

Esialgne tõlge

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

27. juuni 2024(*)

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmed – Direktiiv 92/85/EMÜ – Töölepingu ülesütlemise keeld – Töötaja, kes sai oma rasedusest teada pärast töölepingu ülesütlemise peale hagi esitamise tähtaja möödumist – Sellise hagi esitamise võimalus tingimusel, et kahe nädala jooksul esitatakse taotlus hagi hilisemaks esitamiseks – Õigus tõhusale kohtulikule kaitsele – Tõhususe põhimõte

Kohtuasjas C-284/23,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Arbeitsgericht Mainzi (Mainzi töökohus, Saksamaa) 24. aprilli 2023. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 2. mail 2023, menetluses

TC

versus

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: koja president F. Biltgen, kohtunikud N. Wahl ja M. L. Arastey Sahún (ettekandja),

kohtujurist: J. Richard de la Tour,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, esindaja: *Rechtsanwalt* I. Michalis,
- Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann, D. Recchia ja E. Schmidt,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT 1992, L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud TC ja Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, mis on Saksa õiguse järgi asutatud ja eakate hooldusasutust haldav äriühing (edaspidi „Haus Jacobus“), vahelises kohtuvaidluses TC töölepingu ülesütlemise üle tema raseduse ajal.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 92/85 artikli 2 punkti a kohaselt on „rase töötaja“ määratletud kui „rase töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast“.

4 Direktiivi artiklis 10 „Vallandamise keelamine“ on sätestatud:

„Selleks et tagada artiklis 2 määratletud töötajatele nende käesoleva artikli alusel tunnustatud tervise- ja ohutusalaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et:

1. liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata artiklis 2 määratletud töötajate vallandamine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni artikli 8 lõikes 1 nimetatud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku;
2. artiklis 2 määratletud töötaja vallandamise korral punktis 1 nimetatud ajavahemikus peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse;
3. liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta artiklis 2 määratletud töötajaid sellise vallandamise tagajärgede eest, mis on punkti 1 alusel ebaseaduslik.“

5 Direktiivi artikkel 12 „Õiguste kaitse“ on sõnastatud järgmiselt:

„Liikmesriigid sätestavad oma siseriiklikes õigussüsteemides vajalikud meetmed, võimaldamaks kõikidel töötajatel, kes arvavad, et neid on käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu ja/või kooskõlas siseriiklike seaduste ja/või tavadega pöörduda selleks teiste pädevate organite poole.“

Saksa õigus

6 23. mai 2017. aasta seaduse emade kaitse kohta töökohal, kutseõppe ja ülikooliõpingute ajal (rasedus- ja sünnituspuhkuse seadus) (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz); *BGBI.* 2017 I, lk 1228) (edaspidi „MuSchG“) § 17 „Töölepingu ülesütlemise keeld“ on sõnastatud järgmiselt:

„(1) Naise töölepingut on keelatud üles öelda

1. raseduse ajal,
2. nelja kuu vältel alates raseduse katkemisest pärast kaheteistkümnendat rasedusnädalat ja
3. kuni sünnitusjärgse kaitse tähtaja lõppemiseni, kuid vähemalt nelja kuu vältel pärast sünnitust,

kui ülesütlemise ajal on tööandjale rasedus, raseduse katkemine pärast kaheteistkümnendat rasedusnädalat või sünnitus teada või kui sellest teatatakse tööandjale kahe nädala jooksul pärast ülesütlemisavalduse kättesaamist. Nimetatud tähtaja ületamine ei muuda asjaomast keeldu kehtetuks, kui ületamise põhjus ei olene naisest ja kui asjaomane teavitus tehakse esimesel võimalusel tagantjärele. Esimene ja teine lause kehtivad *mutatis mutandis* ettevalmistavate meetmete suhtes, mida tööandja võtab naise töölepingu ülesütlemiseks.

(2) Liidumaa kõrgeim töökaitseasutus või tema määratud asutus võib erijuhtudel, mis ei ole seotud naise seisundiga raseduse ajal, pärast raseduse katkemist pärast kaheteistkümnendat rasedusnädalat või pärast sünnitust, tunnistada töölepingu ülesütlemise lubatavaks. Ülesütlemisavaldus peab olema kirjalik ja selles peab olema märgitud ülesütlemise põhjus.

