

Asia C-300/19**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä****Jättämispäivä:**

12.4.2019

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Espanja)

Ennakkoratkaisupyynnön tekemispäivä:

25.3.2019

Kantaja:

UQ

Vastaaja:

Marclean Technologies S.L.U.

Pääasian kohde

Pääasia koskee sitä, miten kantajan irtisanominen on määriteltävä.

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeudellinen perusta

Ennakkoratkaisupyynnön kohde koskee sen selvittämistä, onko 30 tai 90 päivän ajanjakso, jonka kuluessa työsuhteiden päättämisen on tapahduttava, jotta kyseessä voidaan katsoa olevan joukkovähentäminen, laskettava ottamalla oikeusriidan kohteena oleva yksittäinen irtisanominen kyseisen ajanjakson alkukohtaksi, päätekohtaksi vai välikohtaksi. Oikeudellinen perusta on SEUT 267 artikla.

Ennakkoratkaisukysymykset

1. Onko työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i ja ii alakohtaa tulkittava siten, että joukkovähentämisenä pitämisen edellytykseksi asetetun 30 tai 90 päivän

viiteajanjakson on aina laskettava alkaneen ennen päivämäärää, jona oikeusriidan kohteena oleva yksittäinen irtisanominen tapahtui?

2. Voidaanko työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i ja ii alakohtaa tulkita siten, että joukkovähentämisenä pitämisen edellytykseksi asetetun 30 tai 90 päivän viiteajanjakson voidaan laskea alkaneen sen päivämäärän jälkeen, jona oikeusriidan kohteena oleva yksittäinen irtisanominen tapahtui, ilman että sitä myöhempiä työsopimusten päättämisiä on tarpeen pitää vilpillisinä?

3. Voidaanko työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i ja ii alakohtassa tarkoitettuja viiteajanjaksoja tulkita siten, että huomioon voidaan ottaa irtisanomiset tai työsopimusten päättämiset, jotka ovat tapahtuneet 30 tai 90 päivän sisällä, jolloin oikeusriidan kohteena oleva irtisanominen sijoittuu kyseisten ajanjaksojen sisälle?

Viitatus unionin oikeuden säännökset

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (EYVL 1998, L 225, s. 16) 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i ja ii alakohta.

Unionin tuomioistuimen tuomio 13.5.2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), 51 kohta ja tuomiolauselman 1 kohta.

Unionin tuomioistuimen tuomio 11.11.2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), 20–22, 48, 49 ja 51 kohta.

Kansallisen oikeuden säännökset, joihin on vedottu

Lainkäytöstä työ- ja sosiaalioikeuteen liittyvissä asioissa 10.10.2011 annetun lain 36/2011 (Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, BOE nro 245, 11.11.2011, s. 106584) 122 §:n 1 ja 2 momentti.

Työntekijöiden asemasta annettu laki, jonka konsolidoitu teksti on hyväksytty työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun tekstin hyväksymisestä 23.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido se ha aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE nro 255, 24.10.2015, s. 100224; jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), 51 §:n 1 momentti.

Tribunal Supremo työ- ja sosiaalioikeudellisten asioiden jaoston tuomio 11.1.2017 (ECLI:ES:TS:2017:258).

Tribunal Supremo työ- ja sosiaalioikeudellisten asioiden jaoston määräys 27.6.2018, (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña tuomio 6.10.2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña tuomio 16.12.2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Yhteenveto tosiseikoista ja pääasian oikeudenkäynnistä

