



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kymmenes jaosto)

21 päivänä syyskuuta 2017<sup>\*i</sup>

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Joukkovähentäminen – Direktiivi 98/59/EY – 1 artiklan 1 ja 2 kohta – Irtisanomisen käsite – Työsopimuksen sellaisen päättymisen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta, rinnastaminen vähentämiseen – Työnantaja muuttaa yksipuolisesti työ- ja palkkaehtoja – Sen ratkaiseminen, onko työnantajalla ollut aikomus ryhtyä vähentämiseen

Asiassa C-429/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Łódźin alueen valitusaste, VII työoikeudellisten ja sosiaaliturvaa koskevien asioiden jaosto, Puola) on esittänyt 30.6.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 2.8.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Małgorzata Ciupa,**

**Jolanta Deszczka,**

**Ewa Kowalska,**

**Anna Stańczyk,**

**Marta Krzesińska,**

**Marzena Musielak,**

**Halina Kaźmierska,**

**Joanna Siedlecka,**

**Szymon Wiaderek ja**

**Izabela Grzegora**

vastaan

**II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kymmenes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Berger sekä tuomarit A. Borg Barthet ja F. Biltgen (esittelevä tuomari),

\* Oikeudenkäyntikieli: puola.

julkisasiamies: M. Wathelet,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi, edustajanaan B. Marchel, radca prawny,
- Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,
- Euroopan komissio, asiamiehinään A. Stobiecka-Kuik, L. Baumgart ja M. Kellerbauer,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

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) 1 artiklan 1 kohdan ja 2 artiklan tulkintaa.
- 2 Pyyntö on esitetty riita-asiassa, jossa valittajina ovat Małgorzata Ciupa ym. ja vastapuolena heidän työnantajansa II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (naistentauteihin ja synnytyksiin erikoistunut Łódźin kaupunginsairaala L. Rydygier, nyttemmin Łódźissa sijaitseva naistentauteihin ja synnytyksiin erikoistunut yksityinen sairaala L. Rydygier, jäljempänä Łódźin sairaala) ja jossa on kyse mainitun sairaalan päätöksestä antaa työntekijöilleen tiedoksi ilmoitus työsopimusten irtisanomisesta niiden uudistamiseksi muutettuina (jäljempänä myös irtisanova uudistamisilmoitus), mikä johti tiettyjen valittajina olevien työntekijöiden työsuhteiden päättymiseen ilman, että tässä yhteydessä olisi noudatettu sen kansallisen lainsäädännön mukaista vähentämismenettelyä, jolla direktiivi on saatettu osaksi kansallista oikeutta.

### Asiaa koskevat oikeussäännöt

#### *Direktiivi 98/59*

- 3 Direktiivin 98/59 1 artiklan otsikko on ”Määritelmät ja soveltamisala”, ja siinä säädetään seuraavaa:
  - ”1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan
    - a) ’joukkovähentämisellä’ työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on
      - i) joko 30 päivän aikana:
        - vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

- vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,
  - vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,
- ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta;

b) 'työntekijöiden edustajilla' niitä, jotka jäsenvaltioiden lainsäädännön tai käytännön mukaan edustavat työntekijöitä.

Laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päätyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, [joka] ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää.”

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta:

--

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

--”

4 Direktiivin 98/59 2 artikla on muotoiltu seuraavasti:

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

--”

5 Direktiivin 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään tai sallimasta taikka edistämästä työntekijöille edullisempien työehtosopimusten soveltamista.”

### ***Puolan oikeus***

6 Työoikeudellisesta säännöstöstä 26.6.1974 annetun lain (Kodeks Pracy, jäljempänä työlaki; Dz. U. 1974, nro 24, järjestysnumero 141), sellaisena kuin se on muutettuna, 23<sup>1</sup> §:ssä, joka koskee liikkeenluovutuksen seurauksia, säädetään seuraavaa:

”1. Jos liike tai liiketoiminnan osa luovutetaan toiselle työnantajalle, tämä tulee suoraan lain nojalla osapuoleksi voimassa oleviin työsuhteisiin, jollei 5 momentin säännöksistä muuta johdu.

