

# Tunnistetiedot poistettu

Käännös

C-639/21 - 1

Asia C-639/21

## Ennakkoratkaisupyyntö

### Jättämispäivä:

19.10.2021

### Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Cour de cassation (Ranska)

### Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

13.10.2021

### Valittaja:

PB

### Vastapuoli:

Geos SAS

Geos International Consulting Limited

[--]

### COUR DE CASSATION (YLIN TUOMIOISTUIN, RANSKA)

[--]

COUR DE CASSATIONIN CHAMBRE SOCIALEN (TYÖ- JA  
SOSIAALIOIKEUDELLISIA ASIOITA KÄSITTELEVÄ JAOSTO) 13.10.2021  
ANTAMA VÄLIPÄÄTÖS

PB, [--], on tehnyt valituksen [--] Cour d'appel de Montpellier'n (Montpellier'n  
ylioikeus, Ranska) (sosiaalijaosto 4 A) 18.12.2019 antamasta ratkaisusta asiassa  
PB vastaan

1. Geos-yhtiö, [– –] jonka kotipaikka on [– –] Tour Franklin, 100-101 Terrasse Boieldieu, 92800 Puteaux,

2. Geos International Consulting Limited -yhtiö, jonka kotipaikka on Salisbury House LG, [– –] 28–29 Finsbury Circus, EC2M 5QQ Lontoo (Yhdistynyt kuningaskunta),

kassaatiovalituksen vastapuolet.

[– –]

[– –] [huomautuksia menettelystä kansallisessa tuomioistuimessa],

Cour de cassationin Chambre sociale, [– –] [ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen kokoonpano], on lain mukaisesti neuvoteltuaan antanut seuraavan välipäätöksen.

### **Tosiseikat ja asian käsittelyn vaiheet**

- 1 Valituksenalaisen tuomion (Montpellier, 18.12.2019) mukaan Geos International Consulting Limited otti PB:n palvelukseensa verkon hallinnoijaksi 1.10.2016.
- 2 Tämä yhtiö, jonka kotipaikka on Yhdistyneessä kuningaskunnassa, on Ranskan oikeuden mukaan perustetun Geos-yhtiön tytäryhtiö.
- 3 Palkattu työntekijä suoritti erilaisia tehtäviä Kabulissa (Afganistan) työsuhteen aikana.
- 4 Työntekijä sai varoituksen 2.10.2017, minkä jälkeen brittiläinen yhtiö irtisanoi hänet 11.1.2018.
- 5 Hän nosti 9.5.2018 Conseil de prud’hommes de Montpellier’ssa (Montpellier’n työtuomioistuin, Ranska) kanteen, jossa hän väitti, että yhtiöt Geos International Consulting Limited ja Geos ovat olleet yhdessä hänen työnantajiaan, ja vaati, että mainitut yhtiöt velvoitetaan yhteisvastuullisesti maksamaan hänelle erilaisia summia lakisääteisenä irtisanomiskorvauksena, korvauksena irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä ja vuosilomakorvauksena sekä vahingonkorvauksena ilman todellista ja vakavaa syytä tapahtuneesta irtisanomisesta ja työsopimuksen epäasianmukaisesta täyttämisestä sekä luovuttamaan hänelle uhkasakon uhalla sopimuksen päättymiseen liittyviä asiakirjoja.
- 6 Todettuaan, että työntekijän Geos-yhtiötä vastaan esittämät vaatimukset voidaan ottaa käsiteltäviksi, kyseinen tuomioistuin hylkäsi 17.5.2019 antamallaan ratkaisulla yhtiöiden brittiläisten tuomioistuinten hyväksi esittämän väitteen toimivallan puuttumisesta. Se myös siirsi asian Cour d’appel de Montpellier’lle pääasian ratkaisemista varten.