[...]“.

- 7 Töölepingu ülesütlemisel kaitset reguleeriva 25. augusti 1969. aasta seaduse (Kündigungsschutzgesetz; *BGBI* 1969 I, lk 1317) põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „KSchG“) on §-s 4 „Pöördumine [Arbeitsgerichte (töökohus, Saksamaa)] poole“ sätestatud:

„Kui töötaja väidab, et töölepingu ülesütlemine on sotsiaalselt põhjendamatu või muudel põhjustel õiguslikult tühi, peab ta kolme nädala jooksul alates kirjaliku ülesütlemisavalduse kättesaamisest esitama [Arbeitsgerichtile (töökohus)] hagi palvega tuvastada, et töösuhe ei ole töölepingu ülesütlemisega lõppenud. Paragrahvis 2 nimetatud juhul tuleb esitada hagi palvega tuvastada, et töötingimuste muutmine on sotsiaalselt põhjendamatu või muudel põhjustel õiguslikult tühi. Kui töötaja on esitanud vastuväite töötajate esinduskogule (§ 3), peab ta lisama hagiavaldusele töötajate esinduskogu arvamuse. Kui töölepingu ülesütlemine eeldab ametiasutuse heakskiitu, hakkab töökohtule hagi esitamise tähtaeg kulgema alles alates ametiasutuse otsuse teatavakstegemisest töötajale.“

- 8 KSchG §-s 5 „Hilinenult esitatud hagide vastuvõetavus“ on sätestatud:

„(1) Kui pärast töölepingu ülesütlemist ei olnud töötajal hoolimata kõnealuses olukorras vajaliku hoolsuse rakendamisest võimalik esitada hagi kolme nädala jooksul pärast kirjaliku ülesütlemisavalduse kättesaamist, antakse talle tema taotluse alusel luba esitada hagi hiljem. Sama kehtib ka juhul, kui naine saab temast mitteolenevatel põhjustel oma rasedusest teada alles pärast § 4 esimeses lauses sätestatud tähtaja möödumist.

(2) Taotlusele tuleb lisada hagi; kui hagi on juba esitatud, tuleb sellele taotluses viidata. Taotlus peab sisaldama ka hagi hilisema esitamise lubamist põhjendavate asjaolude ja nende tõendamiseks kasutatavate vahendite kirjeldust.

(3) Taotluse saab esitada ainult kahe nädala jooksul pärast hagi esitamise takistuse äralangemist. Kui tähtaja lõppemisest on möödunud kuus kuud, ei saa taotlust enam esitada.

[...]“.

- 9 KSchG §-s 7 „Töölepingu ülesütlemise kehtivuse algus“ on ette nähtud:

„Kui töölepingu ülesütlemise õiguslikule tühisusele ei tugineta selleks ettenähtud tähtaja jooksul (§ 4 esimene lause, §-d 5 ja 6), on töölepingu ülesütlemine algusest peale kehtiv [...]“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

- 10 TC töötas alates 1. augustist 2022 üheaastase tähtajalise töölepingu alusel Haus Jacobuses hooldustöötaja abistajana.
- 11 Haus Jacobus ütles 6. oktoobri 2022. aasta kirjaga TC töölepingu üles alates 21. oktoobrist 2022.
- 12 9. novembril 2022 tuvastati, et TC oli seitsmendat nädalat rase. Ta andis sellest Haus Jacobusele teada 10. novembril 2022.
- 13 TC esitas 13. detsembril 2022 eelotsusetaotluse esitanud kohtule, Arbeitsgericht Mainzile (Mainzi töökohus, Saksamaa), hagi töölepingu ülesütlemise peale põhjusel, et ta oli töölepingu ülesütlemise ajal rase.
- 14 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et vastavalt Bundesarbeitsgerichte (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kohtupraktikale ei ole KSchG § 4 neljas lause, milles on ette nähtud, et juhul, kui töölepingu ülesütlemise peab heaks kiitma ametiasutus, hakkab tähtaeg Arbeitsgerichte (töökohus) poole pöördumiseks kulgema alles alates töötajale asutuse otsuse teatavakstegemisest, kohaldatav juhul, kui tööandjat teavitatakse rasedusest pärast töölepingu ülesütlemist, seega loetakse KSchG § 7 kohaselt töölepingu ülesütlemine kehtivaks pärast selle seaduse § 4 esimeses lauses ette nähtud kolmenädalase tähtaja möödumist ja seda vaatamata MuSchG §-s 17 ette nähtud erilisele kaitsele töölepingu ülesütlemise eest, välja arvatud juhul, kui KSchG § 5 kohaselt esitatakse taotlus hagi hilisemaks esitamiseks.

