



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

22. veebruar 2018*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 92/85/EMÜ – Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmed – Artikli 2 punkt a – Artikli 10 punktid 1–3 – Keeld öelda üles töötaja töölepingut tema raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni kestval ajavahemikul – Kohaldamisala – Erijuhud, mis ei ole seotud asjasse puutuva töötaja olukorraga – Direktiiv 98/59/EÜ – Kollektiivne koondamine – Artikli 1 lõike 1 punkt a – Põhjused, mis ei ole seotud töötajate isikuga – Rase töötaja, kelle tööleping on üles öeldud töölepingute kollektiivse ülesütlemise raames – Töölepingu ülesütlemise põhjendus – Naistöötaja eelisjärjekorras tööle jätmise – Teisele töökohale viimise eelisõigus

Kohtuasjas C-103/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Kataloonia kõrgeim kohus, Hispaania) 20. jaanuari 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 19. veebruaril 2016, menetluses

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,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: koja president L. Bay Larsen, kohtunikud J. Malenovský, M. Safjan (ettekandja), D. Šváby ja M. Vilaras,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikku menetlust ja 26. jaanuari 2017. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Bankia SA, esindajad: *abogado* C. Rodríguez Elias ja *abogado* V. García González,
- Hispaania valitsus, esindajad: M. J. García-Valdecasas Dorrego ja A. Gavela Llopis,
- Euroopa Komisjon, esindajad: C. Valero, A. Szymkowska ja S. Pardo Quintillán,

olles 14. septembri 2017. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 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) artikli 10 punkte 1 ja 2 ning nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1998, L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327) artikli 1 lõike 1 punkti a.
- 2 Taotlus on esitatud ühelt poolt Jessica Porras Guisado ja teiselt poolt Bankia SA, erinevate ametiühingute ja Fondo de Garantía Salarial'i (Fogasa) (töötasu tagatisfond, Hispaania) vahelises kohtuvaidluses, milles vaieldakse selle üle, kas J. Porras Guisado raseduse ajal tema töölepingu ülesütlemine, mis toimus töölepingute kollektiivse ülesütlemise raames, oli seaduslik.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 92/85

- 3 Direktiivi 92/85 esimene, seitsmes, kaheksas ja viieteistkümnes põhjendus on sõnastatud järgmiselt:

„[EMÜ] asutamislepingu artiklis 118a on sätestatud, et nõukogu võtab direktiividega vastu miinimumnõuded eelkõige töökeskkonna parandamiseks, selleks et kaitsta töötajate ohutust ja tervist;

[...]

töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamist käsitleva nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ [(EÜT 1989, L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349)] artiklis 15 on sätestatud, et eriti tundlikke riskigruppe tuleb kaitsta eelkõige neid mõjutavate ohtude eest;

rasedaid, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvaid töötajaid tuleb mitmel põhjusel käsitleda omaette riskigrupidena ning võtta meetmed nende ohutuse ja tervise suhtes;

[...]

vallandamisoht seoses nende olukorraga võib mõjuda kahjulikult rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele või vaimsele seisundile; tuleks sätestada niisuguse vallandamise keelamine“.

4 Direktiivi 92/85 artikli 1 „Eesmärk“ lõikes 1 on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi, mis on kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses, eesmärk on rakendada meetmeid, soodustamaks rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamist.“

5 Direktiivi 92/85 artikkel 2 „Mõisted“ näeb ette:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) *rased töötaja* – rased töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;
- b) *hiljuti sünnitanud töötaja* – hiljuti sünnitanud töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;
- c) *rinnaga toitev töötaja* – rinnaga toitev töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast.“

6 Direktiivi artikkel 10 „Vallandamise keelamine“ sätestab:

„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.“

Direktiiv 98/59

7 Direktiivi 98/59 põhjendused 2–4 ja 7 on sõnastatud järgmiselt:

„(2) peetakse oluliseks suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng ühenduse piires;

(3) hoolimata pidevast lähenemisest jäävad siiski püsima erinevused selliste koondamiste praktilist korraldust ja menetlust käsitlevate, liikmesriikides kehtivate sätete ja meetmete vahel, mille eesmärk on kergendada koondamise tagajärgi töötajatele;

(4) need erinevused võivad otseselt mõjutada siseturu toimimist;

[...]

(7) seetõttu tuleb sellist ühtlustamist soodustada, samal ajal säilitades paranemise [EMÜ] asutamislepingu artikli 117 tähenduses“.

8 Direktiivi artikli 1 „Mõisted ja reguleerimisala“ lõike 1 punktis a on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *kollektiivsed koondamised* – 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“.

9 Direktiivi artikli 2 „Teavitamine ja konsulteerimine“ lõigetes 1–3 on sätestatud:

„1. Tööandja, kes kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, alustab aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe.

2. Sellistel konsultatsioonidel tuleks käsitleda vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele.

Liikmesriigid võivad näha ette, et töötajate esindajad võivad kasutada ekspertide abi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga.

3. Et võimaldada töötajate esindajatel teha konstruktiivseid ettepanekuid, peavad tööandjad konsulteerimise käigus aegsasti:

a) esitama neile kogu asjaomase teabe ja

b) teatama neile alati kirjalikult:

i) kavandatavate koondamiste põhjused;

ii) koondatavate töötajate arv ja kategooriad;

iii) töötajate tavaline arv ja kategooriad;

iv) ajavahemik, mille jooksul kavandatav koondamine toimub;

v) koondatavate töötajate valiku kriteeriumid niivõrd, kui võrd see on tööandja pädevuses vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele;

- vi) meetod, mille abil arvutatakse muid kui siseriiklikest õigusaktidest ja/või tavadest tulenevaid koondamisel makstavaid hüvitisi.