- 7 Cour d'appel de Montpellier muutti 18.12.2019 antamallaan ratkaisulla edellä mainitun ratkaisun kaikilta osin. Se ratkaisi asian uudelleen ja totesi, että Ranskan tuomioistuimilla ei ole alueellista toimivaltaa käsitellä asiaa, ja kehotti työntekijää nostamaan kanteen toimivaltaisessa tuomioistuimessa.
- 8 Cour d'appel perusteli tätä ratkaisua ensinnäkin sillä, että yhtiö Geos International Consulting Limited, jonka kotipaikka on Lontoo (Yhdistynyt kuningaskunta), oli ottanut työntekijän palvelukseensa 1.10.2016 alkaen, että yhtiö Geos on viimeksi mainitun emoyhtiö ja että työntekijä on suorittanut eri tehtäviä yksinomaan Kabulissa. Tämän jälkeen se totesi, että työntekijä ei tavallisesti työskennellyt Ranskassa tai Ranskasta käsin, että viimeinen paikka, jossa hän työskenteli, oli Afganistan ja että hänet palkannut liikeyritys ei sijainnut Ranskan alueella.
- 9 Työntekijä on valittanut tästä ratkaisusta.
- 10 Yhtiöt ovat vaatineet valituksen hylkäämistä ja toissijaisesti sitä, että Euroopan unionin tuomioistuimelle esitetään seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”Onko 12.12.2012 annetun asetuksen (EU) N:o 1215/2012 4 artiklaa tulkittava siten, että siinä sallitaan se, että ranskalainen työntekijä, jolla on työsopimus toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen yhtiön kanssa ja joka tekee työtään Ranskan ulkopuolella tämän yhtiön alaisena, nostaa Ranskaan sijoittautunutta emoyhtiötä vastaan kanteen Ranskan tuomioistuimissa työsopimusta koskevassa asiassa ja vetoaa ainoastaan siihen, että kyseinen emoyhtiö on työnantaja yhdessä tytäryhtiönsä kanssa, muuta näyttöä esittämättä?

Vai onko 12.12.2012 annettua asetusta (EU) N:o 1215/2012 tulkittava siten, että työntekijän on tällaisessa tapauksessa näytettävä toteen, että yhtiöllä, jota vastaan se nostaa kanteen Ranskan tuomioistuimissa, on työnantajan asema, joka on unionin oikeuden itsenäinen käsite?”

### **Valitusperusteen tarkastelu**

#### Valitusperuste

- 11 Työntekijä valittaa, että ratkaisussa todetaan, että Ranskan tuomioistuimilla ei ole alueellista toimivaltaa käsitellä asiaa, ja kehoitetaan häntä nostamaan kanne asianmukaisella tavalla, vaikka ”tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla 12.12.2012 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 1215/2012 4 artiklan mukaan kanne sellaista henkilöä vastaan, jolla on kotipaikka jäsenvaltiossa, nostetaan hänen kansalaisuudestaan riippumatta tuon jäsenvaltion tuomioistuimessa; käsiteltävässä asiassa oikeusriita on pantu vireille yhtiötä SAS Geos vastaan, jonka kotipaikka on Ranskassa, joten Ranskan tuomioistuimet olivat toimivaltaisia tutkimaan asian; kun Cour d'appel kuitenkin katsoi, että Ranskan tuomioistuimilla ei ollut alueellista toimivaltaa, se rikkoi 12.12.2012 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen N:o 1215/2012 4 artiklaa”.

Cour de cassationin vastaus

## Valitusperusteen tutkittavaksi ottaminen

- 12 [– –]
- 13 [– –]
- 14 [– –] [Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa, että valitusperuste on otettava tutkittavaksi]

