

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
L. A. GEELHOED

27 päivänä kesäkuuta 2002¹

I Johdanto

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön oikeus*

2. Direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

1. Tässä asiassa espanjalainen tuomioistuin esittää joitakin kysymyksiä, jotka koskevat työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä lokakuuta 1980 annettua neuvoston direktiiviä 80/987/ETY² (jäljempänä direktiivi). Näiden kysymysten keskeinen sisältö on, ovatko palkat, jotka työnantajan on maksettava laittomasti irtisanotulle työntekijälle, direktiivissä tarkoitettuja saatavia, onko nämä saatavat vahvistettava oikeuden päätöksellä tai hallinnollisella päätöksellä ja onko direktiivillä välitön oikeusvaikutus, jos tietty tilanne on jätetty kansallisessa lainsäädännössä sääntelemättä.

”Tätä direktiiviä sovelletaan työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuviin saataviin työnantajalta, joka on 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla maksukyvytön.”

3. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tällä direktiivillä ei vaikuteta siihen, miten kansallisessa lainsäädännössä määritellään käsitteet ’työntekijä’, ’työnantaja’, ’palkka’, ’välitön oikeus’ ja ’tulevaisuuteen kohdistuva oikeus’.”

1 — Alkuperäinen kieli: hollanti.

2 — EYVL L 283, s. 23.

4. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa ja 4 artiklan 1 ja 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”3 artikla

1. Jäsenvaltioiden on, jollei 4 artiklasta muuta johdu, toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että palkkaturvajärjestelmät turvaavat maksun työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuvista maksamatta olevista palkkasaatavista tiettyä päivää edeltävältä ajalta.

4 artikla

1. Jäsenvaltiot saavat rajoittaa palkkaturvajärjestelmien 3 artiklassa tarkoitettua vastuuta.

3. Jotta tämän direktiivin sosiaaliset päämäärät ylittävien määrien maksamiselta vältytään, jäsenvaltiot voivat kuitenkin asettaa enimmäismäärän työntekijöiden erääntyneistä saatavista olevalle vastuulle.

Tätä mahdollisuutta käyttäessään jäsenvaltion on ilmoitettava komissiolle, miten enimmäismäärä asetetaan.”

5. Direktiivin 10 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tällä direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta:

a) toteuttaa väärinkäytösten estämiseksi tarvittavia toimenpiteitä;

b) — — ”

B Kansallinen oikeus

6. Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) on itsenäinen, Ministerio de Trabajo y Seguridad Socialin (työ- ja sosiaaliministeriö) alainen elin, joka vastaa direktiivin täytäntöönpanon edellyttämän direktiivin 3 artiklassa tarkoitettua palkkaturvavarahaston toiminnasta.

7. Tämä palkkaturvarahasto takaa työntekijöiden palkkasaavat työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa. Palkkana pidetään Estatuto de los Trabajadores (työsopimuslaki) 33 §:n mukaan rahamäärää, joka sovintoasiakirjassa tai oikeuden päätöksessä tunnustetaan palkaksi ja joka koostuu kaikista työsopimuslain 26 §:ssä tarkoitetuista saatavista, sekä ”toimivaltaisen tuomioistuimen mahdollisesti myöntämää täydentävää laittoman irtisanomisen johdosta suoritettavaa vahingonkorvausta”.

8. Työsopimuslain 26 §:ssä määritellään, mitä palkalla tarkoitetaan. Palkalla tarkoitetaan oikeastaan kaikkia rahapalkkana tai luontoissuorituksena maksettavia taloudellisia etuja, joita työntekijöille myönnetään vastikkeeksi työsuhteesta tekemästään työstä.

