

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

7 päivänä syyskuuta 2006 *

Yhdistetyissä asioissa C-187/05–C-190/05,

joissa on kyse EY 234 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyyntöistä, jotka Areios Pagos (Kreikka) on esittänyt 17.3.2005 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet yhteisöjen tuomioistuimeen 27.4.2005, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

Georgios Agorastoudis ym. (C-187/05),

Ioannis Pánnou ym. (C-188/05),

Kostandinos Kotsabougioukis ym. (C-189/05) ja

Georgios Akritopoulos ym. (C-190/05)

vastaan

Goodyear Hellas ABEE,

Geniki Synomospondia Ergaton Elladasin (GSEE) ja

Ergatoypalliliko kentro Thessalonikisin (C-187/05 ja C-189/05)

* Oikeudenkäyntikieli: kreikka.

osallistuessa asian käsittelyyn,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja P. Jann sekä tuomarit K. Schiemann, N. Colneric, E. Juhász (esittelevä tuomari) ja E. Levits,

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: johtava hallintovirkkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 27.4.2006 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- G. Agorastoudis ym., edustajanaan dikigoros A. Kazakos,
- J. Pannou ym., edustajanaan dikigoros A. Kazakos,
- K. Kotsabougioukis ym., edustajanaan dikigoros A. Kazakos,
- G. Akritopoulos ym., edustajanaan dikigoros A. Kazakos,
- Goodyear Hellas ABEE, edustajinaan dikigoros K. Kremalis ja dikigoros I.-D. Filiotis,
- Geniki Synomospondia Ergaton Elladas (GSEE), edustajanaan dikigoros A. Kazakos,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M. Condou-Durande ja G. Rozet,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyynnöissä on kyse työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/129/ETY (EYVL L 48, s. 29) 1 artiklan 2 kohdan d alakohdan tulkinnasta.
- 2 Nämä pyynnöt on esitetty asioissa, joissa vastakkain ovat irtisanotut työntekijät ja heidän entinen työnantajansa ja joissa on kyse siitä heidän joukkovähentämisensä laillisuudesta, joka seurasi liikkeen toiminnan sellaisesta lopettamisesta, josta kyseinen työnantaja oli päättänyt yksin omasta tahdostaan.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

- 3 ETY:n perustamissopimuksen 100 artiklaan (josta on tullut EY:n perustamissopimuksen 100 artikla ja sittemmin EY 94 artikla) perustuvan direktiivin 75/129

tarkoituksena on sen ensimmäisen perustelukappaleen mukaan ”antaa työntekijöille nykyistä parempi suojaa joukkovähentämistilanteessa ja samalla ottaa huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve yhteisössä”. Kyseisen direktiivin toisessa perustelukappaleessa todetaan, että ”lisääntyvästä lähenemisestä huolimatta on yhä eroavuuksia yhteisön jäsenvaltioiden voimassa olevassa lainsäädännössä, joka koskee tällaiseen vähentämiseen liittyviä käytännön järjestelyjä, vähentämisessä noudatettavaa menettelyä ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi tarkoitettuja toimenpiteitä”. Tästä syystä mainitun direktiivin viidennen perustelukappaleen mukaan jäsenvaltioissa voimassa olevaa lainsäädäntöä on sen vuoksi tarpeen lähentää samalla oloja kohentamalla ETY:n perustamissopimuksen 117 artiklassa (josta on tullut EY:n perustamissopimuksen 117 artikla (EY:n perustamissopimuksen 117–120 artikla on korvattu EY 136–EY 143 artiklalla)) tarkoitetulla tavalla.

4 Direktiivin 75/129 1 artiklassa määritetään direktiivin soveltamisala seuraavasti:

”1. Tässä direktiivissä:

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

– joko 30 päivän aikana:

1. vähintään 10 yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

2. vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

3. vähintään 30 yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät vähintään 300 työntekijää,

- tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesti työllistämien työntekijöiden määrästä riippumatta;

--

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;
- b) julkisyhteisöjen tai julkisoikeudellisten laitosten (tai niissä jäsenvaltioissa, joissa tätä käsitettä ei tunneta, näitä vastaavien laitosten) palveluksessa oleviin työntekijöihin;
- c) merialusten miehistöihin;

d) työntekijöihin, jos liikkeen toiminta päättyy tuomioistuimen päätöksen johdosta.”