## Valitusperusteen tutkiminen

Unionin oikeus

- 15 Tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla 22.12.2000 annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 44/2001 2 artiklan 1 kohdassa säädettiin, että kanne henkilöä vastaan, jonka kotipaikka on jäsenvaltiossa, nostetaan hänen kansalaisuudestaan riippumatta tuon jäsenvaltion tuomioistuimissa, jollei kyseisen asetuksen säännöksistä muuta johdu.
- 16 Kyseisen asetuksen 6 artiklan 1 alakohdan mukaan sellaista henkilöä vastaan, jolla on kotipaikka jäsenvaltiossa, voitiin nostaa kanne, jos asiassa oli useita vastaajia, siinä tuomioistuimessa, jonka alueella jollakin vastaajista on kotipaikka, mikäli kanteiden välillä on niin läheinen yhteys, että niiden käsitteleminen ja ratkaiseminen yhdessä on toivottavaa, jotta kanteiden käsitteleminen eri oikeudenkäynneissä ei johtaisi ristiriitaisiin tuomioihin.
- 17 Kyseisen asetuksen 18 artiklan 1 kohdassa säädettiin, että työsopimusta koskevassa asiassa tuomioistuimen toimivalta määräytyi kyseisen asetuksen II luvun 5 jakson säännösten mukaisesti, jollei 4 artiklasta ja 5 artiklan 5 alakohdasta muuta johdu.
- 18 Asetus N:o 44/2001 kumottiin tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla 12.12.2012 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EU) N:o 1215/2012.
- 19 Viimeksi mainittua asetusta, lukuun ottamatta sen 75 ja 76 artiklaa, sovelletaan sen 81 artiklan nojalla 10.1.2015 alkaen.
- 20 Asetuksen N:o 1215/2012 II luvun 1 jaksossa olevan 4 artiklan 1 kohdassa säädetään, että kanne sellaista henkilöä vastaan, jolla on kotipaikka jäsenvaltiossa, nostetaan hänen kansalaisuudestaan riippumatta tuon jäsenvaltion tuomioistuimessa, jollei tämän saman asetuksen säännöksistä muuta johdu.
- 21 Kyseisen asetuksen II luvun 5 jaksossa olevan 20 artiklan 1 kohdan mukaan työsopimusta koskevassa asiassa tuomioistuimen toimivalta määräytyy asianomaisen jakson säännösten mukaisesti, sanotun kuitenkin rajoittamatta 6

artiklan, 7 artiklan 5 alakohdan ja, kun on kyse työnantajaa vastaan nostetusta kanteesta, 8 artiklan 1 alakohdan soveltamista.

- 22 Kyseisen asetuksen 8 artiklan 1 alakohdan mukaan sellaista henkilöä vastaan, jolla on kotipaikka jäsenvaltiossa, voidaan nostaa kanne, jos asiassa on useita vastaajia, myös sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä jollakin vastaajista on kotipaikka, mikäli kanteiden välillä on niin läheinen liittymä, että niiden käsitteleminen ja ratkaiseminen yhdessä on toivottavaa, jotta kanteiden käsitteleminen eri oikeudenkäynneissä ei johtaisi ristiriitaisiin tuomioihin.

Asian ratkaisemisen kannalta tarpeelliset kysymykset

- 23 Asetuksen N:o 1215/2012 II luvun 5 jaksoon kuuluvat säännökset ovat luonteeltaan paitsi erityisiä myös tyhjentyviä (Euroopan unionin tuomioistuimen tuomio 14.9.2017, Nogueira ym., C-168/16 ja C-169/16, 51 kohta ja tuomio 21.6.2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, 25 kohta).
- 24 Kyseisessä asetuksessa tarkoitettu työsopimuksen käsite edellyttää sitä, että työntekijä on alisteisuussuhteessa työnantajaansa, sillä työsuhteen olennainen ominaispiirre on se, että henkilöllä on velvollisuus tehdä tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän toisen johdon alaisena suorituksia palkkaa vastaan (Euroopan unionin tuomioistuimen tuomio 25.2.2021, Markt24, C-804/19, 27 kohta).
- 25 Cour de cassationin oikeuskäytännön mukaan konserniin kuuluva yhtiö katsotaan toisen yhtiön työntekijöiden toiseksi työnantajaksi silloin, jos on olemassa alisteisuussuhde tai jos kyseinen yhtiö osallistuu jatkuvasti työnantajayhtiön talous- ja henkilöstöhallintoon tavalla, joka ylittää samaan konserniin kuuluvien yhtiöiden taloudellisen toiminnan tarvittavan koordinoinnin ja tällaisen konserniin kuulumisen mahdollisesti synnyttämän taloudellisen määräysvallan ja joka johtaa siihen, että viimeksi mainittu yhtiö menettää täydellisesti toimintavapautensa (työ- ja sosiaali oikeudellisia asioita käsittelevän jaoston tuomio 25.11.2020, kanne nro 18-13.769, julkaistu).
- 26 Tuomion Glaxosmithkline ja Laboratoires Glaxosmithkline (tuomio 22.5.2008, C-462/06) nojalla Cour de cassation on sulkenut pois sen mahdollisuuden, että tilanteessa, jossa väitetään, että Ranskaan sijoittautunut emoyhtiö ja toiseen jäsenvaltioon sijoittautunut tytäryhtiö, joka on ottanut työntekijän palvelukseensa, ovat yhdessä työntekijän työnantajia, Ranskan tuomioistuimilla katsottaisiin olevan toimivalta ratkaista ne vaatimukset, jotka kyseinen työntekijä on esittänyt tytäryhtiötä vastaan, asetuksen N:o 44/2001 6 artiklan 1 alakohdassa säädetyn toimivaltaristiriitojen ratkaisemista koskevan säännön perusteella, kun otetaan huomioon, että tätä toimivaltaa olisi tarkasteltava kyseisen asetuksen 19 artiklan säännösten perusteella (työ- ja sosiaali oikeudellisia asioita käsittelevän jaoston tuomio 16.12.2008, kanne nro 04-44.713, virallinen lehti 2008, V, nro 248).
- 27 Asetuksen N:o 44/2001 yhteydessä ja tilanteessa, jossa työntekijä väitti, että emoyhtiö, jonka kotipaikka oli Ranskassa, ja työntekijän palvelukseensa ottanut tytäryhtiö, jonka kotipaikka oli toisessa jäsenvaltiossa, olivat yhdessä hänen

