Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
MICHAL BOBEK
11 päivänä kesäkuuta 2020[1]

Asia C-300/19

UQ
vastaan
Marclean Technologies, SLU,
sekä muina osapuolina
Ministerio Fiscal ja
Fondo de Garantía Salarial

(Ennakkoratkaisupyyntö – Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Barcelonan työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin nro 3, Espanja))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden joukkovähentäminen – Direktiivi 98/59/EY – 1 artiklan 1 kohdan a alakohta – Vähennettävien työntekijöiden määrän laskennassa käytettävä viiteajanjakso

I Johdanto

1. Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/59/EY[2] pyritään parantamaan työntekijöiden suojaa antamalla heille (ja työntekijäjärjestöille) tiettyjä erityisiä oikeuksia työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä. Kyseistä direktiiviä sovelletaan, kun sen 1 artiklassa asetetut edellytykset täyttyvät. Yksi näistä edellytyksistä koskee tietyn ajanjakson (30 tai 90 päivää kunkin jäsenvaltion tekemän valinnan mukaan) kuluessa toimeenpantavien irtisanomisten määrää.

2. Käsiteltävässä asiassa esitetyt kysymykset koskevat menetelmää, jota on käytettävä tämän ajanjakson määrittämiseksi. Yksinkertaistetusti on kyse seuraavasta: miten tämä ajanjakso olisi laskettava, kun (entinen) työntekijä ja hänen (entinen) työnantajansa ovat eri mieltä siitä, onko irtisanomisia ollut riittävästi, jotta direktiiviä 98/59 voidaan soveltaa?

1 Alkuperäinen kieli: englanti.
2 EYVL 1998, L 225, s. 16.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

3. Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) ’joukkovähentämisellä’ 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;

– –

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.”

4. Direktiivin 98/59 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukse[e]n pääsemiseksi.

– –”

5. Direktiivin 98/59 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

– –

Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisiä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.

– –”

6. Direktiivin 98/59 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään – –.”

B Kansallinen oikeus

7. Työntekijöiden asemasta annetun lain (Ley del Estatuto de los Trabajadores, jäljempänä ET) 51 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Tässä laissa tarkoitetaan joukkovähentämisellä työsopimusten päättämistä taloudellisista, teknisistä, organisatorisista tai tuotannollisista syistä, kun tämä päättäminen kohdistuu 90 päivän aikana vähintään

a) 10 työntekijään yrityksissä, joissa on vähemmän kuin 100 työntekijää

b) 10 prosenttiin yrityksen työntekijöiden määrästä niissä yrityksissä, joissa on 100–300 työntekijää

c) 30 työntekijään yrityksissä, joissa on yli 300 työntekijää.

– –

Laskettaessa tämän momentin 1 kohdassa tarkoitettujen sopimusten päättämisten määrää huomioon otetaan myös kaikki muut viiteajanjakson aikana tapahtuneet sopimusten päättämiset, jotka on toteutettu työnantajan aloitteesta muista kuin 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetyistä yksittäiseen työntekijään liittymättömistä syistä, kunhan näiden päättämisten määrä on vähintään viisi.

Jos peräkkäisinä 90 päivän ajanjaksoina ja tämän pykälän säännösten kiertämiseksi yritys päättää sopimuksia 52 §:n c kohdassa säädetyn nojalla ja näiden päättämisten määrä on ilmoitettuja raja-arvoja pienempi eikä tällaisen toimenpiteen oikeuttamiseen ole ilmennyt uusia syitä, nämä uudet sopimusten päättämiset katsotaan tehdyn lain kiertämiseksi ja ne julistetaan mitättömiksi.”

8. Lainkäytöstä työ- ja sosiaalioikeuteen liittyvissä asioissa annetun lain 36/2011 (Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social) 122 §:n 2 momentissa säädetään, että sopimuksen päättäminen on mitätön, ”jos se on tehty kiertämällä työntekijöiden joukkovähentämisestä annettuja säännöksiä”.

III Tosiseikat, kansallinen menettely ja ennakkoratkaisukysymykset

9. Pääasian kantaja aloitti 31.10.2016 työskentelyn Marclean Technologies, SLU -nimisen yrityksen palveluksessa. Hän tuli 28.5.2018 tilapäisesti työkyvyttömäksi. Hänet irtisanottiin 31.5.2018.