5 Direktiivin 75/129 2 artiklassa säädetään työntekijöiden joukkovähentämistä harkitsevalle työnantajalle tiettyjä velvollisuuksia. Tämän on ensinnäkin aloitettava neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa ainakin siitä, mitä tapoja ja keinoja joukkovähentämisen välttämiseksi tai sen kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi on sekä miten joukkovähentämisen seurauksia lievennetään. Lisäksi jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä ehdotuksia asian ratkaisemiseksi, työnantajan on annettava näille kaikki tarvittavat tiedot ja aina ilmoitettava kirjallisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.

6 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltua joukkovähentämistä 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 Saman direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta – –

– –”

8 Tämän saman direktiivin 5 artiklassa säädetään lopuksi, että kyseisellä direktiivillä ”ei estetä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään”.

9 Direktiiviä 75/129 muutettiin 24.6.1992 annetulla neuvoston direktiivillä 92/56/ETY (EYVL L 245, s. 3) Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksytyt työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan seurauksena. Tällä muutoksella pääasiallisesti vahvistettiin direktiivin 75/129 2 artiklassa säädettyjä tiedottamista ja työntekijöiden edustajien kuulemista koskevia työnantajan velvollisuuksia sekä, lisäämällä viimeksi mainittuun direktiiviin 5 a artikla, jäsenvaltioiden velvollisuutta huolehtia, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelytavat sen varmistamiseksi, että direktiivin 75/129 säännöksiä noudatetaan.

- 10 Näiden muutosten yhteydessä direktiivin 75/129 1 artiklan 2 kohdan d alakohta poistettiin.
- 11 Samassa yhteydessä direktiivin 75/129 3 artiklan 1 kohtaan lisättiin alakohta ensimmäisen alakohdan jälkeen seuraavasti:

”Jäsenvaltiot voivat kuitenkin säätää, että työnantajan on tiedotettava toimivaltaiselle viranomaiselle vain tämän vaatimuksesta sellaisista suunnitelluista joukkovähentämisistä, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta liikkeen toiminnan päättymisestä.”

- 12 Direktiivillä 92/56 direktiivin 75/129 4 artiklaan lisättiin myös 4 kohta, jonka sanamuoto on seuraava:

”4. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa tätä artiklaa joukkovähentämissiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta liikkeen toiminnan päättymisestä.”

Kansallinen lainsäädäntö

- 13 Direktiivi 75/129 on pantu täytäntöön Kreikan oikeudessa lailla 1387/1983.

14 Tämän lain 3 §:ssä säädetään, että työnantajan on annettava työntekijöille kirjallisesti kaikki tiedot suunnitellusta työntekijöiden joukkovähentämisestä ja sen syistä, sekä säädetään tälle velvollisuus aloittaa neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa ja antaa viimeksi mainituille kaikki tarvittavat tiedot, jotta näillä on mahdollisuus tehdä ehdotuksia asian ratkaisemiseksi. Laissa säädetään työnantajalle myös velvollisuus ilmoittaa nämä tiedot toimivaltaiselle viranomaiselle. Lisäksi kyseisen lain 5 §:n 3 momentissa on työntekijöiden hyväksi oleva säännös, jonka mukaan siinä tapauksessa, että osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen, prefekti tai työministeri voi markkinoiden ja kyseisen yrityksen tilanteen mukaisesti joko määrätä neuvottelut jatkumaan kahdenkymmenen ylimääräisen päivän ajan tai olla hyväksymättä suunniteltuja työntekijöiden joukkovähentämisä tai osaa niistä.

15 Direktiivin 75/129 1 artiklan 2 kohdan d alakohta on pantu täytäntöön sisäisessä oikeudessa lain 1387/1983 2 §:n 2 momentin c kohdalla, jonka sanamuoto on seuraava:

”Tämän lain säännöksiä ei sovelleta työntekijöihin, jotka irtisanotaan sen johdosta, että liikkeen tai toimipaikan toiminta lopetetaan ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen päätöksen johdosta.”