- 1 Kantajana oleva UQ aloitti 31.10.2016 työskentelyn laaduntarkastajana Marclean Technologies S.L.U:n palveluksessa. Hän tuli 28.5.2018 tilapäisesti työkyvyttömäksi.
- 2 Kaikki Marclean Technologies S.L.U:n palvelukseen otetut työntekijät oli sijoitettu Sandhar Groupin toimitiloihin hoitamaan tämän viimeksi mainitun yrityksen valmistamien osien laaduntarkastustehtäviä.
- 3 Marclean Technologies S.L.U antoi 31.5.2018 kantajana olevalle työntekijälle irtisanomisilmoituksen; irtisanomisajankohtana yritys myönsi, että irtisanominen oli perusteeton ja maksoi siitä myöhemmin työntekijälle korvauksen, joka yrityksen mukaan vastaa korvausta tapauksissa, joissa irtisanominen todetaan perusteettomaksi tuomioistuimessa.
- 4 UQ nosti 11.6.2018 Marclean Technologies SLU:ta vastaan irtisanomisesta kanteen, jossa hän vaati irtisanomisensa toteamista mitättömäksi tai toissijaisesti perusteettomaksi.
- 5 Yrityksen palveluksesta poistui 31.5.2018–14.8.2018 yhteensä seitsemän henkilöä, joista neljä muiden kuin yksittäisiin työntekijöihin liittyvien syiden, kaksi vapaaehtoisen irtisanoutumisen ja yksi määräaikaisen sopimuksen päättymisen perusteella; 15.8.2018 yrityksen palveluksesta irtisanoutui vielä 29 henkilöä, joiden kaikkien ilmoitettiin irtisanoutuneen vapaaehtoisesti; he siirtyivät 16.8.2018 Risk Steward S.L:n palvelukseen, ja Marclean Technologies S.L.U. lopetti toimintansa kokonaan 15.8.2018.
- 6 Koska asiaa käsitelleelle tuomioistuimelle heräsi tilanteesta epäilyjä, se pyysi sosiaaliturvaviranomaisilta ja vastaajalta tietoja ja asiakirjoja, joista ilmeni, että kaikki 15.8.2018 ”vapaaehtoisesti” irtisanoutuneet työntekijät oli otettu seuraavana päivänä Risk Steward S.L:n palvelukseen. Näin ollen se katsoi, että kyseessä oli joukkovähentäminen.

Pääasian asianosaisten keskeiset lausumat

- 7 Vastaaja väittää, ettei kantajan irtisanominen ole mitätön, vaan se on seurausta yrityksen toiminnan vähenemisestä ja siitä, että työntekijä ei täyttänyt sopimusvelvoitteitaan; vastaajan mukaan samoilla perusteilla irtisanottiin myös muita työntekijöitä. Vastaaja vahvistaa, että se lopetti toimintansa 15.8.2018 ja että tästä syystä kaikki työntekijät poistuivat sen palveluksesta elokuussa 2018.
- 8 Kantaja puoltaa ennakkoratkaisupyynnön esittämistä, sillä jos 90 päivän ajanjakson lasketaan alkavan hänen irtisanomispäivästään, voidaan katsoa, että työsopimusten päättämisten lukumäärä ylittää sille asetetun raja-arvon ja että kyse on siten joukkovähentämisestä. Vastaaja vastustaa ennakkoratkaisupyynnön esittämistä, koska sen mukaan työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:ssä vahvistettujen määrällisten rajojen laskennassa huomioon otettavia työsopimusten päättämisiä ei ole tapahtunut.
- 9 Ministerio Fiscal, joka ei ole asianosaisena oikeudenkäynnissä mutta osallistuu siihen muuna osapuolena, koska kyseessä on lainmukaisuuteen ja työntekijöiden oikeuksien suojeluun liittyvä kysymys, toteaa tarkasteltuaan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä yhdessä direktiivin 98/59/EY, kansallisen oikeussäännön sanamuodon ja Tribunal Supremon (ylin tuomioistuin, Espanja) oikeuskäytännön kanssa, että Espanjan oikeuskäytännössä tehty tulkinta siitä, milloin työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:ssä tarkoitetun 90 päivän ajanjakson lasketaan päättyvän, estää katsomasta, että kantajan irtisanominen on osa joukkovähentämistä. Näin ollen Ministerio Fiscal puoltaa ennakkoratkaisupyynnön esittämistä, ja se on esittänyt suuntaviivoja ja ehdottanut kysymyksiä, joita ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on käyttänyt apuna ennakkoratkaisukysymysten muotoilussa.