10. Marclean Technologies myönsi lopulta, että kantajan irtisanominen oli perusteeton, mutta väitti, että se oli seurausta yrityksen liiketoiminnan vähenemisestä ja siitä, että työntekijä ei ollut täyttänyt työsopimusvelvoitteitaan. Vaikuttaa siltä, että samoilla perusteilla irtisanottiin muitakin työntekijöitä.

11. Kantaja sai korvauksen, joka yrityksen mukaan vastaa korvausta tapauksissa, joissa irtisanominen todetaan perusteettomaksi tuomioistuimessa. Kantaja nosti 11.6.2018 Marclean Technologiesia vastaan irtisanomisesta kanteen Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelonassa (Barcelonan työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin nro 3, Espanja). Kanteessa hän vaati irtisanomisensa toteamista mitättömäksi tai toissijaisesti perusteettomaksi. Kantaja väitti, että hänen irtisanomisensa oli osa peiteltyä työntekijöiden joukkovähentämistä. Tässä yhteydessä hän viittasi siihen, että yrityksen palveluksesta oli poistunut 31.5.–14.8.2018 yhteensä seitsemän henkilöä (neljä muiden kuin yksittäisiin työntekijöihin liittyvien syiden,

kaksi vapaaehtoisen irtisanoutumisen ja yksi määräaikaisen työsopimuksen päättymisen perusteella). Myöhemmin, 15.8.2018, yrityksen palveluksesta lähti vielä 29 työntekijää. Kaikki nämä henkilöt olivat jättäneet irtisanomisilmoituksen 26.7.2018, joten yritys katsoi heidän kaikkien irtisanoutuneen vapaaehtoisesti.

12. Marclean Technologies lopetti 15.8.2018 liiketoimintansa kokonaan. 16.8.2018 kaikki 29 henkilöä, jotka olivat lähteneet yrityksen palveluksesta edellisenä päivänä, otettiin toisen yrityksen, Risk Steward, SL:n, palvelukseen.

13. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että viimeksi mainitut sopimuksen päättämiset eivät tapahtuneet työntekijöiden aloitteesta ja että ne ovat siten direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuja *irtisanomisia*. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kuitenkin siltä osin kuin ne tapahtuivat kantajan irtisanomisen jälkeen epävarma siitä, voidaanko ne ottaa huomioon sen määrittämiseksi, onko kyseessä *työntekijöiden joukkovähentäminen*.

14. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Tribunal Supremon (ylin tuomioistuin, Espanja) 11.1.2017 antaman tuomion perusteella ET:n 51 §:n 1 momenttia tulkitaan kansallisessa oikeuskäytännössä seuraavasti. Sen määrittämiseksi, onko kyse joukkovähentämisestä, otetaan huomioon ainoastaan oikeusriidan kohteena olevaa yksittäistä irtisanomista *edeltäneiden* 90 päivän aikana tapahtuneet sopimuksen päättämiset. Tämän ajankohdan *jälkeisten* 90 päivän aikana tapahtuneet sopimuksen päättämiset voidaan ottaa huomioon vain, jos työnantaja on kiertänyt lakia.

15. Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona on näin ollen epävarma siitä, mitä menetelmää olisi käytettävä sen merkityksellisen ajanjakson yksilöimiseksi, joka on otettava huomioon määritettäessä, voidaanko työsopimuksen päättämisiä pitää direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuna työntekijöiden joukkovähentämisenä, joten se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [direktiivin 98/59] 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i ja ii alakohtaa tulkittava siten, että sen selvittämiseksi, onko kyseessä joukkovähentäminen, asetettu 30 tai 90 päivän viiteajanjakso on aina laskettava oikeusriidan kohteena olevan yksittäisen irtisanomisen ajankohtaa edeltävältä ajalta?

2) Voidaanko [direktiivin 98/59] 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i ja ii alakohtaa tulkita siten, että sen selvittämiseksi, onko kyseessä joukkovähentäminen, asetettu 30 tai 90 päivän viiteajanjakso voidaan laskea oikeusriidan kohteena olevan yksittäisen irtisanomisen ajankohdan jälkeiseltä ajalta ilman että tämän ajankohdan jälkeisiä työsopimuksen päättämisiä olisi tarpeen pitää lain kiertämisenä?

