



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
ELEANOR SHARPSTON
esitatud 14. septembril 2017¹

Kohtuasi C-103/16

Jessica Porras Guisado

versus

Bankia SA

Sección Sindical de Bankia de CCOO
Sección Sindical de Bankia de UGT
Sección Sindical de Bankia de ACCAM
Sección Sindical de Bankia de SATE
Sección Sindical de Bankia de CSICA
Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)
menetluses osales:
Ministerio Fiscal

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Kataloonia kõrgem kohus, Hispaania))

Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 92/85/EMÜ – Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate ohutus ja tervishoid – Artikli 10 punktid 1 ja 3 – Töölepingu ülesütleamise keeld – Erijuhud, mis ei ole seotud raseda töötaja olukorraga – Artikli 10 punkt 2 – Ülesütleemisavaldus – Direktiiv 98/59/EÜ – Kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamine – Artikli 1 lõike 1 punkt a – Töölepingu ülesütlemine põhjustel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga

Sissejuhatus

1. Nende töötajate väljavalimine, kellest kollektiivse koondamise käigus „lahti öeldakse“, on alati delikaatne teema. Kollektiivsele koondamisele peavad kollektiivse koondamise direktiivi² nõuete kohaselt eelnema konsultatsioonid tööandja ja töötajate esindajate vahel. Võidakse asuda seisukohale, et teatavaid töötajate kategooriaid tuleks kollektiivse koondamise ajal kaitsta (selles mõttes, et nad tuleb väljavalimise käigus esmajärjekorras tööle jätta). Kuid töötajaskonna hulka võib kuuluda ka muude kategooriate töötajaid, keda kaitseb töölepingu ülesütleamise eest mõni õigusakt (näiteks emadusdirektiivi³ kohaldamisalasse kuuluvad töötajad).

1 Algeel: inglise.

2 Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiiv 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1998, L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327; edaspidi „kollektiivse koondamise direktiiv“).

3 Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT 1992, L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110; edaspidi „emadusdirektiiv“). Asjassepuutuval ajal oli kohaldatav selle direktiivi redaktsioon, mis tulenes Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2007. aasta direktiiviga 2007/30/EÜ (ELT 2007, L 165, lk 21) tehtud muudatustest.

2. Käesolevas eelotsusetaotluses palub Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Kataloonia kõrgem kohus, Hispaania; edaspidi „eelotsusetaotluse esitanud kohus“) Euroopa Kohtul tõlgendada rasedate töötajate töölepingu ülesütlemise keeldu, mis on sätestatud emadusdirektiivi artiklis 10. Täpsemalt palutakse Euroopa Kohtult suuniseid, kuidas tõlgendada seda keeldu kollektiivse koondamise korral koostoimes kollektiivse koondamise direktiiviga.

Õigusraamistik

Euroopa Liidu õigus

Emadusdirektiiv

3. Emadusdirektiivi – mis on kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ⁴ artikli 16 lõike 1 tähenduses – põhjendustes on selgitatud, et see direktiiv võeti vastu eesmärgiga kehtestada miinimumnõuded, et eelkõige töökeskkonna parandamist soodustades kaitsta muu hulgas omaette riskigrupina määratletud rasedate töötajate ohutust ja tervist.⁵ Rasedate töötajate ohutuse ja tervise kaitse ei tohiks tähendada seda, et naisi koheldakse tööturul ebasoodsamalt, ega töötada vastu meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevatele direktiividele.⁶ Töölepingu nende olukorraga seonduvatel põhjustel ülesütlemise oht võib mõjuda kahjulikult rasedate töötajate füüsilisele või vaimsele seisundile ning tuleks ette näha niisuguse töölepingu ülesütlemise keeld.⁷

4. Mõiste „rase töötaja“ on artikli 2 punktis a määratletud kui „rase töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast“.

5. Komisjonile tehti ülesandeks koostada koostöös liikmesriikidega ning tööohutuse, töötervishoiu ja tööhügieeni nõuandekomitee abiga juhendid emadusdirektiivi kohaldamisalasse kuuluvate töötajate suhtes esinevate riskide hindamiseks.⁸ Hinnang tuleb anda raseda töötaja töökoha ja töö suhtes.⁹ Tööandjad peavad kohandama raseda töötaja töötingimusi ja töötunde nii, et hoida ära tuvastatud riskid. Kui see ei ole võimalik, tuleb ta viia üle teisele tööle; ja kui see ei ole võimalik, tuleb talle anda puhkust.¹⁰

4 Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT 1989, L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349). Selle direktiiviga kehtestati üldine raamistik õigusaktidele töötajate tervise ja ohutuse kaitseks. Teised üksikdirektiivid käsitlevad niisuguseid teemasid nagu töökohale ja töövahenditele esitatavad minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded, tervishoiu- ja ohutusnõuded isikukaitsevahendite kasutamisel, raskuste käsitsi teisaldamisel ja töötajate kokkupuutel kantserogeenide või mutageenide, asbesti, ioniseeriva kiirguse, müra või vibratsiooniga. Veel üks kaitstud grupp on noored töötajad (nõukogu 22. juuni 1994. aasta direktiiv 94/33/EÜ noorte kaitse kohta tööl, EÜT 1994, L 216, lk 12; ELT eriväljaanne 05/02, lk 213).

5 Vt emadusdirektiivi põhjendused 1, 7 ja 8 ning artikli 1 lõige 1.

6 Põhjendus 9.

7 Põhjendus 15.

8 Artikli 3 lõige 1. Nagu selles artiklis nõutud, on komisjon võtnud vastu komisjoni teatise, mis käsitleb suuniseid rasedatele töötajatele, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvatele töötajatele ohtlikuks või tervistkahjustavaks peetavate keemiliste, füüsikaliste ja bioloogiliste ohutegurite ning tööstusprotsesside hindamiseks (KOM(2000) 466 lõplik/2).

9 Artikkel 4.

10 Artikkel 5.

6. Artikli 10 pealkiri on „Vallandamise keelamine“. Seal on sätestatud:

„Selleks et tagada artiklis 2 määratletud töötajatele nende käesoleva artikli alusel tunnustatud tervise- ja ohutusalaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et:

1. liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata artiklis 2 määratletud töötajate vallandamine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni artikli 8 lõikes 1 nimetatud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku;
2. artiklis 2 määratletud töötaja vallandamise korral punktis 1 nimetatud ajavahemikus peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse;
3. liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta artiklis 2 määratletud töötajaid sellise vallandamise tagajärgede eest, mis on punkti 1 alusel ebaseaduslik.“

7. Artiklis 12 on ette nähtud, et liikmesriigid peavad kehtestama oma siseriiklikes õigussüsteemides vajalikud meetmed, võimaldamaks kõikidel emadusdirektiivi kohaldamisalasse kuuluvatel töötajatel taotleda oma õiguste kaitset, kui neid õigusi on ette nähtud kohustusi täitmata jättes rikutud.

Kollektiivse koondamise direktiiv

8. Kollektiivse koondamise direktiivi eesmärk on tagada töötajatele suurem kaitse kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng Euroopa Liidu piires.¹¹ Selle direktiivi põhjendustes on selgitatud, et siseturu väljakujundamine peab viima töötajate elutingimuste paranemisele ning et erinevused selliste koondamiste praktilist korraldust ja menetlust käsitlevate, liikmesriikides kehtivate sätete ja meetmete vahel, mille eesmärk on kergendada koondamise tagajärgi töötajatele, võivad otseselt mõjutada siseturu toimimist.¹²

9. I jaos („Mõisted ja reguleerimisala“) on artikli 1 lõike 1 punktis a määratletud mõiste „kollektiivsed koondamised“ kui „tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga ning mille puhul vastavalt liikmesriigi valikule koondatakse:

i) 30 päeva jooksul kas:

- vähemalt 10 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt üle 20 ja alla 100 töötaja,
- vähemalt 10% töötajatest ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 100, kuid alla 300 töötaja,
- vähemalt 30 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt 300 ja rohkem töötajat,

ii) või 90 päeva jooksul vähemalt 20 töötajat, sõltumata sellest, milline on tavaliselt töötajate arv selles ettevõttes;

[...]

¹¹ Põhjendus 2.

¹² Põhjendused 3, 4 ja 6.

Punkti a esimeses alapunktis sätestatud koondamiste arvu määramisel arvatakse koondamiste hulka ka sellised tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille üks põhjus või mitu põhjust ei ole seotud asjaomaste üksik töötajatega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis.¹³

10. II jagu sisaldab teavitamise ja konsulteerimisega seotud nõudeid. Nii peab tööandja, kes kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, aegsasti alustama konsultatsioone töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe. Selleks et töötajate esindajad saaksid teha konstruktiivseid ettepanekuid, peavad tööandjad konsulteerimise käigus aegsasti esitama neile kogu asjaomase teabe ja teatama neile: 1) kavandatavate koondamiste põhjused; 2) koondatavate töötajate arvu ja kategooriad; 3) töötajate tavalise arvu ja kategooriad; 4) ajavahemiku, mille jooksul kavandatud koondamine toimub, ja 5) koondatavate töötajate valiku kriteeriumid niivõrd, kui võrd see on tööandja pädevuses vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele. Pädevale ametiasutusele tuleb saata kirjaliku teatise nende osade koopia.¹⁴

11. Kollektiivse koondamise kord on ette nähtud III jaos. Vastav menetlus algab nii, et kavandatavast kollektiivsest koondamisest teatatakse kirjalikult pädevale asutusele.¹⁵ Teatise koopia tuleb saata ka töötajate esindajatele.¹⁶ Kavandatud kollektiivne koondamine jõustub kõige varem 30 päeva pärast artikli 3 lõikes 1 nimetatud teatist, ilma et see piiraks nende sätete kohaldamist, mis reguleerivad üksikisiku õigusi ülesütlemisavalduse saamise korral.¹⁷ Liikmesriigid võivad sätestada, et ette nähtud ajakava ei kohaldata sellise kollektiivse koondamise suhtes, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga.¹⁸