työnantajiaan, Cour de cassation on myös katsonut, että Ranskan tuomioistuimet olivat toimivaltaisia kyseisen asetuksen 2 artiklan 1 kohdan nojalla tutkimaan kanteen, jonka kyseinen työntekijä oli nostanut kyseisiä yhtiöitä vastaan, emoyhtiön kotipaikan perusteella ilman, että näiden tuomioistuinten olisi ennalta arvioitava, onko tytäryhtiö välittömässä alisteisuussuhteessa emoyhtiöön (työ- ja sosiaali oikeudellisia asioita käsittelevän jaoston tuomio 28.1.2015, kanne nro 13-23.006, virallinen lehti 2015, V, nro 17).

- 28 Se katsoi, että tällaisessa tapauksessa kyseisen asetuksen II luvun 5 jaksossa säädettyjen työ sopimuksia koskevien erityisten toimivaltasääntöjen itsenäisyys ei estänyt soveltamasta asetuksen N:o 44/2001 2 artiklan 1 kohdassa säädettyä yleistä sääntöä, jonka mukaan toimivaltaisia ovat sen jäsenvaltion tuomioistuimet, jossa vastaajalla on kotipaikka.
- 29 Asetusta N:o 44/2001 koskevasta Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä (em. tuomio Glaxosmithkline ja Laboratoires Glaxosmithkline) nimittäin seuraa, että työnantajana olevaa tytäryhtiötä vastaan nostetun kanteen käsittelemiseen toimivaltaisessa tuomioistuimessa ei voitu panna emoyhtiötä vastaan vireille kannetta, jonka mukaan emoyhtiö, jonka kotipaikka on toisessa jäsenvaltiossa, on työntekijän toinen työnantaja, sillä asetuksen N:o 44/2001 6 artiklan 1 alakohdassa säädettyä erityistä toimivaltasääntöä ei voida soveltaa asiaan, joka kuuluu kyseisen asetuksen II luvun 5 jakson, joka koskee työ sopimukseen sovellettavia toimivaltasääntöjä, soveltamisalaa.
- 30 Koska Ranskan oikeuskäytännössä tilanteella, jossa useampi yhtiö on yhdessä työntekijän työnantajana, ei tarkoiteta ainoastaan tilannetta, jossa tytäryhtiön työntekijä on välittömässä alisteisuussuhteessa emoyhtiöön, vaan myös käsillä olevan välipäätöksen 25 kohdassa kuvattuja tilanteita, turvautuminen asetuksen N:o 44/2001 2 artiklan 1 kohdan yleiseen toimivaltasääntöön oli ainoa keino määrittää, mikä tuomioistuin oli toimivaltainen arvioimaan sen kanteen hyväksyttävyyttä, jossa työntekijä väitti, että yhtiöt olivat rakenteellisesti tai kollektiivisesti yhdessä hänen työnantajiaan, silloin, kun kyseisen asetuksen 6 artiklan 1 alakohdassa säädettyä sääntöä toisiinsa liittyvistä kanteista ei voitu soveltaa.
- 31 Asetuksen N:o 1215/2012 20 artiklan 1 kohdassa ja 8 artiklan 1 alakohdassa säädetään nykyään, että kun on kyse työnantajaa vastaan nostettavasta kanteesta, sellaista henkilöä vastaan, jolla on kotipaikka jäsenvaltiossa, voidaan nostaa kanne, jos asiassa on useita vastaajia, myös sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä jollakin vastaajista on kotipaikka, mikäli kanteiden välillä on niin läheinen liittymä, että niiden käsitteleminen ja ratkaiseminen yhdessä on toivottavaa, jotta kanteiden käsitteleminen eri oikeudenkäynneissä ei johtaisi ristiriitaisiin tuomioihin.
- 32 Näiden uusien säännösten valossa, joiden nojalla työntekijä voi sellaisessa tilanteessa, jossa yhtiöiden väitetään olevan yhdessä työntekijän työnantaja ja joka täyttää toisiinsa liittyville kanteille asetetut perusteet, nostaa kanteen sen