Yhteenveto ennakkoratkaisupyynnön perusteista

- 10 Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdasta ilmenee, että joukkovähentämisellä tarkoitetaan ”työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”. Direktiivissä annetaan jäsenvaltioille kaksi vaihtoehtoa irtisanomisten vähimmäismäärän ja irtisanomisten laskentajakson määrittämiseksi. Lyhyesti sanottuna a alakohdan i alakohdassa vahvistetaan 30 päivän ajanjakso, jonka aikana irtisanomisia on tapahduttava tietty määrä, joka määräytyy yrityksen työntekijämäärän mukaan, ja ii alakohdassa 90 päivän ajanjakso, jonka aikana on tapahduttava vähintään 20 irtisanomista.
- 11 Espanjan lainsäätäjät on valinnut edullisimmat osat kummastakin vaihtoehdosta (ii alakohdasta 90 päivän määräajan ja i alakohdasta työntekijöiden lukumäärän). Työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n 1 momentissa säädetään siten seuraavaa:

”Tässä laissa tarkoitetaan joukkovähentämisellä työsopimusten päättämistä taloudellisista tai teknisistä taikka organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä, kun työsopimusten päättämiset kohdistuvat 90 päivän aikana vähintään

- a) 10 työntekijään yrityksissä, joissa on vähemmän kuin 100 työntekijää
 - b) 10 prosenttiin työntekijöistä yrityksissä, joissa on 100–300 työntekijää
 - c) 30 työntekijään yrityksissä, joissa on yli 300 työntekijää.”
- 12 Lain 36/11 122 §:n 2 momentissa puolestaan säädetään, että työsopimuksen päättäminen on mitätön, ”jos se on tehty vilpillisesti kiertämällä työntekijöiden joukkovähentämisestä annettuja säännöksiä”.
- 13 Tribunal Supremo totesi 11.1.2017 antamassaan tuomiossa, joka koski oikeuskäytännön yhdenmukaistamiseksi tehtyä kassaatiovalitusta, että sen määrittämiseksi, onko kyse joukkovähentämisestä, otetaan huomioon ainoastaan oikeusriidan kohteena olevaa yksittäistä irtisanomista edeltäneiden 90 päivän aikana tapahtuneet työsopimusten päättämiset. Työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n 1 momentin (jonka mukaan silloin, jos peräkkäisinä 90 päivän ajanjaksoina ja säännösten kiertämiseksi yritys päättää taloudellisista tai teknisistä taikka organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä työsopimuksia työntekijöiltä, joiden määrä on pienempi kuin kyseisessä pykälässä on säädetty, eikä työsopimusten päättämille ole ilmennyt uusia syitä, nämä uudet työsopimusten päättämiset katsotaan tehdyn vilpillisesti lakia kiertämällä ja ne todetaan mitättömiksi ja pätemättömiksi) perusteella on joka tapauksessa mahdollista todeta, että oikeusriidan kohteena olevaa irtisanomista myöhemmät työsopimusten päättämiset merkitsevät lain kiertämistä. Myös Tribunales Superiores de Justicia (itsehallintoalueiden ylioikeudet) noudattavat tätä oikeuskäytäntöä; ainoat poikkeukset, joilla sallitaan oikeusriidan kohteena olevaa yksittäistä irtisanomista myöhempien työsopimusten päättämisten huomioon ottaminen laskennassa, on tehty kyseistä Tribunal Supremon tuomiota varhaisemmissa tuomioissa.
- 14 Direktiivissä ja työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:ssä asetetut määräajat tai viiteajanjaksot poikkeavat toisistaan, sillä unionin säännöksessä vahvistetaan kaksi eri ajanjaksoa – 30 tai 90 päivää sen mukaan, kuinka moneen henkilöön laskennassa huomioon otettavat työsopimusten päättämiset kohdistuvat –, kun taas kansallisessa säännöksessä vahvistetaan yksi ainoa 90 päivän ajanjakso, mitä kansallisessa oikeuskäytännössä on pidetty parannuksena verrattuna direktiivissä säädettyyn, koska Espanjan lainsäädännössä säädetty pidempi määräaika antaa työntekijöille enemmän takeita ja suojaa. Tilanne on kuitenkin samanlainen kuin asiassa Rabal Cañas, eli Espanjan oikeussääntö voisi olla direktiivin säännöksiä edullisempi, jos se ei johda direktiivissä myönnettyjen oikeuksien menettämiseen.
- 15 Tuomiossa Rabal Cañas tarkasteltiin direktiivin säännösten ja Espanjan oikeussääntöjen välistä ristiriitaa siinä, kumpaan yksikköön irtisanottujen määrän raja-arvoja on sovellettava – yritykseen vai yrityskokonaisuuteen –, ja todettiin, että kansallista säännöstöä, jolla otetaan käyttöön ainoana viiteyksikkönä