Hispaania õigusaktid

Õigusaktid, millega on üle võetud emadusdirektiiv

12. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et emadusdirektiiv on Hispaania õigusesse üle võetud 5. novembri 1999. aasta seadusega 39/1999 isikliku, töö- ja pereelu ühitamise kohta (Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar; edaspidi „seadus 39/1999“). Rasedate töötajate kaitse on ette nähtud kahes vormis. Esimest kohaldatakse töösuhte kaudu ja see põhineb ainult raseduse faktil. Kui raseda töötaja tööleping öeldakse üles (olenemata sellest, kas tööandja on tema olukorrast teadlik), piisab sellest, kui ta tõendab oma rasedust, misjärel peab tööandja tõendama, et tema töölepingu ülesütlemiseks on mõistlik objektiivne põhjus. Selle tõendamise korral võidakse töölepingu ülesütlemine lugeda õiguspäraseks, vastasel juhul on see tühine.¹⁹

13. Teine kaitse vorm põhineb töötajate üldseaduse artikli 53 lõike 4 esimesel lõigul ja artikli 55 lõike 5 esimesel lõigul, samuti 22. märtsi 2007. aasta orgaanilise seaduse 3/2007 naiste ja meeste tegeliku võrdsuse tagamise kohta (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres) artiklil 8. Nendes sätetes on sisuliselt ette nähtud, et kui töötajat on tema väitel

13 Poolte vahel ei ole vaidlust selles, et J. Porras Guisado kuulub kollektiivse koondamise direktiivi kohaldamisalasse, kuna ta ei kuulu ühegi selle direktiivi artikli 1 lõikes 2 ette nähtud erandi kohaldamisalasse.

14 Artikli 2 lõiked 1 ja 3.

15 Artikli 3 lõige 1.

16 Artikli 3 lõige 2.

17 Artikli 4 lõige 1.

18 Artikli 4 lõige 4.

19 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on eelotsuse küsimustes märkinud (vt käesoleva ettepaneku punkt 21), et töölepingu ülesütlemise tühisuse mõjule viitab Hispaania õiguses mõiste *tutela reparativa* („heastav kaitse“), mida ta eristab mõistest *tutela preventiva* („ennetav kaitse“). Nimetatud kohus võrdsustab emadusdirektiivi artikli 10 punkti 1 *tutela preventiva*’ga ja artikli 10 punkti 3 *tutela reparativa*’ga.

diskrimineeritud sellega, et tema tööleping öeldi raseduse tõttu üles, peab ta andma piisavalt teavet tõendamaks, et tööleping öeldi üles raseduse tõttu. Seejärel tuleb tööandjal tõendada, et diskrimineerimist ei olnud. Eelotsusetaotluse esitanud kohus on väljendanud seisukohta, et põhikohtuasi seda teist kaitse vormi ei puuduta.²⁰

Õigusaktid, millega on üle võetud kollektiivse koondamise direktiiv

14. Mõiste „kollektiivne koondamine“ on määratletud töötajate üldseaduse artikli 51 lõikes 1 kui töölepingute lõpetamine majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsetel või tootmisega seotud põhjustel, kui ületatakse teatavad künnised. Töötajate üldseaduse artikli 51 lõikes 5 on sätestatud, et koondatavate töötajate väljavalimisel on töötajate seadusjärgsed esindajad asjaomasesse ettevõttesse tööle jäämisel eelisseisundis. Niisuguses seisundis olevaks võib lugeda ka teisi grupe, näiteks perekonda ülal pidavad töötajad, teatavatesse vanuserühmadesse kuuluvad töötajad või puudega töötajad.²¹

15. Kuninga 29. oktoobri 2012. aasta dekreeidi 1483/2012, millega kiidetakse heaks töölepingute kollektiivse ülesütlemise, töölepingute peatamise ja töötundide vähendamise menetlusi reguleeriv määrus (Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada), artikkel 13 kajastab sätteid, mis käsitlevad töölepingute kollektiivse ülesütlemise korral töötajate väljavalimise kriteeriume. Artikli 13 lõike 3 kohaselt tuleb lõplikus töölepingute kollektiivse ülesütlemise otsuses põhjendada, miks on teatavad töötajad asjaomasesse ettevõttesse tööle jäämisel eelisseisundis.

Faktilised asjaolud, menetlus ja eelotsuse küsimused

16. J. Porrás Guisado võeti 18. aprillil 2006 tööle Bankia S.A-sse (edaspidi „Bankia“). Bankia asus 9. jaanuaril 2013 töötajate esindajatega konsulteerima, et viia läbi kollektiivne koondamine. Läbirääkimiskomisjon jõudis 8. veebruaril 2013 kokkuleppele (edaspidi „läbirääkimiskomisjoni kokkulepe“), milles nähti ette Bankiast koondatavate töötajate ja sinna tööle jäävate töötajate väljavalimise kriteeriumid. Kaks töötajate kategooriat loeti eelisseisundis olevateks. Need olid abielus või tegelikult koos elavad paarid ning 33% suurema töövõimetusega puudega töötajad.

17. Bankia saatis 13. novembril 2013 J. Porrás Guisadole kirja (edaspidi „ülesütlemisavaldus“), milles teatas talle, et tema tööleping öeldakse läbirääkimiskomisjoni kokkuleppe kohaselt üles. Ülesütlemisavalduses oli märgitud:

„[...] Konkreetsetl Barcelona provintsi puhul, kus te töötate, on pärast seda, kui hüvitisele õigust andva töölepingu kokkuleppelise lõpetamise juhud on lahendatud ja on välja jäetud need isikud, kelle suhtes kohaldatakse geograafilist ja tööalast liikuvust, vaja töötajate arvu oluliselt vähendada, mis tingib tööandja poolt otse välja valitud töölepingute ülesütlemise vastavalt [läbirääkimiskomisjoni kokkuleppe] punktis II-B ettenähtule.

Üksuse poolt konsulteerimise perioodil läbi viidud hindamise (mis oli [läbirääkimiskomisjoni kokkuleppe] sõlmimisel olulise tähtsusega) tulemusel anti teile 6 punkti, mis jääb Barcelona provintsi (kus te töötate) kõige väiksemate punktisummade hulka.

²⁰ Vt täpsemalt käesoleva ettepaneku punkt 27 ja joonealune märkus nr 24.

²¹ Ehkki eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et siseriiklikus õiguses võib arvata „perekonna ülalpidajate“ hulka ka rasedad töötajad, ei omistanud käesoleva ettepaneku punktis 16 kirjeldatud läbirääkimiskomisjoni kokkulepe, mida käesolevas asjas kohaldati, neile eelisseisundit.

Seetõttu, kohaldades nimetatud hindamiskriteeriume ja eespool märgitud põhjustel teatan teile, et on otsustatud teie tööleping lõpetada alates 10. detsembrist 2013.“²²

18. Samal päeval kanti J. Porras Guisado pangakontole üle 11 872,05 euro suurune hüvitis. Läbirääkimiskomisjoni kokkuleppe kohaselt lõppes tema tööleping 10. detsembril 2013.

19. J. Porras Guisado oli tema töölepingu ülesütlemise ajal rase.

20. J. Porras Guisado taotles 9. jaanuaril 2014 lepitusmenetlust. See menetlus, mis viidi läbi 1. aprillil 2014, jäi edutuks. Vahepeal vaidlustas J. Porras Guisado 3. veebruaril 2014 oma töölepingu ülesütlemise Juzgado Social No 1 de Mataró's (Mataró töökohus nr 1), kes tegi 25. veebruaril 2015 otsuse Bankia kasuks.

21. J. Porras Guisado esitas selle otsuse peale apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtusse, kes palub eelotsust järgmistes küsimustes:

- „1. Kas [emadusdirektiivi] artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et erandina rasedate [...] töötajate töölepingu ülesütlemise keelust ette nähtud „erijuh[ud], mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel“, ei ole samastatavad „üh[e] või mitm[e] põhjuse[ga], mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“, millele viitab [kollektiivse koondamise direktiivi] artikli 1 lõike 1 punkt a, vaid kujutavad endast piiratumat hüpoteesi?
2. Kas töölepingute kollektiivse ülesütlemise raames on [emadusdirektiivi] artikli 10 punkti 1 kohase rasedate [...] töötajate töölepingute ülesütlemist põhjendava erijuhu olemasoluks vaja, et asjaomast töötajat ei oleks võimalik määrata muule töökohale, või piisab sellest, kui tõendatakse selliste majanduslike, tehniliste või tootmisega seonduvate põhjuste olemasolu, mis mõjutavad tema töökohta?
3. Kas [emadusdirektiivi] artikli 10 punktiga 1, mis keelab rasedate [...] töötajate töölepingute ülesütlemise, on kooskõlas sellised õigusnormid nagu Hispaania õigusnormid, millega see keeld võetakse riigisisesse õigusesse üle nii, et kehtestatakse tagatis, mille kohaselt sellise töötaja töölepingu ülesütlemist põhjendavate aluste tõendamata jätmise korral tunnistatakse töölepingu ülesütlemine tühiseks (heastav kaitse), kuid ei nähta ette töölepingu ülesütlemise keeldu (ennetav kaitse)?
4. Kas [emadusdirektiivi] artikli 10 punktiga 1 on kooskõlas sellised õigusnormid nagu Hispaania õigusnormid, mis ei näe töölepingute kollektiivse ülesütlemise korral ette rasedate [...] töötajate eelisjärjekorras ettevõttesse edasijätmist?
5. Kas [emadusdirektiivi] artikli 10 punktiga 2 on kooskõlas riigisisised õigusnormid, mis loevad piisavaks sellise ülesütlemisavalduse, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja kus ei ole seoses töölepingute kollektiivse ülesütlemise otsuse kohaldamisega raseda töötaja suhtes kuidagi viidatud erijuhu olemasolule, vaid on lihtsalt esitatud töölepingute kollektiivse ülesütlemise põhjused?“

22. Bankia, Hispaania valitsus ja Euroopa Komisjon on esitanud oma kirjalikud seisukohad. Kohtuistungil, mis peeti 26. jaanuaril 2017, esitasid needsamad menetlusosalised suulised seisukohad.

