Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

30 päivänä huhtikuuta 2015*

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

Asiassa C-80/14,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Yhdistynyt kuningaskunta) on esittänyt 5.2.2014 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 14.2.2014, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) ja

B. Wilson

vastaan

WW Realisation 1 Ltd, selvitystilassa,

Ethel Austin Ltd, ja

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

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

— Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) ja B. Wilson, edustajanaan D. Rose, QC ja barrister I. Steele solicitor M. Cainin valtuuttamina,

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

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

— Espanjan hallitus, asiamiehinään L. Banciella Rodríguez-Miñón ja M. J. García-Valdecasas Dorrego,

— Unkarin hallitus, asiamiehinään M. Fehér, G. Koós ja A. Pálfy,

— 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 tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat ensinnäkin yhtäältä Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) ja B. Wilson ja toisaalta WW Realisation 1 Ltd, selvitystilassa (jäljempänä Woolworths), ja toiseksi yhtäältä USDAW ja toisaalta Ethel Austin Ltd (jäljempänä Ethel Austin) ja Secretary of State for Business, Innovation and Skills (kaupan, innovaatioasioiden ja taitotiedon ministeri; jäljempänä kauppaministeri), ja joka koskee Woolworthsin ja Ethel Austinin suorittamien irtisanomisten laillisuutta. Kauppaministeri on haastettu pääasian oikeudenkäyntiin sen takia, että jos Woolworths ja Ethel Austin velvoitetaan suorittamaan niin kutsuttuja suojakorvauksia, mutta ne eivät kykene näin tekemään, kauppaministeri on mainitun saatavan perusteella velvollinen suorittamaan työntekijöille, jotka sitä vaativat, lain määrittämän ylärajan puitteissa asianmukaiseksi katsomansa korvauksen.

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 Ammattiliitoista ja työmarkkinasuhteista annetun vuoden 1992 konsolidoidun lain (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, jäljempänä TULRCA) tarkoituksena on panna täytäntöön ne velvoitteet, joita Yhdistyneellä kuningaskunnalla on direktiivin 98/59 nojalla.

13 TULRCA:n 188 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”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.”

14 TULRCA:n 189 §:n 1 momentissa säädetään, että jos työnantaja jättää noudattamatta esimerkiksi jotakin näistä kuulemista koskevista velvollisuuksistaan, asiassa voi tällä perusteella tehdä valituksen Employment Tribunalille (työtuomioistuin) asianomainen ammattiliitto siinä tapauksessa, että laiminlyönti koskee ammattiliiton edustajia, ja kaikissa muissa tapauksissa kuka tahansa työntekijä, joka on kärsinyt vahinkoa laiminlyönnistä, tai kuka tahansa työntekijä, joka on irtisanottu taloudellisin perustein. Jos valitus hyväksytään, asiassa on TULRCA:n 189 §:n 2 momentin nojalla mahdollista määrätä ”suojakorvauksen” (protective reward) myöntämisestä korvaustarkoituksessa.

15 TULRCA:n 189 §:n 3 momentissa säädetään, että suojakorvaus on korvaus työntekijälle, joka on irtisanottu tai joka on tarkoitus irtisanoa taloudellisin perustein ja jonka osalta työnantaja on irtisanomisen tai esitetyn irtisanomisen osalta laiminlyönyt esimerkiksi jonkin kuulemista koskevan velvollisuutensa.

16 TULRCA:n 190 §:n 1 momentissa säädetään, että kun suojakorvaus määrätään, jokaisella työntekijällä, jolla on oikeus suojakorvaukseen, on lähtökohtaisesti oikeus saada työnantajaltaan palkkaa suoja-ajalta.

17 TULRCA:n 192 §:n 1 momentissa säädetään, että työntekijä, jota suojakorvaus voi koskea, voi valittaa Employment Tribunalille sillä perusteella, että hänen työnantajansa ei ole maksanut hänelle korvauksena koko palkkaa tai osaa siitä. Jos valitus hyväksytään, kyseinen tuomioistuin määrää työnantajan maksamaan valittajalle TULRCA:n 192 §:n 3 momentin mukaisesti kyseisen palkan suuruutta vastaavan määrän.