2. Aikaisempi työnantaja vastaa yhteisvastuullisesti uuden työnantajan kanssa niistä työsuhteesta johtuvista velvollisuuksista, jotka ovat syntyneet ennen liiketoiminnan osan luovutusta toiselle työnantajalle.

3. Jos 1 momentissa mainituissa yrityksissä ei toimi ammattijärjestöjä, aiempi ja uusi työnantaja ilmoittavat kirjallisesti työntekijöilleen liikkeen tai liiketoiminnan osan luovutuksen suunnitellun ajankohdan työnantajalta toiselle, sen syyt, siitä työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut toimet, jotka koskevat työntekijöiden työehtoja, erityisesti työ- ja palkkaehtoja sekä uudelleensuuntautumisen ehtoja; tietojen toimittamisen on tapahduttava vähintään 30 päivää ennen liikkeen tai liiketoiminnan osan luovutusta työnantajalta toiselle.
4. Kahden kuukauden kuluessa liikkeen tai liiketoiminnan osan luovutuksesta uudelle työnantajalle työntekijä voi lakisääteistä irtisanomisaikaa noudattamatta päättää työsuhteen ilmoittamalla tästä seitsemän päivää aikaisemmin. Tällaisella työsuhteen irtisanomisella on työntekijän osalta samat vaikutukset kuin ne, joita on laissa liitetty työsopimuksen irtisanomiseen työnantajan toimesta irtisanomisaikaa noudattaen.
5. Työnantaja on liikkeen tai liiketoiminnan osan luovutuksen vastaanottamispäivästä alkaen velvollinen esittämään uusia työ- ja palkkaehtoja niille työntekijöille, jotka ovat aiemmin työskennelleet yrityksessä muulla kuin työsopimuksen perusteella, ja ilmoitettava vähintään 7 päivän pituinen määräaika, johon mennessä työntekijät voivat ilmoittaa hyväksyvänsä tai hylkäävänsä esitetyt ehdot. Jos uusista työ- ja palkkaehdoista ei päästä sopimukseen, aikaisempi työsuhte päättyy irtisanomisaikaa vastaavan ajan päätyttyä, laskettuna päivästä, jona työntekijä ilmoitti hylkäävänsä esitetyt ehdot, tai päivästä, johon mennessä hänen oli mahdollista tehdä tällainen ilmoitus. Soveltuvin osin sovelletaan 4 momentin toista virkettä.
6. Liikkeen tai liiketoiminnan osan luovutus toiselle työnantajalle ei voi olla peruste sille, että työnantaja irtisanoo työsuhteen.”
- 7 Työlain 42 §:n 1 momentissa säädetään, että työsopimuksen irtisanomista koskevia säännöksiä sovelletaan analogisesti työsopimukseen perustuvien työ- ja palkkaehtojen muutoksiin, jotka toteutetaan ilmoituksella työsopimusten irtisanomisesta niiden uudistamiseksi muutettuina. Pykälän 2 momentin mukaan työ- ja palkkaehdot katsotaan muutetuiksi siitä alkaen, kun uudet ehdot on esitetty työntekijöille kirjallisesti. Sen 3 momentissa säädetään, että mikäli työntekijä kieltäytyy hyväksymästä esitettyjä työ- tai palkkaehtoja, työsopimus sanotaan irti uudistamisilmoituksessa mainitun määräajan päätyttyä. Ellei työntekijä ole ilmoittanut vastustavansa esitettyjä ehtoja ennen kuin puolet tästä määräajasta on kulunut, hänen katsotaan hyväksyneen ne.
- 8 Työlain 241<sup>7</sup> §, joka koskee työehtosopimuksen päättämistä ja irtisanomista koskevia periaatteita, 1 momentissa säädetään seuraavaa:
- ”Työehtosopimus päätetään:
- 1) sopimuspuolten yhteisellä ilmoituksella
  - 2) sopimuskauden päättyessä
  - 3) irtisanomisajan päättyessä, kun toinen sopimuspuoli on irtisanonut sopimuksen.”
- 9 Työlain 241<sup>8</sup> §:n, joka koskee työehtosopimusmääräysten soveltamista liikkeenluovutuksen jälkeen, 2 momentissa säädetään seuraavaa:
- ”Voimassa olevan työehtosopimuksen soveltamiskauden päättyessä tähän sopimukseen perustuvia työsopimusten tai muiden työsuhteen solmimisen perusteena olevien asiakirjojen ehtoja sovelletaan näiden ehtojen muuttamista koskevan määräajan päättymiseen asti. Tällöin sovelletaan 241<sup>13</sup>§:n 2 momentin toisen virkkeen säännöksiä”

