

Kohtuasi C-841/19**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

20. november 2019

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Madridi töökohus nr 41)
(Hispaania)**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

7. november 2019

Hageja:

JL

Kostja:

Fondo de Garantía Salarial (palgatagatisfond, FOGASA)

Põhikohtuasja ese

Põhikohtuasja hageja, osalise tööajaga töötaja rahaline nõue Fondo de Garantía Salarial (palgatagatisfond, FOGASA) vastu tööandja maksejõuetuse tõttu.

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Töötajate üldseaduse (Ley del Estatuto de los Trabajadores) artikli 33 – nagu seda tõlgendavad Hispaania kohtud – kooskõla direktiivi 79/7/EMÜ artikli 4 lõikega 1 ja direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõikega 1.

Õiguslik alus on ELTL artikkel 267.

Eelotsuse küsimus

Kas direktiivi 79/7 artikli 4 lõiget 1 ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et

nendega on vastuolus selline liikmesriigi õigusnorm, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas ja mille kohaselt vähendatakse summat, mille FOGASA peab maksma osalise tööajaga töötajale, seetõttu, et selle töötaja põhitöötasu, mis on osalise töötaja tõttu vähendatud, vähendatakse FOGASA vastutuse arvutamisel töötajate üldseaduse artikli 33 alusel osalise tööaja kohaldamisega veel kord, võrreldes sarnase täistööajaga töötajaga, kuna see õigusnorm kahjustab erilisel naistöötajaid võrreldes meessoost töötajatega?

Viidatud liidu õigusnormid

Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (artikkel 1, artikli 3 lõige 1 ja artikli 4 lõige 1).

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (põhjendus 30 ja artikli 2 lõige 1).

Euroopa Liidu põhiõiguste harta (artikkel 21).

Euroopa Kohtu 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Villar Láz (C-161/18, EU:C:2019:382, punkt 42).

Euroopa Kohtu 26. juuni 2018. aasta kohtuotsus MB (soovahetus ja vanaduspension) (C-451/16, EU:C:2018:492, punkt 34).

Euroopa Kohtu 14. aprilli 2015. aasta kohtuotsus Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

Euroopa Kohtu 23. oktoobri 2003. aasta kohtuotsus Schönheit ja Becker (C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, punkt 93).

Viidatud liikmesriigi õigusnormid

Töötajate üldseadus (Estatuto de los Trabajadores) kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandlikust dekreedist 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse konsolideeritud tekst (Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; *BOE* nr 255, 24.10.2015, lk 100224), tulenevas redaktsioonis (artikkel 33). Selle artikli 33 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

1. „Palgatagatisfondist [...] makstakse töötajatele tööandja maksejõuetuse või pankroti tõttu maksmata jäänud töötasu summa.

Eelmise lõigu tähenduses loetakse töötasuks sellisena lepituskokkuleppes või kohtuotsuses artikli 26 lõikes 1 märgitud alustel tunnustatud summat ning seaduses ette nähtud juhtudel vallandamise vaidlustamise menetluse

ajal saamata jäänud töötasu, kuid fond ei saa koos või eraldi ühelgi märgitud alusel maksta suuremat summat sellest, mis tuleneb üleriigilise miinimumtöötasu kahekordsest päevamäärast, mille hulka arvatakse ka lisahüvitiste proportsionaalne osa, selle arvu päevade eest, mil töötasu on jäänud saamata, kuni 120 päeva piires.

2. Eelmises lõikes märgitud juhtudel maksab palgatagatisfond töötajatele [...] kohtuotsuse või -määrusega, kohtuliku lepituskokkuleppe või haldusotsusega tunnustatud hüvitist vallandamise või lepingu lõpetamise tõttu [...] samuti seadusega ette nähtud juhtudel hüvitist ajutise või tähtajalise töölepingu lõpetamise tõttu. Igal juhul makstakse seda hüvitist kuni üheaastase ajavahemiku eest, kusjuures päevatöötasu, mis on summa väljaarvutamise alus, ei saa ületada üleriigilise miinimumtöötasu kahekordset määra, mille hulka arvatakse ka lisahüvitiste proportsionaalne osa.

[...]"

Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus.

Juzgado de lo Social n° 41 de Madridi (Madridi töökohus nr 41) 11. juuni 2018. aasta kohtuotsus.

