

**Asia C-125/23**

**Ennakkoratkaisupyyntö**

**Jättämispäivä:**

1.3.2023

**Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:**

Cour d'appel d'Aix-En-Provence (Aix-En-Provencen ylioikeus, Ranska)

**Ennakkoratkaisupyyntön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:**

24.2.2023

**Valittaja:**

Association UNEDIC délégation AGS de Marseille

**Vastapuolet:**

V

W

X

Y

Z

K-yhtiön selvitysmies

---

**ENNAKKORATKAISUKYSYMYS**

**Cour d'appel d'Aix-en-Provence** (Aix-En-Provencen ylioikeus, Ranska)

[--]

**Välipäätös 24.2.2023**

**Asianumero: RG 21/15225**

Valittaja: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[– –]

VASTAAN

Vastapuolet:

V

[– –]

ja

K-yhtiön selvitysmies

[– –]

**Välipäätös 24.2.2023**

**Asianumero: RG 21/15223**

Valittaja: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[– –]

VASTAAN

vastapuolet:

W

[– –]

ja

K-yhtiön selvitysmies

[– –]

**Välipäätös 24.2.2023**

**Asianumero: RG 21/15220**

Valittaja: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[– –]

VASTAAN

Vastapuolet:

X

[--]

ja

K-yhtiön selvitysmies

[--]

**Välipäätös 24.2.2023**

**Asianumero: RG 21/15213**

Valittaja: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[--]

VASTAAN

Vastapuolet:

Y

[--]

ja

K-yhtiön selvitysmies

[--]

**Välipäätös 24.2.2023**

**Asianumero: RG 21/15212**

Valittaja: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[--]

VASTAAN

Vastapuolet:

Z

[--]

ja

K-yhtiön selvitysmies

[--]

Cour d'appel d'Aix-en-Provence esittää Euroopan unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksen, joka koskee työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa 22.10.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/94/EY tulkintaa.

## **1./ ASIAA KOSKEVAT OIKEUSSÄÄNNÖT**

### 1.1/ Työsopimuksen purkamista työntekijän aloitteesta koskevat Ranskan oikeussäännöt:

Työsopimuksen purkaminen työntekijän aloitteesta (ranskaksi "prise d'acte") on vain työntekijän käytettävissä oleva tapa päättää työsopimus yksipuolisesti; työntekijä päättää työsopimuksensa, koska hän katsoo, että työnantaja on syyllistynyt riittävän vakaviin laiminlyönteihin, jotta työsopimussuhteen jatkaminen on mahdotonta.

Cour de cassation (ylin tuomioistuin, Ranska) on vahvistanut työsopimuksen purkamista työntekijän aloitteesta koskevat peruseriaatteet useissa 23.6.2003 antamissaan tuomioissa.

Työsopimuksen purkaminen työntekijän aloitteesta ei edellytä erityisten muotoseikkojen noudattamista: sitä ei tarvitse perustella, ja kun työntekijä on ilmaissut purkavansa työsopimuksen, työsuhde päättyy välittömästi.

Jos tuomioistuin, jonka käsiteltäväksi asia on myöhemmin saatettu, katsoo, että työsopimuksen purkaminen työntekijän aloitteesta on ollut perusteltua niiden seikkojen perusteella, joihin työntekijä on vedonnut, tällä työsopimuksen päättämisellä on samat vaikutukset kuin työntekijän perusteettomalla irtisanomisella ja työnantaja velvoitetaan maksamaan työsopimuksen päättymiseen perustuvat korvaukset, joita ovat korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä ja kyseisen irtisanomisajan perusteella kertyvistä palkallisista vapaapäivistä, lakisääteinen tai sopimusperusteinen irtisanomiskorvaus ja vahingonkorvaus perusteettoman irtisanomisen perusteella.

Jos tuomioistuin päinvastoin katsoo, että työsopimuksen purkaminen työntekijän aloitteesta ei ollut perusteltua, sillä on irtisanoutumisen vaikutukset. Työntekijä ei voi vaatia korvausta työsopimuksen päättymisestä, ja hänet voidaan velvoittaa maksamaan työnantajalle korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä.