- 15 Kuna TC sellist taotlust ei esitanud, tuleb tema hagi vastavalt KSchG sätetele läbi vaatamata jätta. Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on siiski kahtlusi, kas need sätted on kooskõlas liidu õigusega, arvestades eelkõige 29. oktoobri 2009. aasta kohtuotsust Pontin (C-63/08, edaspidi „kohtuotsus Pontin“, EU:C:2009:666), milles Euroopa Kohus otsustas, et rasedale naisele peavad olema tagatud tõhusad õiguskaitsevõimalused.
- 16 Sellega seoses märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus ühelt poolt, et Saksa õigusteooria ühe osa kohaselt muudavad põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisised õigusnormid rasedate naiste kohtuliku kaitse ülemäära raskeks, sest üksteise kõrval eksisteerivad erinevad eriti lühikesed tähtajad, millest igaüks võib viia kaitse välistamiseni töölepingu ülesütlemise eest, ja mis on seda lühemad, kui asjaomane isik saab oma rasedusest teada alles pärast töölepingu ülesütlemist, või ka kohustuste tõttu, mida tuleb täita kas tööandja või Arbeitsgerichti (töökohus) ees.
- 17 Teiselt poolt kinnitab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et MuSchG § 17 võimaldab kooskõlas liidu õigusega rasedal töötajal tugineda töölepingu ülesütlemise korral erikaitsele nii, et ta võib teavitada tööandjat oma rasedusest pärast töölepingu ülesütlemist, sealhulgas ka pärast KSchG §-s 4 ette nähtud töölepingu ülesütlemise vaidlustamise kolmenädalase tähtaja möödumist ja MuSchG §-s 17 sätestatud kahe nädalase tähtaja möödumist. Sellisel juhul leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et arvestades isikutele liidu õigusest tulenevate õiguste tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtet, ei näi miski õigustavat seda, et rase töötaja on kohustatud järgima KSchG §-s 5 ette nähtud menetlust, et tema hagi oleks vastuvõetav. Kui töötaja teatab oma endisele tööandjale pärast nimetatud kahe nädalase tähtaja möödumist, et ta oli töölepingu ülesütlemise hetkel rase, ei saa tööandja seda mõista teisiti kui soovi tugineda töölepingu ülesütlemise tühisusele.
- 18 Neil asjaoludel otsustas Arbeitsgericht Mainz (Mainzi töökohus, Saksamaa) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:
- „[...] [K]as Saksamaa [KSchG] §-d 4 ja 5, mis näevad ette, et ka rase naine, kelle suhtes kehtib erikaitse töölepingu ülesütlemisel, peab kaitse saamiseks esitama viidatud sätetes nimetatud tähtaegu järgides hagi, on kooskõlas [direktiiviga 92/85]?“