16 Direktiivin 92/56 muutokset on pantu kansallisessa oikeudessa täytäntöön laeilla 2736/1999 ja 2874/2000 eli pääasian tosiseikkojen jälkeen, jotka tapahtuivat heinäkuussa 1996. Direktiivin 92/56 2 artiklassa säädetty määräaika mainittujen muutosten täytäntöönpanemiseksi sisäisessä oikeudessa päättyi 24.6.1994 eli ennen näitä tosiseikkoja.

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymys

- 17 Ennakkoratkaisupyynnöistä ilmenee, että pääasioiden kantajat, joilla oli määräämättömäksi ajaksi voimassa olevat työsopimukset, työskentelivät Goodyear Hellas SA -yhtiön teollista toimintaa harjoittavassa osassa, joka sijaitsee Thessalonikin teollisuusalueella. Kyseinen tehdas tuotti pääasiallisesti autojen renkaita ja sisärenkaita sekä renkaiden korjaamiseen ja uudelleen pinnoittamiseen tarvittavaa materiaalia. Teknisistä tekijöistä ja henkilöstöresursseista muodostuvasta organisaatiosta kokonaisuudesta koostuva mainittu tehdas oli kyseisen yrityksen teollista toimintaa harjoittava osa, joka oli erillään yrityksen Ateenaan perustetusta kaupankäyntiä harjoittavasta osasta ja taloudellisesti riippumaton suhteessa viimeksi mainittuun.
- 18 Yhdysvaltoihin perustetun Goodyear-emyhtiön yhtiökokouksessa päätettiin 19.7.1996 teollisen toiminnan keskeyttämisestä ja Thessalonikin tehtaan toiminnan lopullisesta sulkemisesta 22.7.1996 lähtien. Yrityksen teollista toimintaa harjoittavassa osassa työskentelevän henkilöstön, noin 340 henkilön, työsopimukset irtisanottiin kyseisestä päivämäärästä lähtien ilman, että olisi noudatettu tuolloin voimassa olleita työntekijöiden joukkovähentämistä koskevia rajoituksia ja menettelyä, joista säädettiin laissa 1387/1983. Tämän teollista toimintaa harjoittavan osan purkaminen aloitettiin lokakuussa 1996.
- 19 Irtisanottujen työntekijöiden tämän toiminnan lopettamisen johdosta tehtyjä päätöksiä vastaan nostamat kanteet hylättiin ensimmäisessä oikeusasteessa, ja Efeteio (Ateena) hylkäsi ne valitusasteessa. Kyseinen tuomioistuin katsoi, että vakiintuneen kreikkalaisten tuomioistuinten oikeuskäytännön mukaan direktiivin 75/129 säännökset ja niiden täytäntöönpanemiseksi annettu kansallinen lainsäädäntö ei velvoita työnantajaa, koska Kreikan oikeudessa ei edellytetä tuomioistuimen päätöstä ennen yrityksen toiminnan lopullista lopettamista yksin työnantajan omasta tahdosta.

- 20 Näin ollen Areios Pagos, jossa kyseisiin tuomioihin haetaan muutosta, on päättänyt lykätä neljän pääasian käsittelyä ja esittää niissä yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Kun otetaan huomioon se, että Kreikan oikeudessa ei edellytetä tuomioistuimen päätöstä ennen yrityksen tai liikkeen toiminnan lopullista lopettamista yksin työnantajan tahdosta, sovelletaanko neuvoston direktiivin 75/129 säännöksiä kyseisen direktiivin 1 artiklan 2 kohdan d alakohdassa tarkoitettulla tavalla työntekijöiden joukkovähentämisiin, jotka aiheutuvat yrityksen tai liikkeen toiminnan lopullisesta lopettamisesta, josta työnantaja on päättänyt yksin omasta aloitteestaan ilman edeltävää, tätä koskevaa tuomioistuimen päätöstä?”