jäsenvaltion tuomioistuimissa, jossa hänet palvelukseen ottaneella yhtiöllä on kotipaikka, tai sen jäsenvaltion tuomioistuimissa, jossa toisella työnantajalla on kotipaikka, Cour de cassation pohtii sitä, millaisessa suhteessa asetuksen N:o 1215/2012 4 artiklan 1 kohdassa säädetty yleinen toimivaltasääntö on asianomaisen asetuksen II luvun 5 jakson säännöksiin.

- 33 Näin ollen on kysyttävä, onko kyseisen asetuksen 4 artiklan 1 kohtaa ja 20 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että tilanteessa, jossa sellaisen yhtiön osalta, jonka kotipaikka on jäsenvaltiossa ja jota vastaan työntekijä on nostanut kanteen tämän jäsenvaltion tuomioistuimissa, väitetään, että asianomainen yhtiö on yhdessä kyseisen työntekijän palvelukseen ottaneen toisen yhtiön kanssa työntekijän työnantaja, kyseisellä tuomioistuimella ei ole velvoitetta arvioida ennalta, ovatko molemmat yhtiöt todella yhdessä työntekijän työnantajia, ratkaistakseen, onko sillä toimivaltaa käsitellä näitä kahta yhtiötä vastaan esitettyjä vaatimuksia.
- 34 Lisäksi on kysyttävä, estääkö tällaisessa tapauksessa erityisten toimivaltasääntöjen itsenäisyys työsopimuksia koskevissa asioissa kyseisen asetuksen 4 artiklan 1 kohdan soveltamisen.

**NÄILLÄ PERUSTEILLA** Cour de cassation

ESITTÄÄ Euroopan unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

– Onko tuomioistuimen toimivallasta sekä tuomioiden tunnustamisesta ja täytäntöönpanosta siviili- ja kauppaoikeuden alalla 12.12.2012 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 1215/2012 4 artiklan 1 kohtaa ja 20 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että tilanteessa, jossa sellaisen yhtiön osalta, jonka kotipaikka on jäsenvaltiossa ja jota vastaan työntekijä on nostanut kanteen tämän jäsenvaltion tuomioistuimissa, väitetään, että asianomainen yhtiö on yhdessä kyseisen työntekijän palvelukseen ottaneen toisen yhtiön kanssa työntekijän työnantaja, kyseisellä tuomioistuimella ei ole velvoitetta arvioida ennalta, ovatko molemmat yhtiöt todella yhdessä työntekijän työnantajia, ratkaistakseen, onko sillä toimivaltaa käsitellä näitä kahta yhtiötä vastaan esitettyjä vaatimuksia?

– Onko näitä artikloja tulkittava niin, että tällaisessa tapauksessa erityisten toimivaltasääntöjen itsenäisyys työsopimuksia koskevissa asioissa ei estä soveltamasta asetuksen N:o 1215/2012 4 artiklan 1 kohdassa säädettyä yleistä toimivaltasääntöä, jonka mukaan toimivaltaisia ovat sen jäsenvaltion tuomioistuimet, jossa vastaajalla on kotipaikka?

[– –]

[– –] [Asian käsittelyn lykkääminen ja viittauksia menettelyyn kansallisessa tuomioistuimessa]