²² Läbirääkimiskomisjoni kokkuleppe kohaselt pidi see olema kollektiivse koondamise jõustumiskuupäev.

Hinnang

Vastuvõetavus

23. Bankia sõnul on käesolev eelotsusetaotlus vastuvõetamatu, sest J. Porras Guisado ei tuginenud emadusdirektiivile siis, kui ta pöördus Juzgado Social No 1 de Mataró'sse (Mataró töökohus nr 1), ning siseriiklikud menetlusnormid ei võimalda tal teha seda kõrgemas astmes. Samuti märgib Bankia, et J. Porras Guisadol ei ole Hispaania kohtupraktika kohaselt õigust vaidlustada ettevõttesse tööle jäetavate töötajate valiku kriteeriume, mis on ette nähtud Bankia ja töötajate esindajate vahelises kokkuleppes.

24. Nende kahe argumendiga seoses juhin tähelepanu sellele, et Euroopa Kohtu pädevus piirdub üksnes Euroopa Liidu õiguse sätete kaalumise ja arvustamisega. Arvestades „[Euroopa Kohtu] ja liikmesriigi kohtu vahelist pädevuse jaotust, ei ole Euroopa Kohtu ülesanne kontrollida, kas eelotsusetaotlus on vastu võetud kohtukorraldust ja -menetlust reguleerivate siseriiklike õigusnormide kohaselt“²³.

25. Sellepärast on eelotsusetaotlus vastuvõetav.

Emadusdirektiivi kohaldatavus

26. Bankia sõnul ei ole emadusdirektiiv J. Porras Guisado suhtes kohaldatav, sest ta ei teatanud tööandjale oma rasedusest. Nimetatud direktiivi artikli 2 punktis a on sõnaselgelt sätestatud, et selle direktiivi kohaldamisalasse kuulub ainult niisugune töötaja, „kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade ja teatavate tööandjale oma olukorrast“.

27. Eelotsusetaotluses kirjeldatud faktilistest asjaoludest ei selgu täpselt, millal J. Porras Guisado oma rasedusest tööandjale teatas. Kohtuistungil väitis Bankia, et talle ei olnud see faktiline asjaolu töölepingu ülesütlemise hetkel teada.²⁴

28. Euroopa Liidu kohtute ja liikmesriigi kohtute vahelises pädevuse jaotuses on liikmesriigi kohus põhimõtteliselt see, kellele tuleb kontrollida, kas tema menetluses olevas kohtuasjas on Euroopa Liidu õigusnormi kohaldamise kaasa toovad faktilised tingimused täidetud, Euroopa Kohus aga võib eelotsust langetades teha vajaduse korral täpsustusi, mille eesmärk on liikmesriigi kohut tõlgendamisel suunata.²⁵

29. Seega on käesolevas asjas liikmesriigi kohtu ülesanne kindlaks teha, kuna J. Porras Guisado teatas tööandjale oma rasedusest. Euroopa Kohtu ülesanne aga on anda suuniseid emadusdirektiivi sätete tähenduse ja eeskätt selle kohta, kas rase naine, kes ei ole enne töölepingu ülesütlemist tööandjale oma olukorrast teatanud, võib tugineda selle direktiivi artiklist 10 tulenevale kaitsele.

30. Nimetatud artikkel keelab üles öelda emadusdirektiivi „artiklis 2 määratletud“ raseda töötaja töölepingu.

23 Kohtuotsus, 14.1.1982, Reina, 65/81, EU:C:1982:6, punkt 7. Vt samuti kohtuotsus, 13.6.2013, Promociones y Construcciones BJ 200, C-125/12, EU:C:2013:392, punkt 14 ja seal viidatud kohtupraktika. Seetõttu peab Euroopa Kohus lähtuma liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotlusest, niikaua kui seda ei ole siseriiklikus õiguses ette nähtud edasikaebemenetluse käigus tühistatud: vt kohtuotsus, 1.12.2005, Burtscher, C-213/04, EU:C:2005:731, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika.

24 Kui Bankia ei olnud, nagu ta ise väidab, asjassepuutuval ajal J. Porras Guisado olukorrast teadlik (ja seetõttu ei saanud tema töölepingut üles öelda tema raseduse tõttu), näib, et liikmesriigi kohtu menetluses oleva juhtumi suhtes ei saa kohaldada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhoive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT 2006, L 204, lk 23) ega käesoleva ettepaneku punktis 13 viidatud siseriiklike õigusakte.

25 Kohtuotsus, 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 34.

31. See määratlus koosneb kahest osast. Esiteks peab töötaja olema rase²⁶ ja teiseks peab ta olema kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatanud tööandjale oma olukorrast. Selleks et töötajat peetaks emadusdirektiivi tähenduses „rasedaks töötajaks“, peavad esinema mõlemad osad.

32. Nagu on märgitud Euroopa Kohtu praktikas, tahtis Euroopa Liidu seadusandja anda mõistele „rase töötaja“ Euroopa Liidu õiguses sõltumatu määratluse, isegi kui üks selle määratluse aspekt, nimelt see, mis puudutab tööandjale oma olukorrast teatamise korda, siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele.²⁷

33. Kõnealuse töölepingu ülesütlemise keelu kontekstis on Euroopa Kohus tõlgendanud seda teatamisnõuet liberaalselt. Nii märkis ta kohtuasjas Danosa, et menetlusnõuded ei saa muuta sisutühjaks naiste erilist kaitset, mis on ette nähtud emadusdirektiivi artiklis 10. „Juhul kui rase töötaja ei ole ise tööandjat oma seisundist teavitanud, kuid tööandja teab tema rasedusest, oleks [emadusdirektiivi] eesmärgi ja sisuga vastuolus see, kui selle direktiivi artikli 2 punkti a sõnu tõlgendatakse kitsalt ega tunnistataks asjaomase töötaja õigust nimetatud artiklis 10 ette nähtud kaitsele töölepingu ülesütlemise eest.“²⁸

34. Juhin siinkohal tähelepanu pingele emadusdirektiivi sõnastuses. Kui teistes sama direktiivi sätetes (eeskätt artiklites 5, 6 ja 7) on ette nähtud jätkuv kaitse ajal, mil töötaja on tööl, paistab artikkel 10 silma sellega, et keelab ühemõtteliselt „artiklis 2 määratletud töötajate vallandami[s]e ajavahemikus nende raseduse algusest kuni artikli 8 lõikes 1 nimetatud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni“. Ainus erand sellest keelust on seotud „erijuhtude[ga], mis ei ole seotud nende olukorraga“, mida käsitlen edaspidi. Kohe raseduse algul ei tea aga töötaja ise, et ta on rase. Kui ta sellest teada saab, tekib igal juhul mõningane viivitus, enne kui ta sellest tööandjale teatab ja täidab seega mõlemad tingimused, et vastata artikli 2 punktis a ette nähtud mõistele „rase töötaja“. Ja ometi on artikli 10 punktis 1 sätestatud keeld sõnaselgelt ette nähtud kohalduma „raseduse algusest“, s.o alates ajahetkest, mil tal ei ole võimalik täita nõuet teatada tööandjale oma olukorrast.

35. Kuidas see pinge lahendada? Näen kahte võimalust.

36. Esimene on öelda, et selle ajani, kui rase naine tööandjale oma rasedusest teatab, ei ole töölepingu ülesütlemise keeld kohaldatav. See tõlgendus (mille on välja pakkunud Bankia) kallutab kaalukaasid tööandja kasuks. Kui talle ei ole rasedusest teatatud või ta ei ole sellest muul viisil teada saanud,²⁹ on tal vabadus asjaomase töötaja tööleping üles öelda. Rasedatele töötajatele ulatuslikuma kaitse võimaldamise arvel loetakse prioriteetseks sõnad „artiklis 2 määratletud töötaja[d]“. Niisugune tõlgendus kaitseb sellist rasedat töötajat, kel on olnud piisavalt ettenägelikkust (või õnne) teatada tööandjale oma olukorrast enne töölepingu ülesütlemist (või kollektiivse koondamise raames koondamist). Kui ta veel oma rasedusest ei tea või ei ole sellest tööandjale teatanud, ei ole tal töölepingu lõppemise ajal kaitset. Seega on kaitsealune aeg igal juhul lühem, kui artikli 10 punktist 1 grammatiliselt nähtub.

37. Teine võimalus on lugeda prioriteetseks naistöötajate kaitsmine „raseduse algusest kuni [...] rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni“, kuigi nad ei pruugi olla veel tööandjale oma olukorrast teatanud. See käsitlus (mida, nagu ma aru saan, peab õigeks komisjon) kallutab kaalukaasid raseda töötaja kasuks. Mulle näib see käsitlus parem.

26 Võib mõelda, et määratlus, mis algab sõnadega „rase töötaja – rase töötaja“ on tautoloogia piiri peal. Leebem seletus on niisugune, et teksti koostaja keskendus nõudele, et rase töötaja peab teatama tööandjale oma olukorrast „kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega“.