- 21 Yhteisöjen tuomioistuimen presidentin 9.6.2005 antamalla määräyksellä käsillä olevat asiat yhdistettiin kirjallista ja suullista käsittelyä sekä tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää kysymyksellään vastausta siihen, sovelletaanko direktiiviä 75/129 ja erityisesti oikeuttaako direktiivin 1 artiklan 2 kohdan d alakohdassa tarkoitettu poikkeus tämän direktiivin soveltamatta jättämisen silloin, kun kyse on työntekijöiden joukkovähentämisistä, jotka aiheutuvat yrityksen tai liikkeen toiminnan lopullisesta lopettamisesta, josta työnantaja on päättänyt yksin omasta aloitteestaan ilman edeltävää, tätä koskevaa tuomioistuimen päätöstä.

- 23 Yhteisöjen tuomioistuimelle esitetty kysymys perustuu kreikkalaisten tuomioistuinten vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön direktiivin 75/129 ja sen kansallisen lain, jolla direktiivi on pantu täytäntöön, soveltamisen osalta.
- 24 Tämän oikeuskäytännön mukaan direktiiviä 75/129 ei sovelleta, jos työnantaja on päättänyt yksin omasta tahdostaan yrityksen toiminnan lopullisesta lopettamisesta sen perustuslaillisesti taatun taloudellisen ja rahoituksellisen vapauden perusteella, jota tämä nauttii, riippumatta asiaa koskevasta tuomioistuimen päätöksestä. Direktiivin soveltaminen edellyttäisi näet kyseisen yrityksen toiminnan jatkamista.
- 25 Direktiivin 75/129 sanamuoto, sillä tavoiteltu päämäärä tai tarkoitus taikka yhteisöjen tuomioistuimen kyseistä direktiiviä koskeva oikeuskäytäntö ei tue tällaista tulkintaa.
- 26 Ensiksi direktiivin 75/129 ja erityisesti sen 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan ja 2 kohdan d alakohdan sanamuoto on selkeä, eikä mainitun direktiivin soveltamisalan ja -edellytysten osalta jää tämän sanamuodon perusteella järkevää epäilyä.
- 27 Direktiivin 75/129 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan ”joukkovähentämisellä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin –”. Tämä määritelmä on itsessään riittävän tarkka ja täysin yksiselitteinen.

- 28 Yhteisöjen tuomioistuin on selventänyt mainittua irtisanomisen käsitettä toteamalla, että sillä on oma merkityksensä yhteisön oikeudessa ja että sitä on tulkittava siten, että se koskee kaikkia työsopimuksen päättämisiä, joita työntekijä ei ole halunnut ja joihin ei siis ole hänen suostumustaan (asia C-55/02, komissio v. Portugali, tuomio 12.10.2004, Kok. 2004, s. I-9387, 49 ja 50 kohta).
- 29 Kun otetaan huomioon direktiivin 75/129 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetty pääsääntö, direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa mainitut neljä tapausta, joissa kyseistä direktiiviä ei sovelleta, on katsottava rajoitetuksi ja tyhjentäväksi luetteloksi. Lisäksi koska ne ovat poikkeuksia mainittuun pääsääntöön, niitä on tulkittava suppeasti (ks. vastaavasti asia C-250/97, Lauge ym., tuomio 17.12.1998, Kok. 1998, s. I-8737, 19 kohta).
- 30 Neljännessä näistä poikkeuksista eli direktiivin 75/129 1 artiklan 2 kohdan d alakohdan poikkeuksessa, johon ennakkoratkaisukysymyksen esittänyt tuomioistuin kysymyksellään viittaa, on kyse mainitun direktiivin soveltamatta jättämisestä sellaisissa irtisanomisissa, jotka johtuvat siitä, että liikkeen toiminta päättyy "tuomioistuimen päätöksen johdosta".
- 31 Tätä säännöstä ei voida tulkita kuin siten, että mainitun direktiivin soveltamatta jättäminen on sallittu ainoastaan silloin, kun liikkeen toiminta päättyy tuomioistuimen päätöksen, kuten esimerkiksi yrityksen konkurssituomion tai purkamispäätöksen, johdosta.
- 32 Kaikissa muissa tapauksissa ja erityisesti silloin, kun työnantaja päättää yksin omasta tahdostaan kyseessä olevan yrityksen toiminnan lopullisesta lopettamisesta ja kun

lopettaminen perustuu taloudellisiin tai muihin syihin, työnantajalla on kaikki direktiivistä 75/129 johtuvat velvollisuudet. Se seikka, että niissä kansallisen oikeuden säännöksissä, joihin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa, ei edellytetä tuomioistuimen päätöstä ennen yrityksen tai liikkeen toiminnan lopullista lopettamista yksin työnantajan tahdosta, on tässä suhteessa merkityksetön.

