



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
ELEANOR SHARPSTON
14 päivänä syyskuuta 2017¹

Asia C-103/16

Jessica Porras Guisado

vastaan

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)

muu osapuoli:

Ministerio Fiscal

(Ennakkoratkaisupyyntö – Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Katalonian ylin tuomioistuin, Espanja))

Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 92/85/ETY – Raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuus ja terveys – 10 artiklan 1 ja 3 alakohta – Irtisanomiskielto – Erityiset tapaukset, jotka eivät liity raskaana olevan työntekijän tilaan – 10 artiklan 2 alakohta – Irtisanomisilmoitus – Direktiivi 98/59/EY – Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentäminen – 1 artiklan 1 kohdan a alakohta – Irtisanominen syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin

Johdanto

1. Irtisanottavien työntekijöiden valitseminen joukkovähentämisen yhteydessä on aina arkaluonteinen asia. Joukkovähentämisdirektiivissä² edellytetään, että työnantaja neuvottelee työntekijöiden edustajien kanssa ennen joukkovähentämisen toimeenpanoa. Voitaisiin katsoa, että tietyille työntekijäryhmille olisi annettava suoja joukkovähentämisen yhteydessä (toisin sanoen heille olisi valintaprosessissa myönnettävä etusija pysyä palveluksessa). Työvoimaan voi kuitenkin kuulua myös muita työntekijäryhmiä, joilla on irtisanomissuoja jonkin muun säädöksen perusteella (esimerkiksi äitiysdirektiivin³ piiriin kuuluvat työntekijät).

1 Alkuperäinen kieli: englanti.

2 Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annettu neuvoston direktiivi 98/59/EY (EYVL 1998, L 225, s. 16) (jäljempänä joukkovähentämisdirektiivi).

3 Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annettu neuvoston direktiivi 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL 1992, L 348, s. 1) (jäljempänä äitiysdirektiivi). Tosiseikkojen tapahtumahetkellä direktiivistä oli voimassa 20.6.2007 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2007/30/EY muutettu versio (EUVL 2007, L 165, s. 21).

2. Tässä Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Katalonian ylin tuomioistuin, Espanja, jäljempänä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin) esittämässä ennakkoratkaisupyynnössä unionin tuomioistuinta pyydetään tulkitsemaan äitiysdirektiivin 10 artiklassa säädettyä raskaana olevien työntekijöiden irtisanomiskieltoa. Unionin tuomioistuinta pyydetään erityisesti selvittämään, kuinka kyseistä kieltoa on tulkittava yhdessä joukkovähentämisdirektiivin kanssa joukkovähentämismenettelyn yhteydessä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Euroopan unionin lainsäädäntö

Äitiysdirektiivi

3. Äitiysdirektiivin, joka on kymmenes direktiivin 89/391/ETY⁴ 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi, johdanto-osan perustelukappaleissa selvennetään, että sillä on tarkoitus ottaa käyttöön vähimmäisvaatimukset, joilla edistetään erityisesti työympäristön parantamista työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi; tämä koskee muun muassa raskaana olevia työntekijöitä, joiden katsotaan muodostavan erityisen riskiryhmän.⁵ Raskaana olevien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi merkitä naisten epäsuotuisaa kohtelua työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen.⁶ Raskaana olevien työntekijöiden tilaan liittyvä irtisanomisen vaara saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa, ja on huolehdittava sellaisen irtisanomisen kieltämisestä.⁷

4. Direktiivin 2 artiklan a alakohdan mukaan raskaana olevalla työntekijällä tarkoitetaan ”raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan”.

5. Komissiota pyydettiin laatimaan työturvallisuuden, työhygienian ja työterveyshuollon neuvoo-antavan komitean avustuksella jäsenvaltioita kuullen ohjeet äitiysdirektiivin piiriin kuuluviin työntekijöihin kohdistuvien vaarojen arvioinnista.⁸ Raskaana olevan työntekijän työntekopaikka ja työtehtävä tulee arvioida.⁹ Työnantajien on muutettava raskaana olevan työntekijän työoloja tai työaikoja tunnistettujen riskien välttämiseksi. Jos se ei ole mahdollista, hänet on siirrettävä toiseen työhön, ja jos sekään ei ole mahdollista, hänelle on myönnettävä loma.¹⁰

4 Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 1989, L 183, s. 1). Sillä luotiin yleiset puitteet työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi annettavalle lainsäädännölle. Muut erityisdirektiivit käsittelevät muun muassa työpaikoille asetettavia turvallisuutta ja terveyttä koskevia vähimmäisvaatimuksia, työvälineiden käyttöä, henkilösuojaimien käyttöä, taakkojen käsittelyä käsin sekä terveyttä ja turvallisuutta koskevia vähimmäisvaatimuksia työntekijöiden suojelemiseksi altistumiselta syöpäsairaudesta vaaraa aiheuttaville tekijöille tai perimän muutoksia aiheuttaville aineille, asbestille, ionisoivalle säteilylle, melulle tai tärinälle. Myös nuoret työntekijät ovat suojelun piirissä (nuorten työntekijöiden suojelusta 22.6.1994 annettu neuvoston direktiivi 94/33/EY, EYVL 1994, L 216, s. 12).

5 Ks. äitiysdirektiivin johdanto-osan ensimmäinen, seitsemäs ja kahdeksas perustelukappale sekä 1 artiklan 1 kohta.

6 Johdanto-osan yhdeksäs perustelukappale.

7 Johdanto-osan 15. perustelukappale.

8 Direktiivin 3 artiklan 1 kohta. Komissio on siinä säädetyn vaatimuksen mukaisesti antanut tiedonannon yleisohjeista niiden kemiallisten, fyysisten ja biologisten tekijöiden ja teollisten prosessien arvioimiseksi, joiden katsotaan vaarantavan raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden (KOM(2000) 466 lopullinen/2.).

9 Direktiivin 4 artikla.

10 Direktiivin 5 artikla.

6. Direktiivin 10 artiklan otsikkona on ”Irtisanomiskielto”. Siinä säädetään seuraavaa:

”Jotta 2 artiklassa määritellyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

1. jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettun äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan [ja] joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen, että toimivaltainen viranomais on antanut suostumuksensa;
2. jos 2 artiklassa tarkoitettu työntekijä irtisanotaan 1 kohdassa mainittuna aikana, on työnantajan esitettävä kirjallisesti asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle;
3. jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden suojelemiseksi 1 kohdassa tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta.”

7. Direktiivin 12 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on sisällytettävä oikeusjärjestelmiinsä säännökset tarvittavista toimenpiteistä, jotta äitiysdirektiivin piiriin kuuluvat työntekijät voivat esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa katsoessaan joutuneensa loukatuksi tämän direktiivin säännösten laiminlyönnin vuoksi.

Joukkovähentämisdirektiivi

8. Joukkovähentämisdirektiivin tarkoituksena on varmistaa, että työntekijöille annetaan nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteissa ja samalla otetaan huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve Euroopan unionissa.¹¹ Direktiivin johdanto-osan perustelukappaleissa selitetään, että sisämarkkinoiden toteutumisen on johdettava työntekijöiden elinolosuhteiden paranemiseen ja että jäsenvaltioissa voimassa olevissa lainsäädännöissä, jotka koskevat tällaiseen vähentämiseen liittyviä käytännön järjestelyjä, vähentämisessä noudatettavaa menettelyä ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi tarkoitettuja toimenpiteitä, on eroja, jotka voivat vaikuttaa välittömästi sisämarkkinoiden toimintaan.¹²

9. Direktiivin I jaksossa (”Määritelmät ja soveltamisala”) olevan 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan ”joukkovähentämisellä” tarkoitetaan ”työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

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

¹¹ Johdanto-osan toinen perustelukappale.

¹² Johdanto-osan kolmas, neljäs ja kuudes perustelukappale.

--

Laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää.”¹³

10. Direktiivin II jakso käsittää tiedottamista ja neuvottelua koskevat vaatimukset. Työntekijöiden joukkovähentämistä harkitsevan työnantajan onkin aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja ilmoitettava heille kirjallisesti i) suunnitellun vähentämisen syyt, ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät, iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat, iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa, ja v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta. Toimivaltaiselle viranomaiselle on lähetettävä jäljennös kirjallisen ilmoituksen kyseisistä kohdista.¹⁴

11. Joukkovähentämismenettelystä säädetään III jaksossa. Menettelyn aluksi toimivaltaiselle viranomaiselle ilmoitetaan kirjallisesti kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.¹⁵ Ilmoituksesta on lähetettävä jäljennös myös työntekijöiden edustajille.¹⁶ Suunniteltua joukkovähentämistä ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.¹⁷ Jäsenvaltiot voivat säätää, ettei säädetyjä määräaikoja tarvitse soveltaa joukkovähentämissiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä.¹⁸

Espanjan lainsäädäntö

Äitiysdirektiivin täytäntöön panemiseksi annettu lainsäädäntö

12. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että äitiysdirektiivi on pantu Espanjassa täytäntöön yksityis-, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta 5.11.1999 annetulla lailla 39/99 (Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar). Raskaana olevia työntekijöitä varten on säädetty kahdenlaisesta suojasta. Suojan ensimmäinen muoto on voimassa koko työsuhteen ajan ja perustuu pelkästään raskauteen. Jos raskaana oleva työntekijä irtisanotaan (tiesi työnantaja hänen tilastaan tai ei), riittää, että työntekijä esittää todisteen raskaudesta, jolloin työnantajan on osoitettava objektiivinen ja asianmukainen syy irtisanomiselle. Kun tällainen näyttö esitetään, se voi edellyttää lausuntoa lainmukaisuudesta, sillä muussa tapauksessa irtisanominen on oikeudellisesti mitätön.¹⁹

13 Jessica Porras Guisadon kuuluminen joukkovähentämisdirektiivin soveltamisalaan on riidatonta, sillä yksikään direktiivin 1 artiklan 2 kohdassa luetelluista poikkeuksista ei koske häntä.