18 Työntekijöiden oikeuksista annetun vuoden 1996 lain (Employment Rights Act 1996; jäljempänä ERA) XII osalla on tarkoitus panna täytäntöön ne velvoitteet, joita Yhdistyneellä kuningaskunnalla on työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa 22.10.2008 annetun direktiivin 2008/94/EY (EUVL L 283, s. 36) nojalla.

19 ERA:n 182 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Jos [toimivaltainen] ministeri toteaa työntekijän hänelle tekemän kirjallisen hakemuksen johdosta, että

a) työntekijän työnantajasta on tullut maksukyvytön,

b) työntekijän työsuhde on päätetty ja

c) asianomaisena ajankohtana työntekijällä oli oikeus määrään, johon sovelletaan [ERA:n] XII osaa, osittain tai kokonaan,

ministeri maksaa 186 §:n nojalla työntekijälle kansallisesta vakuutusrahastosta (National Insurance Fund) määrän, johon työntekijällä on velan perusteella ministerin mukaan oikeus.”

20 ERA:n 183 §:ssä säädetään olosuhteista, joissa työnantajasta on tullut maksukyvytön.

21 ERA:n 184 §:n 1 momentin a kohdan mukaan ERA:n XII osassa tarkoitetut saatavat kattavat kaikki erääntyneet ja saamatta jääneet palkat yhdeltä tai useammalta (enintään kahdeksalta) viikolta.

22 ERA:n 184 §:n 2 momentissa täsmennetään, että palkkioita, jotka perustuvat TULRCA:n mukaiseen suojakorvaukseen, on pidettävä saamatta jääneinä palkkoina.

23 ERA:n 188 §:ssä säädetään, että henkilö, joka on hakenut maksua ERA:n 182 §:n nojalla, voi valittaa Employment Tribunaliin siinä tapauksessa, että kauppaministeri ei ole suorittanut lainkaan kyseistä maksua, tai siinä tapauksessa, että hänen suorittamansa määrä on pienempi kuin se määrä, joka olisi pitänyt suorittaa. Jos kyseinen tuomioistuin katsoo, että kauppaministerin pitäisi suorittaa maksu 182 §:n nojalla, se toteaa sen sekä suoritettavan maksun määrän.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

24 Woolworths ja Ethel Austin toimivat laaja-alaisen vähittäismyynnin alalla koko Yhdistyneen kuningaskunnan alueella, ja niillä oli Woolworths- ja Ethel Austin -nimiset myymäläketjut. Kyseiset yhtiöt, joista oli tullut maksukyvyttömiä, asetettiin selvitystilaan, mikä johti tuhansien työntekijöiden irtisanomisiin Yhdistyneessä kuningaskunnassa.

25 USDAW nosti tässä asiayhteydessä ammattijärjestön ominaisuudessa kanteita Employment Tribunal, Liverpoolissa ja Employment Tribunal, London Centralissa kyseisiä kahta yhtiötä vastaan useiden tuhansien sellaisten jäsentensä nimissä ja lukuun, jotka olivat mainittujen yhtiöiden entisiä työntekijöitä ja jotka oli irtisanottu taloudellisista syistä.

26 USDAW:llä on yli 430 000 jäsentä Yhdistyneessä kuningaskunnassa, ja nämä jäsenet työskentelevät hyvin erilaisissa ammateissa.

27 Wilson työskenteli Woolworths-ketjun liikkeen palveluksessa Saint Ivesissä (Yhdistynyt kuningaskunta) ja hän oli USDAW:n edustaja Woolworthsin kansallisella työntekijöiden foorumilla (joka tunnetaan nimellä Colleague Circle), jonka Woolworths on perustanut käsittelemään erilaisia asioita, muun muassa joukkovähentämisiä edeltävää kuulemista.

28 USDAW ja Wilson vaativat, että työnantajat velvoitettaisiin suorittamaan irtisanotuille työntekijöille suojakorvauksia sillä perusteella, ettei TULRCA:ssa säädettyä irtisanomisten toteuttamista edeltävää kuulemismenettelyä oltu noudatettu.

