Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

30 päivänä lokakuuta 2025 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 98/59/EY – Joukkovähentämiset – 3 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta – Vaatimus, jonka mukaan suunnitellusta joukkovähentämisestä on ilmoitettava etukäteen toimivaltaiselle viranomaiselle – Ilmoituksen yhdenmukaisuus tämän direktiivin vaatimusten kanssa – Puuttuminen – Irtisanomisen pätevyys – 4 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta – 30 päivän irtisanomisia koskeva odotusaika

Asiassa C-134/24 [Tomann] [i],

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työoikeudellisten asioiden tuomioistuin, Saksa) on esittänyt 1.2.2024 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 20.2.2024, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

UR, V GmbH:n maksukyvyttömyysmenettelyssä selvittäjänä,

vastaan

DF,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. L. Arastey Sahún (esittelevä tuomari) sekä tuomarit J. Passer, E. Regan, D. Gratsias ja B. Smulders,

julkisasiamies: R. Norkus,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet:

– UR, V GmbH:n maksukyvyttömyysmenettelyssä selvittäjänä, edustajanaan M. Richter, Rechtsanwalt,

– Euroopan komissio, asiamiehinään S. Delaude ja B.-R. Killmann,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

[i] Tämän asian nimi on kuvitteellinen nimi. Se ei vastaa asian minkään asianosaisen todellista nimeä.

kuultuaan julkisasiamiehen 27.2.2025 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 1998, L 225, s. 16), sellaisena kuin se on muutettuna 6.10.2015 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä (EU) 2015/1794 (EUVL 2015, L 263, s. 1; jäljempänä direktiivi 98/59), 3 artiklan 1 kohdan, 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan ja 6 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain V GmbH:n maksukyvyttömyysmenettelyssä selvittäjänä toimiva UR ja DF, ja joka koskee työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä toteutetun DF:n irtisanomisen pätevyyttä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 98/59 johdanto-osan 2 ja 12 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

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

– –

12) jäsenvaltioiden olisi valvottava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään hallinnolliset ja/tai oikeudelliset menettelytavat sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin asettamia velvollisuuksia noudatetaan”.

4 Tämän direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”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,

      – –

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

– –

Laskettaessa 1 kohdan 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.”

5 Mainitun direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

– –

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;

   – –

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

6 Mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä ja neljännessä alakohdassa säädetään seuraavaa:

”1. 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.”

7 Direktiivin 98/59 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”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.

3. Jos 1 kohdassa tarkoitettu alkuperäinen määräaika on lyhyempi kuin 60 päivää, jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet pidentää sen 60 päiväksi ilmoituksesta lukien, jos on todennäköistä, että suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvia ongelmia ei kyetä ratkaisemaan alkuperäisessä määräajassa.

Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle edellä säädettyä laajemmat valtuudet pidentämiseen.

Työnantajalle on ilmoitettava pidennyksestä ja sen perusteista ennen 1 kohdassa tarkoitetun alkuperäisen määräajan päättymistä.

– –”

8 Direktiivin 6 artiklan sanamuoto on seuraava:

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

Saksan oikeus

Siviililaki

9 Saksan siviililain (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB) 134 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Lakisääteisen kiellon vastainen oikeustoimi on pätemätön, jollei laista muuta johdu.”

10 BGB:n 615 §:n sanamuoto on seuraava:

”Jos palvelusuorituksen saamiseen oikeutettu syyllistyy viivästykseen palvelun vastaanottamisessa, suorituksen suorittamiseen velvollinen voi vaatia viivästyksen vuoksi suorittamatta jääneestä palvelusta sovitun korvauksen ilman, että hän olisi velvollinen suorittamaan suorituksen jälkikäteen – –”

Irtisanomissuojasta annettu laki

11 Irtisanomissuojasta annetun lain (Kündigungsschutzgesetz, jäljempänä KSchG), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa, 17 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1) Työnantajan on toimitettava työvoimatoimistolle ilmoitus ennen kuin se

1. yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 20 työntekijää ja vähemmän kuin 60 työntekijää, irtisanoo enemmän kuin 5 työntekijää

– –

30 vuorokauden aikana. – –

– –

(3) – – Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus on laadittava kirjallisesti ja siihen on liitettävä yritysneuvoston lausunto irtisanomisista. Jos yritysneuvoston lausuntoa ei ole, ilmoitus on pätevä, jos työnantaja osoittaa uskottavasti, että se on vähintään kaksi viikkoa ennen ilmoituksen toimittamista antanut yritysneuvostolle edellä 2 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetut tiedot, ja esittää neuvottelujen tilan. Ilmoituksessa on oltava tiedot työnantajan nimestä sekä yrityksen kotipaikasta ja luonteesta sekä lisäksi suunniteltujen irtisanomisten syyt, irtisanottavien ja tavallisesti palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä ja ammattiryhmät, ajanjakso, jonka kuluessa irtisanomiset on määrä toteuttaa, ja irtisanottavien työntekijöiden valintaperusteet. Ilmoituksessa on lisäksi yritysneuvoston suostumuksella annettava työnvälitystä varten tiedot irtisanottavien työntekijöiden sukupuolesta, iästä, ammatista ja kansalaisuudesta. – –”

12 KSchG:n 18 §:n 1 ja 2 momentin sanamuoto on seuraava:

”1) Irtisanomiset, joista on ilmoitettava 17 §:n mukaisesti, voivat tulla voimaan ennen kuin kuukausi on kulunut siitä, kun ilmoitus on saapunut työvoimatoimistoon, ainoastaan työvoimatoimiston suostumuksella; suostumus voidaan antaa myös taannehtivasti hakemuksen toimittamispäivään asti.

2) Yksittäistapauksessa työvoimatoimisto voi päättää, että irtisanomiset tulevat voimaan vasta enintään kahden kuukauden määräajan kuluttua ilmoituksen saapumisesta.”

Sosiaaliturvalain X kirja

13 Sosiaaliturvalain X kirjan (Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch; jäljempänä SGB X), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa, 20 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”1) Viranomainen tutkii tosiasiat viran puolesta. Se päättää, millaisia ja miten laajoja tutkimuksia tehdään, eivätkä asianomaisten osapuolten esittämät väitteet ja todistelupyynnöt sido sitä.

2) Viranomainen ottaa huomioon kaikki kyseisen yksittäistapauksen kannalta merkitykselliset olosuhteet, myös ne, jotka ovat asianomaisten osapuolten kannalta suotuisia.”

Oikeudenkäynnistä työoikeudellisissa asioissa annettu laki

14 Oikeudenkäynnistä työoikeudellisissa asioissa annetun lain (Arbeitsgerichtsgesetz, jäljempänä ArbGG), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa, 45 §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Bundesarbeitsgerichtiin [(liittovaltion ylin työoikeudellisten asioiden tuomioistuin, Saksa)] muodostetaan suuri jaosto.

(2) Suuri jaosto päättää, jos jokin jaosto haluaa poiketa oikeuskysymyksessä toisen jaoston tai suuren jaoston ratkaisusta.

(3) Kysymys suurelle jaostolle voidaan esittää vain, jos jaosto, jonka ratkaisusta on tarkoitus poiketa, on asiaa käsittelevän jaoston pyynnöstä ilmoittanut pitävänsä kiinni oikeudellisesta näkemyksestään. – – Asianomainen jaosto päättää kysymyksen esittämisestä ja vastauksesta tuomioiden antamiseen vaadittavassa kokoonpanossa tehtävällä päätöksellä.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

15 DF on ollut V GmbH:n palveluksessa vuodesta 1994 alkaen.

16 Kyseistä yhtiötä koskeva maksukyvyttömyysmenettely aloitettiin 1.12.2020, ja UR nimettiin sen selvittäjäksi.

17 UR irtisanoi 2.12.2020 DF:n työsopimuksen 31.3.2021 alkaen. On riidatonta, että UR on irtisanonut enemmän kuin viisi työntekijää 30 vuorokauden aikana.

18 DF nosti tämän jälkeen Arbeitsgericht Hamburgissa (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Hampuri, Saksa) kanteen, jossa hän vaati yhtäältä sen toteamista, että työsuhde jatkuu, ja toisaalta UR:n velvoittamista jatkamaan DF:n työsuhdetta siihen saakka, kunnes hänen irtisanomisensa kumoamista koskeva menettely on lopullisesti saatettu päätökseen.

19 Kanteensa tueksi DF väitti, että hänen työsopimuksensa irtisanominen on pätemätön, koska UR ei tehnyt sitä ennen KSchG:n 17 §:n 1 momentissa tarkoitettua joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta.

20 UR vaati DF:n kanteen hylkäämistä ja väittää, että joukkovähentämisiä koskevaa lainsäädäntöä ei voida soveltaa käsiteltävässä asiassa, koska V GmbH:n palveluksessa oli sitä koskevan maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamisajankohtana vain 19 työntekijää. Näin ollen KSchG:n 17 §:n 1 momentissa säädetty raja-arvo, jonka ylittyessä mainittu ilmoitus on tehtävä, ei ylittynyt käsiteltävässä asiassa. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee lisäksi, ettei UR tehnyt tällaista ilmoitusta eikä korjannut sen puuttumista ennen 31.3.2021, jolloin DF:n työsopimuksen irtisanominen tuli voimaan.

21 Arbeitsgericht Hamburg hyväksyi 20.4.2021 antamallaan tuomiolla DF:n kanteen.

22 Landesarbeitsgericht Hamburg (Hampurin osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa) hylkäsi 3.2.2022 antamallaan tuomiolla UR:n kyseisestä tuomiosta tekemän valituksen.

23 UR teki tämän jälkeen kyseisestä tuomiosta Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtiin (liittovaltion ylin työoikeudellisten asioiden tuomioistuin), joka on ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ja joka antoi valituksen kyseisen tuomioistuimen kuudennen jaoston (jäljempänä kuudes jaosto) käsiteltäväksi.

24 Kyseinen jaosto katsoi 11.5.2023 antamassaan päätöksessä, että V GmbH:n palveluksessa oli kyseisenä irtisanomisajankohtana ”tavallisesti” enemmän kuin 20 työntekijää ja että tästä syystä UR:n olisi pitänyt tehdä ennen DF:n työsopimuksen irtisanomista KSchG:n 17 §:n 1 momentin mukainen joukkovähentämistä koskeva ilmoitus.