### 1.2/ Ranskan lainsäädännön mukaiset maksukyvyttömyysmenettelyt:

[– –]

[Yleisesitys velkasaneeraus-, pakkosaneeraus- ja pakkoselvitystilamenettelyistä]

### 1.3/ palkkaturva:

#### *1.3.1/ Ranskan lainsäädäntö:*

Ranskan työkoodeksin (code du travail) L. 3253-6 §:ssä säädetään, että jokaisen yksityisen työnantajan on vakuutettava työntekijänsä, L. 5422-13 §:ssä tarkoitettujen ulkomaille lähetetyt tai ulkomaille muuttaneet työntekijät mukaan lukien, sen varalta, että työntekijöiden työsopimukseen perustuvat saatavat jäävät maksamatta velkasaneeraus-, pakkosaneeraus- tai pakkoselvitystilamenettelyn yhteydessä.

Työkoodeksin L. 3253-14 §:n mukaan Association de garantie des salaires (AGS) vastaa kyseisen vakuuttamisvelvollisuuden täytäntöönpanosta.

Työkoodeksin L. 3253-8 §:n 2 momentissa säädetään, että edellä L. 3253-6 §:ssä tarkoitettu vakuutus kattaa saatavat, jotka perustuvat työsopimusten päättämiseen

- a) tarkastelujaksolla;
- b) kuukauden kuluessa tuomiosta, jolla vahvistetaan velkasaneeraus-, pakkosaneeraus- tai lopettamissuunnitelma;
- c) 15 päivän kuluessa selvitystilaan asettamista koskevasta tuomiosta, tai 21 päivän kuluessa, jos asiassa tehdään työpaikkojen säilyttämistä koskeva suunnitelma;
- d) pakkoselvitystilaan asettamista koskevalla tuomiolla sallitun liiketoiminnan väliaikaisen jatkamisen aikana ja 15 päivän kuluessa liiketoiminnan jatkokauden päättymisestä, tai 21 päivän kuluessa, jos asiassa tehdään työpaikkojen säilyttämistä koskeva suunnitelma.

Näissä säännöksissä ei nimenomaisesti säädetä AGS-CGEA:n työsopimuksen päättämiseen perustuvia saatavia koskevan korvausvelvollisuuden rajoittamisesta sen mukaan, kuka on päättänyt työsopimuksen.

Cour de cassationin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan AGS:n hallinnoimasta palkkaturvajärjestelmästä maksetaan ainoastaan saatavat, jotka perustuvat työsopimusten päättämiseen selvittäjän, selvitysmiehen tai mahdollisesti työnantajan aloitteesta työkoodeksin L. 3253-8 §:n 2 momentissa tarkoitettujen jaksojen aikana.

Siten AGS:n palkkaturvajärjestelmästä ei makseta saatavia, jotka perustuvat työsopimuksen purkamiseen työntekijän aloitteesta (Soc., 20.12.2017, valitus nro 16-19517), työntekijän eläkkeelle siirtymiseen (Soc., 20.4.2005, valitus nro 02-47063) tai työsopimuksen irtisanomiseen tuomioistuinratkaisun perusteella (Soc., 14.10.2009, valitus nro 07-45257) edellä mainittujen jaksojen aikana.

Cour de cassation viittasi tähän periaatteeseen, kun se 10.7.2019 antoi lausunnon (nro 19-40019) perustuslainmukaisuutta koskevasta tärkeästä kysymyksestä, ja tällöin se totesi muun muassa seuraavaa:

- yhdenvertaisuusperiaate ei ole esteenä sille, että lainsäätävä säätelee erilaisia sääntöjä erilaisten tilanteiden osalta, eikä sille, että lainsäätävä poikkeaa

yhdenvertaisuudesta yleisen edun nimissä, kunhan tällaisella erilaisella kohtelulla on suora yhteys sen lain tarkoitukseen, jossa erilaisesta kohtelusta säädetään;

- työkoodeksin L. 3253-8 §:n 2 momentissa säädetyn palkkaturvan tarkoituksena on, että AGS maksaa ennakolta saatavat, jotka perustuvat työsopimusten päättämiseen yrityksen liiketoiminnan jatkamisen, työpaikkojen säilyttämisen tai yrityksen velkaantuneisuuden vähentämisen nimissä riippumatta siitä, päätetäänkö työsuhteet selvittäjän, selvitysmiehen vai mahdollisesti työnantajan aloitteesta, kun työsuhteet päätetään mainitussa pykälässä tarkoitettujen jaksojen aikana,

- koska kyseisistä säännöksistä, sellaisina kuin Cour de cassation niitä vakiintuneesti tulkitsee, seuraa, että AGS:n palkkaturvajärjestelmä ei kata työsopimusten päättämistä muun kuin selvittäjän, selvitysmiehen tai mahdollisesti työnantajan aloitteesta, niissä säädetään tilanteiden erilaisuuteen perustuvasta erilaisesta kohtelusta, jolla on suora yhteys kyseisen lain tarkoitukseen.