yrityksen sijasta yrityskokonaisuus, jos tämän kriteerin soveltamisella estetään direktiivissä säädetty tiedonanto- ja neuvottelumenettely ja jos kyseessä olevat irtisanomiset olisi pitänyt luokitella ”joukkovähentämiseksi” siinä tapauksessa, että viiteyksikkönä olisi käytetty yritystä, on tulkittava siten, että yrityksen käsitteen korvaamista yrityskokonaisuuden käsitteellä voidaan pitää työntekijöiden kannalta edullisena vain sillä edellytyksellä, että kyse on lisäyksestä ja ettei se merkitse työntekijöille myönnetystä suojasta luopumista tai sen alentamista tilanteessa, jossa direktiivissä ”joukkovähentämiseksi” luokittelun edellyttämä määrä irtisanomisia olisi täyttynyt ottamalla huomioon yrityksen käsite.

- 16 Ennakkoratkaisupyyntöjen perustelut ovat samansuuntaiset. Sillä halutaan selvittää, onko 30 ja 90 päivän ajanjaksojen ja tarkemmin sanottuna 90 päivän ajanjakson laskentamenetelmää tulkittava siten kuin sitä tulkitaan Espanjan oikeuskäytännössä. Ennakkoratkaisupyyntöissä siis tiedustellaan, mikä on direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan ii alakohdan (”90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta”) oikea tulkinta tilanteessa, jossa kantajan irtisanomista seuranneiden 90 päivän aikana tapahtui 35 laskennassa huomioon otettavaa työsopimusten päättämistä, koska yritys lopetti kokonaan toimintansa.
- 17 Direktiivissä ei määritetä, onko siinä vahvistetut viiteajanjaksot laskettava eteen- vai taaksepäin. Työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n tulkintaa koskevassa Espanjan oikeuskäytännössä todetaan, että ne on välttämättä laskettava taaksepäin (jolloin terminus ad quem eli ajanjakson päättymispäivä on päivä, jona oikeusriidan kohteena oleva konkreettinen yksittäinen irtisanominen on tapahtunut), mikä ei kuitenkaan perustu mihinkään säännökseen ja millä käytännössä rajoitetaan perusteettomasti työntekijöiden edustajien oikeutta osallistua ja tulla kuulluiksi. Unionin säännöksen tavoitteena on helpottaa työntekijöiden edustajien kuulemista ja osallistumista, eikä tätä kuulemista ja osallistumista olisi mielekäästä taata, jos katsottaisiin, että oikeusriidan kohteena olevaa yksittäistä irtisanomista edeltäneenä ajanjaksona on tapahtunut joukkovähentäminen, mutta sen jälkeisenä ajanjaksona ei ole.
- 18 Pitää paikkansa, että työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n 1 momentin viimeisen kohdan tavoitteena on estää vilpillinen toiminta siten, että irtisanomiset toteutetaan vähitellen niin, että välttyään työntekijöiden edustajien kuulemiselta ja osallistumiselta, mutta tämä tavoite toteutuu parhaiten, jos viiteajanjaksoa sovelletaan molempiin suuntiin, mikä tarkoittaa, että työntekijä voi vedota muihin yksittäisiin irtisanomisiin, joista hän ei todennäköisesti ole tietoinen silloin, kun hänet irtisanotaan, mutta joista yhteenlaskettuina hänen oman irtisanomisensa kanssa kertyy se määrä työsopimusten päättämisiä, jota varsinaiseksi joukkovähentämiseksi katsominen edellyttää. Tässä yhteydessä on otettava huomioon, että työntekijän irtisanomisesta käytävässä oikeudenkäynnissä voidaan vedota työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n 1 momentin viimeiseen kohtaan, joka koskee työsopimusten vilpillisten päättämisten estämistä, joten Espanjan lainsäätäjä on jo itse ennakoivasti sen mahdollisuuden, että työntekijä ei

irtisanomishetkellään ole tietoinen näistä muista irtisanomisista tai myöhemmistä työsopimusten päättämistä ja pyytää tuomioistuinta tutkimaan, onko näissä myöhemmissä työsopimusten päättämistä toimittu vilpillisesti vai ei; mikään ei toisin sanoen estä arvioimasta oikeudenkäynnissä uusia tosiseikkoja tai uusia tietoja muista irtisanomisista.