3) Voidaanko [direktiivin 98/59] 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i ja ii alakohdassa tarkoitettuja viiteajanjaksoja tulkita siten, että huomioon voidaan ottaa irtisanomiset tai työsopimuksen päättämiset, jotka ovat tapahtuneet 30 tai 90 päivän sisällä, jolloin oikeusriidan kohteena oleva irtisanominen sijoittuu kyseisten ajanjaksojen sisälle?”

16. Kirjallisia huomautuksia tässä menettelyssä ovat esittäneet Puolan hallitus ja Euroopan komissio.

IV Asian tarkastelu

17. Kolmella kysymyksellään, joita on tarkoituksenmukaista tarkastella yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta selventämään tapaa, jolla direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i ja ii alakohdassa säädetty 30 tai 90 päivän viiteajanjakso on laskettava.

18. Ennen tämän nimenomaisen kysymyksen tarkastelua haluan palauttaa mieleen, että direktiivin 98/59 sovellettavuus edellyttää, että kyseessä on sen 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu ”joukkovähentäminen”. Kyseisessä säännöksessä asetetaan sille seuraavat kolme kumulatiivista edellytystä: 1) työsopimusten päättämisten on oltava ”*vähentämisiä*”, 2) vähentämisten *määrän* on täytettävä tietty määrällinen raja-arvo, ja 3) tämän raja-arvon on täytyttävä *tietyn ajanjakson kuluessa*.

19. Kun tarkastellaan *ensimmäistä* näistä edellytyksistä, direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetut vähentämiset ovat ”työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin”.[3] Kuten unionin tuomioistuin on selittänyt tuomiossa Pujante Rivera, tällä tarkoitetaan ”kaikkia työsopimuksen päättämisiä, joita työntekijä ei ole halunnut ja joihin ei siis ole hänen suostumustaan”.[4] Vähentämisestä on kyse myös silloin, kun työsopimuksen päättyminen on seurausta siitä, että ”työnantaja yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekee merkittävän muutoksen tämän työsopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään”.[5]

20. Kun tarkastellaan *toista* edellytystä, laskettaessa viiteajanjaksolla tehtyjen vähennysten yhteismäärää direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan viimeisen alakohdan mukaan vähentämiseen voidaan rinnastaa sellainen *muu* työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta, kun tietyt edellytykset täyttyvät. Kuten unionin tuomioistuin on selittänyt, ilmaisu ”työnantajan aloitteesta” edellyttää ”työnantajalta välitöntä tahdon ilmausta, joka ilmenee aloitteen tekemisenä”.[6] Nämä työsopimuksen päättämiset eroavat siten vähentämisistä, joissa ”työntekijän suostumus puuttuu”.[7]

21. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on nämä periaatteet huomioon ottaen selvittää, olivatko muiden työntekijöiden, jotka lähtivät yrityksestä merkityksellisenä ajanjaksona, työsopimuksen päättämiset direktiivissä 98/59 tarkoitettuja ”vähentämisiä” (tai voidaanko ne rinnastaa vähentämisiin) ja täyttikö niiden yhteismäärä vaaditun raja-arvon.

22. Kun tarkastellaan seuraavaksi direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetun joukkovähentämisen *kolmatta* edellytystä, miten olisi laskettava se merkityksellinen ajanjakso, jonka kuluessa vähentämisten on täytynyt tapahtua?

23. Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa annettiin jäsenvaltioille mahdollisuus valita sen ajanjakson pituus, jona kaikkien vähentämisten on tapahduttava, sen tarkistamiseksi, täyttyykö kyseisessä säännöksessä säädetty raja-arvo. Jäsenvaltiot voivat valita tämän ajanjakson pituudeksi 30 päivää (i alakohta) tai 90 päivää (ii alakohta).

24. Vaikuttaa siltä, että Espanjan kuningaskunta on päättänyt yhdistää direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan i ja ii alakohdassa annetut kaksi vaihtoehtoa.[8] Näin tehdessään kyseinen jäsenvaltio näyttäisi laajentaneen joukkovähentämisen käsitettä.