### *1.3.2/ Euroopan unionin oikeuden kontekstissa:*

Työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa 22.10.2008 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/94/EY (jäljempänä direktiivi) johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa todetaan, että ottaen huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarpeen yhteisössä, on tarpeen antaa säännöksiä työntekijöiden suojasta heidän työnantajansa maksukyvyttömyystilanteessa ja vähimmäisuojaan varmistamisesta erityisesti heidän maksamatta olevin saataviensa suorituksen turvaamiseksi. Perustelukappaleessa todetaan lisäksi, että tätä varten jäsenvaltioiden olisi perustettava palkkaturvajärjestelmä, joka turvaa asianomaisille työntekijöille maksun heidän maksamatta olevista saatavistaan.

Direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

2. Jäsenvaltiot voivat poikkeuksellisesti jättää tiettyihin ryhmiin kuuluvien työntekijöiden saatavat tämän direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle sen vuoksi, että on olemassa muita tapoja turvata palkkasaatavat, jos osoitetaan, että ne tarjoavat kyseisille henkilöille tästä direktiivistä johtuvaa suojaa vastaavan suojan.

3. [–]

Direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta palkkaturvajärjestelmät turvaavat, jollei 4 artiklasta muuta johdu, työsopimuksista tai työsuhteista, myös työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettavasta

erorahasta, jos tästä on säädetty kansallisessa lainsäädännössä, johtuvien maksamatta olevien työntekijöiden saatavien suorituksen.

Palkkaturvajärjestelmä turvaa maksamattomat palkkasaatavat tiettyä jäsenvaltioiden määrittämää päivää edeltävältä ja/tai tapauksen mukaan sen jälkeiseltä ajalta.

Direktiivin 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

1. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa palkkaturvajärjestelmien 3 artiklassa tarkoitettua vastuuta.

2. Käyttäessään 1 kohdassa tarkoitettua mahdollisuutta jäsenvaltion on vahvistettava sen ajan kesto, jolta palkkaturvajärjestelmän on vastattava maksamatta olevista saatavista. Tämä aika ei kuitenkaan saa olla lyhyempi kuin 3 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettua päivää edeltävä ja/tai sen jälkeinen ajanjakso, joka kattaa työsuhteen kolme viimeistä kuukautta.

Jäsenvaltiot voivat sisällyttää tämän kolmen kuukauden vähimmäisajan viiteajanjaksoon, jonka pituus on vähintään kuusi kuukautta.

Jäsenvaltiot, jotka säätävät vähintään 18 kuukauden viiteajanjakson, voivat rajoittaa kahdeksaan viikkoon ajan, jolta palkkaturvajärjestelmä vastaa maksamatta olevista saatavista. Tässä tapauksessa vähimmäisajanjakson laskemisessa otetaan huomioon työntekijöille edullisimmat ajanjaksot.

3. Jäsenvaltiot voivat asettaa enimmäismääriä palkkaturvajärjestelmän suoritettavaksi tuleville maksuille. Nämä enimmäismäärät eivät saa alittaa tasoa, joka on yhteensopiva tämän direktiivin sosiaalisen tavoitteen kanssa.

Käyttäessään tätä mahdollisuutta jäsenvaltion on ilmoitettava komissiolle menetelmä, jota noudattaen se asettaa enimmäismäärän.

Direktiivin 11 artiklan mukaan direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään.