25 Toisessa päätöksessään, joka annettiin 14.12.2023, kuudes jaosto ilmoitti epäilevänsä sitä, mikä seuraamus on määrättävä tällaisen ilmoituksen puuttumisesta tai KSchG:n mukaisessa ilmoitusmenettelyssä vaadittujen edellytysten noudattamatta jättämisestä. Vastoin aiempaa oikeuskäytäntöään sama jaosto katsoo, että ilmoituksen puuttuminen tai muut noudattamatta jättämiset eivät voi aiheuttaa työsopimuksen irtisanomisen pätemättömyyttä BGB:n 134 §:n nojalla. Ainoastaan lainsäätäjän tehtävänä on säätää tällaisesta seuraamuksesta.

26 Yhtäältä KSchG:n 17 §:n 1 ja 3 momentin, joissa säädetään velvollisuudesta tehdä joukkovähentämistä koskeva ennakkoilmoitus, ei voida katsoa olevan BGB:n 134 §:ssä tarkoitettu ”kieltosäännös”. Toisaalta ”mitättömyysseuraamuksesta” ei säädetä myöskään direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohdassa.

27 Kuudes jaosto katsoo kuitenkin, että kun otetaan huomioon Bundesarbeitsgerichtin toisen jaoston (jäljempänä toinen jaosto) oikeuskäytäntö, joka koskee seuraamuksia joukkovähentämistä koskevassa ilmoitusmenettelyssä tapahtuneista laiminlyönneistä, se ei voi käsiteltävänään olevassa asiassa jättää toteamatta kyseessä olevaa irtisanomista mitättömäksi poikkeamalla omasta aikaisemmasta oikeuskäytännöstään ja järjestämättä ensin ArbGG:n 45 §:n 3 momentissa tarkoitettua sisäistä kuulemista, jonka tarkoituksena on poistaa tulkintaerot kyseisen tuomioistuimen eri jaostojen välillä.

28 Kyseisen säännöksen perusteella kuudes jaosto esitti näin ollen 14.12.2023 antamassaan päätöksessä toiselle jaostolle kysymyksen siitä, ”[pitäytyykö kyseinen] jaosto – – oikeudellisessa kannassa, jonka mukaan irtisanominen oikeustoimena rikkoo BGB:n 134 §:ssä tarkoitettua lakisääteistä kieltoa ja on tästä syystä pätemätön, jos siitä ilmoittamisen yhteydessä ei ole tehty KSchG:n 17 §:n 1 ja 3 momentin mukaista pätevää ilmoitusta”.

29 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että tämä toinen jaosto, joka on nyt käsiteltävän ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen ratkaisukokoonpano, on tähän mennessä katsonut, että ilman tällaista ennakkoilmoitusta tehty työsopimuksen irtisanominen on mitätön eikä sillä voida päättää työsopimusta.

30 Toinen jaosto katsoo kuudennen jaoston sille esittämän kysymyksen osalta kuudennen jaoston tavoin, että voi olla suhteetonta katsoa, kun otetaan huomioon erityisesti unionin oikeudessa asetetut velvoitteet, työsopimuksen irtisanominen mitättömäksi, jos joukkovähentämisestä ei ole ilmoitettu etukäteen. Toisen jaoston mukaan tilanne, jossa tällaista ilmoitusta ei ole tehty lainkaan, on erotettava tilanteesta, jossa ilmoitus joukkovähentämisestä ei täytä kansallisessa oikeudessa tai unionin oikeudessa säädettyjä muodollisia tai aineellisia edellytyksiä.

31 Ensimmäisestä tilanteesta eli siitä, että joukkovähentämisestä ei ole tehty lainkaan ennakkoilmoitusta, toinen jaosto toteaa, että kansallisen oikeuden mukaan irtisanotun työsopimuksen vaikutukset jatkuvat KSchG:n 18 §:n 1 momentin mukaisesti kuukauden pituisen irtisanomisia koskevan odotusajan päättymiseen saakka. Näin ollen työsopimuksen irtisanominen sellaisen suunnitellun joukkovähentämisen yhteydessä, jota ennakkoilmoitusvelvollisuus koskee, voi tulla voimaan vasta siitä hetkestä lähtien, kun tällainen ilmoitus on tehty.

32 Mainittu jaosto toteaa myös, että kyseisen 18 §:n 1 momentin nojalla tällaisen irtisanomisen voimaantuloa ”lykätään” siihen saakka, kunnes joukkovähentämistä koskeva ilmoitus, joka on jätetty alun perin tekemättä, on tehty, jotta toimivaltainen työvoimatoimisto voi valmistella työnvälistystä joukkovähentämisen kohteena oleville työntekijöille.

33 Koska tätä säännöstä on tulkittava unionin oikeuden mukaisesti, sama jaosto pohtii, onko direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että tällainen irtisanominen ei voi tulla voimaan ennen siinä säädetyn 30 päivän määräajan päättymistä.

34 Tämän tuomion 30 kohdassa tarkoitetun toisen tilanteen osalta toinen jaosto katsoo, että mainittua 4 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että tässä säännöksessä säädetty 30 päivän määräaika ja KSchG:n 18 §:n 1 momentissa säädetty määräaika voivat alkaa kulua ja siis päättyä vain, jos joukkovähentämistä koskeva ilmoitus on direktiivin 98/59 3 artiklan 1 kohdan neljännen alakohdan mukainen.

35 Tätä tulkintaa tukee yhtäältä se, että kyseisen direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa viitataan sen 3 artiklan 1 kohtaan, ja toisaalta joukkovähentämisestä ilmoittamista koskevan vaatimuksen tarkoitus eli se, että toimivaltainen viranomainen voi mainitun direktiivin 4 artiklan 2 ja 3 kohdan mukaisesti pyrkiä ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.

36 Lisäksi toinen jaosto pohtii, voiko työnantaja, joka on irtisanonut työsopimuksia tekemättä ennakkoilmoitusta suunnitellusta joukkovähentämisestä, johon irtisanomiset liittyvät, korjata tämän ilmoituksen puuttumisen jälkikäteen sillä seurauksella, että irtisanomiset tulevat voimaan kyseisen 4 artiklan 1 kohdassa säädetyn 30 päivän määräajan päättyessä ilman, että näitä sopimuksia on tarpeen irtisanoa uudelleen.

37 Tämän jaoston mukaan sillä, että tämä 30 päivän määräaika alkaa kulua vasta mainitusta korjaamisesta, taataan se, että toimivaltaisella viranomaisella on käytettävissään vähimmäisajanjakso, jotta se voi pyrkiä ratkaisemaan kyseisestä joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat saman direktiivin 4 artiklan 2 ja 3 kohdan mukaisesti.

38 Mainittu jaosto katsoo, että 27.1.2005 annettu tuomio Junk (C-188/03, EU:C:2005:59) ei ole esteenä tällaiselle tulkinnalle. Kyseisessä tuomiossa todettiin ainoastaan, että työsopimukset voidaan irtisanoa vasta sen jälkeen, kun asiasta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, mutta se ei katsonut, että tällaiset työsopimusten irtisanomiset, jotka tapahtuvat tekemättä asianmukaista ennakkoilmoitusta joukkovähentämisistä, ovat ”peruuttamattomasti” mitättömiä.

39 Näin ollen siinä tapauksessa, että joukkovähentämisistä ilmoitetaan myöhässä, ”seuraamuksena” on mainittujen työsopimusten irtisanomisen oikeusvaikutusten väliaikainen lykkääntyminen ja työnantajan velvollisuus maksaa kyseisille työntekijöille palkkaa 30 päivän määräajan päättymiseen saakka.

40 Lopuksi toinen jaosto pyrkii selvittämään direktiivin 98/59 6 artiklan, jonka mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään hallinnolliset ja/tai oikeudelliset menettelyt sen varmistamiseksi, että direktiivissä säädettyjä velvoitteita noudatetaan, osalta, voidaanko kansallisessa oikeudessa antaa yksinomaan toimivaltaisen viranomaisen tehtäväksi tutkia, onko suunniteltua joukkovähentämistä koskeva ennakkoilmoitus vaatimusten mukainen, ja todeta, että mainitun direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa säädetty 30 päivän määräaika on päättynyt. Tämä toteamus sitoisi näin ollen työoikeudellisia asioita käsitteleviä tuomioistuimia ja työntekijää, joka tahtoo työsuhteen päättymistä koskevassa riita-asiassa riitauttaa tällaisen viranomaisen toteamuksen nostamalla kanteen tuomioistuimessa.

41 Toinen jaosto huomauttaa, että 5.10.2023 annetusta tuomiosta Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, 45 kohta) tosin ilmenee, että direktiivin 98/59 6 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on taattava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään tehokas oikeussuoja. Tämä vaatimus liittyy kuitenkin yksinomaan direktiivin 98/59 2 artiklassa säädettyyn neuvottelumenettelyyn, johon ei osallistu viranomaisia ja jonka tarkoituksena on direktiivin 3 ja 4 artiklassa säädetystä suunniteltua joukkovähentämistä koskevasta ennakkoilmoitusmenettelystä poiketen estää kyseisten työntekijöiden työsopimusten irtisanominen. Toisenlainen tulkinta olisi ristiriidassa kyseisen direktiivin 6 artiklassa ja johdanto-osan 12 perustelukappaleessa käytetyn ilmaisun ”ja/tai” kanssa.

42 Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [direktiivin 98/59] 4 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että joukkovähentämisen, josta on tehtävä ilmoitus, yhteydessä tehtävä irtisanominen voi päättää kyseisen työntekijän työsuhteen vasta, kun irtisanomisia koskeva odotusaika on päättynyt?

Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

2) Edellyttääkö irtisanomisia koskevan odotusajan päättyminen paitsi joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta myös sitä, että ilmoitus on direktiivin 98/59 3 artiklan 1 kohdan neljännen alakohdan mukainen?

3) Voiko työnantaja, joka on kertonut irtisanomisista, joista on tehtävä ilmoitus, tekemättä (sääntöjenmukaista) joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta, tehdä tällaisen ilmoituksen jälkikäteen sillä seurauksella, että irtisanomisia koskevan odotusajan päättymisen jälkeen kyseisten työntekijöiden työsuhteet voidaan päättää jo aiemmin ilmoitetuilla irtisanomisilla?

Jos ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

4) Onko direktiivin 98/59 6 artiklan kanssa yhteensopivaa, että kansallisessa lainsäädännössä annetaan toimivaltaisen viranomaisen tehtäväksi määrittää tavalla, jota työntekijä ei voi riitauttaa ja joka sitoo työoikeudellisia asioita käsitteleviä tuomioistuimia, milloin irtisanomisia koskeva odotusaika päättyy yksittäistapauksessa, vai onko työntekijällä oltava mahdollisuus tuomioistuinmenettelyyn, jossa tutkitaan viranomaisen toteamuksen oikeellisuus?”

Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen

43 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 267 artiklalla luotu menettely on unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välisen yhteistyön väline, jonka avulla unionin tuomioistuin esittää kansallisille tuomioistuimille ne unionin oikeuden tulkintaan liittyvät näkökohdat, joita nämä tarvitsevat ratkaistakseen käsiteltävikseen saatetut asiat, eikä ennakkoratkaisupyynnön esittämisen perusteena ole neuvoa-antavien lausuntojen esittäminen yleisistä tai hypoteettisista kysymyksistä vaan oikeusriidan todelliseen ratkaisemiseen erottamattomasti liittyvä tarve (tuomio 16.5.2024, Toplofikatsia Sofia (Vastaajan kotipaikan käsite), C-222/23, EU:C:2024:405, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

44 Kuten SEUT 267 artiklan sanamuodostakin ilmenee, pyydetyn ennakkoratkaisun on oltava ”tarpeen”, jotta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voi ”antaa päätöksen” käsiteltäväkseen saatetussa asiassa (tuomio 16.5.2024, Toplofikatsia Sofia (Vastaajan kotipaikan käsite), C-222/23, EU:C:2024:405, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

45 Unionin tuomioistuin on siten muistuttanut, että sekä SEUT 267 artiklan sanamuodon että rakenteen perusteella ennakkoratkaisumenettely edellyttää muun muassa, että kansallisessa tuomioistuimessa todella on vireillä oikeusriita, jossa tämän on annettava ratkaisu, jossa otetaan huomioon ennakkoratkaisuasiassa annettu tuomio (tuomio 16.5.2024, Toplofikatsia Sofia Toplofikatsia Sofia (Vastaajan kotipaikan käsite), C-222/23, EU:C:2024:405, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

46 Vaikka kumpikaan osapuolista, jotka ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia tässä asiassa, ei ole riitauttanut ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottamista, on huomattava, että pääasian riita-asiaa ei ratkaista lopullisesti toisessa jaostossa, koska tämä riita-asia on parhaillaan vireillä kuudennessa jaostossa.

47 On kuitenkin niin, että tämän tuomion 25–28 kohdassa tiivistetysti esitettyjen toisen jaoston toteamusten mukaan ratkaisu, joka kyseisen jaoston on annettava, ottaen tarvittaessa huomioon unionin tuomioistuimen tässä asiassa antaman tulevan ennakkoratkaisun, on tarpeellinen vaihe pääasian ratkaisemiseksi.

48 Kuudes jaosto on nimittäin saattanut asian toisen jaoston käsiteltäväksi ArbGG:n 45 §:n 3 momentin perusteella. Tämän momentin, luettuna yhdessä tämän pykälän 2 momentin kanssa, mukaan on niin, että jos Bundesarbeitsgerichtin jaosto aikoo poiketa oikeuskysymyksessä jonkin toisen jaoston tai suuren jaoston ratkaisusta, suuren jaoston on ratkaistava asia, kuitenkin sillä edellytyksellä, että jaosto, jonka ratkaisusta on tarkoitus poiketa, on asiaa käsittelevän jaoston pyynnöstä etukäteen ilmoittanut pitävänsä kiinni oikeudellisesta näkemyksestään.

49 On näin ollen ilmeistä, että ArbGG:n 45 §:n 3 momentissa säädetty sisäinen kuulemismenettely on tarpeen kansallisessa oikeudessa edellytettynä pakollisena välivaiheena ennen kuin kuudes jaosto voi ratkaista siinä vireillä olevan pääasian asiakysymyksen (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 6.10.2021, W.Ż. (Ylimmän tuomioistuimen ylimääräistä valvontaa ja julkisia asioita käsittelevä jaosto – Nimittäminen), C-487/19, EU:C:2021:798, 94 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

50 Tämä sisäinen kuulemismenettely näyttää siis vastaavan kyseisen kuudennen jaoston objektiivista tarvetta eli tarvetta poistaa Bundesarbeitsgerichtin eri jaostojen väliset tulkintaerot, jolloin kuudes jaosto, joka aikoo poiketa oikeuskysymyksessä jonkin toisen jaoston tai suuren jaoston ratkaisusta, voi viime kädessä ratkaista siinä vireillä olevan pääasian asiakysymyksen.

51 Tältä osin on todettava, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan SEUT 267 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua käsitettä ”antaa päätöksen” on tulkittava laajasti siten, että se kattaa kokonaisuudessaan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tuomioon johtavan menettelyn (tuomio 11.6.2015, Fahnenbrock ym., C-226/13, C-245/13 ja C-247/13, EU:C:2015:383, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), ja mainittu käsite kattaa koko tuomionantomenettelyn (tuomio 17.2.2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, 42 kohta).

52 Tästä seuraa, että toisella jaostolla on oikeus esittää unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyyntö ArbGG:n 45 §:n 3 momentissa säädetyssä sisäisessä kuulemismenettelyssä.

53 Kaiken edellä esitetyn perusteella ennakkoratkaisupyyntö voidaan ottaa tutkittavaksi.

Ennakkoratkaisukysymykset

Ensimmäinen kysymys

54 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään lähinnä, onko direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että suunnitellun joukkovähentämisen, johon sovelletaan kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaista ennakkoilmoituksen tekemistä toimivaltaiselle viranomaiselle koskevaa velvollisuutta, yhteydessä tehtävä työsopimuksen irtisanominen voi tulla voimaan vasta, kun kyseisen 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetty määräaika on päättynyt.

55 Tähän kysymykseen vastaamiseksi on todettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännöksen tulkitsemiseksi on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto myös asiayhteys ja sillä säännöstöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös on (tuomio 13.7.2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

56 Ensiksi on muistettava, että direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan sanamuodon mukaan ”suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohda[n ensimmäisessä alakohdassa] tarkoitetusta ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia”.

57 Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan ”työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä”.

58 Näin ollen näiden säännösten sanamuodon mukaan suunnitellun joukkovähentämisen yhteydessä tehty työsopimuksen irtisanominen ei voi tulla voimaan ennen mainitun direktiivin 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyn määräajan, joka alkaa kulua tämän suunnitelman ilmoittamisesta, päättymisestä (ks. vastaavasti tuomio 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, 50 kohta), mikä edellyttää välttämättä sitä, että työnantaja ilmoittaa suunnitellusta joukkovähentämisestä toimivaltaiselle viranomaiselle. Tästä seuraa, ettei tällainen irtisanominen voi tulla voimaan ilman tätä ilmoitusta.

59 Toiseksi asiayhteydestä, johon saman direktiivin 4 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta kuuluu, ja tämän säännöksen tarkoituksesta on todettava, että direktiivin 98/59 4 artiklan 2 kohdasta ilmenee, että se, että toimivaltaiselle viranomaiselle ilmoitetut

irtisanomiset voivat tulla voimaan vasta kyseisen 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyn määräajan päätyttyä, on perusteltua sen vuoksi, että kyseisellä viranomaisella on velvollisuus käyttää tämä määräaika pyrkiäkseen ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat. Ilmoitusvelvollisuus siis mahdollistaa sen, että mainittu viranomainen voi kaikkien työnantajan sille toimittamien tietojen perusteella selvittää mahdollisuuksia rajoittaa joukkovähentämisen kielteisiä seurauksia toimenpiteillä, jotka perustuvat tietoihin niistä työmarkkinoista ja toimialasta, joilla joukkovähentäminen toteutetaan (ks. vastaavasti tuomio 13.7.2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

60 Kyseisen 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa taataan siis vähimmäisaika, joka toimivaltaisella viranomaisella on oltava käytettävissään, jotta se voi etsiä ratkaisuja kyseisille työntekijöille (tuomio 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, 51 kohta).

61 Tästä seuraa, että 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan asiayhteyden huomioon ottaen toimivaltainen viranomainen voi katsoa, että työsopimuksen irtisanominen suunnitellun joukkovähentämisen yhteydessä ei tule voimaan ennen kyseisessä säännöksessä säädetyn 30 päivän määräajan, joka alkaa kuluja suunnitellun joukkovähentämisen ilmoittamisesta tälle viranomaiselle, päättymistä, mikä edellyttää välttämättä, että työnantaja ilmoittaa suunnitellusta joukkovähentämisestä mainitulle viranomaiselle.

62 Kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 79 kohdassa todennut, tämän säännöksen tarkoitus eli se, että kyseinen viranomainen voi direktiivin 98/59 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti pyrkiä tämän määräajan kuluessa ratkaisemaan suunnitelluista joukkovähentämisistä aiheutuvat ongelmat, vaarantuisi, jos suunnitellun joukkovähentämisen yhteydessä toteutettu työsopimuksen irtisanominen voisi tulla voimaan ilman mainittua ilmoitusta tai ennen mainitun määräajan päättymistä.

63 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa on tulkittava siten, että työsopimuksen irtisanominen sellaisen suunnitellun joukkovähentämisen yhteydessä, josta on direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle, voi tulla voimaan vasta 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyn 30 päivän määräajan päättyessä.

Toinen ennakkoratkaisukysymys

64 Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa tulkittava siten, että kyseisessä artiklassa tarkoitetun 30 päivän määräajan päättyminen edellyttää paitsi sitä, että suunniteltua joukkovähentämistä koskeva ilmoitus on tehty, myös sitä, että ilmoituksen sisältö on kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan neljännen alakohdan säännösten mukainen.

65 UR kiistää toisen kysymyksen tutkittavaksi ottamisen sillä perusteella, että toinen jaosto ei ole osoittanut, millä konkreettisella tavalla sillä olisi merkitystä sekä kuudennen jaoston ArbGG:n 45 §:n 3 momentin nojalla esittämään kysymykseen annettavan vastauksen, erityisesti ottaen huomioon tässä kuudennessa jaostossa vireillä olevan pääasian taustalla olevat tosiseikat, että tämän riidan ratkaisun kannalta. Koska pääasiassa kyseessä oleva työnantaja ei ole tehnyt ennakkoilmoitusta suunnitellusta joukkovähentämisestä käsiteltävässä asiassa, mainitulla toisella kysymyksellä ei ole merkitystä.

66 Tässä yhteydessä on muistutettava, että SEUT 267 artiklalla käyttöön otetussa unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välisessä yhteistyössä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Kun esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimella on näin ollen periaatteessa velvollisuus antaa ennakkoratkaisu (tuomio 7.11.2024, Adusbef (Morandin silta), C-683/22, EU:C:2024:936, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

67 Tästä seuraa, että unionin oikeutta koskevilla kysymyksillä oletetaan olevan merkitystä asian ratkaisun kannalta (tuomio 7.11.2024, Adusbef (Morandin silta), C-683/22, EU:C:2024:936, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Kuten tämän tuomion 43 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee, ennakkoratkaisupyynnön perusteena ei ole neuvoa-antavien lausuntojen esittäminen yleisistä tai hypoteettisista kysymyksistä vaan oikeusriidan todelliseen ratkaisemiseen erottamattomasti liittyvä tarve.

68 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että pääasiassa kyseessä oleva työnantaja ei ole ennen kyseisen työsopimuksen irtisanomista suunnitellun joukkovähentämisen yhteydessä ilmoittanut tästä suunnitellusta joukkovähentämisestä toimivaltaiselle viranomaiselle direktiivin 98/59 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaisesti. Pääasia koskee siis mainitulle työnantajalle kyseisessä säännöksessä säädetyn ilmoitusvelvollisuuden noudattamatta jättämisen vuoksi määrättävää ”seuraamusta” eikä sitä, onko tällaisen ilmoituksen sisältö kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan neljännessä alakohdassa säädettyjen vaatimusten mukainen.

69 Tästä seuraa, että toinen kysymys on hypoteettinen, koska sillä ei ole mitään yhteyttä pääasian kohteeseen.

70 Lisäksi se, että tällä kysymyksellä saattaa olla merkitystä ArbGG:n 45 §:n 3 momentissa säädetyssä sisäisessä kuulemismenettelyssä, ei voi poistaa mainitun kysymyksen hypoteettisuutta (ks. analogisesti tuomio 10.11.2016, Private Equity Insurance Group (C-156/15, EU:C:2016:851, 58 kohta).

71 Toinen kysymys on siten jätettävä tutkimatta.

Kolmas kysymys

72 Kolmannella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 98/59 3 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa ja 4 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa tulkittava siten, että työnantaja, joka on ensin mainitun säännöksen vastaisesti irtisanonut työsopimuksen ilmoittamatta toimivaltaiselle viranomaiselle suunnitellusta joukkovähentämisestä, jonka yhteydessä tämä irtisanominen tapahtuu, voi korjata tällaisen ilmoituksen puuttumisen siten, että mainittu irtisanominen tulee voimaan 30 päivän kuluttua tästä korjaamisesta.

73 On muistutettava, että kyseisessä direktiivissä velvoitetaan kaikki työnantajat, jotka aikovat toteuttaa joukkovähentämisen, noudattamaan kahta menettelyllistä velvoitetta.

74 Yhtäältä kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan joukkovähentämistä suunnittelevan työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Mainitun direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaan 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. Erityisesti on todettava, että mainitun direktiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan nojalla työnantajan on annettava työntekijöiden edustajille kaikki tarvittavat tiedot ja aina ilmoitettava heille kirjallisesti kyseisessä säännöksessä mainitut tiedot.

75 Toisaalta kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä toimivaltaiselle viranomaiselle tehtävän ilmoituksen on saman direktiivin 3 artiklan 1 kohdan neljännen alakohdan mukaan sisällettävä erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden lukumäärä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.

76 Kuten julkisasiamies toteaa ratkaisuehdotuksensa 93 kohdassa, unionin lainsäätäjä on säätänyt näistä menettelyllisistä velvoitteista työntekijöiden suojelun vahvistamiseksi joukkovähentämisten yhteydessä erityisesti heidän oikeusvarmuutensa säilyttämiseksi.

77 Näin ollen kyseinen työnantaja ei voi toteuttaa työsopimusten irtisanomisia joukkovähentämisen yhteydessä, jos se ei ole täyttänyt mainittuja menettelyllisiä velvoitteita (tuomio 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, 41 kohta).

78 Kuten tämän tuomion 58 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee, suunnitellun joukkovähentämisen yhteydessä toteutetut työsopimusten irtisanomiset tulevat siis direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaisesti voimaan vasta kyseisessä säännöksessä säädetyn 30 päivän määräajan päätyttyä.

79 Oikeuskäytännöstä ilmenee myös, että tekemällä nimenomaisesti sellaisia säännöksiä koskeva varauksen, joissa säännellään irtisanomisaikaan liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia, 4 artiklan 1 kohta koskee välttämättä sitä, että on jo tehty työsopimusten irtisanomisia, joista tällainen määräaika alkaa kulua. Varauksella, joka koskee muun kuin kyseisessä direktiivissä säädetyn irtisanomisajan päättymistä, ei nimittäin olisi merkitystä, ellei mikään määräaika olisi alkanut kulua (tuomio 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, 52 kohta).

80 Näin ollen on todettava, että direktiivin 3 ja 4 artikla eivät ole esteenä sille, että työsopimusten irtisanomisiin ryhdytään niissä perustetun menettelyn aikana edellyttäen, että tämä irtisanominen tapahtuu sen jälkeen, kun suunnitellusta joukkovähentämisestä on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle (tuomio 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, 53 kohta).

81 Näiden säännösten tällainen tulkinta, jolla taataan, että toimivaltaisella viranomaisella on saman direktiivin 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti tosiasiallinen 30 päivän määräaika pyrkiä ratkaisemaan suunnitelluista joukkovähentämisistä kyseisille työntekijöille aiheutuvat ongelmat, ei ilmene ainoastaan niiden sanamuodosta, jonka mukaan ilmoitusvelvollisuus koskee nimittäin suunniteltuja joukkovähentämisiä eli joukkovähentämisiä, joita ei ole vielä pantu täytäntöön irtisanomalla kyseiset työsopimukset, vaan sillä myös varmistetaan, että nämä työntekijät voivat tarkistaa, onko suunniteltua joukkovähentämistä koskeva ilmoitus tehty direktiivin 98/59 mukaisesti.

82 Näin ollen ei voida hyväksyä sitä, että työnantaja voisi suunnitellun joukkovähentämisen yhteydessä irtisanoa työsopimuksen ennen kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädettyä tämän suunnitellun joukkovähentämisen ilmoittamista ja että irtisanomisen voimaantulo lykkääntyisi siihen asti, kunnes kyseinen ilmoitus on tehty.

83 Kuten julkisasiamies toteaa ratkaisuehdotuksensa 96 kohdassa, menettelyiden ja vastaavasti näiden menettelyiden yhteydessä säädettyjen velvollisuuksien, sellaisina kuin unionin lainsäätäjä on laatinut ne, ketju kyseenalaistettaisiin, jos työnantaja voisi tehdä ilmoituksen suunnitellusta joukkovähentämisestä kyseisten työsopimusten irtisanomisen jälkeen tällaisen väliaikaisen lykkääntymisen avulla. Tällä väliaikaisella lykkääntymisellä vaarannettaisiin siten mainitussa direktiivissä säädettyjen menettelyllisten velvollisuuksien tehokkuus ja aiheutettaisiin haittaa direktiivin tarkoitukselle, jona on varmistaa, että työntekijöiden edustajia kuullaan ennen suunniteltuja joukkovähentämisiä ja niistä ilmoitetaan toimivaltaiselle viranomaiselle.

84 Edellä esitetyillä perusteilla kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 3 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa ja 4 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa on tulkittava siten, että työnantaja, joka on ensin mainitun säännöksen vastaisesti toteuttanut työsopimuksen irtisanomisen ilmoittamatta toimivaltaiselle viranomaiselle suunnitellusta joukkovähentämisestä, jonka yhteydessä tämä irtisanominen tehdään, ei voi korjata tätä ilmoituksen puuttumista jälkikäteen siten, että irtisanominen tulee voimaan 30 päivän kuluttua tästä korjaamisesta.

Neljäs kysymys

85 Neljännellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 98/59 6 artiklaa tulkittava siten, että kansallisessa oikeudessa voidaan jättää toimivaltaisen viranomaisen tehtäväksi määrittää toimella, jota työntekijä ei voi riitauttaa ja joka sitoo kansallisia tuomioistuimia, kyseisen direktiivin 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyn määräajan tarkka päättymispäivä, vai siten, että kansallisessa oikeudessa on annettava työntekijälle oikeus saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi kyseisen viranomaisen tekemän määrityksen perusteltavuuden valvomiseksi.

86 Yhtäältä UR väittää samoista syistä, jotka esitetään tämän tuomion 65 kohdassa ja jotka koskevat toisen kysymyksen tutkittavaksi ottamista, että neljäs kysymys on jätettävä tutkimatta.

87 Toisaalta Euroopan komissio katsoo, että koska pääasia koskee yksinomaan mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyn suunniteltua joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen puuttumisen seurauksia eikä sitä, onko tämän ilmoituksen sisältö kyseisen kohdan kolmannessa alakohdassa säädettyjen vaatimusten mukainen, neljäs kysymys on luonteeltaan hypoteettinen.

88 Tältä osin on todettava, että nyt käsiteltävässä asiassa on niin, että vaikka pääasiassa kyseessä oleva työnantaja ei ole ilmoittanut suunnitellusta joukkovähentämisestä, mistään unionin tuomioistuimen käytettävissä olevaan asiakirja-aineistoon sisältyvästä seikasta ei ilmene, että toimivaltainen viranomainen olisi vahvistanut lopullisesti ja kyseisiä työntekijöitä sitovasti saman direktiivin 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyn 30 päivän määräajan päättymispäivän.

89 Tästä seuraa, että neljäs kysymys on luonteeltaan hypoteettinen tämän tuomion 43 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitetulla tavalla.

90 Neljäs kysymys on siten jätettävä tutkimatta.

Oikeudenkäyntikulut

91 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 yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

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

1) **Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY, sellaisena kuin se on muutettuna 6.10.2015 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä (EU) 2015/1794, 4 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa**

   on tulkittava siten, että

   työsopimuksen irtisanominen sellaisen suunnitellun joukkovähentämisen yhteydessä, josta on direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle, voi tulla voimaan vasta 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyn 30 päivän määräajan päättyessä.

2) **Direktiivin 98/59, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 2015/1794, 3 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa ja 4 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa**

   on tulkittava siten, että

   työnantaja, joka on ensin mainitun säännöksen vastaisesti toteuttanut työsopimuksen irtisanomisen ilmoittamatta toimivaltaiselle viranomaiselle suunnitellusta joukkovähentämisestä, jonka yhteydessä tämä irtisanominen tehdään, ei voi korjata tätä ilmoituksen puuttumista jälkikäteen siten, että irtisanominen tulee voimaan 30 päivän kuluttua tästä korjaamisesta.

Allekirjoitukset