10 Sen 241<sup>13</sup> §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijöille vähemmän edulliset työehtosopimusmääräykset otetaan käyttöön muuttamalla työntekijöiden työsopimuksen tai muun työsuhteen solmimisen perusteena olevan asiakirjan aiempia ehtoja ilmoituksella niiden irtisanomisesta niiden uudistamiseksi muutettuina. Muutettaessa työsopimuksen tai muun työsuhteen solmimisen perusteena olevan asiakirjan aiempia ehtoja tällä tavoin irtisanomalla ne niiden uudistamiseksi muutettuina ei sovelleta säännöksiä, jotka rajoittavat mahdollisuutta muuttaa tällaisen sopimuksen tai asiakirjan ehtoja ilmoituksella niiden irtisanomisesta niiden uudistamiseksi muutettuina.

11 Työsuhteiden päättämistä työntekijöistä riippumattomista syistä koskevista erityisistä säännöistä 13.3.2003 annetun lain (ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. 2003 nro 90, järjestysnumero 844), sellaisena kuin se on muutettuna (jäljempänä vuoden 2003 laki), 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Tämän lain säännöksiä sovelletaan siinä tapauksessa, että työnantaja, jonka palveluksessa on vähintään 20 työntekijää, joutuu vähentämään työntekijöitä näistä riippumattomista syistä joko irtisanomalla työntekijöitä omasta aloitteestaan tai osapuolten välisellä sopimuksella, kun vähentämismenettely koskee enintään 30 päivän aikana vähintään

- 1) 10:tä työntekijää, kun työnantajan palveluksessa on alle 100 työntekijää,
- 2) 10:tä prosenttia työntekijöistä, kun työnantajan palveluksessa on vähintään 100 mutta alle 300 työntekijää,
- 3) 30:tä työntekijää, kun työnantajan palveluksessa on vähintään 300 työntekijää – –.”

12 Vuoden 2003 lain 2 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työnantajan on neuvoteltava suunnitellusta joukkovähentämisestä yrityksessään työntekijöitä edustavien ammattijärjestöjen kanssa.

2. Edellä 1 momentissa mainittu neuvottelu koskee erityisesti sitä, voidaanko joukkovähentäminen välttää tai voidaanko sen laajuutta rajoittaa, sekä irtisanomisesta työntekijöille aiheutuvia ongelmia, erityisesti mahdollisuuksia ammatilliseen uudelleensuuntautumiseen tai -koulutukseen sekä irtisanottujen työntekijöiden mahdollisuuksia löytää töitä muualta.

3. Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan yrityksen ammattijärjestöille kirjallisesti suunnitellun joukkovähentämisen syyt, palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärän ja ammattiryhmät, joihin he kuuluvat, joukkovähentämisen kohteena olevien työntekijöiden ammattiryhmät, ajan, jonka kuluessa vähentäminen tapahtuu, perusteet, joilla joukkovähentämismenettelyyn otettavat työntekijät on esitetty valittavan, työntekijöiden irtisanomisjärjestyksen sekä ehdotukset suunnitellusta joukkovähentämisestä työntekijöille aiheutuvien ongelmien ratkaisemiseksi, ja jos näihin kuuluu rahaetuuksia, työnantajalla on lisäksi velvollisuus ilmoittaa, miten ne lasketaan.