9. Työsopimuslain 56 §:n 2 momentin b kohdan mukaan laittoman irtisanomisen jälkeen kertyneet palkat ovat palkkoja, jotka yrityksen on joka tapauksessa maksettava irtisanomishetken ja tuomioistuimen ratkaisun tiedoksiantamisen väliseltä ajalta, jos irtisanominen todetaan laittomaksi tai jos työnantaja tunnustaa irtisanomisen laittomaksi sovinnossa, joka on saatu aikaan Ley Procesal Laboralin (työoikeusriitoja koskevista menettelyistä annettu laki, jäljempänä LPL) 63 §:n mukaisessa oikeudenkäyntiä edeltävässä sovittavassa hallintomenettelyssä, sekä tarjoutuu maksamaan asianmukaisen laki-

säateisen vahingonkorvauksen ja irtisanomispäivästä alkaen maksamatta jääneet palkat. Sama koskee palkkoja, joista on sovittu ennen oikeudenkäyntiä tuomioistuimen valvonnassa sovintomenettelyssä, joka on samaan tapaan pakollinen ja johon tuomioistuimen on LPL:n 84 §:n mukaan itse kehotettava osapuolia.

III Pääasian tosiseikat ja asian käsittelyn vaiheet

10. AB Diario de Bolsillo SL irtisanoi työntekijänsä Ángel Rodríguez Caballeron, pääasian kantajan, 30.3.1997. Tämä irtisanominen osoittautui laittomaksi. Työnantaja tunnusti tämän Espanjan oikeuden³ mukaisessa oikeudenkäyntiä edeltävässä pakollisessa hallintomenettelyssä. Tässä osapuolten välisessä sovinnossa sovittiin samoin, että työnantaja maksaa 136 896 ESP suuruisen ”salarios de tramitaciónin” (laittomasta irtisanomisesta kertyneet palkat, jäljempänä eräänntynyt palkka).⁴

11. Kyseinen yritys ei kuitenkaan maksanut tätä rahamäärää, mikä johti täytän-

3 — Käsiteltävänä olevassa asiassa on kyse työsuhdelain 84 §:ään perustuvasta pakollisesta sovintomenettelystä.

4 — Asiakirja-aineistosta ilmenee, että lopullisen sovinnon perusteella työnantaja ottaa Caballeron uudestaan ”palvelukseensa”. Mainittu rahamäärä maksetaan irtisanomisesta sovinnon aikaansaamiseen kestävältä ajanjaksolta.

töönpanomenettelyyn. Kyseinen yritys julistettiin 7.6.1997 tehdyllä päätöksellä maksukyvyttömäksi. Caballero vaati silloin FOGASA:a maksamaan hänelle kyseisen summan. Rahasto kuitenkin eväsi vaatimuksen 30.4.1998 tekemällään päätöksellä.

12. Caballero nosti kanteen FOGASA:a vastaan Juzgados de lo Social nr. 2 de Albacetessa 21.1.1999. Tämä tuomioistuin hylkäsi kanteen 16.4.1999, koska työsopimuslain 33 §:n mukaan FOGASA on toissijaisesti vastuussa erääntyneistä palkoista ainoastaan, kun ne ovat toimivaltaisen tuomioistuimen vahvistamia eivätkä perustu sovintoon.

13. Caballero valitti tästä tuomiosta Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Manchan Sala de lo Socialiin.

14. Tämä tuomioistuin kysyy, onko työsuhteeseen perustuva palkkasaatava, joka on vahvistettu tuomioistuimen valvomassa pakollisessa menettelyssä, johon on ryhdytty sen kehotuksesta ja joka sen on hyväksyttävä, direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu ”työntekijöiden saatava” ja onko FOGASA velvoitettava maksamaan tämä saatava.

15. Tämä tuomioistuin tuo esille vielä seuraavat seikat:

a) Yritykseltä maksamatta jääneet työsuhteeseen perustuvat, tehdystä työstä syntyneet tavanomaiset palkkasaatavat taikka yritykseltä maksamatta jääneet ylimääräiset korvaukset tai lomakorvaukset voidaan vahvistaa Espanjan oikeuden mukaan siten, että kyseiset saatavat, joista FOGASA toissijaisesti vastaa lain nojalla yrityksen maksukyvyttömyystilanteessa, tunnustetaan millä tahansa sovintoasiakirjalla, joka vahvistetaan tuomioistuimen valvonnassa taikka hallintomenettelyssä tai tuomioistuimen päätöksellä.