Tööandja edastab pädevale asutusele koopia vähemalt esimese lõigu punkti b alapunktides i–v sätestatud kirjaliku teatise punktidest.“

Hispaania õigus

- 10 Kuninga seadusandliku dekreediga 1/1995 heaks kiidetud 24. märtsi 1995. aasta uuesti sõnastatud töötajate üldseaduse (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995) (BOE nr 75, 29.3.1995, lk 9654) põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „töötajate üldseadus“) artikkel 51, mis käsitleb töölepingute kollektiivset ülesütlemist, näeb ette:

„1. [Töötajate üldseaduse] mõttes loetakse töölepingute kollektiivseks ülesütlemiseks töölepingute ülesütlemist majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsetel või tootmisega seotud põhjustel, kui 90 päeva jooksul öeldakse tööleping üles vähemalt:

- a) 10 töötajal ettevõttes, kus töötab vähem kui 100 töötajat;
- b) 10 protsendil töötajatest ettevõttes, kus töötab 100–300 töötajat;
- c) 30 töötajal ettevõttes, kus töötab üle 300 töötaja.

Majanduslike põhjustega on tegemist siis, kui ettevõtte tulemustest nähtub negatiivne majanduslik olukord, juhtudel, kui esineb tegelik või ettenähtav kahjum või tavapärase sissetulekute taseme või müügi pidev langus. Igal juhul peetakse langust pidevaks siis, kui kolme järjestikuse kvartali jooksul on tavapärase sissetulekute tase madalam või müük väiksem kui eelmise aasta samas kvartalis registreeritu.

[...]

2. Töölepingute kollektiivsele ülesütlemisele peab eelnema töötajate seadusjärgsete esindajatega konsulteerimise periood, mille maksimaalne pikkus on 30 kalendripäeva või 15 päeva ettevõtete puhul, kus on vähem kui 50 töötajat. Töötajate seadusjärgsete esindajatega konsulteerimisel tuleks käsitleda vähemalt töölepingute kollektiivse ülesütlemise ärahoidmise või asjaomaste töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, nagu teisele töökohale viimise meetmeid, kutsealast koolitust või ümberõpet, et parandada tööalast konkurentsivõimet. Konsulteerimine toimub ühes spetsiaalses läbirääkimiskomisjonis ning juhul, kui töö tegemise kohti on mitu, siis piirdub komisjon nende kohtadega, mida töölepingute kollektiivse ülesütlemise menetlus puudutab. [...]

[...]

Tööandja teatab konsulteerimise perioodi algusest töötajate seadusjärgsetele esindajatele adresseeritud kirjas, mille koopia saadetakse ka töösuhete üle järelevalvet teostavale asutusele. Selles kirjalikus teates esitatakse järgmine teave:

- a) kollektiivse ülesütlemise põhjused kooskõlas lõikes 1 sätestatuga;
- b) kollektiivsest ülesütlemisest puudutatud töötajate arv ja nende ametirühmad;
- c) viimasel aastal tavaliselt töötavate töötajate arv ja nende ametirühmad;

- d) ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda;
- e) nende töötajate valiku kriteeriumid, kelle tööleping üles öeldakse;
- f) koopia teatest, mille ettevõtte juhtkond on adresseerinud töötajatele või nende esindajatele ja milles teatatakse kavatsusest alustada kollektiivset töölepingute ülesütlemist;
- g) nende töötajate esindajate nimed, kes kuuluvad spetsiaalsesse läbirääkimiskomisjoni, või vajaduse korral märkus, et seda läbirääkimiskomisjoni ei moodustatud seaduses ette nähtud tähtajal;

[...]

5. Töötajate seadusjärgsed esindajad jäetakse käesolevas artiklis nimetatud juhtudel ettevõttesse edasi eelisjärjekorras. Kollektiivlepingus või konsulteerimise ajal sõlmitud kokkuleppes võib näha ette muude töötajate (näiteks peret ülalpidavate, teatavasse vanusesse jõudnud või puudega töötajate) kategooriate eelisjärjekorras ettevõttesse edasijätmise.

[...]“

- 11 Töötajate üldseaduse artikkel 52, mis käsitleb lepingu ülesütlemist objektiivsetel põhjustel, näeb ette:

„Töölepingu võib üles öelda:

[...]

- c) kui esineb üks [töötajate üldseaduse] artikli 51 lõikes 1 sätestatud põhjustest ja kui ülesütlemine puudutab selles sättes ette nähtud künnisest väiksemat arvu töötajaid.

[...]“

- 12 Töötajate üldseaduse artikkel 53, mis reguleerib töölepingu objektiivsetel põhjustel ülesütlemise vormi ja tagajärgi, on sõnastatud järgmiselt:

„1. Eelmise artikli sätete alusel töölepingu lõpetamise kokkuleppe sõlmimisel peavad olema täidetud järgmised tingimused:

- a) töötajat tuleb kirjalikult teavitada töölepingu lõpetamise põhjusest;
- b) töötajale tuleb samal ajal kirjaliku teatise edastamisega maksta hüvitist summas 20 päeva töötasu iga töötatud aasta eest, vähem kui aastase perioodi puhul arvutatakse hüvitisesumma proportsionaalselt töötatud kuudega; maksimaalselt võib hüvitisesumma ulatuda 12 kuu töötasuni.

Kui [töötajate üldseaduse] artikli 52 punkti c alusel öeldakse tööleping üles majanduslikel põhjustel ja kui selle majandusliku olukorra tõttu ei ole võimalik maksta töötajale eelmises lõigus sätestatud hüvitist, võib tööandja jätta makse tegemata, andes sellest võimatusest teada kirjalikus teates, ilma et see mõjutaks töötaja õigust nõuda hüvitise maksmist töölepingu ülesütlemise jõustumisel;

- c) järgida tuleb 15päevast etteteatamise tähtaega, mida arvestatakse alates isikliku teate töötajale üleandmisest kuni töölepingu lõpetamiseni. Artikli 52 punktis c nimetatud juhul edastatakse koopia kirjalikust ülesütlemisteatest töötajate seadusjärgsetele esindajatele;

[...]