- 33 On muistutettava, että direktiivin 75/129 1 artiklan 2 kohdan d alakohdan poikkeussäännös poistettiin 24.6.1994 alkaen direktiivillä 92/56, joka näin vahvisti tavoiteltua päämäärää. Näin ollen pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä kaikissa liikkeen lopettamista seuraavissa työntekijöiden joukkovähentämistilanteissa, silloinkin kun lopettaminen johtui tuomioistuimen päätöksestä, työnantajan velvollisuutena oli antaa työntekijöille kaikki tiedot ja kuulla heitä.
- 34 Toiseksi direktiivillä 75/129 tavoitellun päämäärän osalta on tuotava esiin, kuten sen ensimmäisessä perustelukappaleessa todetaan, että kyseisen direktiivin tavoitteena on antaa työntekijöille aikaisempaa parempi suoja joukkovähentämistilanteessa. Yhteisöjen tuomioistuin on toistuvasti muistuttanut tästä työntekijöiden suojelun päämäärästä (ks. asia C-449/93, Rockfon, tuomio 7.12.1995, Kok. 1995, s. I-4291, 29 kohta ja em. asia Lauge ym., tuomion 19 kohta).
- 35 Yhteisöjen tuomioistuin on korostanut, että direktiivillä 75/129 ei rajoiteta työnantajan vapautta päättää siitä, suorittaako se työntekijöiden joukkovähentämissä, ja että direktiivin ainoa päämäärä on varmistaa, että näitä irtisanomisia edeltää ammattiyhdistysliikkeiden kuuleminen ja tietojen antaminen toimivaltaiselle viranomaiselle (asia 284/83, Nielsen & Søn, tuomio 12.2.1985, Kok. 1985, s. 553, 10 kohta).

- 36 Tästä on epäilemättä kyse silloin, kun työnantaja harkitsee liikkeensä toiminnan lopettamista omista syistään. Kuten Euroopan yhteisöjen komissio muuten huomauttaa perustellusti, direktiivillä 75/129 ei yhdenmukaisteta yrityksen toiminnan lopullisen lopettamisen tapoja eli tilanteita, joissa mahdollisesti tarvitaan tuomioistuimen päätös, vaan työntekijöiden joukkovähentämisten yhteydessä noudatettava menettely.
- 37 Direktiivillä 75/129 tavoitellun päämäärän valossa yhteisöjen tuomioistuin on antanut direktiivin käsitteelle ”yritys” hyvin laajan määritelmän rajoittaakseen mahdollisimman paljon niitä työntekijöiden joukkovähentämistilanteita, joita mainittu direktiivi ei koskisi tämän käsitteen kansallisen tason oikeudellisen luokituksen takia (ks. em. asia Rockfon, tuomion 31 ja 32 kohta).
- 38 Yhteisöjen tuomioistuin on myös tuonut esiin, että direktiivi 75/129 annettiin ETY:n perustamissopimuksen 100 ja 117 artiklan perusteella, joista jälkimmäinen artikla liittyy jäsenvaltioiden tarpeeseen edistää työntekijöiden elin- ja työolojen kohentamista siten, että olojen yhtenäistäminen niitä kohennettaessa on mahdollista (ks. em. asia Rockfon, tuomion 29 kohta).
- 39 Kolmanneksi on korostettava, että edellä esitetty tulkinta ja siihen liittyvät huomautukset ovat jo yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntöä.
- 40 Asiassa 215/83, komissio vastaan Belgia, 28.3.1985 antamassaan tuomiossa (Kok. 1985, s. 1039, 13–19 kohta) yhteisöjen tuomioistuin totesi nimenomaan, että kyseinen jäsenvaltio ei ollut noudattanut velvollisuuksiaan, koska se ei ollut taannut direktiivissä 75/129 säädettyä suojaa kaikissa yritysten sellaista lopettamista seuraavissa työntekijöiden joukkovähentämistilanteissa, joka ei johdu tuomioistuimen päätöksestä. Viimeistään kyseisen tuomion päivämäärästä lähtien direktiivin 75/129 1 artiklan 2 kohdan d alakohdan poikkeussäännöksen merkityksen ei pitäisi enää olla epäselvä.