27 Kohtuotsus, 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 53.

28 Kohtuotsus, 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 55.

29 Vt kohtuotsus, 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 53.

38. Euroopa Kohus on korduvalt märkinud, et „[l]iidu seadusandja on seda riski arvestades, mida võimalik töölepingu ülesütlemine kujutab rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate naistöötajate füüsilisele ja vaimsele seisundile, ja pidades seejuures silmas iseäranis tõsist riski, et see võib kallutada naistöötaja raseduse vabatahtlikult katkestama, näinud naistele [...] ette erilise kaitse, sätestades töölepingu ülesütlemise keelu raseduse alguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahele jääval ajavahemikul“³⁰. Edasi on ta märkinud (sama kategooriliselt), et „[emadusdirektiivi] artikkel 10 ei näe kõnealuse ajavahemiku vältel ette ühtki erandit ega vabastust rasedate töötajate töölepingu ülesütlemise keelust, välja arvatud sellised erijuhud, mis ei seondu töötajate olukorraga ja tingimusel, et tööandja sellise töölepingu ülesütlemise põhjusi kirjalikult põhjendab“³¹. Nendest korduvatest seisukohaväljendustest nähtub, et Euroopa Kohus on aastakümneid tõdenud, et rasedad naised on töepoolset ohualdis rühm ja õigusakte, mis neid töökohal kaitsevad, tuleb tõlgendada seda täiel määral arvesse võttes.

39. Seni aga ei ole Euroopa Kohus oma praktikas käsitlenud seda pinget, mille ma välja tõin. Nii olid tööandjad kohtuasjades *Webb* ja *Tele Danmark* oma asjaomaste töötajate töölepingute ülesütlemisel selgelt teadlikud nende rasedusest.³² Kohtuotsuses *Webb* on analüüsitud, kas direktiivi 76/207/EMÜ (ammune direktiiv meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta tööhõives)³³ artikli 2 lõige 1 koostoimes sama direktiivi artikli 5 lõikega 1 kaitses naistöötajat töölepingu ülesütlemise eest, kui see töötaja, kes oli võetud tööle asendama teist, rasedus- ja sünnituspuhkusele jäänud töötajat, ise rasestus. Kohtuotsus *Tele Danmark* keskendub küsimusele, kas emadusdirektiivi artikliga 10 ette nähtud kaitse töölepingu ülesütlemise eest kohaldub ka siis, kui lühitähajalise lepinguga tööle võetud töötaja on töölevõtmise ajal rase, kuid varjab seda. Mõlemal juhul vastas Euroopa Kohus küsimusele jaatavalt.³⁴ Kohtuasjas *Danosa* märkis Euroopa Kohus, et selle üle, kas vastustajaks olev äriühing oli teadlik D. Danosa rasedusest, „vaideldi“: Euroopa Kohus lähtus eeldusest, et nende faktiliste asjaolude kindlakstegemine on liikmesriigi kohtu pädevuses.³⁵

40. Samuti tuleks ära mainida kohtuotsus *Pontin*³⁶. Seal ütles tööandja (T-Comalux) üles V. Pontin'i töölepingu 25. jaanuari 2007. aasta tähitud kirjaga ilma etteteatamistähtajata. V. Pontin teatas T-Comaluxile 26. jaanuari 2007. aasta (*s.o järgmisel päeval saadetud*) tähitud kirjas, et ta on rase, ja väitis, et seetõttu on töölepingu ülesütlemine, millest T-Comalux talle teatas, tühine.³⁷ Eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastates käsitles Euroopa Kohus pikalt keerukaid küsimusi, mis puudutasid V. Pontin'ile seoses tema töölepingu ülesütlemisega kättesaadavate siseriiklike õiguskaitsevahendite võrdväarsust ja tõhusust. Arvan, et Euroopa Kohus lähtus seejuures tingimata sellest, et V. Pontin *kuulus* siseriiklikku õigusesse üle võetud emadusdirektiivi artiklis 10 sätestatud kaitse töölepingu ülesütlemise eest kohaldamisalasse, kuigi ta ei olnud tööandjale oma olukorrast enne töölepingu lõppemist teatanud. Seda küsimust kohtuotsus siiski ei käsitle.

30 Kohtuotsus, 11.11.2010, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 60. Vt samuti kohtuotsused, 11.10.2007, *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 30; 8.9.2005, *McKenna*, C-191/03, EU:C:2005:513, punkt 48; 4.10.2001, *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, punkt 26; 30.6.1998, *Brown*, C-394/96, EU:C:1998:331, punkt 18, ja 14.7.1994, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, punkt 21.

31 Kohtuotsus, 11.11.2010, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 61. Vt samuti kohtuotsused, 11.10.2007, *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 31; 4.10.2001, *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, punkt 27; 30.6.1998, *Brown*, C-394/96, EU:C:1998:331, punkt 18, ja 14.7.1994, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, punkt 22.

32 Vt kohtuotsused, 14.7.1994, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, punkt 4, ja 4.10.2001, *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, punkt 12.

33 Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT 1976, L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187).

34 Vt kohtuotsus, 4.10.2001, *Tele Danmark*, C-109/00, EU:C:2001:513, punkt 34.

35 Kohtuotsus, 11.11.2010, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, punktid 31–37.

36 Kohtuotsus, 29.10.2009, *Pontin*, C-63/08, EU:C:2009:666.

37 Kohtuotsus, 29.10.2009, *Pontin*, C-63/08, EU:C:2009:666, punktid 21 ja 22.

41. Kui nõude teatada tööandjale saab täita tagantjärele, tuleneb sellest, et kui tööandjale on teatatud, muutub asjaomane töölepingu ülesütlemine emadusdirektiivi artikli 10 punkti 1 tähenduses ebaseaduslikuks (välja arvatud kui kohaldatakse „erijuhtude“ erandit). Asjaomane töötaja, kes on tööandjat teavitanud, on kahtlemata „rase töötaja“ artikli 2 punkti a tähenduses. Kuna käesoleva hüpoteesi puhul on tema tööleping juba üles öeldud, heastab artikli 10 punkt 3 selle olukorra, kohustades liikmesriike „võt[ma] vajalikud meetmed, et kaitsta artiklis 2 määratletud töötajaid sellise vallandamise tagajärgede eest, mis on punkti 1 alusel ebaseaduslik“.

42. On tõsi, et selle tõlgenduse järgi võib tööandja teadmatult üles öelda sellise töötaja töölepingu, kelle töölepingut ta ei oleks tohtinud üles öelda. Ent kui talle antakse tema veast teada peatselt pärast töölepingu ülesütlemist,³⁸ on tal võimalus heastada kahju, mille ta on töötajale tahtmatult tema töölepingut üles öeldes põhjustanud. Niisugune tulemus on täiesti kooskõlas emadusdirektiivi artikli 10 eesmärkidega.

43. Võib küsida, kas on olemas piir, kui kaua pärast töölepingu ülesütlemist võib töötaja endisele tööandjale oma olukorrast teatada ja tugineda emadusdirektiivi artiklis 10 ette nähtud kaitsele. Arvestades pinget, millele olen juba osutanud, ei ole üllatav, et artikkel 10 ei anna sellele küsimusele selget vastust. Mulle näib tööandja suhtes õiglane, et töötaja, kelle tööleping on üles öeldud, on kohustatud tööandjale teatamisega ja oma nõude esitamisega mitte ebamõistlikult viivitama; ja et tema võimalus teha teise eeldusena esimest tuleb lugeda lõppenuks artikli 10 punktis 1 ette nähtud kaitsetähtaja lõppedes, s.o „artikli 8 lõikes 1 nimetatud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu[s]“. Millal täpselt see on, oleneb sellest, kuidas asjaomane liikmesriik on otsustanud emadusdirektiivi üle võtta. Sellise raseda naise jaoks, kelle tööleping on üles öeldud, võib see kuupäev olla hüpoteetiline selles mõttes, et kuivõrd tema tööleping on üles öeldud, siis ei pruugi ta olla saanud rasedus- ja sünnituspuhkust osaliselt, täielikult või üldse kasutada.³⁹ Selle, mis kuupäeval *oleks* tema rasedus- ja sünnituspuhkus lõppenud, saab aga tuvastada liikmesriigi kohus ja tal on seega võimalik kindlaks teha, kas ta teatas tööandjale oma olukorrast enne seda kuupäeva.

44. Seda küsimust kaaludes olen teadlik nii sellest, et vajalikud faktilised asjaolud on liikmesriigi kohtu kindlaks teha, kui ka sellest, et Hispaania õigus (nimelt seadus 39/1999) näib võimaldavat teatavas vormis kaitset olenemata sellest, kas tööandja oli töötaja rasedusest teadlik.⁴⁰ Kuidas täpselt see siseriiklik õigusnorm toimib, on samuti liikmesriigi kohtu määratleda. Sellegipoolest on võimalik, et eelotsusetaotluse esitanud kohtul on tema menetluses oleva asja lahendamiseks vaja konkreetselt teada, kas emadusdirektiivi artikliga 10 ette nähtud kaitse töölepingu ülesütlemise eest hõlmab töötajat, kes ei olnud sel ajal, kui ta kollektiivse koondamise käigus koondati, tööandjale oma olukorrast teatanud. Sellepärast ja õiguskindluse huvides soovitan Euroopa Kohtul seda küsimust selles mõttes, nagu olen kirjeldanud, selgitada.

45. Eelnevat arvestades asun eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimuste juurde.

38 Kohtuasjas Pontin (kohtuotsus, 29.10.2009, C-63/08, EU:C:2009:666) teatas töötaja tööandjale oma olukorrast järgmisel päeval pärast ülesütlemisavalduse saamist (vt käesoleva ettepaneku punkt 40).

39 Niivõrd kui ta viibib töölepingu ülesütlemise ajal *rasedus- ja sünnituspuhkusel*, on mul raske näha, kuidas tööandja saaks usutavalt väita, et ta ei olnud tema olukorrast teadlik.

40 Vt käesoleva ettepaneku punkt 12.

Esimene küsimus

46. Esimeses küsimuses soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas sõnastust „erijuh[ud], mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel“, mis võimaldavad rasedate töötajate töölepingu üles öelda (emadusdirektiivi artikli 10 punkt 1), tuleb tõlgendada nii, et see vastab üks ühele sõnastusele „ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“, mida on kasutatud kollektiivse koondamise direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a, või on esimesena nimetatud sõnastus piiravam.