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

- 19 Haus Jacobus väidab, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu, sest vastus esitatud küsimusele ei ole põhikohtuasja lahendamisel asjakohane.
- 20 See äriühing väidab esimesena, et oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas rase töötaja peab kasutama riigisiseses õiguses, käesoleval juhul KSchG §-s 5, ette nähtud õiguskaitsevahendit, et maksma panna talle direktiiviga 92/85 antud õigusi. Vastus sellele küsimusele nähtub aga otseselt selle direktiivi artiklist 12, milles on ette nähtud, et kõik töötajad, kes arvavad, et neid on sellest direktiivist tulenevate kohustuste eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, peavad taotlema oma õiguste kaitset riigisiseses õiguses ette nähtud õiguskaitsevahendite abil.
- 21 Teisena, kuna põhikohtuasjas osalev töötaja ei ole esitanud taotlust hagi hilisemaks esitamiseks KSchG § 5 tähenduses, ei ole põhikohtuasja lahendamiseks vaja kontrollida eelotsuse küsimust selles paragrahvis ette nähtud õiguskaitsevahendi tõhususe seisukohast.
- 22 Kolmandana läheb eelotsusetaotluse esitanud kohtu seisukoht, et liikmesriigid on kohustatud võimaldama igal rasedal töötajal tugineda direktiivist 92/85 tulenevate kohustuste rikkumisele, ilma et nad peaksid kasutama sellist riigisisese õiguse kohast õiguskaitsevahendit, nagu on ette nähtud KSchG §-s 5, kaugemale selle direktiivi artikli 10 punktis 3 ja artiklis 12 ette nähtud kaitsest.
- 23 Sellega seoses nähtub väljakujunenud kohtupraktikast, et ELTL artikliga 267 kehtestatud menetluses on üksnes asja menetleva ja selle lahendamise eest vastutava liikmesriigi kohtu ülesanne kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Seega, kui küsimused on esitatud liidu õiguse tõlgendamise kohta, on Euroopa Kohus üldjuhul kohustatud vastama (9. märtsi 2023. aasta kohtuotsus Vapo Atlantic, C-604/21, EU:C:2023:175, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 24 Käesolevas asjas tuleb ühelt poolt märkida, et käesoleva kohtuotsuse punktides 20 ja 22 mainitud Haus Jacobuse argumendid puudutavad esitatud küsimuse sisu, mitte eelotsusetaotluse vastuvõetavust. Pealegi ei saa sellele küsimusele antava vastuse väidetav ilmselgus põhjendada vastuvõetamatuse tuvastamist. Nimelt, isegi kui eeldada, et tegemist on küsimusega, mille vastus ei tekita põhikohtuasja ühe poole arvates põhjendatud kahtlust, ei ole sellist küsimust sisaldav eelotsusetaotlus sellegipoolest vastuvõetamatu (vt selle kohta 9. märtsi 2023. aasta kohtuotsus Vapo Atlantic, C-604/21, EU:C:2023:175, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 25 Teiselt poolt, mis puudutab käesoleva kohtuotsuse punktis 21 mainitud argumenti, siis tuleb tõdeda, et esitatud küsimus ei puuduta KSchG §-s 5 ette nähtud õiguskaitsevahendi tõhusust, vaid seda, kas kohustus kasutada sellist õiguskaitsevahendit direktiiviga 92/85 antud õiguste maksmapanemiseks on kooskõlas tõhususe põhimõttest tulenevate nõuetega.
- 26 Järelikult on eelotsusetaotlus vastuvõetav.

Eelotsuse küsimuse analüüs