25. Direktiivin 98/59 5 artiklan mukaan tämä direktiivi ”ei estä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään”. Tuomiossa Confédération Générale du travail ym. myös vahvistettiin, että ”direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdassa asetetut raja-arvot ovat – – vähimmäissäännöksiä, joista jäsenvaltiot voivat poiketa – – työntekijöiden kannalta edullisemmilla säännöksillä”.[9]

3 Ks. myös tuomio 12.10.2004, komissio v. Portugali (C-55/02, EU:C:2004:605, 66 kohta).

4 Tuomio 11.11.2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

5 Ks. tuomio 11.11.2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, 55 kohta); tuomio 21.9.2017, Ciupa ym. (C-429/16, EU:C:2017:711, 27 kohta) ja tuomio 21.9.2017, Socha ym. (C-149/16, EU:C:2017:708, 25 kohta).

6 Tuomio 10.12.2009, Rodríguez Mayor ym. (C-323/08, EU:C:2009:770, 40 kohta).

7 Tuomio 12.10.2004, komissio v. Portugali (C-55/02, EU:C:2004:605, 56 kohta).

8 Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 7 kohdassa lainattu ET:n 51 §.

9 Tuomio 18.1.2007 (C-385/05, EU:C:2007:37, 45 kohta).

26. Käsiteltävässä asiassa ei ole ratkaisevaa molempien ajanjaksojen mahdollinen yhdistäminen vaan *menetelmä*, jota olisi käytettävä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyjen viiteajanjaksojen laskennassa.

27. Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa käytetyt käsitteet ovat unionin oikeuden käsitteitä. Niiden merkitystä ja laajuutta on siten tulkittava itsenäisesti ja yhtenäisesti, ja tässä tulkinnassa on otettava huomioon säännöksen asiayhteys ja kyseisellä lainsäädännöllä tavoiteltu päämäärä. Tällä varmistetaan, että jäsenvaltiot eivät muuta direktiivin soveltamisalaa.[10] Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetyn 30 tai 90 päivän ajanjakson laskemista ei näin ollen voida tehdä riippuvaiseksi kansallisen lainsäädännön säännöistä.

28. Tämä ei kuitenkaan selvennä sitä, miten on määritettävä viiteajanjakso, jona muut irtisanomiset voidaan ottaa huomioon direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa sovellettaessa. Erilaiset tulkinnat ovat ainakin teoriassa mahdollisia. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ehdotti itsekin kolmea eri menetelmää viiteajanjakson laskemiseksi. Puolan hallitus ehdotti huomautuksissaan eri menetelmää.

29. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ehdottamissa kahdessa ensimmäisessä menetelmässä merkityksellinen ajanjakso määritetään joko ainoastaan yksittäisen irtisanomisen päivämäärää edeltävältä tai ainoastaan sen jälkeiseltä ajalta. Siten ainoastaan ennen kyseessä olevaa irtisanomista tai ainoastaan sen jälkeen tapahtuneet vähentämiset voidaan ottaa huomioon edellytettävän raja-arvon kannalta.

30. Kumpikaan näistä kahdesta tulkinnasta ei vakuuta.

31. Ensinnäkään direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan *sanamuotoon* ei sisälly tällaista viiteajanjakson rajoitusta. Kyseisessä säännöksessä käytetään jokseenkin yleisesti ilmaisuja ”30 päivän aikana” ja ”90 päivän aikana”.[11] Näiden ilmaisujen tavanomainen merkitys on nähdäkseni se, että niillä tarkoitetaan *mitä tahansa* 30 tai 90 päivän ajanjaksoa.

32. Ainoa varauma, joka näiden säännösten logiikasta ja *asiayhteydestä* voitaisiin johtaa, on se, että näiden ajanjaksojen on oltava peräkkäisiä ja yhtäjaksoisia. Muissa saman direktiivin säännöksissä ei ensinnäkään säädetä ajanjakson keskeytymisen mahdollisuudesta. Kyseisen direktiivin yleisenä tarkoituksena on toiseksi kattaa työnantajien tietyt menettelyt tietyn ajanjakson aikana, minkä on oltava kohtuullisesti ennakoitavissa ja todennettavissa.