14 Direktiivin 2 artiklan 1 ja 3 kohta.

15 Direktiivin 3 artiklan 1 kohta.

16 Direktiivin 3 artiklan 2 kohta.

17 Direktiivin 4 artiklan 1 kohta.

18 Direktiivin 4 artiklan 4 kohta.

19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa esittämässään kysymyksissä (ks. jäljempänä 21 kohta), että silloin, kun irtisanominen julistetaan oikeudellisesti mitättömäksi, tilannetta kuvataan Espanjan lainsäädännössä käsitteellä ”tutela reparativa” (korjaava suoja), jota voidaan verrata käsitteeseen ”tutela preventiva” (ennaltaehkäisevä suoja). Kansallinen tuomioistuin rinnastaa äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdan ennaltaehkäisevään suojaan ja sen 10 artiklan 3 alakohdan korjaavaan suojaan.

13. Suojan toinen muoto perustuu työntekijöiden asemasta annetun lain [Estatuto de los Trabajadores] 53 §:n 4 momentin 1 kohtaan ja 55 §:n 5 momentin 1 kohtaan sekä naisten ja miesten välisestä tosiasiallisesta tasa-arvosta 22.3.2007 annetun lain 3/2007 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, jäljempänä vuoden 2007 laki) 8 §:ään. Näiden säännösten keskeisenä sisältönä on, että työntekijän väittäessä joutuneensa syrjityksi, koska hänet on irtisanottu raskauden perusteella, hänen on esitettävä riittävät tiedot, jotka osoittavat irtisanomisen perusteena olleen hänen raskautensa. Työnantajan on tämän jälkeen todistettava, ettei syrjintää ole esiintynyt. Kansallisen tuomioistuimen näkemyksen mukaan pääasiassa ei ole kyse suojan toisesta muodosta.²⁰

Joukkovähentämisdirektiivin täytäntöön panemiseksi annettu lainsäädäntö

14. Työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n 1 momentin mukaan joukkovähentämisellä tarkoitetaan työsopimusten päättämistä taloudellisista, teknisistä, organisatorisista tai tuotannollisista syistä silloin, kun tietyt kynnsarvot täyttyvät. Työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n 5 momentissa säädetään, että valittaessa työntekijöitä, jotka on irtisanottava, työntekijöiden laillisilla edustajilla on etusija pysyä yrityksen palveluksessa. Tällainen asema voidaan antaa myös muille ryhmille, kuten työntekijöille, jotka vastaavat perheensä elatuksesta, tietyn iän ylittäneille työntekijöille tai vammaisille henkilöille.²¹

15. Työntekijöiden joukkovähentämistä ja sopimusten keskeyttämistä koskeviin menettelyihin ja työajan lyhentämiseen sovellettavien menettelysääntöjen hyväksymisestä 29.10.2012 annetun kuninkaan asetuksen 1483/2012 (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) 13 § kuvastaa säännöksiä, jotka koskevat irtisanottavien työntekijöiden valintaperusteita joukkovähentämisten yhteydessä. Asetuksen 13 §:n 3 momentissa säädetään, että lopullisessa joukkovähentämispäätöksessä on perusteltava, miksi tietyillä työntekijöillä on etusija pysyä yrityksen palveluksessa.

Tosiseikat, asian käsittelyn vaiheet ja ennakkoratkaisukysymykset

16. Jessica Porras Guisado tuli Bankia S.A. -yrityksen (jäljempänä Bankia) palvelukseen 18.4.2006. Bankia käynnisti 9.1.2013 neuvottelujakson työntekijöiden edustajien kanssa pannakseen toimeen joukkovähentämisen. Neuvottelukomiteassa päästiin 8.2.2013 sopimukseen (jäljempänä neuvottelukomitean sopimus) perusteista, joita sovellettaisiin valittaessa irtisanottavia työntekijöitä ja niitä työntekijöitä, jotka pysyisivät Bankian palveluksessa. Etusijalle asetettiin kaksi työntekijäryhmää: avio- tai avoparit sekä vammaiset työntekijät, joiden vammaisuusasteen arvioitiin ylittävän 33 prosenttia.

17. Bankia lähetti 13.11.2013 Porras Guisadolle kirjeen (jäljempänä irtisanomiskirje), jossa ilmoitettiin hänen työsuhteensa päättymisestä neuvottelukomitean sopimuksen mukaisesti. Irtisanomiskirjeessä todettiin seuraavaa:

”– Barcelonan maakunnan, jossa työskentelette, konkreettisesti tapauksessa on sen jälkeen, kun korvattavan irtisanoutumisen ohjelmaan liittymistä koskeva menettely on päättynyt ja kun on vähennetty henkilöt, joita koskevat maantieteellisen liikkuvuuden menettelyt ja työpaikkojen vaihto, henkilöstömäärää edelleen supistettava, minkä takia yritys nimeää suoraan henkilöt, joiden työsopimus on päätettävä [neuvottelukomitean sopimuksen] II-B kohdan määräysten mukaisesti – –

²⁰ Ks. myös jäljempänä 27 kohta ja alaviite 24.

²¹ Vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin antaa ymmärtää, että kansallisen lainsäädännön mukaan ilmaisun ”työntekijät, jotka vastaavat perheensä elatuksesta” voitaisiin tulkita sisältävän raskaana olevat työntekijät, heille *ei* ole myönnetty etusijaa jäljempänä 16 kohdassa kuvailussa, nyt käsiteltävässä tapauksessa sovelletussa neuvottelukomitean sopimuksessa.

Tätä varten on todettava, että yrityksessä neuvottelujakson aikana toteutetusta arviointimenettelystä, joka oli merkityksellinen seikka [neuvottelukomitean sopimuksen] hyväksymisessä – –, ilmenee, että saitte kuusi pistettä eli yhden alimmista pistemääristä Barcelonan maakunnassa, jossa työskentelette.

Esitettyjen nimeämisperusteiden mukaisesti ja mainituista syistä ilmoitan siis Teille, että on päätetty, että työsopimuksenne päätetään 10.12.2013²² alkaen.”

18. Porrás Guisadon pankkitilille maksettiin samana päivänä pankkisiirrolla 11 782,05 euroa irtisanomiskorvauksena. Neuvottelukomitean sopimuksen mukaisesti hänen irtisanomisensa tuli voimaan 10.12.2013.

19. Porrás Guisado oli raskaana, kun hänet irtisanottiin.

20. Porrás Guisado vaati 9.1.2014 sovittelumenettelyn käynnistämistä. Menettely käytiin 1.4.2014 tuloksetta. Tällä välin Porrás Guisado riitautti 3.2.2014 irtisanomisensa Juzgado Social n.º 1 de Mataróssa (Matarón sosiaalituomioistuim nro 1, Espanja), joka ratkaisi asian Bankian hyväksi 25.2.2015.

21. Porrás Guisado valitti ratkaisusta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen, joka pyytää ennakkoratkaisua seuraaviin kysymyksiin:

- ”1) Onko [äitiysdirektiivin] 10 artiklan 1 alakohtaa tulkittava siten, että [raskaana olevien työntekijöiden] irtisanomista koskevan kiellon poikkeusta tarkoittavan ilmaisun ’eritys[et] tapauks[et], jotka eivät liity työntekijän tilaan [ja] joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua,’ mukainen tilanne ei ole rinnastettavissa [joukkovähentämisdirektiivin] 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan sisältämän ilmaisun ’[irtisanominen] yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin,’ mukaiseen tilanteeseen vaan on sitä rajoittavampi?
- 2) Jotta työntekijöiden joukkovähentämisen tapauksessa voidaan ratkaista, onko kyseessä [äitiysdirektiivin] 10 artiklan 1 alakohdassa tarkoitettu [raskaana olevien työntekijöiden] irtisanomisen oikeuttava erityinen tapaus, onko edellytettävä, että asianomaista työntekijää ei voida siirtää toisiin työtehtäviin, vai riittääkö, että osoitetaan, että on olemassa hänen työtehtäviinsä vaikuttavia taloudellisia, teknisiä ja tuotannollisia syitä?
- 3) Onko Espanjan lainsäädännön kaltainen lainsäädäntö, jossa [raskaana olevien työntekijöiden] irtisanomisen kieltävä [äitiysdirektiivin] 10 artiklan 1 alakohta pannaan täytäntöön säätämällä takuusta, jonka nojalla tällaisen työntekijän irtisanominen todetaan, jos sen oikeuttavista perusteista ei ole näyttöä, mitättömäksi (korjaava suoja), mutta siinä ei säädetä irtisanomiskiellosta (ennaltaehkäisevä suoja), kyseisen säännöksen mukainen?
- 4) Onko Espanjan lainsäädännön kaltainen lainsäädäntö, jossa ei säädetä [raskaana olevien] työntekijöiden etusijasta pysyä yrityksen palveluksessa työntekijöiden joukkovähentämisen tapauksessa, [äitiysdirektiivin] 10 artiklan 1 alakohdan mukainen?
- 5) Kun sovelletaan direktiivin 92/85 10 artiklan 2 alakohtaa, onko kansallinen säännöstö – jossa pidetään riittävänä nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltaista irtisanomisilmoitusta, jossa työntekijöiden joukkovähentämisen perusteeksi esitettyjen syiden lisäksi ei viitata ollenkaan mihinkään erityiseen tilanteeseen, minkä takia päätös työntekijöiden joukkovähentämisestä kohdistuu raskaana olevaan työntekijään – kyseisen säännöksen mukainen?”

22 Tämä on neuvottelukomitean sopimuksessa vahvistettu päiväksi, jona joukkoirtisanomisten oli määrä tapahtua.

22. Kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet Bankia, Espanjan hallitus ja Euroopan komissio. Samat osapuolet esittivät suullisia huomautuksia 26.1.2017 pidetyssä istunnossa.

Arviointi

Tutkittavaksi ottaminen

23. Bankia esittää, että ennakkoratkaisupyyntö on jätettävä tutkimatta, sillä Porras Guisado ei vedonnut äitiysdirektiiviin viedessään asian alun perin käsiteltäväksi Juzgado Social n.º 1 de Mataróon ja kansalliset menettelysäännöt estävät häntä vetoamasta siihen myöhemmässä vaiheessa. Bankia esittää myös, että Porras Guisadolla ei Espanjan oikeuskäytännön mukaan ole asiavaltuutta Bankian ja työntekijöiden edustajien kesken sovittujen, yrityksen palveluksessa pysyvien työntekijöiden valintaperusteiden riitauttamiseen tuomioistuimessa.