- 27 Oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 92/85 artikleid 10 ja 12 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt rase töötaja, kes sai oma rasedusest teada alles pärast töölepingu ülesütlemise peale hagi esitamise tähtaja möödumist, peab hagi esitamise võimaluse saamiseks esitama kahenädalase tähtaja jooksul taotluse hagi hilisemaks esitamiseks.
- 28 Selles osas tuleb kõigepealt meelde tuletada, et kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 10 punktiga 1 peavad liikmesriigid võtma vajalikud meetmed, et keelata artiklis 2 nimetatud töötajate töölepingu ülesütlemine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni sama direktiivi artikli 8 lõikes 1 nimetatud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud riigisiseste õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku.
- 29 Kooskõlas direktiivi 92/85 artikliga 12 on liikmesriigid lisaks kohustatud võtma oma riigisisestes õigussüsteemides vajalikud meetmed, võimaldamaks kõikidel töötajatel, kes arvavad, et neid on samast direktiivist, sealhulgas selle artiklist 10 tulenevate kohustuste eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, taotleda oma õiguste kaitset, muu hulgas kohtu kaudu. Artikli 10 punktis 3 on ette nähtud, et liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta rasedaid töötajaid sellise ülesütlemise tagajärgede eest, mis on sama artikli punkti 1 järgi ebaseaduslik.
- 30 Need sätted ja eelkõige direktiivi 92/85 artikkel 12 kujutavad endast selle direktiivi kontekstis isikutele liidu õigusest tulenevate õiguste tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtte täpsustust (kohtuotsus Pontin, punkt 41).
- 31 Kohtupraktikast nähtub lisaks, et liikmesriigid ei ole direktiivi 92/85 artiklist 12 tulenevalt küll kohustatud võtma kindlaksmääratud meedet, kuid siiski on selge, et valitud meede peab tagama tegeliku ja tõhusa kohtuliku kaitse, avaldama tööandjale tegelikku hoiatavat mõju ja olema igal juhul piisav tekitatud kahju hüvitamiseks (kohtuotsus Pontin, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 32 Mis puudutab isikutele liidu õigusega antud õiguste tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtet, siis väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei tohi nende kohtuasjade menetlemise kord, mille eesmärk on tagada isikute liidu õigusest tulenevate õiguste kaitse, olla ebasoodsam kui samalaadsete riigisiseste hagide puhul (võrdväarsuse põhimõte) ning need ei tohi muuta liidu õiguskorraga antud õiguste kasutamist praktiliselt võimatuks või ülemäära raskeks (tõhususe põhimõte) (kohtuotsus Pontin, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 33 Mis puudutab võrdväarsuse põhimõtet, siis ei nähtu Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisised õigusnormid ei ole selle põhimõttega kooskõlas.
- 34 Seoses tõhususe põhimõttega tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et iga juhtumit, mille puhul kerkib küsimus, kas teatav riigisisene menetlusnorm muudab liidu õiguse kohaldamise praktikas võimatuks