– –”

13 Vuoden 2003 lain 3 §:n 1 momentissa säädetään, että työnantajan ja työntekijöitä edustavien ammattijärjestöjen on tehtävä sopimus 20 päivän kuluessa 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun ilmoituksen antamispäivästä. Lain 3 §:n 2 momentin mukaan sopimuksessa vahvistetaan säännöt, joita suunnitellun joukkovähentämisen kohteena olevien työntekijöiden osalta noudatetaan, sekä ne työnantajan velvollisuudet, joiden noudattamista suunnitellun joukkovähentämisen kohteena oleville työntekijöille aiheutuvien muiden ongelmien ratkaiseminen edellyttää.

14 Vuoden 2003 lain 5 §:ssä, joka oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä, säädettiin seuraavaa:

”1. Sanotun rajoittamatta sitä, mitä tämän pykälän 2–4 momentissa säädetään, työlain 38 ja 41 §:ää ja niitä erillisiä säännöksiä, jotka koskevat työntekijöiden erityissuojelua irtisanomiselta ja työsuhteen päättämislä, sanotun rajoittamatta sitä, mitä 5 momentissa säädetään, ei sovelleta työnantajan aloitteesta tapahtuneeseen työsopimuksen päättämiseen joukkovähentämismenettelyissä.

2. Ellei 3 §:ssä tarkoitettuun sopimukseen päästä, sovelletaan työsopimuksen päättämiseen työnantajan aloitteesta ja irtisanomiseen työsopimuksen uudistamiseksi muutettuna työlain 38 §:ää.

--

5. Työnantaja voi kaudella, jolloin työntekijä nauttii erityistä suojaa irtisanomiselta tai työsuhteen päättämislä, vain muuttaa voimassa olevia työ- ja palkkaehtoja sellaisen työntekijän osalta,

1) jonka eläkeikään on enää korkeintaan 4 vuotta tai joka on raskaana, äitiysvapaalla lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta taikka vanhempainvapaalla;

2) joka on valtion yrityksen henkilöstöneuvoston jäsen;

3) joka on ammattijärjestön johtoelimen jäsen

--

6. Jos työ- ja palkkaehtojen muuttaminen irtisanomalla työsopimukset niiden uudistamiseksi muutettuina johtaa palkan alenemiseen, 5 momentissa mainituilla työntekijöillä on irtisanomiselta tai työsuhteen päättämislä suojaavan kauden päättymiseen asti oikeus työlaissa vahvistettujen sääntöjen mukaisesti laskettuun täydentävään korvaukseen.

7. Työsuhteen päättyessä joukkovähentämismenettelyssä kumpikin sopimuspuoli voi irtisanoa määräaikaisen tai tietyn työtehtävän suorittamisen ajaksi tehdyn työsopimuksen kahden viikon irtisanomisajalla.”

### **Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset**

15 Małgorzata Ciupa ynnä muut valittajat työskentelevät kokoaikaisesti Łódźin sairaalan palveluksessa toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten perusteella.