47. Bankia, Hispaania ja komisjon on vastanud jaatavalt.

48. Mina seda seisukohta ei jaga.

Emadusdirektiivi ja kollektiivse koondamise direktiivi vaheline suhe

49. Esimene küsimus puudutab emadusdirektiivis töölepingu ülesütlemist keelavate sätete ning kollektiivse koondamise direktiivis töölepingu ülesütlemist reguleerivate sätete omavahelist toimet. Sellepärast on oluline kõigepealt selgitada nende kahe õigusakti vahelist suhet.

50. Nende kahe direktiiviga reguleeritud küsimusi käsitles komisjon paralleelselt ning ühes ja samas dokumendis juba 1973. aastal.⁴¹ 1974. aastal järgnenud nõukogu otsuses kasutati sama lähenemisviisi.⁴² Selles kontekstis võeti 1975. aastal vastu esimene kollektiivse koondamise direktiiv.⁴³ Seevastu enne emadusdirektiivi vastuvõtmist lahendati rasedaid töötajaid puudutavad juhtumid kas EMÜ asutamislepingu artikli 119 ja võrdse tasustamise direktiivi 75/117/EMÜ⁴⁴ alusel või vastavalt direktiivile 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega.⁴⁵

51. Nii emadusdirektiiv kui ka kollektiivse koondamise direktiiv rajanevad ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartal.⁴⁶ Nimetatud harta viitab konkreetselt nii meetmetele, mida tuleks kujundada selleks, et mehed ja naised saaksid sobitada oma ametialaseid ja perekondlikke kohustusi, kui ka vajadusele edendada töötajate teavitamist, nendega konsulteerimist ja nende osalemist kollektiivsete koondamiste korral.⁴⁷

52. Samas on siiski ilmne, et nende kahe direktiivi kohaldamisala on erinev. Emadusdirektiiv kaitseb töötajaid, kes on rasedad, hiljuti sünnitanud või toidavad rinnaga ning kelle ohutus ja tervis arvatakse ohus olevat.⁴⁸ Kollektiivse koondamise direktiiv kaitseb töötajaid, kes võidakse kollektiivselt koondada ja keda seetõttu tuleb rohkem kaitsta.⁴⁹

41 Sotsiaalvaldkonna tegevuskava, KOM(73) 1600, 24.10.1973. Vt eriti lk 15, 19, 20 ja 23.

42 Nõukogu 21. jaanuari 1974. aasta otsus sotsiaalvaldkonna tegevuskava kohta (EÜT 1974, C 13, lk 1).

43 Nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1975, L 48, lk 29).

44 Nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/117 meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT 1975, L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179).

45 Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega (EÜT 1976, L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187). Direktiivid 75/117 ja 76/207 tunnistati kehtetuks direktiiviga 2006/54. Selleteemalise asjasepuutuva kohtupraktika kokkuvõtet vt kohtujuristi ettepanekust, Ruiz-Jarabo Colomer, kohtuasi Boyle jt, C-411/96, EU:C:1998:74, punkt 26.

46 Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta, mille võtsid vastu 11 liikmesriigi riigipead või valitsusjuhid Euroopa Ülemkogus Strasbourgis 9. detsembril 1989. Vt emadusdirektiivi põhjendus 5 ning kollektiivse koondamise direktiivi põhjendus 6.

47 Vt ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta, punktid 16, 17 ja 18.

48 Vt emadusdirektiivi põhjendus 8 ja artikkel 1.

49 Vt kollektiivse koondamise direktiivi põhjendus 2.

53. Töötaja, kes raseduse ajal kollektiivse koondamise raames koondatakse, kuulub eri põhjustel kahte eri kaitstud rühma ja peab saama tugineda mõlemale direktiivile. Kui rase naine koondatakse kollektiivse koondamise käigus, on seega kohaldatavad nii emadusdirektiivi artiklis 10 kui ka kollektiivse koondamise direktiivi artiklites 2–4 ette nähtud tagatised. Nõustun kõikide menetlusosaliste suulise seisukohaga, et need kaks õigusakti selle poolest teineteist täiendavad.

Emadusdirektiivis sätestatud keeld öelda üles raseda töötaja tööleping

54. EMÜ asutamislepingu artikli 118a (mis eelnes nüüdsele ELTL artiklile 153) alusel vastu võetud emadusdirektiivi eesmärk on soodustada rasedate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamist.⁵⁰ Selles kontekstis on artiklis 10 sätestatud töölepingu ülesütlemise keelu eesmärk kaitsta raseid töötajaid kahjuliku mõju eest, mida nende olukorraga seotud töölepingu ülesütlemise oht võib avaldada nende füüsilisele ja vaimsele seisundile.⁵¹

55. Artikli 10 sõnastusest nähtub, et kaitse töölepingu ülesütlemise eest on objektiivne. See on seotud raseduse faktiga, mitte töölepingu ülesütlemise põhjustega. Need põhjused muutuvad oluliseks vaid artikli 10 punkti 1 lõpuosas sätestatud töölepingu ülesütlemise keelu põhimõttest ette nähtud erandi kohaldamisel. Seega on selle artikli eesmärk „rõhutada [rasedate naiste] töölepingu ülesütlemise erandlikkust“⁵².

56. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb põhimõttest tehtavaid erandeid tõlgendada kitsalt.⁵³ Veel enam on see nii juhul, kui põhimõte on kaitsev (nagu käesoleval juhul) ja mõeldud kaitsma ohualti töötajate grupi ohutust ja tervist.

57. Töölepingu ülesütlemise keelust artikli 10 punktis 1 sätestatud erandi tegemiseks peab olema täidetud kolm kumulatiivset tingimust. Esiteks võib rasedate töötajate töölepingu üles ütelda üksnes erijuhtudel, mis ei ole seotud rasedusega. Teiseks peavad need erijuhud olema lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel.⁵⁴ Kolmandaks, kui seda on vaja, peab pädev ametiasutus andma oma nõusoleku. Käesolevas asjas on vaidluse all esimene nimetatud tingimus. Selle sõnastusest nähtuvalt peab olema täidetud kaks kriteeriumi. Juhud, mil raseda töötaja töölepingu ülesütlemine ei ole keelatud, peavad olema ühteaegu 1) erijuhud ja 2) mitte seotud rasedusega.

58. Mõistet „erijuhud“ tuleb tõlgendada mitte üksnes kitsalt, vaid ka vastavalt selle sõna tavapärasele tähendusele.⁵⁵ Sõnaosa „eri-“ tavapärase tähendus selles liitsõnas on „ebatavaline“ või „ebaharilik“. Tõlgendangi seda mõistet nii.

59. Sõnastus „mis ei ole seotud nende [rasedusega]“ tähendab, et töölepingu ülesütlemine peab rajanema objektiivsetel põhjustel, mis ei ole seotud raseda töötaja olukorraga.

50 Vt emadusdirektiivi artikkel 1 ning põhjendused 1, 7, 8 ja 9.

51 Vt emadusdirektiivi põhjendus 15, käesoleva ettepaneku punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika.

52 Kohtujuristi ettepanek, Tizzano, kohtuasi Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:316, punkt 38.

53 Kohtuotsused, 10.11.2016, Baštová, C-432/15, EU:C:2016:855, punkt 59 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 29.3.2012, komisjon vs. Poola, C-185/10, EU:C:2012:181, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika.

54 Teise tingimuse kohta on Euroopa Kohus märkinud, et erandite võimaldamisel niisuguste töötajate töölepingu ülesütlemise keelust, kes on rasedad, hiljuti sünnitanud või kes rinnaga toidavad, juhtudel, „mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel“, ei kohusta emadusdirektiivi artikli 10 punkt 1 liikmesriike ette nägema konkreetseid põhjusi, mille alusel võib selliste töötajate töölepingu üles öelda. Vt kohtuotsus, 4.10.2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, punkt 38.

55 Kohtuotsus, 10.11.2016, Baštová, C-432/15, EU:C:2016:855, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika.

Rasedate töötajate töölepingu ülesütlemise keeld ja kollektiivse koondamise direktiiv

60. Kollektiivsete koondamiste suhtes kohaldatavaid norme ühtlustades tahtis Euroopa Liidu seadusandja tagada ühteaegu töötajate õiguste ühesuguse kaitse eri liikmesriikides ja ühtlustada nendest kaitsenormidest tulenevad Euroopa Liidu ettevõtjate kulud.⁵⁶

61. Kollektiivsed koondamised on kollektiivse koondamise direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a määratletud kui „tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“. Selle direktiivi kontekstis on Euroopa Kohus tõlgendanud mõistet „koondamine“ selliselt, et „see hõlmab kõiki töölepingu lõpetamise juhtumeid, mida töötaja ei ole soovinud ja millele ta seega oma nõusolekut ei ole andnud. Koondamise põhjused ei pea vastama tööandja tahtele“⁵⁷. Niisiis on ilmne, et Euroopa Kohus on tõlgendanud seda määratlust laialt.⁵⁸

62. Kas see määratlus, täpsemalt sõnastus „ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“ vastab üks ühele alusele, mis võimaldab üles öelda rasedate töötajate töölepingu, nimelt sõnastusele „erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga“?

63. Minu arvates on vastus eitav.

64. Kollektiivse koondamise direktiivis kasutatud sõnastus „põhjuse[d], mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“ on tõepoolest sarnane *teise* kriteeriumiga emadusdirektiivi artikli 10 punktis 1 sätestatud erandis, mis võimaldab üles öelda rasedate töötajate töölepingu, s.o juhtudega „mis ei ole seotud [rasedusega]“. Ent kollektiivse koondamise raames koondamine ei pruugi minu arvates alati tingimata vastata emadusdirektiivi artikli 10 punktis 1 sätestatud erandi *esimesele* kriteeriumile, nimelt sellele, et need juhud peavad olema „erijuhud“, ja seda järgmistel põhjustel.