- või ülemäära raskeks, tuleb analüüsida, arvestades selle normi kohta menetluses tervikuna, menetluse kulgu ja erisusi erinevates liikmesriigi ametiasutustes. Seda silmas pidades tuleb vajaduse korral arvesse võtta liikmesriigi õigussüsteemi aluseks olevaid selliseid põhimõtteid nagu kaitseõiguste tagamine, õiguskindluse põhimõte ja menetluse nõuetekohane kulgemine (21. detsembri 2023. aasta kohtuotsus BMW Bank jt, C-38/21, C-47/21 ja C-232/21, EU:C:2023:1014, punkt 304 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 35 Euroopa Kohus on niisiis tunnustanud kooskõla liidu õigusega, kui õiguskindluse huvides määratakse mõistlik hagi esitamise õigust lõpetav tähtaeg, kuid need tähtajad ei tohi muuta liidu õiguskorraga antud õiguste kasutamist praktiliselt võimatuks või ülemäära raskeks (vt selle kohta 12. veebruari 2008. aasta kohtuotsus Kempster, C-2/06, EU:C:2008:78, punkt 58 ja seal viidatud kohtupraktika). Lisaks on Euroopa Kohus õigust lõpetavate tähtaegade osas samuti asunud seisukohale, et liikmesriikide ülesanne on kindlaks määrata liidu õiguse kohaldamisalasse kuuluvates riigisisestes õigusnormides kasutatavad tähtajad, võttes arvesse eelkõige tehtavate otsuste olulisust nende adressaatidele, menetluste ja kohaldatavate õigusnormide keerukust, asjasse puutuvate isikute võimalikku arvu ja muid avalikke või erahuvisid, millega tuleb arvestada (vt selle kohta kohtuotsus Pontin, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 27. veebruari 2020. aasta kohtuotsus Land Sachsen-Anhalt (ametnike ja kohtunike palk), C-773/18–C-775/18, EU:C:2020:125, punkt 69).
- 36 Seega, arvestades eelkõige õiguskindluse põhimõtet, ei ole tõhususe põhimõtte nõuetega üldjuhul vastuolus see, kui määratakse suhteliselt lühike õigust lõpetav tähtaeg, kui tegemist on haviga, mille nõue on töötaja ennistamine asjaomasesse ettevõttesse tema töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral. Nimelt võivad nii rase töötaja, kelle tööleping üles öeldi, kui tema tööandja olla õiguskindlust arvestades huvitatud sellest, et sellise hagi esitamine on ajaliselt piiratud, arvestades eelkõige tööle ennistamisega kõigile osapooltele kaasnevaid tagajärgi, kui see peaks järgnema alles pika aja pärast (vt selle kohta kohtuotsus Pontin, punktid 60 ja 61).
- 37 Euroopa Kohus on aga otsustanud riigisiseste õigusnormide kohta, mis näevad ette 15päevase õigust lõpetava tähtaja, mida kohaldatakse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise hagile, et esiteks tuleb seda tähtaega pidada eriti lühikeseks, arvestades eelkõige raseduse alguses oleva naise olukorda, ja et teiseks on töötajal, kelle tööleping on üles öeldud tema raseduse ajal, väga raske sellest tähtajast kinni pidades leida aega pädeva õiguslase nõuande saamiseks ning vajaduse korral hagiavalduse koostamiseks ja esitamiseks (kohtuotsus Pontin, punktid 62 ja 65).
- 38 Euroopa Kohus on kohtuotsuse Pontin aluseks olnud kohtuasjas kõne all olnud liikmesriigi õigusnormide kohta samuti rõhutanud, et rasedal töötajal, kes on 15päevase tähtaja mis tahes põhjusel mööda lasknud, ei ole teisi võimalusi hagi korras oma õiguste kaitsmiseks seoses töölepingu ülesütlemisega (vt selle kohta kohtuotsus Pontin, punkt 66).
- 39 Nende järelduste põhjal otsustas Euroopa Kohus, et sellised menetluslikud tingimused, mis iseloomustavad neid riigisiseseid õigusnorme, mis võivad endas menetluslikke takistusi sisaldades muuta direktiivi 92/85 artikliga 10 rasedatele naistele antud õiguste teostamise ülemäära raskeks, ei vasta tõhususe põhimõtte nõuetele, mida peab siiski aga hindama eelotsusetaotluse esitanud kohus (vt selle kohta kohtuotsus Pontin, punktid 67 ja 69).
- 40 Käesoleval juhul tuleneb eelotsusetaotlusest, et vastavalt KSchG § 4 esimesele lausele tuleb hagi töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks esitada kolme nädala jooksul alates töölepingu kirjaliku ülesütlemisavalduse saamisest. Pärast selle tähtaja möödumist esitatud raseda töötaja hagi võib siiski vastavalt KSchG §-le 5 olla vastuvõetav, kui töötaja, kes sai oma rasedusest teada alles pärast nimetatud kolmenädalase tähtaja möödumist, esitab vastava taotluse. Selline taotlus tuleb esitada kahe nädala jooksul pärast hagi esitamise takistuse äralangemist.
- 41 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõdeb, et põhikohtuasjas osalev töötaja, kes ei ole töölepingu ülesütlemise peale hagi esitanud kolme nädala jooksul kirjaliku ülesütlemisavalduse saamisest, ei ole ka sellist taotlust esitanud, mistõttu tuleb tema hagi jätta läbi vaatamata, välja arvatud juhul, kui – nagu ta kaldub arvama – põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisised õigusnormid on vastuolus tõhususe põhimõttega.