33. Mainitut kaksi tulkintaa vaikuttavat myös olevan ristiriidassa kyseessä olevan lainsäädännön *tavoitteen* kanssa. Direktiivillä 98/59 pyritään antamaan työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteissa.[12] Direktiivin 98/59 kannalta merkityksellisten vähentämisten rajaaminen ainoastaan niihin, jotka tapahtuivat joko ennen yksittäistä irtisanomista tai sen jälkeen, tuskin edistäisi tämän tavoitteen saavuttamista. Tällaisessa ”yksipuolisessa” lähestymistavassa direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan soveltamisalaan näet kuuluu vähemmän irtisanomisia, joten se kaventaa huomattavasti direktiivin soveltamisalaa.

34. Lisäksi tällainen jäykkä viiteajanjakson määrittäminen etukäteen tuottaa todennäköisesti mielivaltaisia tuloksia kyseisten työntekijöiden kannalta. Jos viiteajanjakso laskettaisiin ainoastaan *taannehtivasti* (toisin sanoen taaksepäin) kyseessä olevan yksittäisen irtisanomisen ajankohdasta, tämä tarkoittaisi, ettei huomioon voitaisi ottaa mitään, mikä tapahtuu tämän ajankohdan jälkeen. Näin olisi siinäkin tapauksessa, että esimerkiksi kaikki irtisanomiset, jotka olisivat merkityksellisiä sen

10 Ks. mm. tuomio 11.11.2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

11 Kursivointi tässä.

12 Ks. direktiivin johdanto-osan toinen perustelukappale. Ks. myös yleisemmin julkisasiamies Szpunarin ratkaisuehdotus Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, 38–41 kohta).

määrittämisen kannalta, onko asianomainen raja-arvo täyttynyt, tapahtuivat kyseisen ajankohdan jälkeen. Tilanne olisi sama, tosin käänteisesti, jos viiteajanjakso laskettaisiin ainoastaan *kyseisen ajankohdan jälkeiseltä ajalta*, jolloin ei voitaisi ottaa huomioon niiden irtisanomisten määrää tai lajia, jotka tapahtuivat ennen kyseisen yksittäisen työntekijän irtisanomista.

35. Direktiivi 98/59 ei siten mielestäni tue 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaisen viiteajanjakson laskemista siihen työntekijään nähden, joka nostaa kanteen kansallisessa tuomioistuimessa, ainoastaan hänen irtisanomistaan edeltävältä ajalta tai ainoastaan sen jälkeiseltä ajalta.

36. Lisäksi molemmat kyseisessä säännöksessä asetetut vähimmäisajanjaksot ovat mielestäni luonteeltaan *objektiivisia*. Tämän ajanjakson laskeminen ja kuluminen eivät riipu mistään työnantajan toteuttamaa lain kiertämistä koskevasta edellytyksestä. Direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa ei eroteta lakia kiertäen ja muuten kuin lakia kiertäen tehtäviä irtisanomisia toisistaan. Siten on niin, että vaikka mahdollista lain kiertämistä salaamalla irtisanomisten todellinen luonne voidaankin mahdollisesti tarkastella epäsuorasti 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan sovellettavuuden ensimmäisen tai toisen edellytyksen kannalta,[13] se ei vaikuta mitenkään kyseisen viiteajanjakson pituuteen tai kulumiseen.

37. Samankaltaisista syistä katson myös, että Puolan hallituksen ehdottama lähestymistapa on väärä. Se esittää, että 30 tai 90 päivän pituisen merkityksellisen viiteajanjakson alkamisen viitekohtana on oltava ensimmäinen irtisanominen, joka on *toimeenpantu* joukkovähentämistä koskevan *työnantajan suunnitelman mukaisesti*. Niin kauan kuin irtisanominen tapahtuu 30 tai 90 päivän ajanjakson kuluessa, joka määritetään työnantajan suunnitelman perusteella, se on osa joukkovähentämistä, ja kyseisen työntekijän olisi saatava direktiivissä 98/59 annettua suojaa.