65. Esiteks puudub kollektiivse koondamise direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a ette nähtud mõiste „kollektiivsed koondamised“ määratluses sõnaga „erijuhud“ samaväärne sõna. See säte näeb nimelt ette *määratluse*, mitte *erandi*. Sellest tuleneb, et kui esimest saab õiguspäraselt laialt tõlgendada, tuleb teist tõlgendada kitsalt.

66. Teiseks ei vasta kollektiivsete koondamiste määratluse ülesehitus ja sõnastus „erijuhtudele“. Need hõlmavad hoopis niisuguseid olukordi, mida võib kahjuks pidada teataval määral korrapäraseks. Sel põhjusel on niisuguste koondamiste kohta kasutatud laia määratlust ja kolme eri koondamiskünnist seoses koondamistega, mis viiakse läbi 30 päeva jooksul, olenevalt asjaomase ettevõtja töötajate arvust, ning eraldi künnist seoses koondamistega, mis viiakse läbi 90 päeva jooksul. See hoolikas piiritlemine ise näitab, et kollektiivseid koondamisi viiakse läbi piisavalt sageli, et on asjakohane liigitada neid ajavahemiku, ettevõtja suuruse ja asjassepuutuvasse ajavahemikku jäävate koondamiste arvu järgi.

67. Kolmandaks viitab ka kollektiivse koondamise direktiivi tekke- ja kujunemislugu sellele, et kollektiivsed koondamised ei ole „erijuhud“. Komisjon esitas ettepaneku direktiivi kohta nõukogule juba 1972. aastal.⁵⁹ Seal toonitas komisjon, et erinevused kollektiivset koondamist käsitlevates eri liikmesriikide õigusaktides avaldavad otsest mõju ühisturu toimimisele. Need erinevused õigusaktides põhjustasid lahknevusi konkurentsitingimustes, mis mõjutasid ettevõtjate, eeskätt hargmaiste ettevõtjate otsuseid loodavate töökohtade jaotuse kohta. Niisiis olid need tasakaalustatud üld- ja regionaalarengu seisukohast kahjulikud ning takistasid töötajate elu- ja töötingimuste

⁵⁶ Kohtuotsus, 12.10.2004, komisjon vs. Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika.

⁵⁷ Kohtuotsus, 12.10.2004, komisjon vs. Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 50. Tõstan siin esile, et on kasutatud sõnastust „*kõiki* töölepingu lõpetamise juhtumeid, mida töötaja ei ole soovinud“ (kohtujuristi kursiiv). Saan sellest kohtuotsusest aru nii, et Euroopa Kohus kasutas seda sõnastust eesmärgiga omistada mõistele „koondamine“ lai tähendus, seega laiendades kaitset, mida kollektiivse koondamise direktiiv pakub.

⁵⁸ Kohtuotsus, 10.12.2009, Rodríguez Mayor jt, C-323/08, EU:C:2009:770, punkt 34.

⁵⁹ Ettepanek: nõukogu direktiiv koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (komisjoni ettepanek nõukogule), KOM(72) 1400.

paranemist.⁶⁰ Kollektiivse koondamise direktiivile eelnenud direktiiv 75/129 kuulutati nõuetekohaselt välja 1975. aasta esimeses pooles. See, kuidas nimetatud direktiivis on selle kohaldamisalasse kuuluvaid kollektiivseid koondamisi hoolikalt piiritletud, on märkimisväärselt sarnane praegu kehtiva õigusaktiga.⁶¹

68. Seega on selge, et kollektiivse koondamise direktiiv oli mõeldud käsitlema olukordi, mida esineb piisavalt sageli, et mõjutada ühisturu toimimist, ja millel on ilmsed tagajärjed töötajate elu- ja töötingimustele.

69. Muidugi mõista võib tekkida olukordi, kus teatavat kollektiivset koondamist on õige pidada emadusdirektiivi artikli 10 punkti 1 tähenduses „erijuhtuks“, näiteks kui ettevõtja tegevus lõpetatakse või kaob tervenisti üks tema tegevussektor. Kollektiivse koondamise direktiivis endaski on ju ette nähtud erisäte niisuguste koondamiste puhuks, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga ja mille korral artiklis 4 ette nähtud etteteatamistähtaegu ei kohaldata.⁶² Sellest sättest nähtub, et selle direktiivi kontekstis on tõesti erijuhtudeks peetavaid olukordi. See ei tähenda minu arvates, et *iga* kollektiivne koondamine on emadusdirektiivi artikli 10 punktis 1 sätestatud töölepingu ülesütlemise keelust erandi tegemise mõttes „erijuht“.⁶³

70. Järeldan sellest, et tingimusi, mille esinemisel emadusdirektiivi artikli 10 punkt 1 võimaldab raseda töötaja töölepingu üles ütelda, nimelt „erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel“, ei tohi tõlgendada nii, et need vastavad üks ühele kollektiivse koondamise direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatud sõnastusele „ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“. Esimesena nimetatud sätte tähenduses „erijuhtuks“ võib, kui asjaolud seda võimaldavad, kvalifitseeruda teatav konkreetne olukord, mis põhjustab kollektiivse koondamise. Selliste asjaolude esinemise kindlakstegemine on liikmesriigi kohtu pädevuses.

Teine küsimus

71. Teises küsimuses palub eelotsusetaotluse esitanud kohus suuniseid küsimuses, kas kollektiivse koondamise korral on emadusdirektiivi artikli 10 punkti 1 kohasele raseda töötaja töölepingu ülesütlemist võimaldavale „erijuhtude“ erandile tuginemiseks vaja, et asjaomast töötajat ei oleks võimalik määrata muule töökohale. See küsimus on esimese küsimusega seotud, niivõrd kui see puudutab emadusdirektiivi artikli 10 punktis 1 kasutatud mõiste „erijuht“ ulatust.

72. Selles suhtes tuleneb minu eespoolsest analüüsist, mis käsitleb mõistet „erijuht“ emadusdirektiivi artikli 10 punkti 1 kontekstis ja kollektiivsete koondamiste määratlemist,⁶⁴ et raseda töötaja töölepingu õiguspäraseks ülesütlemiseks ei piisa tuginemisest põhjustele, mis mõjutavad tema töökohta kollektiivse koondamise korral (ega ka väljaspool seda konteksti). Ei tohi olla ühtegi mõeldavat võimalust määrata rase töötaja teisele sobivale töökohale. Kui ettevõttes koondatakse näiteks kõik sekretäride töökohad peale ühe ja see üks töökoht on täidetud, võib mõistlikult eeldada, et tööandja paigutab raseda töötaja ümber juhtkonna abi ametikohale, ent mitte autojuhiks või keevitajaks. Või kaob tervenisti üks selle ettevõtja tegevussektor, nii et selle naistöötaja oskusi ei ole enam vaja.⁶⁵

60 Vt ettepanek: nõukogu direktiiv koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (komisjoni ettepanek nõukogule), KOM(72) 1400, põhjendus 2.

61 Kollektiivse koondamise direktiivi artikli 1 lõike 1 punkt a.

62 Kollektiivse koondamise direktiivi artikli 4 lõige 4.

63 Siin leidsin ebatüüpiliselt, et ma ei ole nõus seisukohaga, mida on täiendavalt väljendanud minu hinnatud lahkunud kolleeg Ruiz-Jarabo Colomer oma ettepanekus kohtuasjas Tele Danmark, C-109/00, EU:C:2001:267 (see kohtuasi ei puudutanud kollektiivset koondamist). Seal pakkus kohtujurist Ruiz-Jarabo Colomer (ettepaneku punktis 44) välja, et „kollektiivne koondamine majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsest või tootmisega seotud põhjustel, mis ettevõtjaid mõjutavad“, vastab tingimusele „erijuhtudel, mis ei ole seotud [rasedusega]“.

64 Vt käesoleva ettepaneku punktid 58 ja 64–68.

65 Vt käesoleva ettepaneku punkt 69.

73. Seetõttu järeldan, et emadusdirektiivi artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et kui kollektiivse koondamise kontekstis on mõeldav määrata rase töötaja teisele sobivale töökohale, ei saa kohaldada erandit nimetatud sättes ette nähtud töölepingu ülesütlemise keelust. Liikmesriigi kohus tuvastab, kas on tegu niisuguse olukorraga.

Kolmas, neljas ja viies küsimus

74. Näib, et kolmandas, neljandas ja viiendas küsimuses, nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus on need sõnastanud, soovib ta Euroopa Kohtult otsust selle kohta, kas mitmesugused eri siseriikliku õiguse sätted on Euroopa Liidu õigusega kooskõlas.

75. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei otsusta Euroopa Kohus ERTL artikli 267 alusel algatatud eelotsusemenetluses siseriiklike õigusnormide kooskõla üle Euroopa Liidu õigusega.⁶⁶ Teisest küljest on Euroopa Kohus pädev andma liikmesriigi kohtule kõik Euroopa Liidu õiguse tõlgendamiseks vajalikud juhtnöörid, mille alusel liikmesriigi kohtul on võimalik hinnata asjaomaste siseriiklike õigusnormide kooskõla Euroopa Liidu õigusega.⁶⁷ Selleks võib Euroopa Kohtul olla vaja temale esitatud küsimused ümber sõnastada.⁶⁸ Sellest lähtudes teengi nii.

Kolmas küsimus

76. Kolmandas küsimuses soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas emadusdirektiivi artikkel 10 kohustab liikmesriike kaitsma rasedaid töötajaid nii ebaseadusliku töölepingu ülesütlemise enda eest (ennetav kaitse) kui ka ebaseadusliku töölepingu ülesütlemise tagajärgede eest (heastav kaitse).

77. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul annavad Hispaania õigusaktid rasedatele töötajatele ainult heastava kaitse. Ta on siiski seisukohal, et artikli 10 punkt 1 käsitleb ennetavat, punkt 3 aga heastavat kaitset.

78. Bankia, Hispaania ja komisjon on märkinud, et Hispaania õigusaktid on emadusdirektiiviga kooskõlas.

79. Euroopa Kohus on juba selgitanud, et „liikmesriigid ei või [emadusdirektiivi] artikli 10 kohaldamise raames muuta mõiste „vallandamine“ ulatust, muutes seeläbi selle sätte pakutava kaitse ulatuse mõjutühjaks ja võttes sellelt kasuliku mõju“⁶⁹. Sellest tulenevalt peavad liikmesriigid emadusdirektiivis ette nähtud kaitse töölepingu ülesütlemise eest nõuetekohaselt siseriiklikku õigusesse üle võtma.

80. Kas emadusdirektiivi artikli 10 punkti 1 ja ühtlasi punkti 3 nõuetele vastab siseriiklik õigusakt, mis kaitses töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tagajärgede eest (heastav kaitse), kuid milles ei ole eraldi ette nähtud kaitset töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise enda eest (ennetav kaitse)?

81. Minu arvates nähtub nii emadusdirektiivi eesmärgist kui ka sõnastusest, et vastus on eitav.

66 Vt teiste seas kohtuotsus, 18.5.2017, Lahorgue, C-99/16, EU:C:2017:391, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika.

67 Kohtuotsus, 10.12.2009, Rodríguez Mayor jt, C-323/08, EU:C:2009:770, punkt 30.

68 Kohtuotsus, 20.10.2016, Danqua, C-429/15, EU:C:2016:789, punkt 36.

69 Kohtuotsus, 11.10.2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 32.

82. Selle direktiivi eesmärk on kaitsta rasedate töötajate ohutust ja tervist. Töölepingu ülesütlemine võib mõjuda kahjulikult nende füüsilisele ja vaimsele seisundile.⁷⁰ Samuti selgub põhjenduse 15 sõnastusest, artikli 10 pealkirjast („Vallandamise keelamine“) ja artikli 10 punkti 1 sõnastusest, mis ühemõtteliselt kohustab liikmesriike „võt[ma] vajalikud meetmed, et keelata [rasedate töötajate] vallandamine“, et Euroopa Liidu seadusandja peamine eesmärk selle artikli sõnastamisel oli kaitsta rasedaid töötajaid töölepingu ülesütlemise eest. Kui sellest keelust hoolimata tekib olukord, kus raseda töötaja tööleping on tegelikult (ebaseaduslikult) üles öeldud, kohustab artikli 10 punkt 3 liikmesriiki tagama, et see töötaja on „kaits[tud] [...] sellise vallandamise tagajärgede eest, mis on [artikli 10 punkti 1] alusel ebaseaduslik“.

83. On tõsi, et nimetatud põhjenduses on (üpris kummalisel kombel) juttu pelgalt „vallandamisoh[ust] seoses nende olukorraga“, mis võib niisugust kahjulikku mõju avaldada. Siiski võib selliselt mõjuda ka lihtsalt töölepingu ülesütlemise oht ise. Töölepingu ülesütlemine, karjääri katkemine ja töötus põhjustavad rasedale töötajale kurbust, stressi ja ebakindlustunnet. On mõeldav, et see mõjub kahjulikult tema füüsilisele ja vaimsele seisundile ja põhjustab sealhulgas, nagu Euroopa Kohus on väljendunud, „iseäranis tõsist riski“, et see võib kallutada naistöötaja raseduse vabatahtlikult katkestama.⁷¹

84. Võimalikud tagantjärele, vaidlusjärgselt kasutatavad abinõud, nagu raseda töötaja tööle ennistamine kohtulahendiga, tekkinud palgavõla maksmine ja/või kahjuhüvitise määramine, on kindlasti abiks töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tagajärgede leevendamisel. Siiski on olemuslikult ebatõenäoline, et need täielikult heastaksid algse õigusvastase teoga põhjustatud kahjulikud tagajärjed vaimsele ja füüsilisele seisundile.

85. Meenutan siinkohal, et Euroopa Kohus on tegelikult töölepingu ülesütlemise keeldu juba laialt tõlgendanud. Nii märkis Euroopa Kohus oma otsuses Paquay, et „[v]õttes arvesse [emadusdirektiivi] eesmarke ja iseäranis selle direktiivi artikli 10 eesmarke, tuleb märkida, et keeld öelda üles rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate naiste töölepingu kaitse ajavahemikul ei piirdu ülesütlemisavalduse teatavakstegemisega. Kõnealuse sättega asjaomastele töötajatele sätestatud kaitse välistab nii töölepingu ülesütlemise otsuse vastuvõtmise kui ka töölepingu ülesütlemise ettevalmistamise, muu hulgas asjaomasele töötajale alalise asendaja otsimise ja ettenägemise raseduse ja/või lapse sünni tõttu“⁷². Selle kohtuotsuse põhjal on selge, et artikli 10 punkti 1 nõuete täitmiseks peab olema kehtestatud *töölepingu ülesütlemise enda ulatuslik keeld*.

86. Seega sisaldab artikkel 10, nagu mina sellest aru saan, kahte eraldi nõuet, millest üks on ennetav (artikli 10 punkt 1) ja teine heastav (artikli 10 punkt 3). Ainult heastamise aspekti käsitlevate siseriiklike õigusnormidega – kui tõhusalt need seda ülesannet ka ei täida – ei saa täita kohustust, et n-ö esimeseks kaitseliiniks peab olema kehtestatud keeld öelda üles rasedate töötajate tööleping, välja arvatud „erijuhtudel“, mida hõlmab artikli 10 punktis 1 sätestatud erand.

87. Lisan veel vaid seda, et kohaldatavates Hispaania õigusaktides näib olevat ette nähtud, et töölepingu ebaseaduslik ülesütlemine on „tühine“.⁷³ Millised täpselt on selle tagajärjed, määrab kindlaks siseriiklik õigus ja liikmesriigi kohus. Sellest, kuidas eelotsusetaotluse esitanud kohus on kirjeldanud siseriikliku õiguse toimimist ja sõnastanud oma kolmanda küsimuse, näib siiski, et see abinõu annab heastava, mitte ennetava kaitse. Kui see on tõsi, võib see küll vastata emadusdirektiivi artikli 10 punkti 3, kuid mitte punkti 1 nõuetele.

⁷⁰ Emadusdirektiivi artikkel 1 ja põhjendus 15.

⁷¹ Vt kohtuotsus, 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika. Euroopa Kohus on seal küllaldaselt selgitanud, et need tagajärjed võivad tuleneda töölepingu ülesütlemise ohust kui sellisest.

⁷² Kohtuotsus, 11.10.2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 33.

⁷³ Vt käesoleva ettepaneku punkt 12.

88. Järeldan seega, et emadusdirektiivi artikkel 10 kohustab liikmesriike kaitsma rasedaid töötajaid nii töölepingu ülesütlelemise enda (et täita oma artikli 10 punktist 1 tulenevad kohustused) kui ka artikli 10 punktiga 1 keelatud, kuid siiski toimunud töölepingu ülesütlelemise tagajärgede eest (et täita oma artikli 10 punktist 3 tulenevad kohustused).

Neljas küsimus

89. Neljandas küsimuses soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas emadusdirektiivi artikli 10 punkt 1 kohustab liikmesriike seadusandlikult tagama rasedatele töötajatele eelisseisundi kollektiivse koondamise korral asjaomasesse ettevõttesse tööle jäämisel.

90. Bankia, Hispaania ja komisjon on vastanud eitavalt.

91. See küsimus puudutab võimalust „ettevõttesse tööle jää[da]“, samas kui teises eelotsuse küsimuses uuriti „muule töökohale [määramise]“ kohta. Need kaks mõistet ei ole sünonüümid. Kui raseda töötaja praegune töökoht kaob, saab ta teisele töökohale määrata üksnes juhul, kui niisugune töökoht on vaba (või kui selle saab vabastada, määrates teise töötaja veel ühele teisele töökohale ja seejärel määrates niiviisi vabastatud töökohale raseda töötaja). „Ettevõttesse tööle jäämine“ tähendab, et rase töötaja jääb igal juhul tööle. Selle tulemuse saab saavutada nii, et rase töötaja määratakse teisele, vabale töökohale; samuti võib see tähendada tema määramist teisele töökohale ja sellel töökohal oleva töötaja tema asemel koondamist; või raseda töötaja jätmist samale töökohale ning teise töökoha kaotamist ja nii hoopis sellel oleva töötaja koondamist. Seega annab „ettevõttesse tööle jä[t]mise“ kohustus rasedale töötajale ulatuslikuma kaitse kui pelgalt tööandja kohustus püüda „[määrata ta] muule töökohale“. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib, kas emadusdirektiiv kohustab liikmesriike seadusandlikult tagama rasedale töötajale kollektiivse koondamise korral eelisseisundi teiste töötajate kategooriate ees. Ta ei küsi, kas töölejätamise kohustus on absoluutne, ja märgin kohe, et artikli 10 punktis 1 „erijuhtudeks“ ette nähtud erandit arvestades on selge, et emadusdirektiivis ei ole niisugust absoluutset kohustust ette nähtud.

92. Lähtun sellele küsimusele vastamisel emadusdirektiivi kaitsvast eesmärgist, artikli 10 punktis 1 sätestatud töölepingu ülesütlelemise keelust ja sellest, et seal ette nähtud piiratud erand võimaldab rasedate töötajate töölepingu üles öelda üksnes „erijuhtudel“. Eeldusel, et need aspektid on nõuetekohaselt siseriiklikku õigusesse üle võetud, peaksid direktiivi ülevõtavad siseriiklikud õigusaktid loogiliselt tagama, et rase töötaja jääb kollektiivse koondamise korral tõesti tööle.