- 42 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et KSChG § 4 esimeses lauses ette nähtud kolmenädalase hagi esitamise tähtaja eesmärk on tagada õiguskindlus ning sama näib kehtivat ka hagi hilisemaks esitamiseks suunatud taotluse suhtes KSChG § 5 lõikes 3 ette nähtud kahenädalase tähtaja puhul.
- 43 Samas, nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 35, ei pea liikmesriigid õigust lõpetavate tähtaegade kindlaksmääramisel arvesse võtma mitte ainult õiguskindlust. Arvesse tuleb võtta ka muid parameetreid, nagu otsuste tähtsus huvitatud isikute jaoks või ka muud avalikud või erahuvid.
- 44 Selles osas on direktiivi 92/85 artikliga 10 tagatud kaitse rasedate töötajate töölepingu ülesütlemise eest oluline parameeter, mida liikmesriigid peavad arvesse võtma.
- 45 Võttes arvesse ohtu, mida võimalik töölepingu ülesütlemine kujutab endast raseda töötaja füüsilisele ja vaimsele seisundile, on liidu seadusandja direktiivi 92/85 artiklis 10 naisele ette näinud erilise kaitse, kehtestades sellise töölepingu ülesütlemise keelu (vt selle kohta 22. veebruari 2018. aasta kohtuotsus *Porras Guisado*, C-103/16, EU:C:2018:99, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 46 Eelotsusetaotlusest nähtub tõepoolest, et KSChG § 5 järgi võib hagi esitada hiljem, kui selleks taotletakse luba ja möödunud on kolmenädalane tavatähtaeg töölepingu ülesütlemise peale hagi esitamiseks, kuigi naine ei teadnud veel oma rasedusest põhjusel, mis ei olenenud temast.
- 47 Siiski tuleb esimesena märkida, et taotlus hagi hilisemaks esitamiseks tuleb esitada kahe nädala jooksul pärast hagi esitamise takistuse äralangemist, mis on Euroopa Kohtu arvates eriti lühike tähtaeg, arvestades eelkõige olukorda, milles on naine raseduse alguses (kohtuotsus *Pontin*, punkt 62).
- 48 Teisena tuleb rõhutada, et see kahenädalane tähtaeg on lühem kui KSChG § 4 esimeses lauses ette nähtud tavaline kolmenädalane tähtaeg töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks.
- 49 Seega on rasedal töötajal, kes on töölepingu ülesütlemise hetkel teadlik oma rasedusest, sellise hagi esitamiseks aega kolm nädalat. Seevastu töötajal, kes ei ole rasedusest teadlik enne selle tähtaja möödumist ja seda põhjusel, mis ei olenenud temast, on üksnes kaks nädalat aega, et taotleda sellise hagi esitamist, mis tähendab, et oluliselt lüheneb tähtaeg, mille jooksul ta peab leidma aega pädeva õigusalase nõuande saamiseks ning vajaduse korral mitte ainult hagi hilisema esitamise taotluse, vaid ka hagiavalduse enda koostamiseks ja esitamiseks. Nagu komisjon oma kirjalikes seisukohtades märgib, näeb KSChG § 5 lõige 2 ette, et hagi esitatakse põhimõtteliselt samal ajal kui nimetatud taotlus.
- 50 Selle kohta kinnitab *Haus Jacobus* oma kirjalikes seisukohtades, et hagi hilisema esitamise taotlusele ei ole kehtestatud erilisi vorminõudeid ning et selle võib esitada ka suuliselt ükskõik millise kohtu kantseleile, sealhulgas kohtule, kellel puudub selle lahendamiseks pädevus. Komisjon kinnitab omalt poolt, et isegi kui ainuüksi asjaolust, et töölepingu ülesütlemise peale on esitatud hagi, ei piisa tõdemaks, et on esitatud selline taotlus, võib taotluse siiski esitada ka vaikimisi.
- 51 Samas, isegi kui need täpsustused osutuvad eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli põhjal õigeks, ei muuda see tõsiasi, et kui töötaja saab pärast tema töölepingu ülesütlemisele järgneva kolmenädalase tähtaja möödumist teada – nagu käesoleval juhul –, et ta on rase, ei ole ta kohustatud mitte ainult esitama hagi, vaid ka taotlema hagi esitamise võimalust kahe nädala jooksul, st lühema tähtaja jooksul kui see, mis tal oleks olnud siis, kui ta oleks olnud teadlik oma rasedusest töölepingu ülesütlemise hetkel, vastasel juhul see õigus lõpeb. Seega võib see kahenädalane tähtaeg tuua kaasa selle, et nimetatud töötajal on väga raske leida aega pädeva õigusalase nõuande saamiseks ning vajaduse korral hagi hilisema esitamise taotluse ja hagiavalduse enda koostamiseks ja esitamiseks.
- 52 Kolmandana, nagu märgib ka komisjon oma kirjalikes seisukohtades, ei näi KSChG § 5 lõikes 3 ette nähtud kahenädalase tähtaja algus, st ajahetk „pärast hagi esitamise takistuse äralangemist“, üheselt mõistetav, mis võib muuta raskemaks direktiiviga 92/85 tagatud õiguste kasutamist.
- 53 Lõpuks ja neljandana nähtub eelotsusetaotlusest, et vastavalt MuSchG § 17 lõike 1 teisele lausele peab töötaja, kelle tööleping on üles öeldud, teavitama viivitamata tööandjat oma rasedusest. Seda kohustust arvestades soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas täiendavat nõuet, mille kohaselt peab töötaja esitama kohtule taotluse hagi hilisemaks esitamiseks, tuleb pidada tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtte nõuetega vastuolus olevaks.