Direktiivin 12 artiklan mukaan direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta

- a) toteuttaa väärinkäytösten estämiseksi tarvittavia toimenpiteitä;
- b) evätä 3 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitettua turvaa tai poistaa 7 artiklassa tarkoitettu vastuu taikka vähentää niitä, jos ilmenee, että velvoitteen täyttäminen ei ole perusteltua, koska työntekijällä ja työnantajalla on sellaisia erityisiä siteitä toisiinsa ja sellaisia yhteisiä etuja, jotka johtuvat heidän välisestään salaisesta sopimuksesta;
- c) evätä 3 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitettua maksuvelvollisuutta tai poistaa 7 artiklassa tarkoitettu vastuu taikka heikentää niitä tapauksissa, joissa

työntekijä yksin tai lähisukulaistensa kanssa on omistanut olennaisen osan työnantajan yrityksestä tai yritystoiminnasta ja vaikuttanut huomattavasti sen toimintaan.

[– –]

[– –] [Menettelyllisiä seikkoja]

## **2./ OIKEUDENKÄYNNIN KUVAUS:**

### 2.1/ Tosiseikat :

K-yhtiö palkkasi V:n, W:n, X:n, Y:n ja Z:n (kantajat) syys-lokakuussa 2017 eri tehtäviin (eteisvahtimestari, barman, barmaid, manager ja vastaanottovirkailija) määräaikaisilla työsopimuksilla, jotka koskivat osa-aikatyötä.

K-yhtiön pakkosaneerausmenettely aloitettiin 26.6.2018.

Kantajat purkivat työsopimuksensa 9.7.2018.

Tribunal de commerce (kauppatuomioistuin, Ranska) antoi 24.7.2018 tuomion, jolla se asetti K-yhtiön pakkoselvitystilaan.

### 2.2/ Asian käsittely ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa:

Kantajat nostivat 31.7.2018 conseil de prud'hommes de Draguignanissa (Draguignanin työtuomioistuin, Ranska) kanteet, joissa he vaativat saataviensa huomioon ottamista K-yhtiön velkoina pakkoselvitystilamenettelyssä. [– –]

[– –]

Conseil de prud'hommes de Draguignan antoi 2.7.2020 useita tuomioita, joissa se

- katsoi, että sillä, että kantajat olivat purkaneet työsopimuksensa, oli samat vaikutukset kuin työntekijän perusteettomalla irtisanomisella,
- määräsi, että K-yhtiön velkoina on otettava huomioon kantajien saatavat, jotka muodostuvat maksamattomista palkkasaatavista, korvauksesta niihin liittyvien palkallisten vapaapäivien perusteella, korvauksesta irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä ja kyseisen irtisanomisajan perusteella kertyneistä palkallisista vapaapäivistä, perusteettoman irtisanomisen perusteella maksettavasta korvauksesta ja siviiliprosessikoodeksin (code de procédure civile) 700 §:n nojalla määrätystä korvauksesta,
- totesi, että tuomiota sovelletaan myös AGS-CGEA:han ja siihen voidaan vedota sitä vastaan palkkaturvaelimenä, jonka on maksettava edellä mainitut määrät työkoodeksin L. 3253-6 §:n ja sitä seuraavien pykälien –



mukaan lukien L. 3253-8 §, joka koskee palkkaturvasaatavien maksamista, kun yhtiö on pakkoselvitystilassa – mukaisissa rajoissa ja työkoodeksin D. 3253-5 §:n mukaisissa rajoissa, mikäli yhtiö on varaton.

[--]

### 2.3/ Valituksen käsittelyn vaiheet:

AGS-CGEA valitti mainituista tuomioista 27.10.2021.

Cour d'appelissa käydyssä keskustelussa on keskitytty lähinnä siihen, oliko 2.7.2020 annetuilla ensimmäisillä tuomioilla annettu ratkaisu AGS-CGEA:n vaatimukseen, jonka mukaan sen palkkaturvajärjestelmästä ei ole maksettava työsopimusten päättymiseen perustuvia saatavia, ja kuuluivatko kantajien näiden saatavien perusteella vaatimat määrät AGS-CGEA:n hallinnoiman palkkaturvajärjestelmän soveltamisalaan.

Kantajat ovat nimittäin katsoneet, että 2.7.2020 annetuilla tuomioilla annettiin ratkaisu AGS-CGEA:n vaatimukseen, jonka mukaan sen palkkaturvajärjestelmästä ei ole maksettava työsopimusten päättymiseen perustuvia saatavia, ja että AGS-CGEA:n olisi näin ollen pitänyt valittaa kyseisistä tuomioista eikä saattaa conseil de prud'hommesin käsiteltäväksi väitettä siitä, että tuomioistuin oli virheellisesti jättänyt sen vaatimuksen käsittelemättä. Aineellisesti kantajat ovat katsoneet, että saatavat, jotka perustuvat työsopimusten päättymiseen työntekijöiden purettua työsopimukset, kuuluvat AGS-CGEA:n hallinnoiman palkkaturvajärjestelmän soveltamisalaan.