- 19 Voidaan myös pitää jossain määrin mielivaltaisena, jos myöhempiä työsopimusten päättämisiä ei saada laskea mukaan sen määrittämiseksi, onko kyseessä joukkovähentäminen: niitä aiemmin irtisanottu työntekijä ei voi vedota niihin, mutta niitä myöhemmin irtisanotut kanteen nostavat työntekijät voivat niin tehdä.
- 20 Vaikka Espanjan lainsäädäntöön sisältyvää työsopimusten vilpillisten päättämisten estämistä koskevaa säännöstä voitaisiin pitää parannuksena verrattuna direktiivin sisältöön, se ei kuitenkaan merkitse, että itse direktiiviä olisi jätettävä soveltamatta, sillä jäsenvaltioiden on noudatettava siinä säädettyjä raja-arvoja ja viiteajanjaksoja pakollisina vähimmäisvaatimuksina. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo sen vuoksi aiheelliseksi kysyä Ministerio Fiscalin ehdotuksen mukaisesti, onko objektiivisena seikkana pidettävä yksinomaan työsopimusten päättämisiä, jotka edeltävät oikeusriidan kohteena olevaa yksittäistä irtisanomista, jolloin sitä myöhemmät työsopimusten päättämiset voidaan ottaa huomioon laskennassa vain, jos katsotaan, että ne on toteutettu joukkovähentämistä koskevien oikeussääntöjen soveltamisen välttämiseksi.
- 21 Toinen ennakkoratkaisukysymys on väistämätön seuraus ensimmäisestä ennakkoratkaisukysymyksestä, sillä työntekijöiden asemasta annetun lain mukaan oikeusriidan kohteena olevaa työsopimuksen päättämistä myöhemmät työsopimusten päättämiset on mahdollista laskea mukaan vain, jos todetaan, että yritys on toiminut vilpillisesti; direktiivissä ei kuitenkaan missään kohden viitata tällaiseen toteamukseen. Oikeusriidan kohteena olevaa irtisanomista myöhemmän ajanjakson huomioon ottamista koskevaa säännöstä voitaisiin pitää parannuksena verrattuna direktiivin sisältöön, mutta vain, jos katsotaan, että direktiivissä, sellaisena kuin se on nykyisessä sanamuodossaan ja unionin tuomioistuin voisi sitä tulkita, ei säädetä kyseisen ajanjakson laskemisesta molempiin suuntiin.
- 22 Lopuksi kolmannessa ennakkoratkaisukysymyksessä tiedustellaan, onko 30 tai 90 päivän ajanjakson laskettava alkaneen kokonaisuudessaan ennen oikeusriidan kohteena olevaa yksittäistä irtisanomista vai sen jälkeen vai onko se mahdollista laskea siten, että osa tästä ajanjaksosta sijoittuu ennen kyseistä irtisanomista ja osa sen jälkeen ilman, että direktiivissä säädetty viiteajanjakso ylittyy. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että direktiivissä säädettyjen raja-arvojen ja ajanjaksojen pakollisuus – jollei niitä paranneta direktiiviä edullisemmilla säännöksillä – ja itsenäisyys edellyttävät, että niitä myös tulkitaan itsenäisesti. Mikään ei siten estä laskemasta viiteajanjaksoa koko laajuudessaan siten, että se kattaa joko oikeusriidan kohteena olevaa työsopimuksen päättämistä edeltäneet tai sitä myöhemmät työsopimusten päättämiset – eli 30 tai 90 sitä edeltävää tai sen jälkeistä täyttä päivää –, tai laskemasta sitä osittain taaksepäin ja osittain eteenpäin eli ottamalla laskennassa huomioon esimerkiksi 60 päivää

ennen kyseisen työntekijän irtisanomista ja 30 päivää sen jälkeen tapahtuneet työsopimusten päättämiset. Kokonaiskuvan saamiseksi tilanteesta viiteajanjaksoksi on siis otettava joko 90 tai 30 päivää siten, että oikeusriidan kohteena oleva yksittäisen työntekijän irtisanominen sijoittuu tämän ajanjakson alkuun, loppuun tai keskelle.

TYÖASIAKIRJA