38. Puolan hallitus tulkitsee siten direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa direktiivin 2–4 artiklan valossa. Viimeksi mainituissa säännöksissä säädetään tietyistä velvoitteista, jotka koskevat erityisesti tiedottamista ja neuvottelua, kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä. Tältä osin Puolan hallitus myös huomauttaa, että tuomiossa Junk katsottiin, että työnantajan on noudatettava näitä neuvottelu- ja ilmoittamisvelvoitteita *ennen* päätöstä joukkovähentämisen toimeenpanosta.[14]

39. Tällainen lähestymistapa olisi kuitenkin ongelmallinen, ellei jopa suorastaan vaarallinen. Irtisanomiset, jotka muodostavat direktiivissä 98/59 tarkoitetun joukkovähentämisen, on määritettävä *objektiivisesti* yksinomaan sen 1 artiklassa säädettyjen edellytysten perusteella. Sillä, ovatko työntekijöiden irtisanomiset osa työnantajan laatimaa etukäteissuunnitelmaa, voi olla jonkinlaista merkitystä näytön kannalta, mutta sillä ei todellakaan ole ratkaisevaa merkitystä tässä yhteydessä. Kun työnantajan toimeenpaneman joukkovähentämisen käsittämien työntekijöiden määrä saavuttaa direktiivissä 98/59 säädetyn rajan, tämän toimen säännökset tulevat sovellettaviksi työnantajan *subjektiivisesta aikomuksesta riippumatta*.

40. Puolan hallituksen ehdottama tulkinta johtaisi paradoksaaliseen lopputulokseen. Työntekijöiden hyötyminen direktiivissä 98/59 säädetyistä oikeuksista tehtäisiin riippuvaiseksi siitä, noudattaako työnantaja direktiivissä säädettyjä velvoitteita. Työnantaja, joka tahallisesti tai huolimattomuuttaan ei ilmoita vaadittavia tietoja viranomaisille ja työntekijöiden edustajille, riistäisi käytännössä työntekijöiltään direktiivissä 98/59 annetun suojan. Tällainen tulkinta on selvästi ristiriidassa ”nykyistä paremman suojan” antamista koskevan tavoitteen kanssa.[15]

13 Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 18–20 kohta.

14 Tuomio 27.1.2005 (C-188/03, EU:C:2005:59, 36–38 kohta).

15 Ks. direktiivin 98/59 johdanto-osan toinen perustelukappale ja tuomio 7.8.2018, Bichat ym. (C-61/17, C-62/17 ja C-72/17, EU:C:2018:653, 38 kohta).

41. Edellä esitetyn perusteella katson, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ehdottamalla ja myös komission puoltamalla tavalla.

42. Direktiivin 98/59 mukainen suoja, mukaan luettuna 6 artiklan mukainen mahdollisuus käyttää oikeudellisia ja/tai hallinnollisia menettelytapoja sen varmistamiseksi, että direktiivissä annettuja oikeuksia noudatetaan, annetaan työntekijälle, jos tämä on irtisanottu sen peräkkäisten 30 tai 90 päivän ajanjakson aikana – lasketaanpa se miten tahansa –, jona vähentämisten määrä saavuttaa vaaditun raja-arvon.

43. Yksittäistapauksen tosiseikkojen mukaan viiteajanjakso voi siten kokonaisuudessaan edeltää tai kokonaisuudessaan seurata tai osittain edeltää ja osittain seurata kyseessä olevaa irtisanomista. Ainoat kaksi edellytystä ovat i) se, että nämä 30 tai 90 päivää ovat peräkkäisiä, ja ii) se, että työntekijä, joka vetoaa direktiivin mukaisiin oikeuksiinsa, irtisanottiin kyseisen ajanjakson aikana.

44. Lopuksi haluan korostaa, että edellä ehdotettu tulkinta koskee direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetyn vähimmäisajanjakson laskentamenetelmää, onpa kyseessä oleva jäsenvaltio valinnut kumman vaihtoehdon tahansa. Sama ei välttämättä päde yksityiskohtaisiin sääntöihin ja tapoihin laskea mahdollisia pitempiä tai lisäksi käyttöön otettavia suoja-ajanjaksoja, joista kansallisessa lainsäädännössä voidaan säätää kyseisen direktiivin 5 artiklan nojalla, kunhan tällaisella lisäsuojalla ei tosiasiallisesti heikennetä 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa taattua suojan vähimmäistasoa.

V Ratkaisuehdotus

45. Ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelonan esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

– Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että siinä viitataan mihin tahansa peräkkäisten 30 tai 90 päivän ajanjaksoon, jonka kuluessa kyseessä oleva työntekijä irtisanotaan.