29 ERA:n asiaa koskevien säännösten mukaan on niin, että jos Woolworths tai Ethel Austin velvoitettaisiin suorittamaan suojakorvauksia, mutta ne eivät kykenisi näin tekemään, työntekijä voisi vaatia kyseistä suoritusta kauppaministeriltä, joka olisi velvollinen suorittamaan kyseiselle työntekijälle saamatta jääneenä palkkana korvauksen lakisääteiseen enimmäismäärään saakka. Jos kyseinen ministeri jättäisi suorittamatta kyseisen korvauksen, Employment Tribunal velvoittaisi hänet asianomaisen työntekijän vaatimuksesta siihen oikeuden päätöksellä.

30 Employment Tribunal, Liverpool ja Employment Tribunal, London Central myönsivät 2.11.2011 ja 18.1.2012 antamillaan ratkaisuilla suojakorvauksia tietylle määrälle Woolworthsin ja Ethel Austinin irtisanotuista työntekijöistä. Kuitenkin noin 4 500 työntekijältä suojakorvaukset evättiin sillä perusteella, että he olivat työskennelleet liikkeissä, joissa oli alle 20 työntekijää, ja että kutakin liikettä oli pidettävä erillisenä yrityksenä.

31 USDAW ja Wilson valittivat kyseisistä ratkaisuista Employment Appeal Tribunaliin, minkä jälkeen mainittu tuomioistuin totesi 30.5.2013 antamassaan ratkaisussa, että TULRCA:n 188 §:n 1 momentin tulkinta direktiivin 98/59 kanssa yhteensopivalla tavalla edellytti sanojen ”yhdessä yrityksessä” (”at one establishment”) poistamista tuomion Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395) – jonka mukaan tuomioistuimen on tulkittava kansallista oikeuttaan asianomaisen direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen valossa – mukaisesti. Kyseinen tuomioistuin katsoi myös yhtäältä, että USDAW ja Wilson saattoivat vedota direktiiviin 98/59 perustuvien oikeuksien välittömään oikeusvaikutukseen sillä perusteella, että kauppaministeri oli asianosainen oikeusriidassa, ja toisaalta, että hän oli vastuussa suojakorvausten maksamisesta kaikille työntekijöille. Mainitusta ratkaisusta ilmenee myös, että ennakollista kuulemista koskevaa velvollisuutta sovelletaan heti, kun työnantaja esittää 20 tai useamman työntekijän irtisanomista taloudellisista syistä enintään 90 päivän ajanjaksolla riippumatta siitä, missä yksittäisissä yrityksissä (particular establishments) he työskentelevät.

32 Kauppaministeri haki tässä tilanteessa lupaa valittaa Court of Appealiin (England and Wales) (Civil Division), mihin Employment Appeal Tribunal suostui 26.9.2013 päivätyllä määräyksellä.

33 Kansallinen tuomioistuin toteaa, että pääasian asianosaiset ovat yksimielisiä siitä, että kun Yhdistynyt kuningaskunta pani direktiivin N:o 98/59 täytäntöön kansallisessa oikeudessa, se omaksui kyseisen 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa säädetyn vaihtoehdon.

34 Kyseinen tuomioistuin täsmentää, että USDAW ja Wilson väittävät siinä, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa olevaa käsitettä ”joukkovähentäminen” ei voida rajata tilanteeseen, jossa kustakin yrityksestä irtisanotaan vähintään 20 työntekijää 90 päivän aikana, vaan se käsittää tilanteen, jossa ainakin 20 työnantajan palveluksessa olevaa työntekijää irtisanotaan 90 päivän aikana, riippumatta siitä, kuinka monta työntekijää kyseisissä yrityksissä eli yrityksissä, joista irtisanomiset suoritetaan, on.

35 USDAW ja Wilson väittävät toissijaisesti, että vaikka direktiivin 98/59 kyseistä säännöstä tulkittaisiin siten, että sillä viitataan vähintään 20 työntekijään, jotka irtisanotaan kustakin yrityksestä, ”yrityksen” on nyt käsiteltävän asian olosuhteissa katsottava käsittävän koko asianomaisen liiketoiminnan, jota Woolworths tai Ethel Austin tahoillaan harjoittavat. USDAW ja Wilson toteavat, että liiketoimintaa kokonaisuudessaan on pidettävä taloudellisena yksikkönä.