b) Tuomioistuimen on hyväksyttävä myös tuomioistuimen valvoma pakollinen sovintomenettely. Tuomioistuin on lisäksi velvollinen kehottamaan osapuolia neuvottelemaan keskenään, ja FOGASA voi kaikissa tapauksissa hakea muutosta näin aikaansaatuun sovintoon.

c) FOGASA:n toissijaiseen vastuuseen vaaditaan lisäksi tuomioistuinkäsittely, kun sovintoasiakirjaa täytäntöönpan- taessa tuomioistuin julistaa yrityksen maksukyvyttömäksi, jolloin FOGASA:lla on erityinen väliintulo-oikeus esittääkseen kaikki ne väitteet, joita se pitää asiaan kuuluvina.

d) FOGASA voi kieltäytyä maksusta toissijaisen vastuunsa perusteella, jos se työntekijän hakemuksesta tekee perustellun päätöksen, jos sovinto on sen mielestä saatu aikaan vilpillisesti. Tämä on mahdollista myös silloin, kun työsuhteeseen perustuva saatava on tunnustettu tuomiolla.

e) Molemmissa tapauksissa (tavanomaiset palkkasaatavat ja laittoman irtisanomisen jälkeen kertyneet palkkasaatavat) saatavat perustuvat työ sopimukseen ja oikeussuojakeinot ovat samat.

IV Ennakkoratkaisukysymykset

16. Edellä esitettyjen seikkojen perusteella pääasiallisesti käsittelevä tuomioistuin on esittänyt seuraavat ennakkoratkaisukysymykset 27.10.2000 tehdyllä päätöksellä, joka saapui yhteisöjen tuomioistuimeen 30.11.2000:

”1) Onko työntekijöiden suojaajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.10.1980 annetun direktiivin 80/987/ETY 1 artiklan 1 momentissa tarkoitettua käsitteen ”työntekijöiden työ sopimuksesta tai työsuhteista johtuvat saatavat”

katsottava kattavan esillä olevassa asiassa kyseessä olevat ’salarios de tramitación’ -summat, jotka yrityksen on maksettava työntekijälle perusteettoman irtisanomisen johdosta?

2) Jos edellä olevaan kysymykseen vastataan myöntävästi, seuraako kyseisen direktiivin 80/987/ETY 1 artiklan 1 kohdasta velvollisuus, jonka mukaan työntekijöiden saatavat on vahvistettava tuomioistuimen päätöksellä tai hallinnollisella päätöksellä, vai onko kyseisten saatavien katsottava kattavan kaikki työsuhteisiin perustuvat saatavat, jotka on vahvistettu missä tahansa laillisessa menettelyssä, joka voidaan saattaa tuomioistuimen tutkittavaksi, kuten tuomioistuimen valvonnan alaisessa pakollisessa sovintomenettelyssä, johon asianosaisten on osallistuttava ennen asian käsittelyä oikeudenkäynnissä ja jonka sisältö tuomioistuimen on hyväksyttävä ja jonka lopputulos voidaan jättää huomiotta, jos sisällön katsotaan loukkaavan vakavalla tavalla jotakin asianosaista, rikkovan lakia tai merkitsevän oikeuden väärinkäyttöä?

3) Mikäli kyseisen työntekijöiden saatavien käsitteen on katsottava kattavan tuomioistuimen toteuttamassa ja vahvistamassa sovintomenettelyssä sovitut ’salarios de tramitación’ -summat, voiko asian ratkaiseva kansallinen tuomioistuin jättää soveltamatta kan-

sallista säännöstä, jonka mukaan valtion palkkaturvalaitos ei turvaa kyseistä työsuhteeseen perustuvaa saatavaa, ja soveltaa välittömästi direktiivin 1 artiklan 1 kohdan selvää, täsmällistä ja ehdotonta säännöstä?”