16 Łódźin sairaalan tappiot ovat kasvaneet joka vuosi vuodesta 2009 alkaen. Vuonna 2013 se päätettiin muuttaa yhtiömuotoiseksi, jotta sitä ei olisi jouduttu asettamaan selvitystilaan, joka olisi johtanut useiden satojen työpaikkojen lakkauttamiseen. Yhtiöittämissä yhteydessä ei ollut tarkoitus vähentää työntekijöitä, jotta Łódźin sairaala kykenisi pitämään voimassa kansallisen terveydenhuoltosäätiön kanssa terveydenhuoltopalveluista tekemänsä sopimuksen. Turvaututtuaan ensin kaikkiin muihin kuin palkkoihin kohdistuviin säästötoimiin Łódźin sairaala joutui alentamaan kaikkien työntekijöidensä palkkoja. Se esitti siis kaikille työntekijöille 15 prosentin suuruista väliaikaista palkanalennusta. Noin 20 prosenttia työntekijöistä hyväksyi alennuksen. Muille työntekijöille annettiin työ- ja palkkaehtojen muuttamiseksi tiedoksi irtisanova uudistamisilmoitus, jota perusteltiin ”tarpeella järjestää uudelleen [Łódźin sairaalan] henkilöstökulut vaikean taloudellisen tilanteen vuoksi”. Kirjeessä työntekijöille esitettiin palkan alennusta, jota alettaisiin soveltaa irtisanomisajan päätyttyä 1.2.2015 asti.

- 17 Ciupa ym. nostivat Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodziissa (Łódź-Śródmieścien alioikeus, Łódź, Puola) kanteen, jossa he vaativat alioikeutta toteamaan, ettei heidän työ- ja palkkaehtojensa muutosta voida soveltaa. Mainittu alioikeus hylkäsi heidän vaatimuksensa. Łódzin sairaala kävi henkilökohtaiset neuvottelut yrityksessään edustettuna olevaan ammattijärjestöön kuuluvien työntekijöiden kanssa; sen tarkoituksena ei kuitenkaan ollut ryhtyä joukkovähentämiseen, minkä vuoksi se ei pannut vireille tämän tyyppiseen vähentämiseen sovellettavaa menettelyä.
- 18 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, johon Ciupa ym. ovat valittaneet Łódź-Śródmieścien alioikeuden päätöksestä, mukaan Sąd Najwyższym (ylin tuomioistuin, Puola) oikeuskäytäntö, joka koskee kysymystä siitä, sitovatko vuoden 2003 lain 2–4 §:ssä säädettyt velvoitteet työnantajaa silloin, kun se antaa työntekijöilleen ilmoituksen irtisanomisesta työsopimuksen uudistamiseksi muutettuna, ei ole täysin vakiintunut. Se katsoo, että tässä oikeuskäytännössä on kuitenkin usein lähdetty siitä, että näitä pykäläiä sovelletaan pääasiassa kyseessä olevan tapauksen kaltaisessa tilanteessa.