- 54 Sellega seoses tuleb märkida, et asjaolu, et töötaja ei ole kohustatud mitte ainult töandjat oma rasedusest viivitamata teavitama, vaid esitama ka kahenädalase tähtaja jooksul kohtule taotluse hagi hilisemaks esitamiseks ja põhimõtteliselt ka hagi enda, näitab seda, kui keeruline on põhikohtuasjas vaidlustatud riigisiseste õigusnormidega loodud süsteem, milles on ette nähtud mitu konkureerivat kohustust, mida erinevate, omavahel kattuvate tähtaegade jooksul tuleb täita töandja ja kohtu ees.
- 55 Siiski ei saa ainult töandja teavitamist siiski üldjuhul võrdsustada kohtule sellise kirjaliku dokumendi esitamisega, mis on riigisiseste menetlusnormide kohaselt vajalik töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks või vähemalt sellise ülesütlemise vaidlustamiseks ette nähtud õigust lõpetava tähtaja kulgemise peatamiseks.
- 56 Sellest järeldub, et nõuet esitada kohtule taotlus hagi hilisemaks esitamiseks ei saa iseenesest pidada tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtte nõuetega vastuolus olevaks ja seda isegi siis, kui riigisisest õigusnormid näevad lisaks ette asjaomase töötaja kohustuse teavitada viivitamata töandjat oma rasedusest.
- 57 Seevastu võivad menetluslikud tingimused, mis kehtivad hagi hilisema esitamise taotluse suhtes, osutada olenevalt asjaoludest vastuolus olevaks tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtte nõuetega.
- 58 Käesoleval juhul tuleb tõdeda – tingimusel et eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontroll seda kinnitab –, et KSChG §-s 5 ette nähtud kahenädalane tähtaeg näib sisaldavat menetluslikke takistusi, mis võib olla vastuolus tõhususe põhimõttega ja seega isikutele direktiiviga 92/85 antud õiguste tõhusa kohtuliku kaitse põhimõttega. Nimelt, see tähtaeg, mis on oluliselt lühem kui KSChG §-s 4 ette nähtud tavatähtaeg, näib seda olukorda arvestades, milles on naine raseduse alguses, eriti lühike ja see võib teha rasedale töötajale väga raskeks aja leidmise pädeva õiguslase nõuande saamiseks ning vajaduse korral hagi hilisema esitamise taotluse ja hagiavalduse enda koostamiseks ja esitamiseks, kusjuures välistatud ei ole ebakindlus selle kahenädalase tähtaja alguse suhtes ja selliste kohustuste kumuleerumine, mida tuleb erinevate tähtaegade jooksul täita töandja ja kohtu ees.
- 59 Kõiki eeltoodud põhjendusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 92/85 artikleid 10 ja 12 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisest õigusnormid, mille kohaselt rase töötaja, kes sai oma rasedusest teada alles pärast töölepingu ülesütlemise peale hagi esitamise tähtaja möödumist, peab hagi esitamise võimaluse saamiseks esitama kahenädalase tähtaja jooksul taotluse hagi hilisemaks esitamiseks, kui sellise taotluse esitamise suhtes kehtivad menetluslikud tingimused – kuivõrd need sisaldavad takistusi, mis võivad muuta selle direktiivi artikliga 10 rasedatele töötajatele antud õiguste teostamise ülemäära raskeks – ei vasta tõhususe põhimõtte nõuetele.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (seitsmes koda) otsustab:

Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) artikleid 10 ja 12

tuleb tõlgendada nii, et

nendega on vastuolus riigisisest õigusnormid, mille kohaselt rase töötaja, kes sai oma rasedusest teada alles pärast töölepingu ülesütlemise peale hagi esitamise tähtaja möödumist, peab hagi esitamise võimaluse saamiseks esitama kahenädalase tähtaja jooksul taotluse hagi hilisemaks esitamiseks, kui sellise taotluse esitamise suhtes kehtivad menetluslikud tingimused – kuivõrd need sisaldavad takistusi, mis võivad muuta selle direktiivi artikliga 10 rasedatele töötajatele antud õiguste teostamise ülemäära raskeks – ei vasta tõhususe põhimõtte nõuetele.

Allkirjad

* Kohtumenetluse keel: saksa.