93. Selles suhtes, kui siseriiklikes õigusaktides või tavades *on* – kollektiivse koondamise reeglite osas – sõnaselgelt ette nähtud, et teised määratletud töötajagrupid (nagu näiteks perekonda ülal pidavad või puudega töötajad) on ettevõttesse tööle jäämisel eelisseisundis, võib tekkida märkimisväärne oht, et nii tööandja kui ka töötajate esindajad jätavad kogemata tähelepanuta „tavalise“ siseriikliku õiguse nõuded, mis kaitsevad rasedaid töötajaid töölepingu ülesütlelemise eest, välja arvatud erijuhtudel. Kui nad seda teevad ja raseda töötaja tööleping üeldakse üles pelgalt seetõttu, et kollektiivsel koondamisel kohaldatakse kõikide ettevõtte töötajate suhtes kokku lepitud üldkriteeriume, on selle töötaja töölepingu ülesütlelemine ebaseaduslik.

94. Samas ei sisalda emadusdirektiiv eraldi nõuet, millest tuleneks liikmesriikide *kohustus* võtta eraldi vastu konkreetsed õigusnormid, millega omistatakse rasedatele töötajatele kollektiivse koondamise puhuks „eelisseisund asjaomasesse ettevõttesse tööle jäämisel“. Samuti (ja see ei ole üllatav) ei sisalda niisugust kohustust ka kollektiivse koondamise direktiiv.

95. Meenutan siinkohal, et Euroopa Kohus on pidanud lahendama analoogse küsimuse kohtuasjas Jiménez Melgar, mis puudutas raseda töötaja tähtajalise töölepingu pikendamata jätmist.⁷⁴ Seal oli teiste seas kaalul küsimus, kas „lubades erandeid rasedate töötajate töölepingu ülesütlemise keelust [...] juhtudel, „mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel“, kohustab [emadusdirektiivi] artikli 10 punkt 1 liikmesriike ette nägema niisuguste töötajate töölepingu ülesütlemise põhjused“. Euroopa Kohus otsustas, et artikli 10 punkt 1 ei kohusta liikmesriike ette nägema konkreetseid põhjusi, mille alusel niisuguste töötajate töölepingu võib üles öelda, kuid kuna emadusdirektiivis on ette nähtud miinimumsätted, ei takista see liikmesriike nägemast nende töötajate suhtes selliselt ette suuremat kaitset, kui nad soovivad seda teha.⁷⁵

96. Käesolevas asjas järeldan sellesama põhjenduskäigu põhjal, et emadusdirektiivi artikli 10 punkt 1 ei sea liikmesriikidele kohustust eraldi ette näha, et rasedatele töötajatele tuleb omistada kollektiivse koondamise puhuks eelisseisund asjaomasesse ettevõttesse tööle jäämisel. Liikmesriikidel on vabadus see ette näha lisakaitse raames või õiguskindluse huvides, kui nad seda soovivad.

Viies küsimus

97. Viiendas küsimuses soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas niisugune ülesütlemisavaldus nagu põhikohtuasjas, kui raseda töötaja tööleping kollektiivse koondamise raames üles öeldakse, vastab emadusdirektiivi artikli 10 punkti 2 nõuetele, ehkki selles avalduses ei ole lisaks kollektiivse koondamise põhjustele viidatud tema töölepingu ülesütlemise erandlikele põhjustele.

98. Hispaania ja komisjon on vastanud jaatavalt. Bankia märkis kohtuistungil, et piisab sellest, kui teatada töötajale kirjalikult tema töölepingu ülesütlemise põhjused.

99. Kollektiivse koondamise direktiivi artikli 4 lõikes 1 on sätestatud, et kavandatav kollektiivne koondamine, millest on teatatud pädevale asutusele, jõustub kõige varem 30 päeva pärast sellest nimetatud asutusele teatamist, ilma et see piiraks ülesütlemisavalduse korral üksikisiku õigusi reguleerivate sätete kohaldamist.

100. Emadusdirektiivi artikli 10 punktiga 2 on kehtestatud just selline üksikisiku õigus rasedatele töötajatele. Selleks et niisugusele töötajale saadetakse ülesütlemisavaldus oleks õiguspärane, peab see olema 1) kirjalik ja 2) viitama töölepingu ülesütlemise nõuetekohaselt põhjendatud alusele. Viies eelotsuse küsimus puudutab nimetatud teist aspekti.

101. Minu arvates tähendab sõnastus „nõuetekohaselt põhjendatud alus“ seda, et esiteks tuleb ülesütlemisavalduses esitada töölepingu ülesütlemise põhjused ja teiseks peavad need põhjused olema emadusdirektiivis sätestatud nõuetega kooskõlas.

102. Asjakohased emadusdirektiivi nõuded on ette nähtud töölepingu ülesütlemise keelust võimaldatavas erandis artikli 10 punktis 1. Niisiis peab tööandja märkima ülesütlemisavalduses faktilised asjaolud ja põhjendused, millele ta tugineb oma seisukohas, et kavandatav raseda töötaja töölepingu ülesütlemine on „erijuht[...], mis ei ole seotud [tema rasedusega]“ ja seetõttu lubatav.

74 Kohtuotsus, 4.10.2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509. Nimetatud kohtuasjas märkis Euroopa Kohus (oma otsuse punktis 47), et „kuigi [emadusdirektiivi] artiklis 10 sätestatud töölepingu ülesütlemise keeld on kohaldatav nii tähtajatute kui ka tähtajaliste töölepingute suhtes, ei saa viimati nimetatud lepingu kokkulepitud tähtaja möödudes selle pikendamata jätmist pidada nimetatud sättes keelatud töölepingu ülesütlemiseks. Kui aga tähtajalise lepingu pikendamata jätmine on ajendatud töötaja rasedusest, on tegu otsese soolise diskrimineerimisega, mis on vastuolus direktiivi 76/207 artikli 2 lõikega 1 ja artikli 3 lõikega 1“.

75 Kohtuotsus, 4.10.2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, punktid 37 ja 38.

103. Kollektiivse koondamise kontekstis ei vasta sellele kriteeriumile ülesütlemisavaldus, milles on esitatud kõigest üldised koondamise põhjused ja valikukriteeriumid, kuid ei ole selgitatud, miks raseda töötaja töölepingu ülesütlemine on lubatav põhjendusel, et kõnealuse kollektiivse koondamise konkreetsetest asjaoludest tulenevalt on tegemist „erijuhuga“.

104. Aga kui tööandja saab teada, et asjaomane töötaja on rase töötaja, alles pärast seda, kui ta on talle tema töölepingu ülesütlemisest teatanud? Mulle näib, et kui tööandja sellest teada saab, peab ta töölepingu ülesütlemise uuesti läbi vaatama, arvestades emadusdirektiivi artikli 10 punktis 1 sätestatud keeldu, nagu see on siseriiklikku õigusesse üle võetud. Tööandja saab töölepingu ülesütlemise otsuse muutmata jätta ainult juhul, kui ta järeldab, et kõnealune kollektiivne koondamine kuulub artikli 10 punktis 1 ette nähtud „erijuhtude“ hulka. Niisugusel juhul peab ta saatma uue, emadusdirektiivi artikli 10 punktis 2 sätestatud tingimustele vastava ülesütlemisavalduse.

105. Sellest järeldan, et selleks et ülesütlemisavaldus vastaks emadusdirektiivi artikli 10 punkti 2 nõuetele, peab see olema kirjalik ja viitama nõuetekohaselt põhjendatud alusele seoses töölepingu ülesütlemist võimaldava erijuhuga, mis ei ole seotud rasedusega. Liikmesriigi kohus tuvastab, kas tegemist on niisuguse juhuga.

Ettepanek

106. Kõikidel nendel kaalutlustel teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Kataloonia kõrgem kohus, Hispaania) esitatud küsimustele järgmiselt:

- Tingimused, mille esinemisel nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta artikli 10 punkt 1 võimaldab raseda töötaja töölepingu üles öelda, ei vasta üks ühele nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatud sõnastusele „ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“. Esimesena nimetatud sätte tähenduses „erijuhuks“ võib, kui asjaolud seda võimaldavad, kvalifitseeruda teatav konkreetne olukord, mis põhjustab kollektiivse koondamise. Selliste asjaolude esinemise kindlakstegemine on liikmesriigi kohtu pädevuses.
- Direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et kui kollektiivse koondamise kontekstis on mõeldav määrata rase töötaja teisele sobivale töökohale, ei saa kohaldada erandit nimetatud sättes ette nähtud töölepingu ülesütlemise keelust. Liikmesriigi kohus peab tuvastama, kas on tegu niisuguse olukorraga.
- Direktiivi 92/85 artikkel 10 kohustab liikmesriike kaitsma rasedaid töötajaid nii töölepingu ülesütlemise enda (et täita oma artikli 10 punktist 1 tulenevad kohustused) kui ka artikli 10 punktiga 1 keelatud, kuid siiski toimunud töölepingu ülesütlemise tagajärgede eest (et täita oma artikli 10 punktist 3 tulenevad kohustused).
- Direktiivi 92/85 artikli 10 punkt 1 ei sea liikmesriikidele kohustust eraldi ette näha, et rasedatele töötajatele tuleb omistada kollektiivse koondamise puhuks eelisseisund asjaomasesse ettevõttesse tööle jäämisel. Liikmesriikidel on vabadus seda ette näha lisakaitse raames või õiguskindluse huvides, kui nad seda soovivad.
- Selleks et ülesütlemisavaldus vastaks direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 2 nõuetele, peab see olema kirjalik ja viitama nõuetekohaselt põhjendatud alusele seoses töölepingu ülesütlemist võimaldava erijuhuga, mis ei ole seotud rasedusega. Liikmesriigi kohus peab tuvastama, kas tegemist on niisuguse juhuga.