- 19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo lisäksi, että kun kyse on työnantajasta, jonka palveluksessa on vähintään 20 työntekijää ja joka harkitsee sellaiseen työntekijämäärään kohdistuvaa työsopimusten ehtojen muuttamista, joka vastaa vuoden 2003 lain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua määrää tai ylittää tämän, sen velvollisuuteen neuvotella ammattijärjestöjen kanssa liittyy velvollisuus noudattaa kyseisessä laissa ja erityisesti sen 2–4 ja 6 §:ssä säädettyjä menettelymuotoja. Tässä tapauksessa ei ole merkitystä niiden työsuhteiden lukumäärällä, jotka ovat lopullisesti päättyneet työnantajan esittämien uusien työehtojen hylkäämisen seurauksena, eikä sillä, että työsuhteiden päättymisen perustuu työntekijöiden omaan valintaan. Kyseisen tuomioistuimen mukaan merkitystä on näet vain sillä, että työehtojen muuttamiseen on tullut aloite työnantajalta ja että tästä seuraava työsopimuksen irtisanominen ei tämän jälkeen riipu työnantajan päätöksestä. Vuoden 2003 lain 2 §:n 1 momentissa säädetään, että silloin, kun työnantaja harkitsee joukkovähentämistä, sillä on velvollisuus neuvotella yrityksensä ammattijärjestöjen kanssa. Neuvottelut koskevat näin ollen työnantajan ”aikomusta” eikä hyväksytyjä muutoksia tai niitä mahdollisia työsopimusten irtisanomisia, joihin työntekijöiden kieltäytyminen voi johtaa. On siis niin, että työnantajan, joka harkitsee irtisanovan uudistamisilmoituksen antamista työntekijöilleen, on otettava huomioon tällaisten ilmoitusten lukumäärä voidakseen ratkaista sen, kuuluvatko harkitut muutokset joukkovähentämistä koskevien säännösten soveltamisalaan ja onko sen siis neuvoteltava ammattijärjestöjen kanssa.
- 20 Koska unionin tuomioistuin ei ole vielä lausunut siitä, millä tavoin ilmoitukset työsopimusten irtisanomisesta niiden uudistamiseksi muutettuina on luonnehdittava direktiivin 98/56 kannalta tarkasteltuina, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei kuitenkaan ole varma siitä, millä tavoin sen on tulkittava direktiiviä.
- 21 Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Łódzin alueen valitusaste, VII työoikeudellisten ja sosiaaliturvaa koskevien asioiden jaosto, Puola) päätti näin ollen lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin 98/59 – 2 artiklaa tulkittava siten, että työnantaja, jonka palveluksessa on vähintään 20 työntekijää ja joka harkitsee työsopimusten irtisanomista niiden uudistamiseksi muutettuina sellaisen työntekijämäärän osalta, joka vastaa [vuoden 2003 lain] 1 §:n 1 momentissa määriteltyä työntekijämäärää, velvollinen soveltamaan kyseisen lain 2–4 ja 6 §:ssä säädettyjä menettelyjä eli koskeeko kyseinen velvollisuus tilanteita, joita tarkoitetaan