- 41 Yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Lauge ym. (tuomion 18 kohta) selventänyt direktiivin 75/129 3 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan ja 4 artiklan 4 kohdan, jotka on lisätty direktiivillä 92/56, poikkeussäännöksiä; tämän selvennyksen mukaan, jotta kyseiset poikkeukset soveltuvat, liikkeen toimintaa ei saa lopettaa eikä työntekijöiden joukkovähentämissä toteuttaa ennen tuomioistuimen päätöstä, jolla konkurssituomio annetaan.
- 42 Lisäksi edellä mainitussa asiassa komissio vastaan Portugali antamassaan tuomiossa (66 kohta ja tuomiolauselma) yhteisöjen tuomioistuin totesi, että kyseinen jäsenvaltio ei ollut noudattanut direktiivin 75/129 nojalla sille kuuluvia velvollisuuksia, koska se rajoitti työntekijöiden joukkovähentämisen käsitteen rakenteellisista, teknologisista tai suhdannesyistä tapahtuviin irtisanomisiin eikä laajentanut tätä käsitettä kaikkiin syihin, jotka eivät liity yksittäisiin työntekijöihin.
- 43 Lopuksi on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltioiden velvollisuus saavuttaa direktiivissä asetettu tulos EY 249 artiklan kolmannen kohdan noudattamiseksi velvoittaa kaikkia kansallisia viranomaisia, tuomiovaltaa käyttävät viranomaiset mukaan lukien. Näiden on kansallista lainsäädäntöä tulkitessaan ja soveltaessaan tehtävä se mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä tavoitellun tuloksen saavuttamiseksi (ks. vastaavasti viimeksi yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004, Kok. 2004, s. I-8835, 113 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 44 Kreikan tuomioistuinten lähestymistapa epäilee kuitenkin työntekijöiltä sen suojan, joka direktiivillä 75/129 on haluttu antaa, useissa sellaisissa yritysten toiminnan lopettamistilanteissa, joista on seurauksena työntekijöiden mittavat irtisanomiset ja joissa näiden työntekijöiden suojan tarve on juuri merkittävämpi, ja näin välittämättä mainitulla direktiivillä tavoitellusta päämäärästä. Tällainen lähestymistapa, joka myös loukkaa direktiivin 75/129 yhdenmukaisen soveltamisen vaatimusta, on omiaan suuressa määrin tyhjentämään tältä direktiiviltä sen sisällön.

- 45 Näin ollen esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiiviä 75/129 on tulkittava siten, että se soveltuu työntekijöiden joukkovähentämistilanteisiin, jotka johtuvat yrityksen tai liikkeen toiminnan lopullisesta lopettamisesta, josta työnantaja on päättänyt yksin omasta aloitteestaan ilman edeltävää, tätä koskevaa tuomioistuimen päätöstä, ilman että tämän direktiivin 1 artiklan 2 kohdan d alakohdan poikkeus voisi estää direktiivin soveltamisen.

Oikeudenkäyntikulut

- 46 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen 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 yhteisöjen tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asiat seuraavasti:

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1975 annettua neuvoston direktiiviä 75/129/ETY on tulkittava siten, että se soveltuu työntekijöiden joukkovähentämistilanteisiin, jotka johtuvat yrityksen tai liikkeen toiminnan lopullisesta lopettamisesta, josta työnantaja on päättänyt yksin omasta aloitteestaan ilman

edeltävää, tätä koskevaa tuomioistuimen päätöstä, ilman että tämän direktiivin 1 artiklan 2 kohdan d alakohdan poikkeus voisi estää direktiivin soveltamisen.

Allekirjoitukset