AGS-CGEA on puolestaan esittänyt, että 2.7.2020 annetuilla tuomioilla ei vastattu sen vaatimukseen, jonka mukaan sen palkkaturvajärjestelmästä ei ole maksettava kyseisiä saatavia, ja että se saattoi siis saattaa conseil de prud'hommesin käsiteltäväksi väitteensä siitä, että tuomioistuin oli virheellisesti jättänyt sen vaatimuksen käsittelemättä. Aineellisesti AGS-CGEA on väittänyt, että saatavat, jotka perustuvat työsopimusten päättymiseen kantajina olevien työntekijöiden purettua työsopimukset, eivät kuulu AGS-CGEA:n hallinnoiman palkkaturvajärjestelmän soveltamisalaan.

[--]

Cour d'appel ilmoitti asianosaisille 6.12.2022 asian päätösneuvotteluvaiheessa, että sen oli vaikea tulkita työkoodeksin L. 3253-8 §:n 2 momentissa säädettyä kansallisesti direktiivin mukaisesti. Cour d'appel ilmoitti asianosaisille aikovansa esittää Euroopan unionin tuomioistuimelle tätä tulkintaongelmaa koskevan ennakkoratkaisukysymyksen [--].

[--]

Cour d'appel antoi 24.2.2023 välipäätöksen, jossa se katsoi, että 2.7.2020 annetuilla tuomioilla ei ollut annettu ratkaisua AGS-CGEA:n vaatimukseen, jonka

mukaan sen palkkaturvajärjestelmästä ei ole maksettava työsopimuksen purkamiseen työntekijän aloitteesta perustuvia saatavia, totesi, että AGS-CGEA:n valitus täyttää tutkittavaksi ottamisen edellytykset, kumosi conseil de prud'hommes de Draguignanin 1.7.2021 antaman tuomion ja päätti esittää ennakkoratkaisukysymyksen unionin tuomioistuimelle.

### **3. / OIKEUDELLINEN KYSYMYS:**

Kansallista oikeutta koskevan vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työkoodeksin L. 3253-8 §:n 2 momentin mukaan AGS-CGEA voi vastata työsopimuksen päättämiseen maksukyvyttömyysmenettelyn aikana perustuvista saatavista vain, kun työsopimus päätetään selvittäjän tai selvitysmiehen tai mahdollisesti työnantajan aloitteesta, eikä AGS-CGEA:n palkkaturvajärjestelmästä kateta tällaisia saatavia muissa mahdollisissa työsopimuksen päättymistilanteissa, mukaan lukien silloin, kun työntekijä purkaa työsopimuksensa.

Sitä vastoin on niin, että kun työsopimus päätetään maksukyvyttömyysjakson aikana, direktiivissä ei ilmeisesti säädetä eikä unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä ilmeisesti katsota, että palkkaturvajärjestelmästä ei voitaisi maksaa työsuhteen päättymisestä maksettavia korvauksia sen mukaan, kuka on päättänyt työsopimuksen, eikä direktiivin ja kyseisen oikeuskäytännön perusteella ole ilmeisesti sallittua, että palkkaturvajärjestelmästä suoritetaan saatavia vain, jos työsopimus on päätetty työnantajan tai jonkin maksukyvyttömyysmenettelyelimen aloitteesta.

Kyseisen direktiivin johdanto-osan perustelukappaleissa säädetään päinvastoin yleisestä periaatteesta, jonka mukaan työntekijöille on annettava vähimmäissuojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, eikä siinä rajata työntekijöiden palkkaturvaa sen mukaan, kuka on päättänyt työsopimuksen.

Lisäksi direktiivin 4 artiklassa sallitaan ilmeisesti vain se, että jäsenvaltiot rajoittavat palkkaturvaelinten maksuvelvollisuutta siten, että se koskee vain tiettyjä ajanjaksoja. Kun tätä artiklaa tulkitaan a contrario, jäsenvaltiot eivät ilmeisesti voi rajoittaa palkkasaatavien maksamista palkkaturvajärjestelmästä sen mukaan, kuka on päättänyt työsopimuksen.