- työlain 241<sup>13</sup> §:n 2 momentissa, luettuna yhdessä työlain 241<sup>8</sup> §:n 2 momentin ja 23<sup>1</sup> §:n kanssa,
- työlain 241<sup>13</sup> §:n 2 momentissa, luettuna yhdessä työlain 77<sup>2</sup> §:n 5 momentin tai 241<sup>7</sup> §:n 1 momentin kanssa,
- työlain 42 §:n 1 momentissa, luettuna yhdessä työlain 45 §:n 1 momentin kanssa?”

## Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 22 Todettakoon aluksi, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa ennakkoratkaisukysymyksessään lukuisiin kansallisiin oikeussäätöihin ja katsoo, että pääasiassa kyseessä oleva tilanne voidaan kansallisessa oikeudessa luonnehtia monella eri tavalla.
- 23 On kuitenkin muistettava, että kansalliseen oikeusjärjestykseen kuuluvien säännösten tulkinnan osalta unionin tuomioistuimen on lähtökohtaisesti perustettava ratkaisunsa niihin luonnehdintoihin, jotka käyvät ilmi ennakkoratkaisupyynnöstä. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on nimittäin niin, ettei unionin tuomioistuimella ole toimivaltaa tulkita jäsenvaltion sisäistä oikeutta (tuomio 17.3.2011, Naftiliaki Etaireia Thasou ja Amaltheia I Naftiki Etaireia, C-128/10 ja C-129/10, EU:C:2011:163, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 24 Unionin tuomioistuimen on näin ollen ratkaistava ennakkoratkaisupyynnön arvioimalla ennakkoratkaisupyynnöstä ilmi käyviä lähtökohtia ryhtymättä kuitenkaan tulkitsemaan kansallista oikeutta, joka on tuotu esiin niissä ennakkoratkaisukysymykseen otetuissa kolmessa abstraktissa tilanteessa.
- 25 Näin ollen on katsottava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kysymyksellään vastauksen sekä siihen, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että työnantajan yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi tekemä palkkaehtojen muutos, joka johtaa työsuhteen päättymiseen siinä tapauksessa, ettei työntekijä hyväksy sitä, on katsottava mainitussa säännöksessä tarkoitetuksi irtisanomiseksi, että siihen, onko direktiivin 2 artiklaa tulkittava siten, että työnantajan on ryhdyttävä siinä tarkoitettuihin neuvotteluihin silloin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti tämän kaltaisen palkkaehtojen muutoksen.
- 26 Tähän kysymykseen vastattaessa on aluksi tuotava esiin se, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan vain siinä tapauksessa, että vähentäminen koskee ainakin viittä työntekijää, ja että direktiivissä pidetään toisistaan erillään yhtäältä irtisanomiset ja toisaalta sellaiset työsopimusten päättymiset, jotka ovat tapahtuneet työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin (ks. vastaavasti tuomio 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, 44 ja 45 kohta).
- 27 Unionin tuomioistuin on todennut direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa käytetyn irtisanomisen käsitteen osalta, että direktiiviä on tulkittava siten, että kun työnantaja tekee yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi merkittävän muutoksen tämän työsopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään, tämä menettely kuuluu kyseisen käsitteen alaan. (ks. tuomio 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, 55 kohta).
- 28 Näin ollen sitä, että työnantaja tekee yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi muun kuin merkittävän muutoksen tämän työsopimuksen olennaiseen osaan syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään, tai merkittävän muutoksen työsopimuksen muuhun kuin olennaiseen osaan syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään, ei voida pitää direktiivissä tarkoitettuna irtisanomisena.
- 29 Pääasiassa kyseessä olevan irtisanovan uudistamisilmoituksen osalta on tuotava esiin se, että siinä on kyse 15 prosentin suuruisesta määräaikaisesta palkan alennuksesta ja palkan palauttamisesta ennalleen useiden kuukausien kuluttua. Vaikka ei voidakaan kiistää sitä, että palkka on työsopimuksen olennainen osa ja että 15 prosentin suuruisesta palkan alennuksesta voidaan lähtökohtaisesti pitää merkittävänä muutoksena, alennuksen määräaikaisuus pienentää kuitenkin huomattavalla tavalla työsopimukseen esitetyn muutoksen merkitystä.



