista, hallinnollista tai teknologista autonomiaa, jotta se voitaisiin katsoa ”yritykseksi”.

33 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee näin ollen, että kun yrityskokonaisuus käsittää useita yksikköjä, jotka täyttävät tämän tuomion 28, 30 ja 32 kohdassa täsmennetyt kriteerit, sitä yksikköä, johon irtisanottavat työntekijät on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten, on pidettävä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitettuna ”yrityksenä”.

34 Tätä oikeuskäytäntöä sovelletaan nyt käsiteltävässä asiassa.

35 On todettava, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa olevien sanojen ”yritys” tai ”yritykset” merkitys on sama kuin kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa olevien sanojen ”yritys” tai ”yritykset”.

36 Tältä osin unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa esille nostettu seikka, eli se, että sanaa ”yritys” käytetään monikossa muun muassa kyseisen säännöksen englannin-, espanjan-, ranskan- ja italiankielisissä versioissa, on vailla merkitystä. Kyseisissä kieliversioissa sana ”yritys” on nimittäin monikossa niin kyseisen säännöksen a alakohdan i alakohdassa kuin a alakohdan ii alakohdassakin. Lisäksi on todettava, kuten julkisasiamies on korostanut ratkaisuehdotuksensa 53 kohdassa, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdan useassa muussa kieliversiossa kyseistä sanaa käytetään yksikössä, mikä sulkee pois tulkinnan, jonka mukaan viimeksi mainitussa säännöksessä säädetty kynnysarvo koskee ”yrityskokonaisuuden” kaikkia ”yrityksiä”.

37 Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa säädetty mahdollisuus vaikuttaisi olevan – lukuun ottamatta niiden ajanjaksojen kestoja, jolloin irtisanomiset toteutetaan – olennaisilta osin samanlainen vaihtoehto kuin saman säännöksen a alakohdan i alakohdassa säädetty mahdollisuus.

38 Mikään tekijä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan sanamuodossa ei anna aihetta olettaa, että kyseisen artiklan samassa alakohdassa oleville sanoille ”yritys” tai ”yritykset” olisi annettava erilainen merkitys.

39 Tästä on muistettava, että tuomioon Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) johtaneessa asiassa unionin tuomioistuin ei tutkinut, oliko Helleenien tasavalta päättänyt käyttää direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa vai a alakohdan ii alakohdassa säädettyä mahdollisuutta. Kyseisen tuomion tuomiolauselma koskee 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohtaa tekemättä eroa kyseisen säännöksen a alakohdan i alakohdassa olevan mahdollisuuden ja a alakohdan ii alakohdassa olevan mahdollisuuden välillä.

40 Se, että lainsäätäjä tarjoaa jäsenvaltioille mahdollisuuden valita niiden mahdollisuuksien välillä, joista säädetään yhtäältä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa ja toisaalta saman säännöksen a alakohdan ii alakohdassa, osoittaa, ettei käsitteellä ”yritys” voi olla täysin erilainen merkitys riippuen siitä, kumman vaihtoehdon jäsenvaltio sille tarjotuista vaihtoehdoista valitsee.

41 Näin suuri ero olisi sitä paitsi ristiriidassa sen tarpeen kanssa, joka koskee joukkovähentämisiä koskevien jäsenvaltioiden lainsäädäntöjen lähentämistä ja jota korostetaan direktiivin 98/59 seitsemännessä perustelukappaleessa.

42 Siltä osin kuin on kyse kansallisen tuomioistuimen esittämästä kysymyksestä siitä, edellyttääkö direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohta sitä, että huomioon otetaan irtisanomiset, jotka on toteutettu kussakin yrityksessä erikseen tarkasteltuna, tulkinta, jonka mukaan kyseinen säännös edellyttäisi sitä, että otetaan huomioon sellaisten irtisanomisten kokonaismäärä, jotka toteutetaan tietyn yrityskokonaisuuden kaikissa yrityksissä, lisäisi toki huomattavasti niiden työntekijöiden määrää, jotka saavat hyväkseen direktiivin 98/59 antaman suojan, mikä vastaisi yhtä direktiivin tavoitteista.

43 On kuitenkin muistettava, että kyseisen direktiivin tavoitteena on paitsi vahvistaa työntekijöiden suojaa joukkovähentämisten tapauksessa, myös yhtäältä turvata työntekijöiden oikeuksien samankaltainen suoja eri jäsenvaltioissa ja toisaalta yhdenmukaistaa näistä suojasäännöistä unionissa toimiville yrityksille aiheutuvia kustannuksia (ks. vastaavasti tuomio komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, C-383/92, EU:C:1994:234, 16 kohta; tuomio komissio v. Portugali, C-55/02, EU:C:2004:605, 48 kohta ja tuomio Confédération générale du travail ym., C-385/05, EU:C:2007:37, 43 kohta).

44 Tämän tuomion 42 kohdassa mainitun kaltainen tulkinta käsitteestä ”yritys” olisi yhtäältä ristiriidassa sen tavoitteen kanssa, joka koskee työntekijöiden oikeuksien samankaltaisen suojan turvaamista eri jäsenvaltioissa, ja toisaalta se johtaisi hyvin erilaisiin kustannuksiin niille yrityksille, joiden on kyseisen direktiivin 2–4 artiklan nojalla täytettävä tiedottamista ja kuulemista koskevia velvoitteita asianomaisen jäsenvaltion tekemästä valinnasta riippuen, mikä olisi myös ristiriidassa unionin lainsäätäjän sellaisen tavoitteen kanssa, joka koskee kyseisten kustannusten määrän yhdenmukaistamista kaikissa jäsenvaltioissa.