24. Näiden kahden väitteen osalta huomautan, että unionin tuomioistuimella on toimivalta tarkastella ainoastaan unionin oikeuden säännöksiä. Kun otetaan huomioon ”tehtävien jako [unionin] tuomioistuimen ja kansallisen tuomioistuimen välillä, [unionin] tuomioistuimen asiana ei ole tutkia, onko se päätös, jolla kansallinen tuomioistuin on pyytänyt ennakkoratkaisua, tehty tuomioistuinorganisaatiota ja oikeudenkäyntimenettelyä koskevien kansallisten oikeussääntöjen mukaisesti”.²³

25. Ennakkoratkaisupyyntö on siksi otettava tutkittavaksi.

Äitiysdirektiivin sovellettavuus

26. Bankia väittää, ettei äitiysdirektiivi ole sovellettavissa Porras Guisadoon, sillä hän ei ilmoittanut työnantajalle raskaudestaan. Direktiivin 2 artiklan a alakohdassa todetaan nimenomaisesti, että sen piiriin kuuluu ainoastaan työntekijä, ”joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan”.

27. Ennakkoratkaisupyyntöä esitetystä tosiseikoista ei käy selvästi ilmi, milloin Porras Guisado tarkkaan ottaen ilmoitti työnantajalleen raskaudestaan. Bankia väitti istunnossa, ettei se irtisanomishetkellä tiennyt asiasta.²⁴

28. Unionin tuomioistuinten ja kansallisten tuomioistuinten välisessä toimivallanjaossa on pääsääntöisesti kansallisen tuomioistuimen asiana tutkia, täytyvätkö tosiseikkoja koskevat edellytykset, joiden perusteella on sovellettava unionin oikeusnormia, kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa, ja unionin tuomioistuin voi ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään tarvittaessa tehdä täsmennyksiä ohjatakseen kansallista tuomioistuinta tulkinnassa.²⁵

²³ Tuomio 14.1.1982, Reina, 65/81, EU:C:1982:6, 7 kohta. Ks. myös tuomio 13.6.2013, Promociones y Construcciones BJ 200, C-125/12, EU:C:2013:392, 14 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen. Unionin tuomioistuimen on siksi pysyttäydyttävä ennakkoratkaisupyyntöön esittämisestä tehdystä kansallisen tuomioistuimen päätöksessä, jollei sitä ole kumottu kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti säädetystä muutoksenhakumenettelyssä; ks. tuomio 1.12.2005, Burtscher, C-213/04, EU:C:2005:731, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

²⁴ Jos Bankia – kuten se väittää – ei tiennyt Porras Guisadon tilasta tosiseikkojen tapahtumahetkellä (eikä siksi voinut irtisanoa häntä *raskauden vuoksi*), näyttäisi siltä, etteivät miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL 2006, L 204, s. 23) säännökset eikä edellä 13 kohdassa kuvailtu kansallinen lainsäädäntö todellakaan vaikuta asian käsittelyyn kansallisessa tuomioistuimessa.

²⁵ Tuomio 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 34 kohta.

29. Nyt käsiteltävässä asiassa on siis kansallisen tuomioistuimen asiana selvittää, milloin Porras Guisado ilmoitti työnantajalleen raskaudesta. Unionin tuomioistuimen kuuluu kuitenkin antaa ohjeita siitä, mitä äitiysdirektiivin säännökset tarkoittavat, ja erityisesti siitä, voiko raskaana oleva nainen, joka ei ennen irtisanomistaan ole ilmoittanut työnantajalleen tilastaan, kuulua direktiivin 10 artiklan mukaisen suojan piiriin.

30. Mainitussa artiklassa kielletään äitiysdirektiivin ”2 artiklassa tarkoitettujen”, raskaana olevien työntekijöiden irtisanominen.

31. Tämä määritelmä koostuu kahdesta osasta. Ensinnäkin työntekijän on oltava raskaana²⁶, ja toiseksi hänen on täytynyt ilmoittaa työnantajalleen tilastaan kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti. Molempien edellytysten on täytyttävä, jotta työntekijän voitaisiin katsoa olevan äitiysdirektiivissä tarkoitettu ”raskaana oleva työntekijä”.

32. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan unionin lainsäätäjän tarkoituksena on ollut antaa käsitteelle ”raskaana oleva työntekijä” unionin oikeudessa oma itsenäinen merkityksensä, vaikka kyseisen määritelmän yhdessä kohdassa – joka koskee toimintatapoja, joiden mukaisesti työntekijä ilmoittaa työnantajalleen tilastaan – viitataan kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai kansalliseen käytäntöön.²⁷

33. Unionin tuomioistuin on irtisanomiskielion yhteydessä tulkinnut tätä ilmoittamisvaatimusta väljästi. Tuomiossa Danosa se nimittäin katsoi, että toimintatavoilla ei voida tehdä tyhjäksi äitiysdirektiivin 10 artiklassa säädettyä naisten erityistä suojelua. ”Siinä tapauksessa, että työnantaja on saanut tiedon työntekijän raskaudesta muuten kuin työntekijän oman nimenomaisen ilmoituksen johdosta, [äitiysdirektiivin] 2 artiklan a alakohdan tulkitseminen rajoittavasti siten, että kyseiseltä työntekijältä evättäisiin direktiivin 10 artiklassa säädetty irtisanomissuoja, olisi mainitun direktiivin tavoitteen ja hengen vastaista.”²⁸

34. Tässä yhteydessä haluan tuoda esille ristiriidan, joka sisältyy äitiysdirektiivin sanamuotoon. Direktiivin muissa säännöksissä (varsinkin 5, 6 ja 7 artiklassa) säädetään jatkuvasta suojelusta työntekijän ollessa työssä, mutta 10 artikla on erilainen siltä osin kuin se sisältää yksiselitteisen kiellon irtisanoa ”2 artiklassa [tarkoitettuja työntekijöitä] – raskauden alkamisen ja 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettun äitiysloman päättymisen välisenä aikana”. Ainoa poikkeus tähän kieltoon koskee ”erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan”, ja tarkastelen tätä jäljempänä. On muistettava, että työntekijä ei aivan raskautensa alkuvaiheessa itsekään tiedä olevansa raskaana. Hänen saatuaan tietää siitä kuluu väistämättä hiukan aikaa ennen kuin hän ilmoittaa asiasta työnantajalleen, minkä jälkeen hän täyttää molemmat 2 artiklan a alakohdassa säädetyt ”raskaana olevan työntekijän” määritelmän piiriin kuulumisen edellytykset. Direktiivin 10 artiklan 1 alakohdan kiellon todetaan kuitenkin nimenomaisesti olevan voimassa heti ”raskauden alkamisen” jälkeen, siis alkaen hetkestä, jona työntekijän ei mitenkään ole mahdollista noudattaa vaatimusta ilmoittaa työnantajalleen tilastaan.

35. Kuinka tämä ristiriita tulisi ratkaista? Mahdollisia vaihtoehtoja on nähdäkseni kaksi.

36. Ensimmäisenä vaihtoehtona on todeta, ettei irtisanomiskielto ole voimassa, jollei raskaana oleva nainen ilmoita työnantajalleen raskaudesta, ja kielto tulee voimaan vasta, kun hän tekee kyseisen ilmoituksen. Tämä (Bankian esittämä) tulkinta kallistaa vaa’an työnantajan eduksi. Jollei työnantajalle ole ilmoitettu tai se ei ole muulla tavoin saanut tietää työntekijänsä raskaudesta²⁹, se saa irtisanoa

26 Määritelmää, joka alkaa ilmaisulla ”raskaana olevalla työntekijällä [tarkoitetaan] raskaana olevaa työntekijää”, voitaisiin pitää lähes tautologisena. Hyväntahtoisempi selitys on se, että tekstin laatijan päähuomion vei vaatimus siitä, että tällaisen työntekijän on ilmoitettava työnantajalleen tilastaan ”kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti”.

27 Tuomio 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 53 kohta.

28 Tuomio 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 55 kohta.

29 Ks. tuomio 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 53 kohta.

kyseisen työntekijän. Sanat ”2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille” asetetaan etusijalle raskaana oleville työntekijöille myönnettävän laajemman suojelun kustannuksella. Tällainen tulkinta suojelee raskaana olevaa työntekijää, joka kaukokatseisesti (tai onnekseen) on ilmoittanut työnantajalleen tilastaan ennen kuin tämä irtisanoo hänet (joukkovähentämisen yhteydessä tai muulla tavoin). Jos työntekijä ei vielä tiedä olevansa raskaana tai ei ole vielä kertonut asiasta työnantajalleen, hän ei kuulu suojelun piiriin irtisanomisen tullessa voimaan. Suojakausi on siis väistämättä lyhyempi kuin 10 artiklan 1 alakohdan sanamuodossa on määritelty.

37. Toisena vaihtoehtona on naispuolisten työntekijöiden suojelun asettaminen etusijalle ”raskauden alkamisen ja – – äitiysloman päättymisen välisenä aikana”, vaikka he eivät olisikaan vielä ilmoittaneet työnantajalleen tilastaan. Tällainen tulkinta (jonka komissio ymmärtääkseni katsoo oikeaksi) kallistaa vaa’an raskaana olevan työntekijän eduksi. Mielestäni se on näistä tulkinnoista parempi.

38. Unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, että ”[u]nionin lainsäätäjä on nimenomaan sen vaaratekijän vuoksi, joka mahdollisesta irtisanomisesta aiheutuu raskaana olevien – – työntekijöiden fyysiselle ja psyykkiselle tilalle, mukaan lukien erityisen vakava vaara siitä, että raskaana oleva työntekijä saadaan vapaaehtoisesti keskeyttämään raskautensa, säätänyt – – naisia koskevasta erityisestä suojelusta, kun se on kieltänyt heidän irtisanomisensa raskauden alkamisen ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana”.³⁰ Se on edelleen todennut (yhtä kategorisesti), että ”äitiysdirektiivin 10 artiklassa ei kyseisen ajanjakson osalta ole säädetty mistään raskaana olevien työntekijöiden irtisanomista koskevaan kieltoon kohdistuvasta poikkeuksesta lukuun ottamatta sellaisia poikkeustapauksia, jotka eivät liity työntekijöiden tilaan tai tilanteeseen ja joissa työnantajan on esitettävä kirjallisesti perustellut syyt irtisanomiselle”.³¹ Johtopäätöksen toistuminen osoittaa, että unionin tuomioistuin on vuosikymmenten ajan todellakin pitänyt raskaana olevia naisia haavoittuvassa asemassa olevana ryhmänä ja että tämä tulisi pitää kirkkaana mielessä tulkittaessa heitä työpaikalla suojaavaa lainsäädäntöä.