- 30 Viime kädessä on kuitenkin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, jolla on yksin toimivalta arvioida tosiseikat, tehtävänä ratkaista kaikkien pääasiassa kyseessä olevaan tapaukseen liittyvien olosuhteiden kannalta arvioituna se, onko kyseessä olevaa määräaikaista palkan alennusta pidettävänä merkittävänä muutoksena.
- 31 Joka tapauksessa on niin, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoisi, ettei pääasiassa kyseessä oleva irtisanova uudistamisilmoitus kuulu irtisanomisen käsitteen alaan, työsopimuksen irtisanominen, joka seuraa siitä, että työntekijä on kieltäytynyt hyväksymästä irtisanovassa uudistamisilmoituksessa esitetyn kaltaista muutosta, on katsottava direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetuksi työsopimuksen päättämiseksi työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, mikä merkitsee sitä, että tämä on otettava huomioon irtisanomisten kokonaismäärää laskettaessa.
- 32 Siihen, mistä alkaen työnantajalla on velvollisuus ryhtyä direktiivin 2 artiklassa säädettyihin neuvotteluihin, on todettava unionin tuomioistuimen katsoneen, että työnantajan neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuudet syntyvät ennen tämän päätöstä irtisanoa työsopimukset (tuomio 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, 37 kohta ja tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08, EU:C:2009:533, 38 kohta) ja että direktiivin 98/59 2 artiklan 2 kohdassa ilmaistun tavoitteen – välttää työsopimusten irtisanomiset tai ainakin rajoittaa niiden määrää – toteutuminen vaarantuisi, jos neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa käytäisiin työnantajan päätöksen jälkeen (tuomio 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, 38 kohta ja tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08, EU:C:2009:533, 46 kohta).
- 33 Tähän on lisäksi todettava, että pääasiassa kyseessä oleva tapaus liittyy, aivan niin kuin tapaus, josta oli kyse 10.9.2009 annetussa tuomiossa Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym. (C-44/08, EU:C:2009:533, 37 kohta), taloudellisiin ratkaisuihin, joiden välittömänä tarkoituksena ei ollut – kuten ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi – tiettyjen työsuhteiden päättäminen, mutta joilla saattaa kuitenkin olla vaikutuksia tiettyjen työntekijöiden työpaikkoihin.
- 34 Unionin tuomioistuin on kuitenkin 10.9.2009 antamansa tuomion Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym. (C-44/08, EU:C:2009:533) 48 kohdassa todennut, että työnantajan on käynnistettävä direktiivin 98/59 2 artiklassa tarkoitettu neuvottelumenettely hetkellä, jolloin se strateginen tai liiketoiminnallinen päätös on tehty, joka pakottaa sen harkitsemaan tai suunnittelemaan joukkovähentämistä.
- 35 Kuten edellä 16 kohdassa on todettu, käsiteltävässä tapauksessa tiettyihin muutoksiin on ryhdytty, jotta kyettäisiin välttämään Łódźin sairaalan asettaminen selvitystilaan ja työpaikkojen lakkauttaminen. Koska nämä muutokset osoittautuivat riittämättömiksi Łódźin sairaalan toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi, tämä katsoi, että esitetyt muutokset oli toteutettava, jotta se voisi välttää päätökset, joiden välittömänä tarkoituksena olisi ollut tiettyjen työsuhteiden päättäminen. Tällaisessa tilanteessa Łódźin sairaalan oli kohtuullisesti ajatellen varauduttava siihen, että osa työntekijöistä ei hyväksyisi työehtojensa muuttamista ja että tämän johdosta heidän työsopimuksensa irtisanottaisiin.
- 36 Koska siis päätös irtisanovan uudistamisilmoitusten tiedoksi antamisesta merkitsi välttämättä sitä, että Łódźin sairaala joutuu harkitsemaan joukkovähentämistä, sen piti ryhtyä direktiivin 98/59 2 artiklassa säädettyihin neuvotteluihin siltä osin kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa määritellyt edellytykset täyttyivät.
- 37 Tämä päätelmä on tehtävä siksikin, että direktiivin 2 artiklassa säädetyn neuvotteluelvöllisyyden tavoite eli työsopimusten irtisanomisen välttäminen tai niiden määrän rajoittaminen ja vaikutusten lieventäminen (tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08, EU:C:2009:533, 46 kohta) ja irtisanovien uudistamisilmoitusten tavoite, sellaisena kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on sen kuvannut, eli se, että yksittäiset irtisanomiset kyettäisiin välttämään, ovat suurelta osin päällekkäisiä. Jos näet työehtojen muuttamiseen johtavalla päätöksellä kyetään välttämään

joukkovähentäminen, direktiivin 2 artiklassa säädetty neuvottelumenettely on aloitettava hetkellä, jolloin työnantaja harkitsee tällaisten muutosten tekemistä (ks. vastaavasti tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ym., C-44/08, EU:C:2009:533, 47 kohta).

- 38 Edellä esitetyt seikat huomioon ottaen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että työnantajan yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi tekemä palkkaehtojen muutos, joka johtaa työsuhteen päättymiseen siinä tapauksessa, että työntekijä ei hyväksy sitä, on katsottava mainitussa säännöksessä tarkoitetuksi irtisanomiseksi, ja että direktiivin 2 artiklaa on tulkittava siten, että työnantajan on ryhdyttävä siinä tarkoitettuihin neuvotteluihin silloin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti tällaisen palkkaehtojen muutoksen, siltä osin kuin direktiivin 1 artiklassa säädetty edellytykset täyttyvät, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on selvitettävä.

### **Oikeudenkäyntikulut**

- 39 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

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

### **15 prosentin suuruus.**

### **Allekirjoitukset**

i — Tämän tuomion 29 kohtaan on tehty kielellisiä muutoksia sen ensimmäisen julkaisemisen jälkeen.