V Asian arviointi

A Asianomaisten huomautukset

17. Asiassa ovat väliintulijoina Espanjan hallitus ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus sekä komissio ja EFTA:n valvontaviranomainen.

18. Espanjan hallituksen mukaan ”eräntyneet palkat” eivät ole direktiivin 80/987/ETY 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja ”työntekijöiden työsuhteista tai työsuhteista johtuvia saatavia”. Sen mukaan ”eräntyneet palkat” eivät ole luonteeltaan palkkoja vaan vahingonkorvauksia, koska ne eivät kerry työssäolajalta vaan jaksosta, joka alkaa irtisanomisesta ja päättyy sovintoratkaisuun.

19. Myös Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus pitää eräntyneitä palkkoja lähinnä vahingonkorvauksena. Tässä yhteydessä se huomauttaa, että jotta voitaisiin määritellä, ovatko eräntyneet palkat ”työntekijöiden saatavia”, on tarkasteltava, velvoitetaanko direktiivissä jäsenvaltioita takaamaan maksukyvyttömyystapauksessa myös eräntyneiden palkkojen maksu. Direktiivin 3 artiklassa, jota tulkitaan yhdessä 1 artiklan kanssa, käy ilmi, että kyse on palkkasaatavista ja että on taattava nämä kansallisessa oikeudessa käytetyn määritelmän mukaiset palkkasaatavat. Se huomauttaa, että kyse on vähimmäisyhdenmukaistamisesta ja että käsitteen palkka sisältö riippuu kansallisesta määritelmästä. Näin ollen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä arvioida kansallisen oikeuden mukaan, onko eräntyneet palkat katsottava palkaksi. Koska Espanjan lainsäätäjällä on toimivaltansa puitteissa työsuopimuslain 33 §:n 2 momentin sanamuodon perusteella tehnyt eron palkan ja laittomasta irtisanomisesta suoritettavan korvauksen välillä, jäsenvaltion asiana on tämän hallituksen mukaan päättää, haluaako se taata tällaisen vahingonkorvauksen työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa. Tämän vuoksi ensimmäiseen kysymykseen on vastattava kieltävästi.

20. Komissio on sitä mieltä, että direktiivissä säädetyn takuuvollisuuden tosiasiallisen laajuuden määrittämiseksi on tarkasteltava sen 3 ja 4 artiklaa. Ratkaiseva on tällöin palkan käsite, joka määrittelee kansallisen oikeuden mukaan. Komissio korostaa, että Espanjan täytäntöönpanolainsäädännön mukaan palkalla tarkoite-

taan myös ”erääntyneistä palkoista” maksettavaa täydentävää vahingonkorvausta. Tästä komissio päätelee, että erääntyneet palkat kuuluvat yhtä lailla direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin ”työntekijöiden maksamatta oleviin palkkasaataviin” kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin ”työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuviin saataviin”.

lueettomilla arviointiperusteilla oikeuttaa Espanjan lainsäädännössä tehty erääntyneiden palkkojen erottelu sen mukaan, onko ne tunnustettu oikeuden päätöksellä vai tuomioistuimen valvonnassa aikaansaadulla sovinnolla. Tällöin on otettava huomioon myös kumpienkin toimien seuraukset ja FOGASA:n puolustautumis-oikeudet molemmissa tapauksissa sekä väärinkäytösten estämisen tarve.

B Asian arviointi

21. Myös EFTA:n valvontaviranomainen on sitä mieltä, että koska ”erääntyneet palkat” kuuluvat Espanjan oikeuden mukaiseen palkan määritelmään ja edellyttävät näin ollen työsuhdetta, kyse on ”työntekijöiden saatavista”.

1. Ensimmäinen kysymys

23. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin kysyy, kuuluuko Caballeron vaatimus (erääntyneet palkat) direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuihin työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuviin saataviin.