3. Töölepingu ülesütleamise otsuse võib vaidlustada nagu ülesütleamise distsiplinaarpõhjustel.

4. Kui tööandja otsustab töölepingu üles öelda põhjusel, mille alusel ülesütlemine on konstitutsiooni või seaduse kohaselt diskrimineeriv ja seetõttu keelatud, või kui ülesütleamisel rikuti töötaja põhiõigusi ja kodanikuvabadusi, on ülesütleamise otsus tühine, kusjuures sellele tühisusele peab kohus omal algatusel viitama.

Ülesütleamise otsus on tühine ka järgmistel juhtudel:

- a) kui ülesütleamise otsus tehakse ajal, mil tööleping on peatatud seoses emadusega, riskiga raseduse või imetamise ajal, raseduse tõttu tekkinud haigusega, sünnituse või imetamisega, adopteerimise, lapse kasuperesse võtmise või isadusega, millele viidatakse [töötajate üldseaduse] artikli 45 lõike 1 punktis d, või kui ülesütleamisest teatatakse ette sellisel kuupäeval, et ülesütleamisest etteteatamise tähtaeg möödub töölepingu peatamise ajal;
- b) kui ülesütlemine puudutab rasedat töötajat alates raseduse algusest kuni eelmises punktis nimetatud töölepingu peatamise alguseni, või töötajat, kes on taotlenud või kasutab [töötajate üldseaduse] artikli 37 lõigetes 4, *4bis* ja 5 ette nähtud puhkust, või on taotlenud või kasutab selle seaduse artikli 46 lõike 3 järgset puhkust; kui ülesütlemine puudutab paarisuhtevägivalla ohvrilt töötajat, sest ta on kasutanud oma õigust töötaja lühendamisele või ümberkorraldamisele, geograafilisele liikuvusele, töö tegemise koha muutmisele või töölepingu peatamisele vastavalt [töötajate üldseaduses] tunnustatud tingimustele;
- c) kui ülesütlemine puudutab töötajat, kes on tööle naasnud pärast seda, kui tööleping oli peatunud emaduse, lapse adopteerimise või kasuperesse võtmise või isaduse tõttu, kui lapse sünnist, adopteerimisest või kasuperesse võtmisest on möödunud vähem kui üheksa kuud.

Elmiste punktide sätted ei ole kohaldatavad juhtudel, kui ülesütleamise otsus on põhjendatud põhjustel, mis ei ole seotud rasedusega või eespool nimetatud puhkuseõiguste kasutamisega.

Ülesütleamise otsust peetakse põhjendatuks, kui selle aluseks olev põhjus on tõendatud ja käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud tingimused on täidetud. Muudel juhtudel on ülesütlemine põhjendamata.

Etteteatamata jätmine või vabandataav eksimuse arvutamisel ei too siiski kaasa ülesütleamise põhjendamatus, mis aga ei mõjuta tööandja kohustust maksta sellele ajavahemikule vastav töötasu või õiges summas hüvitis, olenemata muudest sellega kaasnevatest tagajärgedest.

5. Kohtuotsus, millega tuvastatakse ülesütleamise otsuse tühisus või tunnistatakse see põhjendatuks või põhjendamatuks, toob kaasa samasugused tagajärjed, nagu on ette nähtud töölepingu distsiplinaarpõhjustel ülesütleamise korral:

- a) kui ülesütleamise otsus tunnistatakse põhjendatuks, on töötajal õigus käesoleva artikli lõikes 1 ette nähtud hüvitisele, mis jääb talle ka siis, kui see on talle juba välja makstud, ning teda käsitatakse töötuna tema tahtest sõltumatutel põhjustel;
- b) kui ülesütleamise otsus tunnistatakse põhjendamatuks ja tööandja ennistab töötaja tööle, on töötaja kohustatud maksma saadud hüvitise tagasi. Kui tööle ennistamine asendatakse majandusliku kompensatsiooniga, vähendatakse majanduslikku kompensatsiooni selle hüvitise summa võrra.“

- 13 Töötajate üldseaduse artikkel 55, mis reguleerib töölepingu distsiplinaar põhjustel ülesütlemise vormi ja tagajärgi, näeb lõigetes 5 ja 6 ette:

„5. Töölepingu tööandja poolt ülesütlemine põhjusel, mis on konstitutsioonis või seaduses kvalifitseeritud diskrimineerivaks ja mille alusel on töölepingu ülesütlemine seetõttu keelatud, või kui ülesütlemisel on rikutud töötaja põhiõigusi ja kodanikuvabadusi, on tühine.

Ülesütlemine on tühine ka järgmistel juhtudel:

- a) kui tööandja ütleb töölepingu üles ajal, mil tööleping on peatatud seoses emadusega, riskiga raseduse või imetamise ajal, raseduse tõttu tekkinud haigusega, sünnituse või imetamisega, adopteerimise, lapse kasuperesse võtmise või isadusega, millele viidatakse [töötajate üldseaduse] artikli 45 lõike 1 punktis d, või kui ülesütlemisest teatatakse ette sellisel kuupäeval, et ülesütlemisest etteteatamise tähtaeg möödub töölepingu peatamise ajal;
- b) kui ülesütlemine puudutab rasedat töötajat alates raseduse algusest kuni eelmises punktis nimetatud töölepingu peatamise alguseni, või töötajat, kes on taotlenud või kasutab [töötajate üldseaduse] artikli 37 lõigetes 4, 4bis ja 5 ette nähtud puhkust, või on taotlenud või kasutab selle seaduse artikli 46 lõike 3 järgset puhkust; kui ülesütlemine puudutab paarisuhtevägivalla ohvrist töötajat, sest ta on kasutanud oma õigust töötaja lühendamisele või ümberkorraldamisele, geograafilisele liikuvusele, töö tegemise koha muutmisele või töölepingu peatamisele vastavalt [töötajate üldseaduses] tunnustatud tingimustele;
- c) kui ülesütlemine puudutab töötajat, kes on tööle naasnud pärast seda, kui tööleping oli peatunud emaduse, lapse adopteerimise või kasuperesse võtmise või isaduse tõttu, kui lapse sünnist, adopteerimisest või kasuperesse võtmisest on möödunud vähem kui üheksa kuud.

Eelmiste punktide sätted ei ole kohaldatavad juhtudel, kui ülesütlemine on põhjendatud põhjustel, mis ei ole seotud raseduse või eespool nimetatud puhkuseõiguste kasutamisega.

6. Ülesütlemise tühisuse tuvastamine toob kaasa töötaja viivitamatu tööle ennistamise ja saamata jäänud töötasu maksmise.“

- 14 Kuninga 29. oktoobri 2012. aasta dekreediga 1483/2012, millega kiidetakse heaks töölepingute kollektiivse ülesütlemise, töölepingute peatamise ja töötundide vähendamise menetlusi reguleeriv määrus (Real Decreto 1483/2012 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada) (BOE nr 261, 30.10.2012, lk 76292), artikkel 13 sätestab:

„1. Vastavalt [töötajate üldseaduse] artikli 51 lõikes 5 ja artikli 68 punktis b ning 2. augusti 1985. aasta konstitutsioonilise seaduse 11/1985 ametiühinguvabaduse kohta [(Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical)] artikli 10 lõikes 3 sätestatule jäetakse töötajate seadusjärgsed esindajad ettevõttesse edasi eelisjärjekorras teiste töötajate ees, kelle tööleping öeldakse üles töölepingute kollektiivse ülesütlemise raames.

2. Ettevõttesse jäetakse eelisjärjekorras edasi ka muude kategooriate töötajad (näiteks peret ülalpidavate, teatavas vanusesse jõudnud või puudega töötajad), kui nii on ette nähtud kollektiivlepingus või konsulteerimise ajal sõlmitud kokkuleppes.

3. Tööandja peab artiklis 12 nimetatud töölepingute kollektiivse ülesütlemise lõplikus otsuses põhjendama, miks ta ütleb üles ka eelisjärjekorras ettevõttesse edasijäetavate töötajate töölepingud.“

- 15 10. oktoobri 2011. aasta töökohtute seaduse 36/2011 (Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social) (BOE nr 245, 11.10.2011, lk 106584) põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni artikli 122 lõige 2 näeb ette:

„Töölepingu ülesütleamise otsus on tühine:

[...]

- b) kui see on tehtud [töötajate üldseaduse] artikli 51 lõike 1 viimases lõigus sätestatud juhtudel seadust pettusega rikkudes, et hoida kõrvale töölepingute kollektiivset ülesütlemist reguleerivatest sätetest;
- c) kui ülesütleamise otsus tehakse ajal, mil tööleping on peatatud seoses emadusega, riskiga raseduse või imetamise ajal, raseduse, sünnituse või imetamise tõttu tekkinud haigusega, adopteerimise või lapse kasuperesse võtmise või isadusega, millele viidatakse [töötajate üldseaduse] artikli 45 lõike 1 punktis d, või kui ülesütleamisest teatatakse ette sellisel kuupäeval, et ülesütleamisest etteteatamise tähtaeg möödub töölepingu peatamise ajal;
- d) kui ülesütlemine puudutab rasedat töötajat alates raseduse algusest kuni eespool punktis c nimetatud töölepingu peatamise alguseni, või töötajat, kes on taotlenud või kasutab [töötajate üldseaduse] artikli 37 lõigetes 4, 4*bis* ja 5 ette nähtud puhkust, või on taotlenud või kasutab selle seaduse artikli 46 lõike 3 järgset puhkust; kui ülesütlemine puudutab paarisuhtevägivalla ohvrist töötajat, sest ta on kasutanud oma õigust tööaja lühendamisele või ümberkorraldamisele, geograafilisele liikuvusele, töö tegemise koha muutmisele või töölepingu peatamisele vastavalt [töötajate üldseaduses] tunnustatud tingimustele;
- e) kui ülesütlemine puudutab töötajat, kes on tööle naasnud pärast seda, kui tööleping oli peatunud raseduse või sünnituse, lapse adopteerimise või kasuperesse võtmise või isaduse tõttu, kui lapse sünnist, adopteerimisest või kasuperesse võtmisest on möödunud vähem kui üheksa kuud.

Punktide c, d ja e sätted ei ole kohaldatavad juhtudel, kui ülesütleamise otsus on põhjendatud põhjustel, mis ei ole seotud rasedusega või eespool nimetatud puhkuseõiguste kasutamisega.

[...]“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 16 J. Porras Guisado võeti 18. aprillil 2006 tööle Bankiasse.
- 17 Bankia alustas 9. jaanuaril 2013 konsulteerimist töötajate esindajatega, nimelt ametiühingutega CCOO, UGT, ACCAM, SATE ja CSICA, et viia läbi kollektiivne töölepingute ülesütlemine.
- 18 Töötajate üldseaduse artikli 51 lõikes 2 ette nähtud spetsiaalne läbirääkimiskomisjon jõudis 8. veebruaril 2013 kokkuleppele, mis käsitles eelkõige plaanitavaid töölepingute kollektiivseid ülesütlemissi, töötingimuste muutmist ning tööalast ja geograafilist liikuvust (edaspidi „8. veebruari 2013. aasta kokkulepe“).
- 19 Eelotsusetaotlusest nähtub, et selle kokkuleppe kohta koostatud protokollis kohaselt tuleb tööandja poolt vahetult tehtud töölepingu ülesütleamise otsusega puudutatud isikute kindlaksmääramisel võtta arvesse järgmisi kriteeriume:
- „1. Kohaldamisala on provints või kesksete talituste rühmad või funktsionaalsed üksused, kuhu töötajad on tööle võetud.

2. Kui tökohad, mida ettevõtte otsustab [töölepingute poolte kokkuleppel lõpetamise] menetluse tulemusel kaotada, on kindlaks tehtud ja maha on arvestatud geograafilise liikuvuse ja teisele tökohale viimise menetlustega hõlmatud isikud, et katta töötajate vabatahtliku lahkumise tõttu tekkinud vajadused [...], määrab ettevõtte koondatavad isikud vastavasse kohaldamisalasse, võttes arvesse ettevõttes korraldatud kutsealaste oskuste ja potentsiaali näitajate hindamise menetlustes saadud hinnet.“
- 20 Samas protokollis on sõnastatud kriteeriumid töötajate eelisjärjekorras tööle jätmiseks:
- „1. Abielu või kahe isiku faktilise kooselu korral võib ainult üks nendest nende omal valikul olla eelisjärjekorras vastavalt tööalastele vajadustele ja nõutavale kvalifikatsioonile; selle tingimuse täitmiseks võib olla vajalik geograafiline üleviimine.
2. Nende töötajate töökoha kaotamise korral, kelle töövõime on vähenenud rohkem kui 33%, mida on tunnustanud ja kinnitanud iga autonoomse piirkonna pädevad asutused, kaalub ettevõtte nende teisele tökohale viimist, tingimusel et uus töökoht vastab nende kvalifikatsioonile.“
- 21 Bankia saatis 13. novembril 2013 J. Porras Guisadole ülesütlemisavalduse, milles oli märgitud:
- „[...] Konkreetselt Barcelona provintsi [Hispaania] 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 liikuvust ja teisele tökohale viimist, vaja töötajate arvu veel vähendada, mis tingib tööandja poolt otse välja valitud töölepingute ülesütlemise vastavalt [8. veebruari 2013. aasta kokkuleppes] ettenähtule.
- Ettevõtte poolt konsulteerimise perioodil läbi viidud hindamise (mis oli 8. veebruari 2013. aasta kokkuleppe sõlmimisel olulise tähtsusega) tulemusel anti teile 6 punkti, mis jääb Barcelona provintsi (kus te töötate) kõige väiksemate punktisummade hulka.
- Kohaldades nimetatud hindamiskriteeriume ja eespool märgitud põhjustel teatan teile, et seetõttu on otsustatud teie tööleping lõpetada alates 10. detsembrist 2013.“
- 22 Kõnealuse ülesütlemisavalduse kättetoimetamise päeval sai J. Porras Guisado Bankialt hüvitiseks rahasumma.
- 23 Töölepingu ülesütlemise ajal oli J. Porras Guisado rase.
- 24 J. Porras Guisado esitas 9. jaanuaril 2014 lepitusmenetluse taotluse, kuid menetlus jäi edutuks.
- 25 J. Porras Guisado vaidlustas 3. veebruaril 2014 oma töölepingu ülesütlemise Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró's (Mataró töökohus nr 1, Hispaania), kes jättis 25. veebruari 2015. aasta otsusega selle hagi rahuldamata.
- 26 J. Porras Guisado esitas selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Kataloonia piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania).
- 27 Nimetatud kohus rõhutab, et tema eelotsusetaotlus ei puuduta kaitset diskrimineerimise eest, mis on sätestatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivis 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23). Eelotsusetaotlusega soovitakse teha kindlaks, kas Hispaania õigusnormidega on õigesti üle võetud direktiivi 92/85 artikkel 10, mis keelab tööandjal rasedate töötajatega töölepingute ülesütlemise, lubades seda vaid erandjuhtudel.

28 Neil asjaoludel otsustas Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Kataloonia piirkonna kõrgeim kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas direktiivi [92/85] artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et erandina rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töölepingute ülesütlemise keelust ette nähtud „erijuhud, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel“, ei ole samastatavad „ühe või mitme põhjusega, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“, millele viitab direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkt a, vaid kujutavad endast piiratumat võimalust?
2. Kas töölepingute kollektiivse ülesütlemise raames on direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 kohase rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töölepingute ülesütlemist põhjendava erijuhu olemasoluks vaja, et koondatud töötajat ei ole võimalik viia üle teisele töökohale, või piisab sellest, kui tööandja tõendab selliste majanduslike, tehniliste või tootmisega seonduvate põhjuste olemasolu, mis mõjutavad tema töökohta?
3. Kas direktiivi 92/85 artikli 10 punktiga 1, mis keelab rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate 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 (hüvitav kaitse), kuid ei nähta ette töölepingu ülesütlemise keeldu (ennetav kaitse)?
4. Kas direktiivi 92/85 artikli 10 punktiga 1 on kooskõlas sellised õigusnormid nagu Hispaania õigusnormid, mis ei näe töölepingute kollektiivse ülesütlemise korral ette rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate eelisjärjekorras ettevõttesse edasijätmist?
5. Kas direktiivi 92/85 artikli 10 punktiga 2 on kooskõlas riigisisese 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?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

Riigisiseste menetlusnormide järgimine

- 29 Bankia väidab, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu, sest eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole järginud riigisiseseid menetlusnorme. Ta väidab, et põhikohtuasjas tugines J. Porras Guisado direktiivi 92/85 rikkumisele ainult apellatsioonkaebuses. Kuid riigisiseste menetlusnormide järgi ei ole uus nõude alus, mis erineb menetluse algatusdokumendis esitatust, vastuvõetav.
- 30 Bankia väidab, et Hispaania kohtute praktika kohaselt ei ole J. Porras Guisadol igal juhul õigust vaidlustada tema töölepingu ülesütlemise peale esitatud individuaalhägis Bankia ja töötajate esindajate vahel 8. veebruari 2013. aasta kokkuleppes kokku lepitud töötajate eelisjärjekorras töölejätamise kriteeriume.
- 31 Sellega seoses tuleb meenutada esiteks, et Euroopa Kohtul ei ole ELTL artikli 267 alusel pädevust otsustada ei riigisiseste seaduste või määruste sätete tõlgendamise ega nende sätete liidu õigusele vastavuse üle, ning teiseks, et Euroopa Kohus ei pea kontrollima, kas eelotsusetaotlus on vastu võetud kohtukorraldust ja -menetlust reguleerivate riigisiseste õigusnormide kohaselt (7. juuli 2016. aasta kohtuotsus, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 32 Järelikult ei saa riigisiseste menetlusnormide rikkumisel põhinev argument tuua käesoleval juhul kaasa eelotsusetaotluse vastuvõetamatuks tunnistamist.