39. Unionin oikeuskäytännössä ei kuitenkaan ole toistaiseksi käsitelty esiin tuomaani ristiriitaa. Asioissa Webb ja Tele Danmark työnantajat olivat selvästi tietoisia kyseessä olleiden työntekijöidensä raskaudesta irtisanoessaan heidät.³² Tuomiossa Webb selvitetään, suojeliko direktiivin 76/207/ETY³³ (varhainen direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta työelämässä) 2 artiklan 1 kohta luettuna yhdessä saman direktiivin 5 artiklan 1 kohdan kanssa naispuolista työntekijää irtisanomiselta tilanteessa, jossa tämä äitiyslomalla olleen toisen työntekijän sijaiseksi palkattu työntekijä oli itsekin tullut raskaaksi. Tuomiossa Tele Danmark tarkastellaan sitä, onko äitiysdirektiivin 10 artiklan mukainen irtisanomissuoja voimassa silloinkin, kun lyhytaikaisella työsopimuksella palkattu työntekijä on palkkaamisajankohtana raskaana, mutta salaa asian. Unionin tuomioistuin vastasi kysymykseen myöntävästi molemmissa tapauksissa.³⁴ Tuomiossa Danosa se totesi, että riidan kohteena oli muun muassa kysymys siitä, oliko vastaajana olleelle yritykselle ilmoitettu Dita Danosan raskaudesta, ja lähti siitä, että nämä tosiseikat kuuluivat kansallisen tuomioistuimen tutkittaviksi.³⁵

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

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

32 Ks. tuomio 14.7.1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, 4 kohta ja tuomio 4.10.2001, Tele Danmark, C-109/00, EU:C:2001:513, 12 kohta.

33 Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY (EYVL 1976, L 39, s. 40).

34 Ks. tuomio 4.10.2001, Tele Danmark, C-109/00, EU:C:2001:513, 34 kohta.

35 Tuomio 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 31–37 kohta.

40. Myös asiassa Pontin tehty ratkaisu on syytä mainita.³⁶ Työnantaja (T-Comalux) oli irtisanonut Virginie Pontinin välittömin vaikutuksin 25.1.2007 kirjatulla kirjeellä. Pontin ilmoitti T-Comaluxille olevansa raskaana 26.1.2007 (*toisin sanoen seuraavana päivänä*) päivätyllä kirjatulla kirjeellä väittäen, että T-Comaluxin häntä koskeva irtisanominen oli sen seurauksena pätemätön.³⁷ Vastauksessaan ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle unionin tuomioistuin tarkasteli perusteellisesti monitahoisia kysymyksiä niiden kansallisten oikeussuojakeinojen vastaavuudesta ja tehokkuudesta, jotka Pontinilla oli käytettävissään irtisanomisensa yhteydessä. Unionin tuomioistuimen on nähdäkseni täytynyt välttämättä toimia näin, sillä Pontin *kuului* kansallisella lainsäädännöllä täytäntöön pannun äitiysdirektiivin 10 artiklan antaman irtisanomissuojan piiriin siitä huolimatta, ettei hän ollut ilmoittanut työnantajalleen tilastaan ennen irtisanomisensa voimaantuloa. Tätä seikkaa ei kuitenkaan käsitellä kyseisessä tuomiossa.

41. Jos vaatimus työnantajalle ilmoittamisesta voidaan täyttää jälkikäteen, siitä seuraa, että irtisanomisesta tulee äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu laitton irtisanominen (ellei ”erityisiä tapauksia” koskeva poikkeus ole sovellettavissa) heti, kun raskaudesta on ilmoitettu työnantajalle. Ilmoituksen tehtyään asianomainen työntekijä on kiistattomasti 2 artiklan a alakohdan määritelmän mukainen ”raskaana olevan työntekijä”. Koska hänet on tällöin jo irtisanottu, sovelletaan 10 artiklan 3 alakohtaa, jossa säädetään oikeussuojakeinosta seuraavaa: ”jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden suojelemiseksi 1 [ala]kohdassa tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta”.

42. Pitää paikkansa, että tällaisen tulkinnan mukaan työnantaja saattaa tahattomasti irtisanoa työntekijän, jota ei olisi pitänyt irtisanoa. Jos työnantaja kuitenkin saa tietää tekemästään virheestä pian irtisanomisen jälkeen,³⁸ se voi korjata vahingon, jonka se on tahattomasti aiheuttanut työntekijälle irtisanomalla tämän. Tällainen lopputulos on täysin äitiysdirektiivin 10 artiklan tavoitteiden mukainen.

43. Voidaan kysyä, onko olemassa jokin raja sille, kuinka pitkään työntekijä voi irtisanomisensa jälkeen ilmoittaa entiselle työnantajalleen tilastaan ja pyrkiä vetoamaan äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdassa säädettyyn suojaan. Edellä esiin tuomani ristiriidan vuoksi ei ole yllättävää, ettei 10 artiklassa tarjota tähän kysymykseen selkeätä vastausta. Jotta työnantajaa kohdeltaisiin oikeudenmukaisesti, irtisanotulla työntekijällä on mielestäni velvollisuus ilmoittaa työnantajalleen ja esittää vaatimuksensa kohtuuttomasti viivyttämättä, ja hänen mahdollisuutensa tehdä kyseinen ilmoitus ennen vaatimuksensa esittämistä pitäisi katsoa päättyvän 10 artiklan 1 alakohdassa säädetyn suojakauden päättyessä, siis ”8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna äitiysloman” päättyessä. Täsmällinen ajankohta määräytyy sen mukaan, millä tavoin asianomainen jäsenvaltio on halunnut panna äitiysdirektiivin täytäntöön. Raskaana olevan, irtisanotun naisen kohdalla kyseinen ajankohta voi olla hypoteettinen, sillä tullessaan irtisanotuksi hän on ehkä käyttänyt vain osan äitiyslomastaan tai ei ehkä ole käyttänyt sitä lainkaan.³⁹ Kansallinen tuomioistuin pystyy silti vahvistamaan ajankohdan, jona työntekijän äitiysloma *olisi* päättynyt, joten se pystyy ratkaisemaan, onko hän ilmoittanut työnantajalleen tilastaan ennen tuota ajankohtaa.

44. Pohtiessani tätä kysymystä otan huomioon niin sen, että tarvittavien tosiseikkojen selvittäminen kuuluu kansalliselle tuomioistuimelle, kuin sen, että Espanjan kansallinen lainsäädäntö (erityisesti laki 39/1999) näyttäisi tarjoavan jonkinlaisen suojan riippumatta siitä, tiesikö työnantaja työntekijänsä raskaudesta.⁴⁰ Kansallisen tuomioistuimen ratkaistavaksi kuuluu myös se, kuinka tätä kansallista säännöstä tarkkaan ottaen sovelletaan. On kuitenkin mahdollista, että ratkaistakseen käsiteltäväkseen

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

37 Tuomio 29.10.2009, Pontin, C-63/08, EU:C:2009:666, 21 ja 22 kohta.

38 Asiassa Pontin (tuomio 29.10.2009, C-63/08, EU:C:2009:666) työntekijä ilmoitti työnantajalleen tilastaan irtisanomisilmoituksen saamispäivää seuraavana päivänä (ks. edellä 40 kohta).

39 Sikäli kuin työntekijä oli irtisanomisajankohtana *äitiyslomalla*, on mielestäni vaikeata kuvitella, että työnantaja voisi uskottavasti väittää olleensa tietämätön hänen tilastaan.

40 Ks. edellä 12 kohta.

saatetun asian ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on saatava tietää nimenomaan se, koskeeko äitiysdirektiivin 10 artiklan antama irtisanomissuoja työntekijää, joka ei ollut ilmoittanut työnantajalleen tilastaan silloin, kun hänet irtisanottiin osana työntekijöiden joukkovähentämistä. Tästä syystä ja oikeusvarmuuden vuoksi kehotan unionin tuomioistuinta selventämään tätä asiaa mainitsemiä kysymysten osalta.

45. Edellä esitetyn pohjalta tarkastelen seuraavaksi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiä kysymyksiä.

Ensimmäinen kysymys

46. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään, onko raskaana olevien työntekijöiden irtisanomisen mahdollistavan ilmaisun ”erityis[et] tapauks[et], jotka eivät liity työntekijän tilaan [ja] joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua” (äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohta) tulkittava vastaavan täsmälleen joukkovähentämisdirektiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa olevaa ilmaisua ”[irtisanominen] yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”, vai onko ensin mainittu ilmaisu rajoittavampi.

47. Bankia, Espanja ja Euroopan komissio vastaavat kysymykseen myöntävästi.

48. En ole samaa mieltä niiden kanssa.

Äitiysdirektiivin ja joukkovähentämisdirektiivin välinen suhde

49. Ensimmäinen kysymys koskee irtisanomiset kieltävien äitiysdirektiivin säännösten ja irtisanomisista sääntelevien joukkovähentämisdirektiivin säännösten vuorovaikutusta. Siksi on tärkeää ensin selventää näiden kahden säädöksen välistä suhdetta.

50. Komissio tarkasteli näissä kahdessa direktiivissä käsitellyjä kysymyksiä rinnakkain ja samassa asiakirjassa jo vuonna 1973.⁴¹ Tämän asiakirjan perusteella vuonna 1974 annetussa neuvoston päätöslauselmassa noudateltiin samaa linjaa.⁴² Ensimmäinen joukkovähentämistä koskeva direktiivi⁴³ annettiin vuonna 1975 tätä taustaa vasten. Sen sijaan raskaana olevia työntekijöitä koskevat tapaukset ratkaistiin ennen äitiysdirektiivin voimaantuloa viittaamalla joko ETY 119 artiklaan ja samapalkkaisuudesta annettuun direktiiviin 75/117/ETY⁴⁴ tai tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annettuun direktiiviin 76/207/ETY⁴⁵.