36 USDAW ja Wilson toteavat, että se, että katsottaisiin, että kukin liike on kyseisessä säännöksessä tarkoitettu yritys, johtaisi mielivaltaisiin ja epäoikeudenmukaisiin lopputulemiin silloin, kun – kuten nyt käsiteltävässä asiassa – yksittäinen suuri vähittäismyyjä lopettaa lähes koko liiketoimintansa ja irtisanoo suuren määrän työntekijöitä, jotka ovat sellaisten eri liikkeiden palveluksessa, joista osassa on vähintään 20 työntekijää ja osassa alle 20 työntekijää. Tällaisessa tapauksessa ei nimittäin olisi kohtuullista, että oikeus tulla kuulluksi ennen joukkovähentämistä annettaisiin suuremmissa liikkeissä työskenteleville työntekijöille, mutta pienemmissä liikkeissä työskentelevillä työntekijöillä tätä oikeutta ei olisi.

37 USDAW ja Wilson katsovat vielä, että koska työntekijät ovat riippumatta siitä, missä liikkeessä he työskentelevät, osa samaa irtisanomissuunnitelmaa ja koska direktiivin 98/59 päämääränä on vahvistaa työntekijöiden suojelua, direktiivin 98/59 tällainen tulkinta kannustaisi työnantajia jakamaan toimintansa siten, että direktiivissä säädetyt velvollisuudet voitaisiin välttää.

38 USDAW ja Wilson katsovat, että koska kauppaministeri on vastuussa suojakorvausten maksamisesta direktiivin 2008/94 mukaisesti, USDAW:llä ja Wilsonilla on kyseiseen direktiiviin liittyvän vertikaalisen välittömän oikeusvaikutuksen periaatteen nojalla oikeus vedota siihen.

39 Kauppaministeri viittaa kansallisessa tuomioistuimessa tuomioihin Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) ja Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) ja väittää, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa tarkoitetulla yrityksen käsitteellä tarkoitetaan sitä

yksikköä, johon työntekijä on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten, ja että kyseiselle käsitteelle on annettava sama ulottuvuus kuin sillä on direktiivien 75/129 ja 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i alakohdassa.

40 Kauppaministeri toteaa lisäksi, että jos unionin lainsäätäjä olisi halunnut 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa viitata kaikkiin työnantajan palveluksessa oleviin työntekijöihin, se olisi käyttänyt eri sanaa kuin ”yritys” (”establishment”), esimerkiksi ”yrityskokonaisuus” (”enterprise”) tai ”työnantaja” (”employer”).

41 Tästä seuraa kauppaministerin mukaan se, että kun yrityksessä suoritetaan 19 irtisanomista, kyse ei ole direktiivissä 98/59 tarkoitetusta ”joukkovähentämisestä”, mutta kun suoritetaan 20 irtisanomista, sovelletaan kyseisessä direktiivissä taattuja oikeuksia.

42 Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) päätti tässä tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) a) Viitataanko ilmaisulla ’vähintään 20’ direktiivin [98/59] 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa irtisanomisten lukumäärään kaikissa työnantajan yrityksissä, joissa irtisanomisia suoritetaan 90 päivän aikana, vai viitataanko sillä irtisanomisten lukumäärään kussakin yksittäisessä yrityksessä?

b) Jos 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdan ii alakohdassa viitataan irtisanomisten lukumäärään kussakin yksittäisessä yrityksessä, mitä ’yrityksellä’ tarkoitetaan? Erityisesti onko yrityksen katsottava tarkoittavan koko kyseistä vähittäismyyntiliiketoimintaa yhtenä taloudellisena liiketoimintakokonaisuutena tai sitä osaa mainitusta liiketoiminnasta, joka harkitsee irtisanomisia, sen sijaan, että yrityksellä tarkoitettaisiin sitä yksikköä, johon työntekijä on osoitettu tehtäviensä suorittamista varten, kuten jokaista yksittäistä liikettä?

2) Tilanteessa, jossa työntekijä vaatii suojakorvausta yksityiseltä työnantajalta, voiko jäsenvaltio vedota siihen, ettei direktiivi N:o 98/59 perusta välittömästi sovellettavia oikeuksia suhteessa työnantajaan tilanteessa, jossa

a) siinä tapauksessa, että jäsenvaltio ei olisi jättänyt panematta direktiiviä asianmukaisesti täytäntöön kansallisessa oikeudessa, yksityinen työnantaja olisi ollut velvollinen maksamaan työntekijälle suojakorvausta sen vuoksi, ettei kyseinen työnantaja ollut suorittanut kuulemista direktiivin mukaisesti ja

b) koska mainittu työnantaja on maksukyvytön, siinä tapauksessa, että yksityinen työnantaja määrätään maksamaan suojakorvausta eikä se sitä maksa ja jäsenvaltiolle esitetään hakemus, kyseinen jäsenvaltio olisi itse velvollinen maksamaan mainitun suojakorvauksen työntekijälle sellaisen kansallisen lainsäädännön nojalla, jolla direktiivi 2008/94/EY on pantu täytäntöön kansallisessa oikeudessa, ellei jäsenvaltion palkkaturvajärjestelmässä ole asetettu korvausvelvollisuutta koskevaa rajoitusta kyseisen direktiivin 4 artiklan nojalla?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

43 Ensimmäisellä kysymyksellään 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.

44 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.

45 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).

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

47 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.

48 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.

49 Tuomiossa Athinaïki Chartopoiïa (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.

50 Käyttämällä ilmaisuja ”erillinen yksikkö” ja ”yrityskokonaisuuden yhteyteen” 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.

51 Tuomion Athinaïki Chartopoiïa (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”.

52 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee näin ollen, että kun yrityskokonaisuus käsittää useita yksikköjä, jotka täyttävät tämän tuomion 47, 49 ja 51 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”.

53 Tätä oikeuskäytäntöä sovelletaan nyt käsiteltävässä asiassa.

54 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 a alakohdan ii alakohdassa olevien sanojen ”yritys” tai ”yritykset”.

55 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”.

56 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.

57 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.

58 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 a alakohdan i alakohdassa vai 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.

59 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.

60 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.

61 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.

62 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).

63 Tämän tuomion 61 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.

64 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.

65 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.

66 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.

67 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 a alakohdan i alakohdassa ja ii alakohdassa, itsenäinen ja yhdenmukainen tulkinta, sellaisena kuin tämä tulkinta ilmenee tämän tuomion 52 kohdasta.

68 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.

69 Tulkintaa, jonka unionin tuomioistuin on esittänyt käsitteestä ”yritys” ja joka on palautettu mieleen tämän tuomion 47, 49 ja 51 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.

70 Nyt käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista ilmenee, että koska irtisanomiset, joista pääasiassa on kyse, on toteutettu kahdessa laaja-alaista vähittäismyyntiä harjoittavassa konsernissa, jotka harjoittavat toimintaansa liikkeissä, jotka sijaitsevat Yhdistyneen kuningaskunnan eri alueilla ja joiden palveluksessa useimmissa tapauksissa on vähintään 20 työntekijää, Employment Tribunalit ovat katsoneet, että myymälät, joihin irtisanomisen kohteena olevat työntekijät oli osoitettu, ovat erillisiä ”yrityksiä”. Kansallisen tuomioistuimen asiana on pääasiaan liittyvien konkreettisten olosuhteiden kannalta tarkistaa, onko asia näin, ottaen huomioon tämän tuomion 47, 49 ja 51 kohdassa mainitun oikeuskäytännön.

71 Ensimmäiseen kysymykseen 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 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.

72 Koska unionin tuomioistuimen suorittamassa tarkastelussa ei ole ilmennyt, ettei Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädäntö, josta on kyse pääasiassa, ole yhdenmukainen direktiivin 98/59 kanssa, toiseen kysymykseen ei ole aihetta vastata.

Oikeudenkäyntikulut

73 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