22. Sekä komissio että EFTA:n valvontaviranomainen ovat toisesta kysymyksestä sitä mieltä, että jäsenvaltiot ovat vapaita asettamaan yksityiskohtaisia sääntöjä ja edellytyksiä, joiden on täytyttävä, ennen kuin saatava voidaan maksaa. EFTA:n valvontaviranomainen huomauttaa kuitenkin, että nämä määräykset eivät saa johtaa siihen, että yhteisön oikeudessa myönnettujen oikeuksien käyttämisestä tehdään käytännössä mahdotonta tai kohtuuttoman vaikeaa. Sen mukaan Espanjan määräyksellä palkkaturvavastuun vastuuta tosiasiallisesti rajoitetaan. Komissio korostaa, että on tutkittava, voidaanko puo-

24. Direktiivin 1 ja 2 artikla koskevat henkilöllistä soveltamisalaa. Se käsittää tunnusmerkit ”työsopimuksista tai työsuhteista johtuvat saatavat”, ”työntekijöiden saatavat” ja ”saatavat työnantajalta, joka on maksukyvytön”. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin on ilmoittanut, että kyse on todella työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvasta saatavasta, että kyse on työntekijän saatavasta ja että kyse on työnantajasta, joka on maksukyvytön.

25. Mielestäni on sen vuoksi varmaa, että Caballero kuuluu direktiivin soveltamisalaan.

26. Ei kuitenkaan riitä, että esitettyyn kysymykseen vastataan ainoastaan direktiivin 1 artiklan perusteella, kuten myös komissio ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ovat aivan oikein todenneet. Tar kastelun on lisäksi perustuttava takuun sisältöön. Direktiivin 3 artiklassa säädetään tältä osin, että työntekijöille on tarjottava työntekijän maksukyvyttömyystilanteessa vähimmäissuoja. Tätä varten säädetään ennen kaikkea erityistakuujärjestelmän käyttöönottamisesta maksamatta olevien palkkasaatavien suorittamiseksi. Tämä säännös sisältää jäsenvaltioita sitovan velvoitteen.

27. Direktiivin 1 ja 3 artiklassa säädetään työopimuksista ja työsuhteista johtuvista saatavista. Direktiivin 3 artiklasta ilmenee myös, että kyse on palkkaan liittyvistä saatavista. Tämä merkitsee sitä, että direktiivin mukainen jäsenvaltioiden velvollisuus koskee maksamatta olevien palkkasaatavien takaamista. Direktiivin 2 artiklassa säädetään, että käsitteen palkka sisältö määräytyy kansallisen lainsäädännön perusteella.

28. On riidatonta, että Espanja on pannut direktiivin täytäntöön. Se on perustanut palkkaturvavara-haston, joka takaa työnteki-

jöiden maksamatta olevat palkkasaatavat maksukyvyttömiltä työnantajilta.

29. Espanjan lainsäätäjät ei ole taannut pelkästään ”puhdasta” palkkaa vaan myös ”erääntyneet palkat”. Näin päätelen Espanjan oikeuden mukaisesta palkan määritelmästä ja Espanjan palkkaturvavara-haston takuuvollisuudesta.

30. Espanjan lainsäädännössä palkalla ei tarkoiteta ainoastaan tavallisia palkkoja (palkkaa vastikkeena työsuhteessa tehdystä työstä) vaan myös erääntyneitä palkkoja. Kuten 9 kohdassa jo mainitsin, tässä on kyse Espanjan työläinsäädännön mukaan maksamaan laittomasti irtisanotulle työntekijälle. Espanjan oikeudessa omaksutun palkan määritelmän mukaan kyse on sen vuoksi direktiivissä tarkoitettusta saatavasta. Huomautan ohimennen, että vaikka erääntyneitä palkkoja voitaisiin mahdollisesti pitää korvauksena laittomasta irtisanomisesta, tämä ei vaikuta siihen, että Espanjan oikeudessa palkka joh tuu työsuhteesta.

31. Siitä, että kyse on nyt työsuhteesta johtuvasta saatavasta ja tämä saatava liittyy palkkaan, seuraa, että myös Caballeron

olisi voitava vaatia korvausta Espanjan palkkaturvarahastosta. Tällöin täytetään direktiivin 3 artiklasta johtuva velvollisuus turvata maksamatta olevat palkkasaatavat tietyltä ajanjaksolta.