41 Sosiaalinen toimintaohjelma COM(73) 1600, 24.10.1973. Ks. erityisesti 15, 19, 20 ja 23 kohta.

42 Sosiaalisesta toimintaohjelmasta 21.1.1974 annettu neuvoston päätöslauselma (EYVL 1974, C 13, s. 1).

43 Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17.2.1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY (EYVL 1975, L 48, s. 29).

44 Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10.2.1975 annettu neuvoston direktiivi 75/117/ETY (EYVL 1975, L 45, s. 19).

45 Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY (EYVL 1976, L 39, s. 40). Direktiivi 75/117 ja direktiivi 76/207 on kumottu direktiivillä 2006/54. Yleiskuvan saamiseksi asiaa koskevasta silloisesta oikeuskäytännöstä ks. julkisasiamies Ruiz-Jarabo Colomerin ratkaisuehdotus Boyle ym., C-411/96, EU:C:1998:74, 26 kohta.

51. Sekä äitiysdirektiivissä että joukkovähentämisdirektiivissä tukeudutaan työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan⁴⁶. Peruskirjassa viitataan nimenomaan toimenpiteisiin, joita olisi laadittava, jotta naiset ja miehet pystyisivät sovittamaan yhteen työhön ja perheeseen liittyvät velvoitteensa, samoin kuin tarpeeseen kehittää työntekijöille tiedottamista sekä heidän kuulemistaan ja osallistumistaan joukkovähentämisten tapauksissa.⁴⁷

52. Tästä huolimatta kyseisillä kahdella direktiivillä on selvästikin eri soveltamisala. Äitiysdirektiivillä suojellaan raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä, joiden turvallisuuteen ja terveyteen katsotaan kohdistuvan riskejä.⁴⁸ Joukkovähentämisdirektiivillä suojellaan työntekijöitä, jotka saattavat joutua joukkovähentämisen kohteeksi ja joille täytyy sen vuoksi antaa entistä parempi suoja.⁴⁹

53. Työntekijä, joka raskaana ollessaan joutuu joukkovähentämismenettelyn kohteeksi, kuuluu – eri syistä – kahteen eri suojeltujen työntekijöiden ryhmään, joten hänen on kuuluttava molempien direktiivien antaman suojan piiriin. Jos raskaana oleva työntekijä irtisanotaan joukkovähentämismenettelyn yhteydessä, häneen siis sovelletaan niin äitiysdirektiivin 10 artiklan kuin joukkovähentämisdirektiivin 2–4 artiklan mukaisia takeita. Yhdyn kaikkien osapuolten suullisiin huomautuksiin siitä, että nämä säädökset täydentävät tältä osin toisiaan.

Äitiysdirektiivin mukainen raskaana olevien työntekijöiden irtisanomiskielto

54. ETY 118 a artiklan (SEUT 153 artiklan edeltäjän) nojalla annetun äitiysdirektiivin tarkoituksena on edistää raskaana olevien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.⁵⁰ Direktiivin 10 artiklassa säädetyn irtisanomiskielton tarkoituksena on tässä yhteydessä suojella raskaana olevia työntekijöitä, koska heidän tilaansa liittyvä irtisanomisen vaara saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa.⁵¹

55. Direktiivin 10 artiklan sanamuodosta ilmenee, että irtisanomissuoja on objektiivinen. Se liittyy itse raskaana olemiseen eikä irtisanomisen syihin. Syistä tulee merkityksellisiä vasta, kun sovelletaan 10 artiklan 1 alakohdan lopussa säädettyä poikkeusta irtisanomiskielton periaatteesta. Kyseisen artiklan tarkoituksena onkin ”korostaa [raskaana olevien naisten] irtisanomisen poikkeuksellisuutta”.⁵²

56. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan poikkeuksia jostain periaatteesta on tulkittava suppeasti.⁵³ Tämä pätee varsinkin silloin, kun kyse on suojelevasta periaatteesta (kuten tarkasteltavassa asiassa), jonka tarkoituksena on suojella haavoittuvassa asemassa olevan työntekijäryhmän turvallisuutta ja terveyttä.

46 Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja, jonka 11 jäsenvaltion valtion- tai hallitusten päämiehet hyväksyivät 9.12.1989 Eurooppa-neuvoston kokouksessa Strasbourgissa. Ks. äitiysdirektiivin johdanto-osan viides perustelukappale ja joukkovähentämisdirektiivin johdanto-osan kuudes perustelukappale.

47 Ks. työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 16, 17 ja 18 kohta.

48 Ks. äitiysdirektiivin johdanto-osan kahdeksas perustelukappale ja 1 artikla.

49 Ks. joukkovähentämisdirektiivin johdanto-osan toinen perustelukappale.

50 Ks. äitiysdirektiivin 1 artikla sekä johdanto-osan seitsemäs, kahdeksas ja yhdeksäs perustelukappale.

51 Ks. äitiysdirektiivin johdanto-osan 15. perustelukappale sekä edellä oleva 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

52 Julkisasiainministeriön ratkaisuehdotus Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:316, 38 kohta.

53 Tuomio 10.11.2016, Baštová, C-432/15, EU:C:2016:855, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 29.3.2012, komissio v. Puola, C-185/10, EU:C:2012:181, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

57. Poikkeaminen 10 artiklan 1 alakohdassa olevasta irtisanomiskiellosta edellyttää kolmen kumulatiivisen ehdon täyttymistä. Ensinnäkin raskaana oleva työntekijä voidaan irtisanoa ainoastaan erityisissä tapauksissa, jotka eivät liity hänen raskauteensa. Toiseksi irtisanomisen on näissä tapauksissa oltava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua.⁵⁴ Kolmanneksi toimivaltaisen viranomaisen täytyy tarvittaessa antaa suostumuksensa. Nyt käsiteltävässä asiassa on kyse ensimmäisestä ehdosta. Sen sanamuodon perusteella on selvää, että kahden edellytyksen on täytyttävä. Tapausten, joissa raskaana olevan työntekijän irtisanominen ei ole kiellettyä, on oltava i) erityisiä ja ii) ne eivät saa liittyä raskaana olevan työntekijän tilaan.

58. Ilmaisua ”erityisiä tapauksia” ei pidä tulkita pelkästään suppeasti – sitä on tulkittava myös kyseessä olevien ilmaisujen tavanomaisessa merkityksessä.⁵⁵ ”Erityinen”-sanon tavanomainen merkitys on ”epätavanomainen” tai ”poikkeuksellinen”. Tulkiten tämän ilmaisun jatkossa näin.

59. Ilmaisua ”jotka eivät liity työntekijän [raskauteen]” tarkoittaa, että irtisanomisen on perustuttava objektiivisiin perusteisiin, jotka eivät liity raskaana olevan työntekijän tilaan.

Joukkovähentämisdirektiivin mukainen raskaana olevien työntekijöiden irtisanomiskielto

60. Joukkovähentämisiin sovellettavia sääntöjä yhdenmukaistaessaan unionin lainsäätäjät on halunnut samalla kertaa varmistaa työntekijöiden oikeuksien suojan vastaavuuden eri jäsenvaltioissa ja lähentää niitä kustannuksia, joita näistä suojasäännöistä aiheutuu unionin alueella toimiville yrityksille.⁵⁶

61. Joukkovähentämisdirektiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan joukkovähentämällä tarkoitetaan ”työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”. Unionin tuomioistuin on tulkinnut irtisanomisen käsitettä kyseisen direktiivin yhteydessä siten, että ”se koskee kaikkia työsopimuksen päättämisä, joita työntekijä ei ole halunnut ja joihin ei siis ole hänen suostumustaan. Se ei edellytä, että perimmäiset syyt vastaavat työnantajan tahtoa.”⁵⁷ Unionin tuomioistuin on selvästikin tulkinnut kyseistä määritelmää laajasti.⁵⁸

62. Vastaako tämä määritelmä, ja varsinkin ilmaisu ”yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”, täsmälleen raskaana olevien työntekijöiden irtisanomisen sallivia perusteita eli ”erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan”?

63. Mielestäni vastaus on ei.

64. Vastaavuutta toki on joukkovähentämisdirektiivissä esiintyvän ilmaisun ”syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin” ja äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 kohdassa säädetyn, raskaana olevien työntekijöiden irtisanomisen sallivan poikkeuksen *jälkimmäisen* osan, eli tapausten ”jotka eivät liity [raskauteen]”, välillä. Joukkovähentämisten yhteydessä tapahtuvat irtisanomiset eivät mielestäni silti välttämättä aina täytä äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdassa säädetyn poikkeuksen *ensimmäisen* osan vaatimusta, eli sitä, että tapausten tulee olla ”erityisiä”. Tämä johtuu seuraavista syistä.

54 Toisesta ehdosta unionin tuomioistuin on katsonut, että äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdassa, jossa sallitaan poikkeukset raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden irtisanomiskieltoon tapauksissa, ”jotka eivät liity työntekijän tilaan [ja] joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua”, ei edellytetä jäsenvaltion erittelevän niitä erityisiä perusteita, joiden nojalla tällaiset työntekijät voidaan irtisanoa. Ks. tuomio 4.10.2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, 38 kohta.

55 Tuomio 10.11.2016, Baštová, C-432/15, EU:C:2016:855, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

56 Tuomio 12.10.2004, komissio v. Portugali, C-55/02, EU:C:2004:605, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

57 Tuomio 12.10.2004, komissio v. Portugali, C-55/02, EU:C:2004:605, 50 kohta. Korostan siinä käytettyä ilmaisua ”*kaikkia* työsopimuksen päättämisä, joita työntekijä ei ole halunnut” (kursivointi tässä). Tulkiten tuomiota siten, että unionin tuomioistuin on käyttänyt tätä ilmaisua antaakseen joukkovähentämisen käsitteelle laajan merkityksen ja tehostaakseen siten joukkovähentämisdirektiivin antamaa suojaa.

58 Tuomio 10.12.2009, Rodríguez Mayor ym., C-323/08, EU:C:2009:770, 34 kohta.

65. Ensinnäkään joukkovähentämisdirektiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyssä joukkovähentämisten määritelmässä ei ole ”erityisiä”-sanaa vastaavaa ilmaisua. Kyseinen säännös onkin *määritelmä* eikä *poikkeus*. Tästä seuraa, että vaikka säännöksen edellistä osaa voidaan perustellusti tulkita laajasti, jälkimmäistä on tulkittava suppeasti.