Eelotsuse küsimuste hüpoteetilisus

- 33 Bankia rõhutab, et J. Porras Guisado ei olnud tema töölepingu ülesõtlemine ajaks Bankiat oma rasedusest teavitanud. Arvestades direktiivi 92/85 artikli 2 punktis a sätestatud mõiste „rase töötaja“ määratlust, ei ole Bankia arvates see direktiiv neil asjaoludel põhikohtuasjas kohaldatav. Järelikult on eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimused hüpoteetilised.
- 34 Sellega seoses olgu meenutatud, et ELTL artiklis 267 sätestatud menetlus on Euroopa Kohtu ja liikmesriikide koostöö vahend, mille raames eeldatakse, et liidu õigust puudutavad küsimused on asjakohased. Euroopa Kohus võib keelduda ELTL artikli 267 alusel esitatud liikmesriigi kohtu eelotsuse küsimusele vastamast vaid juhul, kui ei ole järgitud eelkõige Euroopa Kohtu kodukorra artiklis 94 sätestatud nõudeid eelotsusetaotluse sisu kohta või kui on ilmne, et liidu õigusnormi tõlgendamine või kehtivuse hindamine, mida liikmesriigi kohus taotleb, ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega või kui probleem on hüpoteetiline (28. märtsi 2017. aasta kohtuotsus, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 35 Käesoleva kohtuotsuse punktist 27 nähtub, et käesolevas asjas täpsustas eelotsusetaotluse esitanud kohus, et eelotsusetaotluse eesmärk on teha kindlaks, kas Hispaania õigusnormidega on õigesti üle võetud direktiivi 92/85 artikkel 10, mis keelab tööandjal rasedate töötajatega töölepingute ülesõtmise, lubades seda vaid erandjuhtudel.
- 36 Vaidlust ei ole selles, et J. Porras Guisado oli tema töölepingu ülesõtmise ajal rase. Lisaks nähtub Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et J. Porras Guisado väitis riigisiseses menetluses, et sel ajal teavitas ta oma kolleege ja ülemusi enda rasedusest.
- 37 Kuivõrd eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud teave ei sisalda ühtegi vastupidist tõendit, tuleb neil asjaoludel tuvastada, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et J. Porras Guisado suhtes tuleb kohaldada direktiivi 92/85 artiklit 10.
- 38 Seega ei ole ilmselge, et eelotsuse küsimused on hüpoteetilised või et neil puudub seos tegelikkuse või põhikohtuasja esemega.
- 39 Neil asjaoludel tuleb eelotsusetaotlus tunnistada vastuvõetavaks.

Esimene küsimus

- 40 Oma esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada, kas direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et selles sätestatud võimalus „erijuhud, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel“, mis kujutab endast erandit rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate töölepingu ülesõtmise keelust, ei ole samastatav „ühe või mitme põhjusega, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“, millele viitab direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkt a, vaid kujutab endast piiratumat võimalust.
- 41 Direktiivi 92/85 artikli 10 punkt 1 näeb ette, et liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata naistöötajate vallandamine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni 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.

- 42 Mis puudutab direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a, siis selles on sätestatud, et mõistega „kollektiivsed koondamised“ on silmas peetud tööandja algatusel töölt vabastamist ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, kui täidetud on teatavad kvantitatiivsed ja ajalised tingimused (vt 10. detsembri 2009. aasta kohtuotsus, Rodríguez Mayor jt, C-323/08, EU:C:2009:770, punkt 35).
- 43 Kui raseda, rinnaga toitva või hiljuti sünnitanud töötaja tööleping öeldakse üles kollektiivse koondamise menetluses, siis kuulub see töötaja ühteaegu nii direktiivi 92/85 kui ka direktiivi 98/59 alusel kaitstud töötajate rühma. Seetõttu peab ta saama samal ajal tugineda mõlemas direktiivis ette nähtud õigustele, kusjuures need direktiivid täiendavad teineteist, nagu märkis ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 53.
- 44 Seoses nende direktiivide koos kohaldamisega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 92/85 artikli 10 punktiga 1 on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt võib üles öelda raseda töötaja töölepingu kollektiivse koondamise tõttu direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 tähenduses.
- 45 Sellega seoses tuleb meenutada, et nagu nähtub direktiivi 92/85 viieteistkümnendast põhjendusest, on selle direktiivi artikli 10 punktis 1 ette nähtud töölepingu ülesütlemise keelu eesmärk vältida rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilise või vaimse seisundi kahjulikku mõjutamist, mida võib põhjustada nende olukorraga seotud töölepingu ülesütlemise oht.
- 46 Arvestades riski, mida võimalik töölepingu ülesütlemine kujutab rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele või vaimsele seisundile, ja pidades silmas iseäranis tõsist riski, et rase töötaja võib raseduse vabatahtlikult katkestada, on liidu seadusandja näinud naistele direktiivi 92/85 artiklis 10 ette erilise kaitse, sätestades töötaja töölepingu ülesütlemise keelu raseduse alguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahele jääval ajavahemikul, välja arvatud sellised erijuhud, mis ei ole seotud töötajate olukorra ja seisundiga ning mille puhul tööandja peab töölepingu ülesütlemist kirjalikult põhjendama (vt selle kohta 11. novembri 2010. aasta kohtuotsus, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punktid 60 ja 61).
- 47 Niisiis kui töölepingu ülesütlemise otsus on tehtud peamiselt huvitatud isiku rasedusega seotud põhjustel, on see vastuolus selle direktiivi artiklis 10 ette nähtud töölepingu ülesütlemise keeluga (vt selle kohta 11. novembri 2010. aasta kohtuotsus, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 62).
- 48 Seevastu töötaja raseduse alguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahele jääval ajavahemikul tehtud töölepingu ülesütlemise otsus, mille põhjused ei ole seotud töötaja rasedusega, ei ole vastuolus nimetatud artikliga 10, kuid seda siiski tingimusel, et tööandja esitab kirjalikult töölepingu ülesütlemise põhjused ja et asjaomase isiku töölepingu ülesütlemine on lubatud riigisiseste õigusaktide ja/või riigisiseste tavadega, nagu on ette nähtud direktiivi 92/85 artikli 10 punktides 1 ja 2 (vt selle kohta 11. novembri 2010. aasta kohtuotsus, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 63).
- 49 Eeltoodust tuleneb, et töötaja isikuga mitteseotud üks või mitu põhjust, mille pärast toimub kollektiivne koondamine direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 tähenduses, kuuluvad nende erijuhtude alla, mis ei ole seotud naistöötajate olukorraga direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tähenduses.
- 50 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt võib üles öelda raseda töötaja töölepingu kollektiivse koondamise tõttu direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses.

Viies küsimus

- 51 Oma viienda küsimusega, mida tuleb analüüsida teisena, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada, kas direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisese õigusnormid, mille kohaselt võib tööandja öelda kollektiivse koondamise tõttu üles raseda töötaja töölepingu, ilma et ta esitaks muid põhjusi kui need, millega ta põhjendab kollektiivset koondamist, ning ilma, et ta teavitaks asjaomast töötajat erakorralistest asjaoludest.
- 52 Direktiivi 92/85 artikli 10 punktis 2 on sätestatud, et kui naistöötaja tööleping öeldakse üles raseduse alguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahele jääval ajavahemikul, peab tööandja kirjalikult esitama tema töölepingu ülesütlemise nõuetekohaselt põhjendatud aluse.
- 53 Niisiis peab tööandja kirjalikult teatama rasedale töötajale, kelle töölepingu ta plaanib üles öelda või kelle töölepingu ta on üles öelnud, tema isikuga mitteseotud põhjused, mille tõttu ta viib läbi kollektiivse koondamise direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses. Need põhjused võivad muu hulgas olla majanduslikud või tehnilised või seotud ettevõtte töö korraldamise või tootmisega.
- 54 Lisaks peab tööandja rasedale töötajale esitama objektiivsed kriteeriumid, mille alusel koondatavad töötajad määratakse.
- 55 Nendel asjaoludel tuleb viiendale küsimusele vastata, et direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisese õigusnormid, mille kohaselt võib tööandja öelda kollektiivse koondamise tõttu üles raseda töötaja töölepingu, ilma et ta esitaks muid põhjusi kui need, millega ta põhjendab kollektiivset koondamist, kui esitatud on need objektiivsed kriteeriumid, mille alusel koondatavad töötajad määratakse.

Kolmas küsimus

- 56 Oma kolmanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et selle sättega on vastuolus riigisisese õigusnormid, mille kohaselt ei ole põhimõtteliselt ennetavalt keelatud raseda, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitva töötaja töölepingu ülesütlemine ning mis näeb juhul, kui see ülesütlemine on ebaseaduslik, hüvitava meetmena ette üksnes ülesütlemise tühisuse.
- 57 Esmalt tuleb meenutada, et ELTL artiklist 288 tuleneb, et liikmesriigid on kohustatud direktiivi ülevõtmisel tagama selle täieliku mõju, kuid neil on samas ulatuslik kaalutlusruum direktiivi rakendamiseks võetavate meetmete ja vahendite valiku osas. See vabadus tähendab ühtlasi iga selle adressaadiks oleva liikmesriigi kohustust võtta täiel määral kõik vajalikud meetmed, et tagada direktiivi täielik mõju vastavalt selles sätestatud eesmärkidele (6. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus, Base jt, C-389/08, EU:C:2010:584, punktid 24 ja 25, ning 19. oktoobri 2016. aasta kohtuotsus, Ormaetxea Garai ja Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, punkt 29).
- 58 Mis puudutab direktiivi 92/85 artikli 10 sõnastust, siis ühelt poolt näeb selle artikli punkt 1 ette, et liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et põhimõtteliselt keelata nende naistöötajate töölepingute ülesütlemine tööandja poolt. Teiselt poolt on selle artikli punktis 3 sätestatud, et liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta naistöötajaid sellise ülesütlemise tagajärgede eest, mis on sama artikli punkti 1 alusel ebaseaduslik.
- 59 Direktiivi 92/85 artiklis 10 on niisiis selgelt eristatud ühelt poolt ennetavat kaitset töölepingu ülesütlemise enda eest ja teiselt poolt hüvitavat kaitset töölepingu ülesütlemise tagajärgede eest. Selle artikli nõuetekohane ülevõtmine paneb seega liikmesriikidele kohustuse kehtestada see kahekordne kaitse.

- 60 Mis puudutab rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate ennetavat kaitsmist töölepingu ülesütlemise eest, siis tuleb märkida, et sellel on direktiivi 92/85 raames eriline tähtsus.
- 61 Direktiivi viieteistkümnenda põhjenduse kohaselt võib nimelt töölepingu ülesütlemise oht seoses rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate olukorraga mõjuda kahjulikult nende füüsilisele või vaimsele seisundile ning tuleks sätestada niisuguse ülesütlemise keelamine.
- 62 Arvestades riski, mida võimalik töölepingu ülesütlemine kujutab rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele ja vaimsele seisundile, ja pidades silmas iseäranis tõsist riski, et rase töötaja võib raseduse vabatahtlikult katkestada, on liidu seadusandja näinud naistele direktiivi 92/85 artiklis 10 ette erilise kaitse, sätestades töötaja töölepingu ülesütlemise keelu raseduse alguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahele jääval ajavahemikul (14. juuli 1994. aasta kohtuotsus Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, punkt 21, ja 11. novembri 2010. aasta kohtuotsus, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 60).
- 63 Niisiis, võttes arvesse direktiivi 92/85 ja iseäranis selle direktiivi artikli 10 eesmärke, tuleb märkida, et selle sättega rasedatele, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvatele töötajatele ette nähtud 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 (vt selle kohta 11. oktoobri 2007. aasta kohtuotsus, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punkt 33).
- 64 Arvestades töölepingu ülesütlemisest tulenevat ohtu rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele ja vaimsele seisundile, ei saa hüvitav kaitse, isegi kui see päädib selle töötaja tööle ennistamisega, kelle tööleping on üles öeldud, ja talle töölepingu ülesütlemise tõttu saamata jäänud töötasu maksmisega, asendada ennetavat kaitset.
- 65 Järelikult selleks, et tagada direktiivi 92/85 artikli 10 täpne ülevõtmine ja rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate kaitse töölepingu ülesütlemise ohu korral, ei saa liikmesriigid piirduda ainult sellega, et näevad juhul, kui see ülesütlemine ei ole põhjendatud, hüvitava meetmena ette selle tühisuse.
- 66 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et selle sättega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt ei ole põhimõtteliselt ennetavalt keelatud raseda, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitva töötaja töölepingu ülesütlemine ning mis näeb juhul, kui see ülesütlemine on ebaseaduslik, hüvitava meetmena ette üksnes ülesütlemise tühisuse.

Teine ja neljas küsimus

- 67 Oma teise ja neljanda küsimusega, mida tuleb käsitleda koos ja kõige viimasena, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et selle sättega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis direktiivi 98/59 tähenduses kollektiivse koondamise raames ei näe rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate puhul ette eelisjärjekorras tööle jätmist ega eelisjärjekorras teisele töökohale viimist, mis on kohaldatavad enne seda, kui töölepingud koondamise tõttu kollektiivselt üles öeldakse.
- 68 Direktiivi 92/85 artikli 10 punktis 1 on sätestatud, et liikmesriigid „võtavad vajalikud meetmed“, et põhimõtteliselt keelata naistöötajate vallandamine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni.
- 69 Mis puudutab asjaolu, kas rasedal, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitval töötajal on õigus jääda tööle eelisjärjekorras, siis märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus oma otsuses, et Hispaania õigusnormide kohaselt jäetakse ettevõttesse eelisjärjekorras töötajate seaduslikud esindajad töölepingute kollektiivsest

ülesütlemisest puudutatud teiste töötajate ees ning et muudesse rühmadesse kuuluvatel töötajatel, näiteks peret ülalpidavad, teatavas vanusesse jõudnud või puudega töötajad, on samuti õigus jääda tööle eelisjärjekorras, kui selles on läbirääkimistel kokku lepitud.

- 70 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tuletab neist õigusnormidest, et rasedatel töötajatel on õigus jääda ettevõttes eelisjärjekorras tööle üksnes siis, kui see eelisõigus on kollektiivläbirääkimiste tulemus. Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisab, et eelisjärjekorras tööle jäämise õigust omavate töötajate töölepingud võib üles öelda, kuid sel juhul peab tööandja esitama need erandlikud põhjused, mis erinevad töölepingute kollektiivse ülesütlemise aluseks olevatest põhjustest.
- 71 Käesoleval juhul tuleb vastavalt esimesele küsimusele antud vastusele vastata, et direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt võib üles öelda raseda töötaja töölepingu kollektiivse koondamise tõttu direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses.
- 72 Sellega seoses peab tööpooldest nentima, nagu märkis ka Euroopa Komisjon, et direktiiv 92/85, eelkõige selle artikli 10 punkt 1 ei pane liikmesriikidele kohustust näha rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate puhul ette eelisjärjekorras tööle jätmist või eelisjärjekorras teisele töökohale viimist, mis on kohaldatav enne seda, kui töölepingud koondamise tõttu kollektiivselt üles öeldakse.
- 73 Siiski ei välista see direktiiv, mis sisaldab ainult miinimumnõudeid, liikmesriikide võimalust tagada rasedatele, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvatele töötajatele kõrgem kaitse (vt selle kohta 4. oktoobri 2001. aasta kohtuotsus, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, punkt 37).
- 74 Seega tuleb teisele ja neljandale küsimusele vastata, et direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis direktiivi 98/59 tähenduses kollektiivse koondamise raames ei näe rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate puhul ette eelisjärjekorras tööle jätmist ega eelisjärjekorras teisele töökohale viimist, mis on kohaldatavad enne seda, kui töölepingud koondamise tõttu kollektiivselt üles öeldakse, ilma et oleks siiski välistatud liikmesriikide võimalus tagada rasedatele, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvatele töötajatele kõrgem kaitse.

Kohtukulud

- 75 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

- 1. Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt võib üles öelda raseda töötaja töölepingu kollektiivse koondamise tõttu nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses.**
- 2. Direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt võib tööandja öelda kollektiivse koondamise tõttu üles raseda töötaja töölepingu, ilma et ta esitaks muid põhjusi kui need, millega ta põhjendab kollektiivset koondamist, kui esitatud on need objektiivsed kriteeriumid, mille alusel koondatavad töötajad määratakse.**

3. Direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et selle sättega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt ei ole põhimõtteliselt ennetavalt keelatud raseda, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitva töötaja töölepingu ülesütlemine ning mis näeb juhul, kui see ülesütlemine on ebaseaduslik, hüvitava meetmena ette üksnes ülesütlemise tühisuse.
4. Direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis direktiivi 98/59 tähenduses kollektiivse koondamise raames ei näe rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate puhul ette eelisjärjekorras tööle jätmist ega eelisjärjekorras teisele töökohale viimist, mis on kohaldatavad enne seda, kui töölepingud koondamise tõttu kollektiivselt üles öeldakse, ilma et siiski oleks välistatud liikmesriikide võimalus tagada rasedatele, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvatele töötajatele kõrgem kaitse.

Allkirjad