Lisäksi direktiivin 11 artiklan mukaan direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään.

Näin ollen direktiivin säännöksistä voidaan poiketa ainoastaan tavalla, joka on työntekijöille edullisempi.

Lisäksi direktiivin 12 artiklan mukaan direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden oikeutta

- a) toteuttaa väärinkäytösten estämiseksi tarvittavia toimenpiteitä;
- b) evätä 3 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitettua turvaa tai poistaa 7 artiklassa tarkoitettu vastuu taikka vähentää niitä, jos ilmenee, että velvoitteen täyttäminen ei ole perusteltua, koska työntekijällä ja työnantajalla on sellaisia erityisiä siteitä toisiinsa ja sellaisia yhteisiä etuja, jotka johtuvat heidän välisestään salaisesta sopimuksesta;
- c) evätä 3 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitettua maksuvelvollisuutta tai poistaa 7 artiklassa tarkoitettu vastuu taikka heikentää niitä tapauksissa, joissa työntekijä yksin tai lähisukulaistensa kanssa on omistanut olennaisen osan työnantajan yrityksestä tai yritystoiminnasta ja vaikuttanut huomattavasti sen toimintaan.

Tällaisen poikkeuksen perusteella ei ilmeisesti voida rajoittaa palkkaturvaelimen maksuvelvollisuutta sen mukaan, kuka on päättänyt työsopimuksen.

Lisäksi on todettava, että 17.1.2008 antamassaan tuomiossa Velasco Navarro (C-246/06) yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että kansallisen tuomioistuimen tehtävänä oli tulkita pääasiassa esillä ollut kansallista säännöstöä tuomiossa mainittuja yleisiä periaatteita ja perusoikeuksia, sellaisina kuin yhteisöjen tuomioistuin on niitä tulkinnut, ja erityisesti yhdenvertaisuusperiaatetta noudattaen, ja yhdenvertaisuusperiaatteen mukaan toisiinsa rinnastettavia tapauksia ei saa kohdella eri tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella (35 ja 36 kohta).

Lähtökohtana on, että koska direktiiveillä ei ole horisontaalista välitöntä oikeusvaikutusta, jolla direktiivien säännöksillä yksityisille annettujen oikeuksien tosiasiallinen toteutuminen voitaisiin turvata, jäsenvaltioiden tuomioistuinten on tulkittava kansallista lainsäädäntöään direktiivien sanamuodon ja tavoitteiden perusteella siten, että päästään direktiiveillä tavoiteltuihin tuloksiin.

Näin ollen on syytä pohtia, voidaanko nyt kyseessä olevaa direktiiviä tulkita siten, että sen nojalla palkkaturvaelimen maksuvelvollisuutta voidaan rajata siinä tapauksessa, että työsopimus päätetään maksukyvyttömyysjakson aikana, työsuhteen päättymisestä maksettavien korvausten osalta siten, että otetaan huomioon, kuka on päättänyt työsopimuksen, jos tällainen tulkinta merkitsee, että työntekijöitä kohdellaan eri tavalla, ja voidaanko tällaista mahdollista erilaista kohtelua perustella objektiivisesti.

Cour d'appel d'Aix-en-Provence esittää näin ollen Euroopan unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- 1) Voidaanko työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa 22.10.2008 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2008/94/EY tulkita siten, että sen nojalla on sallittua säätää tai määrätä, että palkkaturvaelin ei vastaa työsuhteen päättämiseen perustuvista korvauksista tilanteessa, jossa

työntekijä purkaa työsopimuksensa maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamisen jälkeen?

2) Onko tällainen tulkinta mainitussa direktiivissä säädetyn ja sen tavoitteen mukainen ja voidaanko sen nojalla päästä direktiivillä tavoiteltuihin tuloksiin?

3) Merkitseekö tällainen tulkinta, joka perustuu siihen, kuka on päättänyt työsopimuksen maksukyvyttömyysjakson aikana, että työntekijöitä kohdellaan eri tavalla?

4) Voidaanko tällaista mahdollista erilaista kohtelua perustella objektiivisesti?

[– –]

TYÖASIAKIRJA