66. Toiseksi joukkovähentämisten määritelmän rakenne ja sanamuoto eivät vastaa ”erityisiä” tapauksia. Ne kattavat paremminkin tilanteet, jollaisia voidaan – valitettavasti – katsoa esiintyvän jossain määrin säännöllisesti. Joukkovähentämisiä varten on siksi laadittu laaja määritelmä ja kolme eri joukkovähentämisen kynnyсарvoa: 30 päivän aikana toteutettaville joukkovähentämisille sen mukaan, kuinka paljon työntekijöitä kyseisellä yrityksellä on palveluksessaan, ja lisäksi erillinen kynnyсарvo 90 päivän aikana toteutettaville joukkovähentämisille. Näin täsmällinen rajausta viittaa jo sinänsä siihen, että joukkovähentämisiä esiintyy niin usein, että on tarkoituksenmukaista luokitella ne ajanjaksojen, yrityksen koon ja tietyntä ajanjaksona toimeenpantavien joukkovähentämisten määrän mukaan.

67. Kolmanneksi joukkovähentämisdirektiivin syntyhistoria ja kehittyminen ajan myötä viittaavat myös siihen, että joukkovähentämiset eivät ole ”erityisiä”. Komissio antoi neuvostolle direktiiviä koskevan ehdotuksensa⁵⁹ jo vuonna 1972. Ehdotuksessaan komissio tähdensi, että joukkovähentämisiä koskevilla jäsenvaltioiden erilaisilla lainsäädännöllä oli suora vaikutus yhteismarkkinoiden toimintaan. Lainsäädännön erilaisuudesta aiheutui kilpailun edellytyksissä eroja, jotka vaikuttivat täytettävien työpaikkojen jakautumista koskeviin yritysten, erityisesti monikansallisten yritysten, tekemiin päätöksiin. Ne olivat siksi tasapainoisen yleisen ja alueellisen kehityksen vastaisia ja haittasivat työntekijöiden elin- ja työolojen kohentamista.⁶⁰ Joukkovähentämisdirektiivin edeltäjä, direktiivi 75/129, annettiin asianmukaisesti vuoden 1975 alkupuolella. Siinä määritellään tarkasti, milloin on kyse sen säännösten piiriin kuuluvista joukkovähentämistä, joten se muistuttaa tällä hetkellä voimassa olevaa lainsäädäntöä huomattavasti.⁶¹

68. Onkin selvää, että joukkovähentämisdirektiivin tarkoituksena oli säännellä tilanteita, joita esiintyy niin usein, että niillä on vaikutusta yhteismarkkinoiden toimintaan, ja joilla on ilmeisiä seurauksia työntekijöiden elin- ja työolojen kannalta.

69. Voi toki esiintyä tilanteita, joissa tiettyä joukkovähentämistä voidaan perustellusti pitää äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdassa tarkoitettuna ”erityisenä tapauksena”, esimerkiksi silloin, kun yrityksen toiminta päättyy tai jokin sektori sen toiminnassa lopetetaan kokonaan. Joukkovähentämisdirektiivissä itsessään säädetäänkin erikseen joukkovähentämistä, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä, jolloin 4 artiklan mukaiset odotusajat eivät päde.⁶² Tämä säännös osoittaa, että kyseisen direktiivin piiriin kuuluu tilanteita, joita todellakin pidetään erityisinä. Tämä ei mielestäni tarkoita sitä, että *jokainen* joukkovähentäminen olisi äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdassa irtisanomiskieltoon säädettyssä poikkeuksessa tarkoitettu ”erityinen tapaus”.⁶³

59 Ehdotus neuvoston direktiiviksi vähentämisiä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön yhdenmukaistamisesta (komission neuvostolle esittämä), KOM(72) 1400.

60 Ks. vähentämisiä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön yhdenmukaistamisesta annettavaa neuvoston direktiiviä koskevan ehdotuksen (komission neuvostolle esittämän), KOM(72) 1400, johdanto-osan toinen perustelukappale.

61 Joukkovähentämisdirektiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohta.

62 Joukkovähentämisdirektiivin 4 artiklan 4 kohta.

63 Tässä kysymyksessä – toisin kuin yleensä – en voi yhtyä näkemykseen, jonka arvostettu edesmennyt kollegani, julkisasiamies Ruiz-Jarabo Colomer esitti ylimääräisenä huomautuksena ratkaisuehdotuksessaan Tele Danmark, C-109/00, EU:C:2001:267 (tapauksessa ei ollut kyse joukkovähentämisestä). Julkisasiamies Ruiz-Jarabo Colomer katsoi ratkaisuehdotuksensa 44 kohdassa, että ”joukkoirtisanominen, joka perustuu taloudellisiin, teknisiin, organisatorisiin tai tuotannollisiin syihin”, täyttäisi ”erityisiä tapauksia, jotka eivät liity [raskauteen]” koskevan edellytyksen.

70. Katson siis, että edellytyksiä, joilla äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdassa sallitaan raskaana olevan työntekijän irtisanominen, nimittäin ”erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan [ja] joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua”, ei pitäisi tulkita niin, että ne vastaavat täsmälleen joukkovähentämisdirektiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan ilmaisua ”[irtisanominen] yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”. Työntekijöiden joukkovähentämiseen johtava yksittäinen tilanne voidaan – olosuhteiden niin edellyttäessä – katsoa ensin mainitussa säännöksessä tarkoitetuksi ”erityiseksi tapaukseksi”. On kansallisen tuomioistuimen tehtävänä selvittää, ovatko kyseessä tällaiset olosuhteet.

Toinen kysymys

71. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella kysymyksellään, onko äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdan mukaan niin, että joukkovähentämisen yhteydessä vetoaminen raskaana olevan työntekijän irtisanomisen sallivaan ”erityisiä tapauksia” koskevaan poikkeukseen on mahdollista vain, jos asianomaista työntekijää ei ole mahdollista siirtää muihin tehtäviin. Tämä kysymys kytkeytyy ensimmäiseen sikäli, että se koskee äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdassa käytetyn käsitteen ”erityisiä tapauksia” soveltamisalaa.

72. Sen arvion⁶⁴ perusteella, jonka jo olen esittänyt käsitteestä ”erityisiä tapauksia” äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdan ja joukkovähentämisen määritelmän yhteydessä, katson, että raskaana olevan työntekijän irtisanomiseksi laillisesti ei ole riittävää vedota hänen työtehtäviinsä vaikuttaviin syihin joukkovähentämisen yhteydessä (tai muissakaan yhteyksissä). On oltava niin, että raskaana olevaa työntekijää ei voida uskottavasti siirtää muihin sopiviin tehtäviin. Jos yrityksessä esimerkiksi aiotaan vähentää kaikki sihteerinpaikat yhtä lukuun ottamatta ja tämä ainoa paikka on jo täytetty, työnantajan voitaisiin kohtuudella odottaa siirtävän raskaana olevan työntekijän hallintoavustajan tehtäviin, mutta ei autonkuljettajaksi tai hitsaajaksi. On myös mahdollista, että yrityksen toiminnasta on lopetettu kokonainen sektori, eikä raskaana olevan työntekijän osaamiselle ole sen vuoksi enää käyttöä.⁶⁵

73. Niinpä katson edellä esitetyn perusteella, että äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohtaa olisi tulkittava siten, että kun raskaana oleva työntekijä voidaan uskottavasti siirtää muihin sopiviin työtehtäviin työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä, kyseisen säännöksen sisältämää poikkeusta irtisanomiskieltoon ei sovelleta. On kansallisen tuomioistuimen tehtävänä ratkaista, onko asia niin.

Kolmas, neljäs ja viides kysymys

74. Näyttäisi siltä, että kysymyksissä 3, 4 ja 5, sellaisina kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on ne muotoillut, unionin tuomioistuimelta tiedustellaan, ovatko erinäiset kansalliset säännökset unionin oikeuden mukaisia.

75. Unionin tuomioistuimella ei vakiintuneen oikeuskäytäntönsä mukaan ole SEUT 267 artiklan mukaisessa ennakkoratkaisupyynnön menettelyssä toimivaltaa lausua kansallisten oikeussääntöjen yhteensopivuudesta unionin oikeuden kanssa.⁶⁶ Unionin tuomioistuin on sen sijaan toimivaltainen esittämään kansalliselle tuomioistuimelle kaikki sellaiset unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, jotka auttavat kansallista tuomioistuinta arvioimaan kansallisten oikeussääntöjen yhteensopivuutta unionin oikeuden kanssa.⁶⁷ Unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen.⁶⁸ Teen siksi niin.

64 Ks. edellä 58 ja 64–68 kohta.

65 Ks. edellä 69 kohta.

66 Ks. mm. tuomio 18.5.2017, Lahorgue, C-99/16, EU:C:2017:391, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

67 Tuomio 10.12.2009, Rodríguez Mayor ym., C-323/08, EU:C:2009:770, 30 kohta.

68 Tuomio 20.10.2016, Danqua, C-429/15, EU:C:2016:789, 36 kohta.

Kolmas kysymys

76. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedusteleo kolmannella kysymyksellään pääasiallisesti sitä, edellytetäänkö äitiysdirektiivin 10 artiklassa, että jäsenvaltiot tarjoavat raskaana oleville työntekijöille suojan sekä itse laittomalta irtisanomiselta (ennaltaehkäisevä suoja) että laittoman irtisanomisen seurauksilta (korjaava suoja).

77. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Espanjan lainsäädännössä annetaan raskaana oleville työntekijöille ainoastaan korjaava suoja. Se kuitenkin katsoo, että 10 artiklan 1 alakohdassa on kyse ennaltaehkäisevästä suojasta ja 10 artiklan 3 alakohdassa puolestaan korjaavasta suojasta.

78. Bankia, Espanja ja Euroopan komissio katsovat Espanjan lainsäädännön olevan äitiysdirektiivin mukainen.

79. Unionin tuomioistuin on jo todennut, että "[äitiysdirektiivin] 10 artiklan soveltamisen yhteydessä jäsenvaltiot eivät voi tehdä muutoksia irtisanomisen käsitteen ulottuvuuteen eivätkä täten evätä tällä säännöksellä säädetyn suojan laajuuden vaikutuksia eivätkä vaarantaa sen tehokasta vaikutusta".⁶⁹ Tämän perusteella jäsenvaltioiden on pantava äitiysdirektiivissä säädetty irtisanomissuoja asianmukaisesti täytäntöön kansallisessa lainsäädännössään.