2. Toinen kysymys

32. Asiakirja-aineistosta ilmenee kuitenkin, että Caballeron palkan maksuvaatimus hylättiin mutta FOGASA ei silti suorittanut maksua. Syynä oli se, että saatavia ei ollut tunnustettu oikeuden päätöksellä. Ennakoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen toinen kysymys koskee tätä seikkaa.

33. Espanjan lainsäätäjä on säättänyt, että FOGASA on vastuussa tavanomaisista palkkasaaavista ja erääntyneistä palkoista toissijaisesti. Kyseiseen erääntyneitä palkkoja koskevaan FOGASA:n velvollisuuteen liittyy kuitenkin ehto. Se on voimassa ainoastaan siinä tapauksessa, että palkkasaaava tunnustetaan oikeuden päätöksellä.

34. Tavanomaisiin palkkasaaaviin sen sijaan riittää, että saatava on tunnustettu tuomioistuimen tai hallintoelimen valvonnassa sovintomenettelyssä.

35. Direktiivissä ei ole säännöksiä siitä, mitä menettelyitä on noudatettava, eikä se sisällä velvollisuutta, jonka mukaan työntekijöiden saatavat on vahvistettava oikeuden päätöksellä tai hallinnollisella päätöksellä. Direktiivissä jäsenvaltioille annetaan näin ollen tietyin ehdoin vapaus vahvistaa menettelyt, joiden mukaan direktiiviin perustuvia saatavia voidaan vaatia. Nämä jäsenvaltioiden vahvistamat menettelyt eivät saa kuitenkaan olla direktiivissä asetetun päämäärän tai sen tehokkaan vaikutuksen vastaisia. Lisäksi yhteisön periaatteena on, että samanlaisia tapauksia ei kohdella eri tavoin eikä erilaisia tapauksia saa kohdella samalla tavoin, ellei tällainen ero ole puolueettomasti oikeutettavissa.⁵

36. Edellä esitetystä ilmenee, että tavanomaiset palkkasaaavat ja oikeuden päätöksellä vahvistetut erääntyneet palkat ovat eri asemassa kuin sovintomenettelyssä päätetyt erääntyneet palkat. FOGASA maksaa ensin mainitut saatavat, muttei jälkimmäisiä. On näin ollen tärkeää tutkia, onko tämä ero puolueettomasti oikeutettavissa.

37. Direktiivin 10 artiklan mukaan jäsenvaltioilla on toimivalta toteuttaa tarvittavat toimenpiteet väärinkäytösten estämiseksi.

⁵ — Ks. esim. asia C-217/91, Espanja v. komissio, tuomio 7.7.1993 (Kok. 1993, s. I-3923, 37 kohta) ja asia C-306/93, SMW Winzersekt, tuomio 13.12.1994 (Kok. 1994, s. I-5555, 30 kohta).

Yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin asettanut niille tiukat vaatimukset. Näin pyritään estämään se, että työntekijöiden oikeutetut vaatimukset tehdään hyödyttömiksi.⁶

38. Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että Espanjan lainsäädännön mukainen sovintomenettely eräänntyneiden palkkojen vahvistamiseksi sisältää riittävät takeet väärinkäytösten estämiseksi. Myös sovintomenettelyssä molemmat osapuolet ovat nimittäin tuomioistuimen valvonnassa. Ennen sovinnon hyväksymistä sen on ensin todettava, ettei se loukkaa vakavasti jonkin osapuolen etua, kierrä lakia tai aiheuta menettelyn väärinkäyttöä. Sen lisäksi myös FOGASA:lla on mahdollisuus estää lain kierto tai ajaa omia etujaan. Ensinnäkin FOGASA voi moittia tuomioistuimen valvonnassa aikaansaattua sovintoa, jos kyseinen rahasto on sitä mieltä, että se on saatu aikaan lakia kiertämällä tai ettei sen etua ole otettu huomioon ainakaan riittävästi. FOGASA:lla on lisäksi toimivalta estää lainkierto omatoimisesti arvioidessaan työntekijöiden sille esittämiä palkkasatavahakemuksia. Rahasto voi nimittäin hylätä tällaiset hakemukset perustellulla päätöksellä, jos sen mielestä sovinto on saatu aikaan lakia kiertämällä. Tämä on mahdollista jopa silloin, kun palkkasatava on tunnustettu oikeuden päätöksellä.