45 On lisäksi todettava, että kyseinen tulkinta merkitsisi sitä, että direktiivin 98/59 soveltamisalaan sisällytettäisiin paitsi joukkovähentämisen kohteena olevien työntekijöiden ryhmä, myös yksi ainoa tietyn yrityksen – mahdollisesti sellaisen yrityksen, joka sijaitsee muulla paikkakunnalla ja kaukana saman yritysryhmän muista yrityksistä – työntekijä, mikä olisi ristiriidassa käsitteen ”joukkovähentäminen” kanssa kyseisen ilmaisun tavanomaisessa merkityksessä. Lisäksi mainitun ainoan työntekijän irtisanominen käynnistäisi direktiivin 98/59 säännöksissä – jotka eivät ole soveltuvia tällaisen yksittäistapauksen osalta – säädetyt tiedottamis- ja kuulemismenettelyt.

46 On kuitenkin muistettava, että direktiivin 98/59 tarkoituksena on luoda työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan joukkovähennysten yhteydessä koskeva vähimmäissuoja (ks. tuomio Confédération générale du travail ym., C-385/05, EU:C:2007:37, 44 kohta). Tästä on todettava, että direktiivin 5 artiklassa jäsenvaltioille on annettu mahdollisuus soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia tai sallia työntekijöille edullisempien työehtosopimusten soveltaminen taikka edistää sitä.

47 Direktiivin 98/59 5 artiklassa sallitaan tämän mahdollisuuden osalta muun muassa se, että jäsenvaltiot antavat kyseisessä direktiivissä säädetyn suojan paitsi direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa tarkoitetun yrityksen työntekijöille, jotka on irtisanottu tai jotka aiotaan irtisanoa, myös kaikille saman työnantajan yrityskokonaisuuden tai sen osan työntekijöille, jotka ovat irtisanomisen kohteena, jolloin sanan ”yrityskokonaisuus” katsotaan kattavan kaikki kyseisen yrityskokonaisuuden tai yrityskokonaisuuden osan erilliset työskentelypaikat.

48 Vaikka jäsenvaltioilla on näin ollen direktiivin 98/59 5 artiklan perusteella oikeus säätää työntekijöille edullisemmista säännöistä, niitä sitoo kuitenkin unionin oikeuden käsitteen ”yritys”, jota käytetään kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdassa ja ii alakohdassa, itsenäinen ja yhdenmukainen tulkinta, sellaisena kuin tämä tulkinta ilmenee tämän tuomion 33 kohdasta.

49 Edellä esitetystä seuraa, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan i alakohdan ja a alakohdan ii alakohdan määritelmä edellyttää sitä, että otetaan huomioon irtisanomiset, jotka on toteutettu kussakin yrityksessä erikseen tarkasteltuna.

50 Tulkintaa, jonka unionin tuomioistuin on esittänyt käsitteestä ”yritys” ja joka on palautettu mieleen tämän tuomion 28, 30 ja 32 kohdassa, tukevat työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11.3.2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY (EYVL L 80, s. 29) säännökset; kyseisen direktiivin 2 artiklan a ja b alakohdassa tehdään myös selvä ero ”yrityksen” (”undertaking”) ja ”toimipaikan” (”establishment”) välillä.

51 Nyt käsiteltävässä asiassa on niiden tietojen perusteella, jotka unionin tuomioistuimella on käytettävissään ja jotka mainitaan tämän tuomion 16 kohdassa, ilmeistä, että kukin pääasiassa kyseessä olevista liikkeistä on tavallisesti pysyvä erillinen yksikkö, jonka tehtävänä on määrättyjen tehtävien, eli pääasiallisesti tavaroiden myynnin, suorittaminen ja jolla on tätä varten tekniset välineet ja organisatorinen rakenne siinä mielessä, että liike on yhden johtajan johtama yksilöllinen kustannuspaikka.

52 Tällainen liike voi näin ollen täyttää tämän tuomion 28, 30 ja 32 kohdassa mainitussa direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdassa olevaa ”yrityksen” käsitettä koskevassa oikeuskäytännössä vahvistetut kriteerit, mikä kansallisen tuomioistuimen on kuitenkin tarkistettava pääasian konkreettisten olosuhteiden valossa.

53 Esitettyihin kysymyksiin on näin ollen vastattava, että yhtäältä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa olevaa käsitettä ”yritys” on tulkittava samalla tavalla kuin a alakohdan i alakohdassa olevaa käsitettä ja että toisaalta direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään velvollisuudesta tiedottaa työntekijöille ja kuulla heitä silloin kun kyse on tietyn yrityskokonaisuuden tietyn yrityksen vähintään 20 työntekijän irtisanomisesta 90 päivän aikana, muttei silloin, kun tietyn yrityskokonaisuuden kaikissa yrityksissä tai tietyissä yrityksissä samalla ajanjaksolla toteutettujen irtisanomisten yhteenlaskettu määrä saavuttaa tai ylittää 20 työntekijän rajan.

Oikeudenkäyntikulut

54 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 (viides jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa olevaa käsitettä ”yritys” on tulkittava samalla tavalla kuin a alakohdan i alakohdassa olevaa käsitettä.

Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään velvollisuudesta tiedottaa työntekijöille ja kuulla heitä silloin kun kyse on tietyn yrityskokonaisuuden tietyn yrityksen vähintään 20 työntekijän irtisanomisesta 90 päivän aikana, muttei silloin, kun tietyn yrityskokonaisuuden kaikissa yrityksissä tai tietyissä yrityksissä toteutettujen irtisanomisten yhteenlaskettu määrä samalla ajanjaksolla saavuttaa tai ylittää 20 työntekijän rajan.

Allekirjoitukset