Põhikohtuasja asjaolude ja menetluse kokkuvõte

- 1 Põhikohtuasja hageja töötas alates 27. septembrist 2017 tähtajalise töölepingu alusel äriühingus CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM, S.L. osalise tööajaga kelnerina 20 tundi nädalas, saades töötasu kollektiivlepingu kohaselt.
- 2 See äriühing sulges 26. detsembril 2017 koha, kus põhikohtuasja hageja töötas, ning kadus oma ruumidest ja teada olevast tegevuskohast.
- 3 Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Madridi töökohus nr 41) rahuldab 11. juuni 2018. aasta lõpliku kohtuotsusega põhikohtuasja hageja nõude nimetatud ettevõtja vastu ning tunnistas vallandamise ettevõtja poolt ja töölepingu ülesütlemise õigusvastaseks, õigusega saada hüvitist 433,13 eurot ja saamata jäänud töötasu alates vallandamisest kuni selle kohtulahendi kuupäevani summas 6170,75 eurot.
- 4 4. septembri 2018. aasta kohtumäärusega määrati nimetatud kohtuotsuse täitmisele pööramine.
- 5 Kuna nimetatud ettevõtja tunnistati 20. detsembri 2018. aasta kohtumäärusega maksejõuetuks, vastutab palgatagatisfond (FOGASA) vastavalt töötajate üldseaduse artiklile 33 maksmata jäänud töötasu ja hüvitise eest, mida on töötajal õigus saada.

- 6 Hageja esitas oma tööandja maksejõuetuse tõttu rahalise nõude töötajate üldseaduse artikli 33 alusel palgatagatisfondi (FOGASA) vastu.
- 7 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et põhikohtuasja lahendamiseks tuleb esitada Euroopa Liidu Kohtule eelotsuse küsimus liidu õiguse tõlgendamise kohta.

Põhikohtuasja poolte peamised argumendid

- 8 Ei ole ära toodud.

Eelotsusetaotluse põhjenduse kokkuvõte

- 9 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et see, kuidas tõlgendavad töötajate üldseaduse artiklit 33 Hispaania kohtud, on vastuolus direktiivi 79/7/EMÜ artikli 4 lõikega 1 ja direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõikega 1, kuna tegemist on diskrimineeriva tõlgendusega, mis kahjustab osalise tööajaga töötajat võrreldes täistööajaga töötajaga ja kahjustab rohkem naisi, kellel on palju suuremal protsendimääral osalise tööajaga leping kui meestel.
- 10 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et niisuguse tõlgenduse tagajärjel vähendatakse summat, mida võib tööandja maksejõuetuse või pankroti tõttu palgatagatisfondilt (FOGASA) nõuda osalise tööajaga töötaja, kahel korral, sest töötajate üldseaduse artikli 33 lõikes 1 on kehtestatud palgatagatisfondi (FOGASA) vastutuse ülemmäär üleriigilise miinimumtöötasu alusel. Kuna tõlgendatakse nii, et seda töötasu osalise tööajaga töötamise korral vähendada, vähendatakse osalise tööajaga töötaja töötasu kahel korral: esiteks, mis on normaalne, osalise tööaja lepingu tõttu, ja seejärel teist korda, mis on eaproportsionaalne, seetõttu, et palgatagatisfondist (FOGASA) saadava summa arvutamisel vähendatakse üleriigilist miinimumtöötasu vastavalt osalise tööaja protsendile.

Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et ei ole objektiivset põhjust, mis õigustaks seda üleriigilise miinimumtöötasu vähendamist osalise tööajaga lepinguga töötajate puhul, kelle töötasu on osalise tööaja tõttu juba vähendatud.

- 11 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et otsest soolist diskrimineerimist ei esine, kuna riigisiseseid õigusnorme kohaldatakse vahet tegemata mees- ja naistöötajate suhtes. Ta leiab siiski, et tegemist võib aga olla kaudse diskrimineerimisega, ning viitab sellega seoses direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2 lõike 1 punktile b ning Euroopa Kohtu 26. juuni 2018. aasta kohtuotsusele MB (soovahetus ja vanaduspension) (C-451/16, EU:C:2018:492, punkt 34), 14. aprilli 2015. aasta kohtuotsusele Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika), 8. mai 2019. aasta kohtuotsusele Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, punkt 42), milles rõhutatakse, et Hispaanias olid 2017. aasta esimeses kvartalis ligikaudu 75% osalise tööajaga töötajatest naised, ning

23. oktoobri 2003. aasta kohtuotsusele Schönheit ja Becker (C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, punkt 93).

TÖÖDOKUMENT