39. Tässä asiayhteydessä ei ole nähdäkseen vakuuttavia perusteluita sille, että tavan-

omaiset palkkasatavat ja oikeuden päätöksellä vahvistetut eräänntyneet palkat on oikeutettua erotella sovintomenettelyssä tunnustetuista eräänntyneistä palkkasatavista.

40. Huomaatan vielä ohimennen, että Espanjan työoikeusriitoja koskevissa menettelyissä osapuolten velvollisuus on ensin pyrkiä sovintoon ja välttyä täten oikeudenkäynniltä. Tämän yrityksen on oltava myös vakava. Edellä esitetystä ilmenee, että kaikki tapahtuu tuomioistuimen valvonnassa ja tuomioistuimen on myös kehotettava osapuolia neuvottelemaan keskenään. Aikaansaadusta sovinnosta laaditaan pöytäkirja, jonka allekirjoittavat osapuolet ja tuomioistuin, jonka on myös hyväksyttävä sopimus. Lisäksi täten aikaansaatu sovinto on täytäntöpanokelpoinen. Espanjan oikeuden mukaan kyse ei tällöin kuitenkaan ole oikeuden päätöksestä, koska sitä ei ole tehty riita-asiassa.

41. Tällöin joudutaan tilanteeseen, jossa täysin Espanjan työoikeusriitoja koskevien menettelyjen mukaisesti aikaansaatu sovinto johtaa siihen, että henkilö menettää oikeutensa saada eräänntyneet palkat rahastolta. Tämä on mielestäni direktiivin tarkoituksen vastaista.

6 — Kyse on oltava myös tosiasiallisesta, toteen näytettävästä väärinkäytön vaarasta, joka voidaan estää asianomaisella määräyksellä. Ks. asia C-373/95, Maso ym., tuomio 10.7.1997 (Kok. 1997, s. I-4051).

3. Kolmas kysymys

42. Viimeisessä kysymyksessä oletetaan, että tuomioistuimen valvomassa sovintomenettelyssä hyväksytyt ja tuomioistuimen vahvistamat palkkasaatavat kuuluvat direktiivissä tarkoitettuihin ”työntekijöiden saataviin”. Kysymys koskee sitä, voidaanko kansallista säännöstä, jonka nojalla palkkaturvahasto vapautetaan tätä palkkasaatavaa koskevasta maksuvelvollisuudesta, jättää tässä tapauksessa soveltamatta ja voidaanko sen sijaan vedota välittömästi direktiivin 1 artiklan 1 kohtaan.

43. Yhteisöjen tuomioistuin on jo aikaisemmin asioissa Francovich ym.⁷ ja Wagner Miret⁸ annetuissa tuomioissa ratkaisu asian niin, että ne direktiivin säännökset, joissa palkkaturvaa saavat työntekijät määritellään, ovat riittävän täsmällisiä ja ehdottomia, jotta kansallinen tuomioistuin voi niiden perusteella ratkaista, kuuluuko tietty henkilö direktiivin henkilökohtaiseen soveltamisalaan.

44. Yhteisöjen tuomioistuin teki äskettäin asiassa Gharehveran annetussa tuomiossa⁹ myös sen ratkaisun, että aivan samoin kuin yksityisen on voitava vedota hänellä täsmällisen ja ehdottoman säännöksen perusteella olevaan oikeuteen, jos tämä säännös

voidaan irrottaa saman direktiivin muista vähäisemmässä määrin täsmällisistä ja ehdottomista säännöksistä, kyseisen yksityisen on voitava tehdä näin myös silloin, kun jäsenvaltio on käyttänyt täysimääräisesti (näitä säännöksiä koskevan) harkintavaltansa.

45. Tulkitsen 44 kohdassa mainittua asiassa Gharehveran annettua tuomiota seuraavasti: vaikka työntekijät eivät voi vaatia saataviaan vetoamalla direktiivin itsensä säännöksiin välittömästi, he voivat tehdä niin kansallisen lainsäätäjän pantua direktiivin täytäntöön. Koska, kuten edellä mainitsin, käsiteltävänä olevaan asiaan kokonaisuudessaan sovelletaan direktiivin 1—3 artiklaa, joiden välittömän oikeusvaikutuksen yhteisöjen tuomioistuin on todennut jo aikaisemmin, tässä asiassa ei tarvitse turvautua yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Gharehveran annetussa tuomiossa käyttämään päättelyyn.

46. Koska Espanjan lainsäätäjä on sisällyttänyt myös erääntyneet palkat direktiivin mukaisiin saataviin, tällaiset saatavat on myös maksettava. Objekttiivisen oikeutamisperusteen puuttuessa kansallinen tuomioistuin ei saa näin ollen noudattaa säännöstä, jonka mukaan palkkaturvahasto vapautetaan sovintomenettelyssä vahvistetun erääntyneen palkkasaatavan maksamisvelvollisuudesta.¹⁰

7 — Yhdistetyt asiat C-6/90 ja C-9/90, tuomio 19.11.1991 (Kok. 1991, s. I-5357, Kok. Ep. XI, s. I-467).

8 — Asia C-334/92, tuomio 16.12.1993 (Kok. 1993, s. I-6911, Kok. Ep. XIV, s. I-525).

9 — Asia C-441/99, tuomio 18.10.2001 (Kok. 2001, s. I-7687).

10 — Ks. esim. C-258/98, Carra ym., tuomio 8.6.2000 (Kok. 2000, s. I-4217, 16 kohta).

Ratkaisuehdotus

47. Edellä esitettyjen seikkojen perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin antaa ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle tuomioistuimelle seuraavat vastaukset:

- 1) Koska työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä lokakuuta 1980 annetun direktiivin 80/987/ETY 2 artiklan 2 kohdassa viitataan palkan kansalliseen käsitteeseen ja koska Espanjan lainsäädännössä, jolla direktiivi pantiin täytäntöön, palkaksi luetaan muun muassa toimivaltaisen tuomioistuimen myöntämä täydentävä vahingonkorvaus laittoman irtisanomisen jälkeen menetetyistä palkoista, kyseiseen vahingonkorvaukseen kuuluvat palkat on katsottava ”työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuviksi saataviksi”, joita tarkoitetaan direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa tulkittuna yhdessä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan kanssa.
- 2) Direktiivissä 80/987/ETY ei ole säännöksiä menettelyistä, joita kansallisten viranomaisten on noudatettava vahvistaessaan saatavat direktiivin nojalla. Niiden vahvistaminen kuuluu sen vuoksi jäsenvaltioille niiden kansallisen oikeuden mukaisesti. Kyseiset kansalliset säännökset eivät kuitenkaan saa olla direktiivin soveltamisalan ja tarkoituksen vastaisia, ja niillä on varmistettava, että samanlaisia tapauksia kohdellaan samalla tavoin.
- 3) Kansallisen tuomioistuimen on jätettävä soveltamatta sellaista kansallista säännöstä, jolla palkkaturvarahasto vapautetaan velvollisuudesta maksaa työntekijöiden työsopimuksista tai työsuhteista johtuvat saatavat, vetoamalla siihen, että näitä saatavia ei ole vahvistettu tuomioistuimen päätöksellä, vaikka samanlaiset tuomioistuimen vahvistamat saatavat kuuluvat palkkaturvarahaston korvattaviksi, paitsi jos tällä kohtelussa esiintyvällä erolla on objektiivisia oikeuttamisperusteita.