80. Täyttääkö sellainen kansallinen lainsäädäntö, joka tarjoaa suojan laittoman irtisanomisen seurauksilta (korjaava suoja) mutta jossa ei säädetä erikseen nimenomaisesta suojasta laitonta irtisanomista vastaan sinänsä (ennaltaehkäisevä suoja), sekä äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdan että sen 10 artiklan 3 alakohdan vaatimukset?

81. Mielestäni vastaus on kieltävä niin äitiysdirektiivin tarkoituksen kuin sanamuodonkin perusteella.

82. Kyseisen direktiivin tarkoituksena on suojella raskaana olevien työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Heidän irtisanomisensa työstä saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa.⁷⁰ Myös direktiivin johdanto-osan 15. perustelukappaleen, 10 artiklan otsikon ("Irtisanomiskielto") ja 10 artiklan 1 alakohdan sanamuodon, jossa yksiselitteisesti säädetään, että jäsenvaltioiden "on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet [raskaana olevien] työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi", perusteella on selvää, että laatiessaan kyseistä artiklaa unionin lainsäätäjän ensisijaisena tarkoituksena oli suojella raskaana olevia työntekijöitä irtisanomiselta. Sen varalta, että kiellosta huolimatta syntyisi tilanne, jossa raskaana oleva työntekijä on tosiasiallisesti irtisanottu (laittomasti), 10 artiklan 3 alakohdassa edellytetään kyseistä jäsenvaltiota varmistamaan, että tällaista työntekijää suojellaan "[10 artiklan 1 alakohdassa] tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta".

83. Pitää paikkansa, että kyseisessä johdanto-osan perustelukappaleessa mainitaan (erikoista kyllä) ainoastaan, että "[raskaana olevien] työntekijöiden tilaan liittyvä irtisanomisen vaara" saattaa vaikuttaa kielteisesti. Kuitenkin juuri irtisanomisen vaara sinänsä saattaa aiheuttaa kielteisiä seurauksia. Raskaana oleva työntekijä joutuu irtisanomisen, uran keskeytymisen ja työttömyyden seurauksena pettymyksen, kuormituksen ja epävarmuuden tilaan. Sillä on todennäköisesti hänen fyysiseen ja henkiseen tilaansa haitallisia vaikutuksia, mukaan lukien unionin tuomioistuimen nimeämä "erityisen vakava vaara" siitä, että hänet saadaan vapaaehtoisesti keskeyttämään raskautensa.⁷¹

⁶⁹ Tuomio 11.10.2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, 32 kohta.

⁷⁰ Äitiysdirektiivin 1 artikla ja johdanto-osan 15. perustelukappale.

⁷¹ Ks. tuomio 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen. Siinä unionin tuomioistuin tekee täysin selväksi, että irtisanomisen vaaralla itsessään voi olla tällaisia seurauksia.

84. Oikeudenkäyntivaiheen jälkeen mahdollisesti toteutettavat korjaavat toimet, kuten määräys raskaana olevan työntekijän ottamisesta takaisin työpaikkaansa tai erääntyneiden palkkasaatavien ja/tai vahingonkorvauksien maksaminen, auttavat epäilemättä lieventämään laittoman irtisanomisen seurauksia. On kuitenkin ilmeisen epätodennäköistä, että niiden avulla voitaisiin täysin korjata alkuperäisen laittoman teon haitalliset fyysiset ja henkiset vaikutukset.

85. Muistutan tässä yhteydessä, että unionin tuomioistuin on jo esittänyt laajan tulkinnan varsinaisesta irtisanomiskiellosta. Tuomiossa Paquay se nimittäin katsoi, että "[k]un otetaan huomioon [äitiysdirektiivin] ja erityisesti sen 10 artiklan tavoitteet, on todettava, että kielto, joka koskee raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien naisten irtisanomista suojakauden aikana, ei rajoitu koskemaan vain irtisanomispäätöksen tiedoksi antamista. Tällä säännöksellä kyseisille naispuolisille työntekijöille myönnetty suoja estää sekä irtisanomispäätöksen tekemisen että irtisanomisen valmistelemisen esimerkiksi etsimällä kyseisen työntekijän tilalle lopullisesti otettavaa uutta työntekijää ja suunnittelemalla tällaista korvaamista raskauden ja/tai lapsen syntymän takia."⁷² Tämän tuomion perusteella on selvää, että 10 artiklan 1 alakohdan vaatimusten täyttäminen edellyttää, että *irtisanominen sinänsä kielletään laajasti*.

86. Käsitykseni mukaan 10 artikla siis sisältää kaksi erillistä vaatimusta, joista toinen on ennaltaehkäisevä (10 artiklan 1 alakohta) ja toinen korjaava (10 artiklan 3 alakohta). Vaikka yksinomaan korjaavaa tekijää koskevat kansalliset säännökset sinänsä toimisivat tehokkaasti, niillä ei voida täyttää velvoitetta säätää ensisijaisena suojan muotona kiellosta irtisanoa raskaana olevia työntekijöitä muulloin kuin 10 artiklan 1 alakohdassa tarkoitetuissa "erityisissä tapauksissa".

87. Totean tässä vielä vain sen, että sovellettavassa Espanjan lainsäädännössä näytettäisiin säädettävän, että laiton irtisanominen on "oikeudellisesti mitätön".⁷³ Mitä tästä tarkkaan ottaen seuraa, riippuu kansallisesta lainsäädännöstä ja kuuluu kansallisen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Sen perusteella, miten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kuvaillut kansallisen lainsäädännön toimintaa ja muotoillut kolmannen ennakkoratkaisukysymyksensä, näyttää kuitenkin siltä, että kyseinen oikeussuojakeino tarjoaa paremminkin korjaavan kuin ennaltaehkäisevän suojan. Siinä tapauksessa se ei näyttäisi täyttävän äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdan vaatimuksia, vaikka se ehkä vastaakin saman direktiivin 10 artiklan 3 alakohdan vaatimuksia.

88. Näin ollen katson, että äitiysdirektiivin 10 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot suojelevat raskaana olevia työntekijöitä sekä irtisanomiselta sinänsä (niille 10 artiklan 1 alakohdassa säädettyjen velvoitteiden noudattamiseksi) että 10 artiklan 1 alakohdassa kielletyn, mutta siitä huolimatta tapahtuneen irtisanomisen seurauksilta (niille 10 artiklan 3 alakohdassa säädettyjen velvoitteiden noudattamiseksi).

Neljäs kysymys

89. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee neljännellä kysymyksellään pääasiallisesti, edellytetäänkö äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdassa, että jäsenvaltiot antavat lainsäädäntöä sen varmistamiseksi, että raskaana olevat työntekijät saavat etusijan pysyä heidät työllistävän yrityksen palveluksessa työntekijöiden joukkovähentämisen tapauksessa.

90. Bankia, Espanja ja Euroopan komissio vastaavat kysymykseen kieltävästi.

⁷² Tuomio 11.10.2007, C-460/06, EU:C:2007:601, 33 kohta.

⁷³ Ks. edellä 12 kohta.

91. Tämä ennakkoratkaisukysymys koskee mahdollisuutta ”pysyä yrityksen palveluksessa”, kun taas toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä tiedusteltiin mahdollisuudesta ”siirtää toisiin työtehtäviin”. Nämä kaksi käsitettä eivät ole toistensa synonyymeja. Jos raskaana olevan työntekijän nykyinen työpaikka häviää, hänet voidaan siirtää muihin työtehtäviin vain, jos tällainen työpaikka on vapaana (tai vapaan paikan voi luoda siirtämällä toinen työntekijä johonkin muuhun tehtävään, minkä jälkeen raskaana oleva työntekijä siirretään näin vapautuneeseen tehtävään). Ilmaisuu ”pysyä yrityksen palveluksessa” tarkoittaa, että raskaana olevan työntekijän työsuhde jatkuu tavalla tai toisella. Tähän lopputulokseen voi olla mahdollista päästä siirtämällä hänet toiseen, vapaaseen tehtävään. Se voi kuitenkin myös tarkoittaa hänen siirtämistään toiseen tehtävään, jonka aiempi haltija irtisanotaan, tai sitä, että raskaana oleva työntekijä saa pitää työpaikkansa, mutta jokin toinen tehtävä lopetetaan ja sen haltija siis irtisanotaan. Velvoite antaa raskaana olevan työntekijän ”pysyä yrityksen palveluksessa” näyttäisikin tarjoavan hänelle paremman suojan kuin työnantajaan kohdistuva velvoite ainoastaan pyrkiä ”siirtämään [hänet] toisiin työtehtäviin”. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, edellyttääkö äitiysdirektiivi jäsenvaltioiden antavan lainsäädäntöä, jolla raskaana olevalle työntekijälle myönnetään muihin työntekijäryhmiin nähden ”etusija” joukkovähentämisen tapauksessa. Siinä ei tiedustella, onko kyse yrityksen palveluksessa pitämistä koskevasta ehdottomasta velvoitteesta, ja toteankin heti, että 10 artiklan 1 alakohdassa säädetyn ”erityisiä tapauksia” koskevan poikkeuksen vuoksi on selvää, ettei äitiysdirektiivissä aseteta tällaista ehdotonta velvoitetta.

92. Vastaukseni tähän kysymykseen perustuu äitiysdirektiivin suojaavaan tarkoitukseen, sen 10 artiklan 1 alakohdassa säädettyyn irtisanomiskieltoon ja siihen sisältyvään rajoitettuun poikkeukseen, jossa sallitaan raskaana olevien työntekijöiden irtisanominen vain ”erityisissä tapauksissa”. Jos nämä säännökset on pantu asianmukaisesti täytäntöön kansallisessa lainsäädännössä, tämän lainsäädännön pitäisi yleensä taata, että raskaana oleva työntekijä todellakin pysyy palveluksessa joukkovähentämisen yhteydessä.

93. Silloin kun kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä – joukkovähentämissä koskevilla järjestelyillä – *nimenomaisesti edellytetään*, että muille nimetyille työntekijöiden ryhmille (kuten työntekijöille, joilla on perhevelvoitteita, ja vammaisille työntekijöille) annetaan etusija pysyä yrityksen palveluksessa, saattaa olla vaarana, että sekä työnantaja että työntekijöiden edustajat tahattomasti jättävät huomiotta ”tavanomaisen” kansallisen lainsäädännön vaatimukset raskaana olevien työntekijöiden suojelemisesta muutoin kuin erityisissä tapauksissa. Jos näin tapahtuu ja raskaana oleva työntekijä irtisanotaan vain niiden yleisten perusteiden soveltamisen seurauksena, joista on sovittu kaikkien sen yrityksen työntekijöiden osalta, jossa joukkovähentämisen on määrä tapahtua, kyseisen työntekijän irtisanominen on laitton.

94. Jäsenvaltioita ei äitiysdirektiivissä kuitenkaan erikseen vaadita – asettamalle niille esimerkiksi tällainen *velvoite* – antamaan nimenomaista lainsäädäntöä, jolla raskaana oleville työntekijöille myönnettäisiin ”etusija pysyä yrityksen palveluksessa” joukkovähentämisen yhteydessä. Tällainen velvoite ei sisälly myöskään joukkovähentämisdirektiiviin (mikä ei ole yllättävää).

95. Muistutan tässä yhteydessä, että unionin tuomioistuin on jo joutunut käsittelemään vastaavanlaista kysymystä asiassa Jiménez Melgar, jossa oli kyse raskaana olevan työntekijän määräaikaisen työsopimuksen jättämisestä uudistamatta.⁷⁴ Yksi siinä tarkastelluista kysymyksistä oli se, ”velvoitetaanko [äitiysdirektiivin] 10 artiklan 1 alakohdassa, jossa sallitaan poikkeukset raskaana olevien – työntekijöiden irtisanomiskieltoon tapauksissa, jotka ’eivät liity työntekijän tilaan [ja] joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua’, jäsenvaltiot erittelemään tällaisten työntekijöiden irtisanomisen syyt”. Unionin tuomioistuin katsoi, että

⁷⁴ Tuomio 4.10.2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509. Tämän tuomion 47 kohdassa unionin tuomioistuin on katsonut, että ”vaikka [äitiysdirektiivin] 10 artiklassa säädettyä irtisanomiskieltoa sovelletaan sekä toistaiseksi voimassa oleviksi tehtyihin työsopimuksiin että määräaikaisiin työsopimuksiin, määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättämistä sen jälkeen, kun sopimus on lakannut sovitun työkauden päättymisen vuoksi, ei ole pidettävä tässä säännöksessä kielletynä irtisanomisenä. Jos määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättämisen perusteena on kuitenkin työntekijän raskaus, kyse on direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan vastaisesta sukupuoleen perustuvasta välittömästä syrjinnästä.”

10 artiklan 1 alakohdassa ei velvoiteta jäsenvaltioita erittelemään tällaisten työntekijöiden irtisanomisen syitä, mutta koska äitiysdirektiivissä säädetään vähimmäissäännöksistä, siinä ei myöskään evätä jäsenvaltioilta oikeutta tällä tavoin taata tällaisille työntekijöille direktiivin säännöksiä parempi suoja, jos ne itse haluavat.⁷⁵

96. Samaa päättelyä soveltaen katson, että äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdassa ei velvoiteta jäsenvaltioita säätämään erikseen siitä, että raskaana oleville työntekijöille on annettava etusija pysyvä yrityksen palveluksessa työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä. Jäsenvaltiot voivat säätää siitä lisäsuojan muodossa tai oikeusvarmuuden vuoksi, jos ne niin haluavat.

Viides kysymys

97. Viidennellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko pääasiassa kyseessä olevan kaltainen irtisanomiskirje, jolla raskaana oleva työntekijä irtisanotaan työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan menettelyn yhteydessä, äitiysdirektiivin 10 artiklan 2 alakohdan mukainen, vaikka kirjeessä ei viitata joukkovähentämisen perusteeksi esitettyjen syiden lisäksi hänen irtisanomisensa erityisten perusteiden olemassaoloon.

98. Espanja ja Euroopan komissio vastasivat kysymykseen myöntävästi. Bankia totesi istunnossa, että työntekijälle annettava kirjallinen ilmoitus irtisanomisen syistä riittää.

99. Joukkovähentämisdirektiivin 4 artiklan 1 kohdassa säädetään, että suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei saa toteuttaa ennen kuin kyseisestä ilmoituksesta on kulunut 30 päivää eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.

100. Äitiysdirektiivin 10 artiklan 2 alakohdassa säädetään juuri tällaisesta yksilökohtaisesta oikeudesta raskaana olevien työntekijöiden kohdalla. Jotta tällaista työntekijää koskeva irtisanomisilmoitus olisi pätevä, se täytyy i) esittää kirjallisesti ja ii) ja siinä on esitettävä asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle. Viidennessä ennakkoratkaisukysymyksessä on kyse jälkimmäisestä ehdosta.

101. Ilmaisun ”asianmukaisesti perustellut syyt” tarkoittaa nähdäkseni sitä, että ensinnäkin irtisanomisilmoituksessa on kerrottava irtisanomisen syyt ja toiseksi niiden täytyy olla äitiysdirektiivissä esitettyjen vaatimusten mukaisia.

102. Asiaa koskevat äitiysdirektiivin vaatimukset sisältyvät 10 artiklan 1 alakohdan mukaiseen poikkeukseen irtisanomiskiellosta. Siksi irtisanomisilmoituksessa on esitettävä ne tosiseikat ja perustelut, joihin työnantaja vetoaa, jotta irtisanottavaksi suunnitellun, raskaana olevan työntekijän irtisanomisen voitaisiin katsoa kuuluvan luokkaan ”erityiset tapaukset, jotka eivät liity työntekijän [raskauteen]”, jolloin raskaana olevan työntekijän irtisanominen on sallittua.

103. Joukkovähentämisen yhteydessä irtisanomisilmoitus, jossa irtisanomisille ja valintaperusteille esitetään ainoastaan yleisiä syitä, muttei selitetä, miksi raskaana olevan työntekijän irtisanominen on sallittua sillä perusteella, että kyseisen joukkovähentämisen erityiset olosuhteet tekevät siitä ”erityisen tapauksen”, ei täytä tätä vaatimusta.

104. Entä jos työnantaja saa tietää työntekijänsä raskaudesta vasta ilmoitettuaan hänelle, että hänet aiotaan irtisanoa? Vaikuttaisi siltä, että työnantajan saatua tietää asiasta sen on tarkasteltava irtisanomista uudestaan äitiysdirektiivin 10 artiklan 1 alakohdassa säädetyn kiellon valossa, sellaisena kuin se on pantu täytäntöön kansallisessa lainsäädännössä. Työnantaja saa pitää irtisanomisen voimassa

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

ainoastaan, jos se tulee siihen tulokseen, että kyseinen joukkovähentäminen kuuluu 10 artiklan 1 alakohdan mukaiseen ”erityisten tapausten” luokkaan. Tällaisessa tilanteessa sen on annettava uusi irtisanomisilmoitus, joka on äitiysdirektiivin 10 artiklan 2 alakohdassa säädettyjen edellytysten mukainen.

105. Niinpä katson, että täyttääkseen äitiysdirektiivin 10 artiklan 2 alakohdassa säädetty edellytykset irtisanomisilmoituksen on oltava kirjallinen ja siinä on esitettävä irtisanomiselle asianmukaisesti perustellut syyt, jotka koskevat työntekijän raskauteen liittymättömiä ja hänen irtisanomisensa sallivia erityisiä tapauksia. Asian selvittäminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävänä.

Ratkaisuehdotus

106. Ehdotan kaiken edellä esitetyn perusteella, että unionin tuomioistuin vastaa Tribunal Superior de Justicia de Cataluña esittämiin kysymyksiin seuraavasti:

- Edellytykset, joilla toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY 10 artiklan 1 alakohdassa sallitaan raskaana olevan työntekijän irtisanominen, eivät vastaa täsmälleen työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan ilmaisua ”[irtisanominen] yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”. Työntekijöiden joukkovähentämiseen johtava yksittäinen tilanne voidaan – olosuhteiden niin edellyttäessä – katsoa ensin mainitussa säännöksessä tarkoitetuksi ”erityiseksi tapaukseksi”. On kansallisen tuomioistuimen tehtävänä selvittää, ovatko kyseessä tällaiset olosuhteet.
- Direktiivin 92/85 10 artiklan 1 alakohtaa olisi tulkittava siten, että kun raskaana oleva työntekijä voidaan uskottavasti siirtää muihin sopiviin työtehtäviin työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä, kyseisen säännöksen sisältämää poikkeusta irtisanomiskieltoon ei sovelleta. On kansallisen tuomioistuimen tehtävänä ratkaista, onko asia niin.
- Direktiivin 92/85 10 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot suojelevat raskaana olevia työntekijöitä sekä irtisanomiselta sinänsä (niille 10 artiklan 1 alakohdassa säädettyjen velvoitteiden noudattamiseksi) että 10 artiklan 1 alakohdassa kielletyn, mutta siitä huolimatta tapahtuneen irtisanomisen seurauksilta (niille 10 artiklan 3 alakohdassa säädettyjen velvoitteiden noudattamiseksi).
- Direktiivin 92/85 10 artiklan 1 alakohdassa ei velvoiteta jäsenvaltioita säätämään erikseen siitä, että raskaana oleville työntekijöille on annettava etusija pysyä yrityksen palveluksessa työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä. Jäsenvaltiot voivat säätää siitä lisäsuojan muodossa tai oikeusvarmuuden vuoksi, jos ne niin haluavat.
- Täyttääkseen direktiivin 92/85 10 artiklan 2 alakohdassa säädetty edellytykset irtisanomisilmoituksen on oltava kirjallinen ja siinä on esitettävä irtisanomiselle asianmukaisesti perustellut syyt, jotka koskevat työntekijän raskauteen liittymättömiä ja hänen irtisanomisensa sallivia erityisiä tapauksia. Asian selvittäminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävänä.