Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

13. mai 2015 *

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Kollektiivne koondamine — Direktiiv 98/59/EÜ — Mõiste „ettevõte” — Koondatud töötajate arvu väljaarvutamise meetodid

Kohtuasjas C-392/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Social nr 33 de Barcelona (Hispaania) 9. juuli 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 9. juulil 2013, menetluses

Andrés Rabal Cañas

versus

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja president T. von Danwitz, kohtunikud C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (ettekandja) ja D. Šváby,

kohtujurist: N. Wahl,

kohtusekretär: ametnik I. Illéssy,

arvestades kirjalikus menetluses ja 20. novembri 2014. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

— Hispaania valitsus, esindaja: M. J. García-Valdecasas Dorrego,

— Ungari valitsus, esindajad: M. Fehér ja K. Szíjjártó,

— Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren, R. Vidal Puig ja J. Samnadda,

olles 5. veebruari 2015. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327) sätete tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses, mille üks pool on A. Rabal Cañas ja teine pool Nexea Gestión Documental SA (edaspidi „Nexea") ja Fondo de Garantía Salarial ning vaidluse ese on A. Rabal Cañase koondamine, mis viimatinimetatu arvates on vastuolus selle direktiiviga.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 98/59 põhjendusest 1 ilmneb, et sellega kodifitseeriti nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide kohta (EÜT L 48, lk 29; ELT eriväljaanne 05/03, lk 332).

4 Direktiivi 98/59 põhjenduse 2 kohaselt peetakse oluliseks suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng Euroopa Liidus.

5 Direktiivi põhjendused 3 ja 4 näevad ette:

„(3) hoolimata pidevast lähenemisest jäävad siiski püsima erinevused selliste koondamiste praktilist korraldust ja menetlust käsitlevate, liikmesriikides kehtivate sätete ja meetmete vahel, mille eesmärk on kergendada koondamise tagajärgi töötajatele;

(4) need erinevused võivad otseselt mõjutada siseturu toimimist".

6 Direktiivi põhjendus 7 rõhutab vajadust soodustada kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamist.

7 Nimetatud direktiivi artiklis 1 „Mõisted ja reguleerimisala" on sätestatud:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *kollektiivsed koondamised* – tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga ning mille puhul vastavalt liikmesriigi valikule koondatakse:

i) 30 päeva jooksul kas:

— vähemalt 10 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt üle 20 ja alla 100 töötaja,

— vähemalt 10% töötajatest ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 100, kuid alla 300 töötaja,

— vähemalt 30 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt 300 ja rohkem töötajat,

ii) või 90 päeva jooksul vähemalt 20 töötajat, sõltumata sellest, milline on tavaliselt töötajate arv selles ettevõttes;

[…]

Punkti a esimeses alapunktis sätestatud koondamiste arvu määramisel arvatakse koondamiste hulka ka sellised tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille üks põhjus või mitu põhjust ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajatega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis.

2. Käesolevat direktiivi ei kohaldata

a) kollektiivsete koondamiste puhul, mis tulenevad piiratud ajaks või teatud töö tegemise ajaks sõlmitud töölepingutest, välja arvatud juhul, kui sellised koondamised leiavad aset enne selliste lepingute lõpptähtaega või enne nimetatud töö lõppu;

[…]”

8 Direktiivi 98/59 artiklis 2 on sätestatud:

„1. Tööandja, kes kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, alustab aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe.

2. Sellistel konsultatsioonidel tuleks käsitleda vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele.

[…]

3. Et võimaldada töötajate esindajatel teha konstruktiivseid ettepanekuid, peavad tööandjad konsulteerimise käigus aegsasti:

a) esitama neile kogu asjaomase teabe ja

b) teatama neile alati kirjalikult:

   i) kavandatavate koondamiste põhjused;

   ii) koondatavate töötajate arv ja kategooriad;

   iii) töötajate tavaline arv ja kategooriad;

   iv) ajavahemik, mille jooksul kavandatav koondamine toimub;

   v) koondatavate töötajate valiku kriteeriumid niivõrd, kuivõrd see on tööandja pädevuses vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele;

   vi) meetod, mille abil arvutatakse muid kui siseriiklikest õigusaktidest ja/või tavadest tulenevaid koondamisel makstavaid hüvitisi.

Tööandja edastab pädevale asutusele koopia vähemalt esimese lõigu punkti b alapunktides i-v sätestatud kirjaliku teatise punktidest.

[…]”

9 Selle direktiivi artikli 3 lõikes 1 on sätestatud:

„Tööandjad teatavad pädevale asutusele kirjalikult igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest.”

[…]

Teatis peab sisaldama kogu asjassepuutuva teabe kavandatava kollektiivse koondamise ja artiklis 2 nimetatud töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide kohta, eriti koondamise põhjused, koondatavate töötajate arvu, töötajate tavalise arvu ning ajavahemiku, mille jooksul koondamine toimub.”

10 Direktiivi artikli 4 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Kavandatav kollektiivne koondamine, millest on teatatud pädevale asutusele, jõustub kõige varem 30 päeva pärast artikli 3 lõikes 1 nimetatud teatist, ilma et see piiraks sätete kohaldamist, mis reguleerivad üksikisiku õigusi koondamisteate saamise korral.

Liikmesriigid võivad volitada pädevaid asutusi lühendama eelmises lõigus osutatud tähtaega.

2. Lõikes 1 osutatud tähtaja jooksul püüavad pädevad asutused leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele.”

11 Sama direktiivi artiklis 5 on sätestatud:

„Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või vastu võtta õigus- ja haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepingutingimusi.”

Hispaania õigus

12 Töötajate staatust käsitleva seaduse (Ley del Estatuto de los Trabajadores, edaspidi „ET”) põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni artikli 49 lõike 1 punkti c kohaselt lõppeb tööleping kokkulepitud aja möödumisel või kui lepingu esemeks olnud töö on tehtud või teenus osutatud.

13 ET artiklis 51 on sätestatud:

„1. Käesoleva seaduse mõttes loetakse kollektiivseks koondamiseks töölepingute lõpetamist majanduslikel, tehnilistel või organisatoorsetel või tootmisega seonduvatel põhjustel kui 90 päeva jooksul lõpetatakse tööleping vähemalt:

a) 10 töötajaga: ettevõtjates, kus töötab alla 100 töötaja;

b) 10%-ga töötajatest ettevõtjates, mille töötajate arv jääb 100 ja 300 vahele;

c) 30 töötajaga: ettevõtjates, kus on rohkem kui 300 töötajat.

Loetakse, et esinevad majanduslikud põhjused, kui ettevõtja tulemustest nähtub negatiivne majanduslik olukord, juhtudel, kui esineb tegelik või ettenähtav kahjum või tavapärase sissetulekute taseme ja müügi pidev langus. Igal juhul peetakse langust pidevaks siis, kui kolme järjestikuse kvartali jooksul on tavapärane sissetulekute tase madalam või müük väiksem kui eelmise aasta samas kvartalis registreeritu.

Loetakse, et esinevad tehnilised põhjused, kui toimuvad muutused eelkõige tootmisvahendite või -seadmete valdkonnas; loetakse, et esinevad organisatoorsed põhjused, kui toimuvad muutused töötajate töömeetodites ja töökorralduses või tootmise korralduses ja loetakse, et esinevad tootmisega seonduvad põhjused, kui toimuvad muutused selle kauba või nende teenuste nõudluses, mida ettevõte kavatseb turule lasta.

Kollektiivseks koondamiseks loetakse ka ettevõtja kõigi töötajate töölepingute lõpetamist, kui koondatud töötajaid on rohkem kui viis ja kui selline koondamine on tingitud ettevõtlustegevuse täielikust lakkamisest eespool nimetatud põhjustel.

Käesoleva lõike esimeses lõigus viidatud lõpetatud töölepingute arvu määramisel võetakse arvesse ka muud sellised viiteperioodil tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille põhjused ei ole seotud asjaomase üksiktöötajaga ja erinevad käesoleva seaduse artikli 49 lõike 1 punktis c sätestatutest, juhul kui koondatud töötajaid on vähemalt viis.

Kui ettevõtja lõpetab üksteisele järgnevate 90 päevaste ajavahemike jooksul ning käesolevas artiklis ettenähtust kõrvalehiilimise eesmärgil käesoleva seaduse artikli 52 punkti c alusel töölepingud eespool osutatud künnistest väiksema arvu töötajatega ning ilma, et esineks uusi taolist teguviisi õigustavaid põhjuseid, siis loetakse uued töösuhete lõpetamised ebaseaduslikeks ning tunnistatakse tühisteks.

2. Kollektiivsele koondamisele peab eelnema töötajate seadusjärgsete esindajatega konsulteerimise periood, mille maksimaalne pikkus on 30 kalendripäeva või 15 päeva ettevõtjate puhul, kus on vähem kui 50 töötajat. Töötajate seadusjärgsete esindajatega konsulteerimisel tuleks käsitleda vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, nagu uue töökoha leidmise meetmed, koolitustegevus või ümberõpe, et parandada tööalast konkurentsivõimet.

Ettevõtja teatab konsultatsiooniperioodi algusest töötajate seaduslikele esindajatele saadetavas kirjas, mille koopia saadetakse ka tööturuametile. Selles kirjalikus teates esitatakse järgmine teave:

kollektiivse koondamise põhjused kooskõlas lõikes 1 sätestatuga;

Teatisele tuleb lisada seletuskiri kollektiivse koondamise põhjuste kohta ning muude eelmises lõigus nimetatud asjaolude kohta.

[…]

Kui konsultatsiooniperiood on möödunud, teavitab ettevõtja tulemustest tööturuametit. Kui saavutatakse kokkulepe, siis edastab ettevõtja selle täieliku koopia. Vastupidisel juhul teeb ettevõtja töötajate esindajatele ja tööturuametile teatavaks oma lõpliku otsuse kollektiivse koondamise kohta, koos koondamise tingimustega.

[…]”

Põhikohtuasja asjaolud ja eelotsuse küsimused

14 A. Rabal Cañas töötas oskustöölisena alates 14. jaanuarist 2008 äriühingus Nexea, mis kuulub kontserni Correos, mis kuulub ettevõtjale Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Viimatinimetatu on riigiettevõte, mis kuulub Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicase (rahandus- ja riigihalduse ministeerium) valitsemisalasse ja selle ülesanne on valitsuse poolt tema valdusesse antud äriosaluste haldamine ja nende tasuvuse tagamine.

15 Nexeale kuulus 2012. aasta juulis kaks ettevõtet Madridis ja Barcelonas (Hispaania), kus töötasid vastavalt 164 ja 20 inimest. Ettevõtja koondas 20. juulil 2012 Madridi ettevõttes 14 töötajat, viidates käibe vähenemisele kolme järjestikuse kvartali jooksul ning aastal 2001 kantud ja aastal 2012 oodatavale kahjumile. Nende koondamiste vastu suunatud õiguskaitsevahendid lükati tagasi.

16 Ettevõtja lõpetas 2012. aasta augustis kahe Barcelona ettevõttes töötava töötaja töölepingud ja 2012. aasta septembris ühe Madridi ettevõttes töötava töötaja töölepingu.

17 Veel viis töölepingut lõppesid 2012. aasta oktoobris ja novembris – kolm Madridi ja kaks Barcelona ettevõttes – selliste tähtajaliste töölepingute tähtaja saabumise tõttu, mis olid sõlmitud tootmismahu suurenemisega toimetulemiseks.

18 A. Rabal Cañast ja 12 muud töötajat teavitati 20. detsembril 2012 nende koondamisest majanduslikel ja tootmisega seonduvatel ning organisatoorsetel põhjustel, mis sundisid Nexead ettevõtte sulgema ja viima ülejäänud töötajad üle Madridi. Toodud põhjused olid sisuliselt samad mis 2012. aasta juulis toimunud koondamiste puhul.

19 A. Rabal Cañas vaidlustas oma koondamise eelotsusetaotluse esitanud kohtus, viidates selle tühisusele põhjendusel, et Nexea oli ebaseaduslikult kõrvale hiilinud kollektiivse koondamise menetlusest, mis vastavalt direktiivile 98/59 on kohustuslik.

20 Põhikohtuasja hageja leiab esiteks, et Nexea oleks pidanud viima läbi nimetatud menetluse, kuna Barcelona ettevõtte sulgemist, mis tõi 2012. aasta detsembris kaasa 16 töösuhte lõpetamise, võib käsitleda kollektiivse koondamisena, sest sellise sulgemise ja kõigi töötajate koondamise puhul on tegemist ettevõtte sulgemisega või selle majandustegevuse lõpetamisega.

21 A. Rabal Cañas väidab teiseks, et lähtudes asjaolust, et arvesse tuleb võtta kõiki töölepingute lõpetamisi, kaasa arvates ka tähtajaliste töölepingute lõpetamist, on täidetud direktiivi 98/59 üle võtvates liikmesriigi õigusnormides sätestatud künnis, mille ületamise korral on kohutuslik kollektiivse koondamise menetlus.

22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib esiteks teada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a määratletud mõistet „kollektiivsed koondamised”, mille alla kuulub igasugune tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline liikmesriigi õigusnorm, mis nagu põhikohtuasjas käsitletav säte piirab nimetatud mõiste ulatuse vaid töölepingu lõpetamisega majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsetel või tootmisega seonduvatel põhjustel.

23 Teiseks soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 98/59 artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et „kollektiivse koondamise” kindlaksmääramiseks vajaliku koondamiste arvu arvutamisel tuleb arvesse võtta töösuhete lõpetamist individuaalsete töölepingute tähtaja lõppemise tõttu.

24 Kolmandaks soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punkti a, mille kohaselt seda direktiivi ei kohaldata kollektiivsete koondamiste puhul tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute korral, tuleb tõlgendada nii, et see erand on määratletud selle direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a sätestatud kitsalt kvantitatiivse kriteeriumiga või nõuab see erand, et töösuhete kollektiivse lõpetamise põhjus tuleneks kollektiivselt nimetatud ajaks või teenuse osutamiseks või töö tegemiseks sõlmitud töölepingutest.

25 Nimetatud kohus täpsustab nende kolme küsimuse kohta, et sõltuvalt neile antud vastustest võib 2012. aasta oktoobris ja novembris lõpetatud viis töölepingut, mis lõpetati nende tähtaegsuse tõttu, lisada 2012. aasta detsembris toimunud 13 koondamisele, mille hulka kuulus ka A. Rabal Cañase juhtum. Seega oleks 90 päeva pikkusel ajavahemikul lõpetatud töölepingute koguarv 18, see number vastab enam kui 10%-le töötajatest ja seega liigitataks see „kollektiivseks koondamiseks”.

26 Neljandaks palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a kasutatud mõistet „ettevõte". Kui Barcelona ettevõttele kohaldatakse nimelt 10 töötaja künnist, siis oleks tulnud põhikohtuasja hageja ja ülejäänud 12 asjassepuutuva töötaja ühel ja samal päeval toimunud koondamist käsitleda „kollektiivse koondamisena".

27 Selles osas lisab asjaomane kohus, et põhikohtuasjas käsitletava siseriikliku õiguse kohaselt loetakse „kollektiivseks koondamiseks" ka ettevõtja kõigi töötajate töölepingute lõpetamist, kui asjaomaseid töötajaid on rohkem kui viis ja kui selline koondamine on tingitud ettevõtja tegevuse täielikust lakkamisest. Asjaomase kohtu sõnul käsitleb kõnealune siseriiklik õigusnorm seevastu erinevalt koondamisi, mis tulenevad ettevõtja ühe ettevõtte sulgemisest.

28 Seega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõiget 1 ja artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, mis seob ette nähtud arvuliste künniste arvutamise üksnes ettevõtja kui tervikuga, jättes välja juhtumid, mil ettevõtte võrdlusühikuks valimise tõttu ületataks selles sättes ette nähtud künnised.

29 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social n 33 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 33) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Arvestades, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punktis a sisalduva mõiste „kollektiivsed koondamised" alla kuulub igasugune „tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga", lähtudes selles punktis sätestatud künnistest, siis kas seda mõistet tuleb – arvestades selle ulatust [liidu] mõistena – tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline liikmesriigi ülevõtmisnorm nagu ET artikli 51 lõige 1, mis piirab nimetatud mõiste ulatust vaid töölepingu teatavat tüüpi lõpetamisega, mis vastab lõpetamisele „majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsetel või tootmisega seonduvatel" põhjustel?

2. Kas selleks, et määrata töölt vabastamiste arv, mida tuleb arvestada selle kindlaksmääramisel, kas võib olla tegemist „kollektiivse koondamisega" direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 määratluses, ükskõik, kas on aset leidnud „tööandja algatusel töölt vabastamine" (artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkt a) või „tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille üks põhjus või mitu põhjust ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajatega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis" (artikli 1 lõike 1 teine lõik), tuleb arvesse võtta (kokkulepitud ajaks, töö või teenuse tõttu sõlmitud) tähtajaliste töölepingute individuaalseid ülesütlemisi, nagu need, mida on nimetatud ET artikli 49 lõike 1 punktis c?

3. Kas mõiste „kollektiivsed koondamised, mis tulenevad piiratud ajaks või teatud töö tegemise ajaks sõlmitud töölepingutest", mida on kasutatud direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punktis a sätestatud juhtumi kohta, mil direktiivi ei kohaldata, tuleb määratleda üksnes läbi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a sätestatud kitsalt kvantitatiivse kriteeriumi või on lisaks nõutud, et kollektiivse koondamise põhjus tuleneks samaks ajaks või sama teenuse osutamiseks või töö tegemiseks kollektiivselt sõlmitud töölepingutest?

4. Kas mõistet „ettevõte" kui „[liidu] õiguse mõistet", mis on otsustav selle määratlemisel, mida tuleb mõista „kollektiivse koondamisena" direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 kontekstis, saab, arvestades, et selle normi näol on vastavalt direktiivi artiklis 5 sätestatule tegemist miinimumstandardiga, tõlgendada nii, et ülevõtmisnorm liikmesriigi siseriiklikus õiguskorras – Hispaania Kuningriigi juhtumil ET artikli 51 lõige 1 – seob arvuliste künniste arvutamise üksnes „ettevõtja" kui tervikuga, välja arvatud juhtumid, mil „ettevõtte" võrdlusühikuks võtmise tõttu ületataks selles sättes ette nähtud arvulised künnised?"

Menetlus Euroopa Kohtus

30 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palus oma otsuses Euroopa Kohtul kohaldada Euroopa Kohtu kodukorra artikli 105 lõike 1 alusel kiirendatud menetlust. Taotlus lükati Euroopa Kohtu presidendi määrusega Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877) tagasi.

31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus edastas 10. veebruari 2015. aasta kirjaga Euroopa Kohtule oma seisukohad kohtujuristi 5. veebruari 2015. aasta ettepaneku kohta. Silmas pidades, et kohtujurist jättis esitamata ettepaneku käesolevas kohtuasjas esitatud neljanda eelotsuse küsimuse kohta, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Euroopa Kohus paluks kohtujuristi oma ettepanekut täiendada või teise võimalusena võtta kodukorra artikli 101 alusel vastu eelotsusetaotluse esitanud kohtu seisukohad ja selgitused.

32 Selles osas olgu märgitud, et Euroopa Liidu Kohtu põhikiri ega kodukord ei näe pooltele või eelotsusetaotluse esitanud kohtule ette võimalust esitada seisukohti vastuseks kohtujuristi ettepanekule. Lisaks on kodukorra artikli 101 kohaselt antud üksnes Euroopa Kohtule võimalus küsida eelotsusetaotluse esitanud kohtult selgitusi.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Neljas küsimus

33 Euroopa Kohus peab vajalikuks esimesena uurida neljandat eelotsuse küsimust.

34 Hispaania valitsuse arvates on neljandana esitatud küsimus vastuvõetamatu, kuna käesoleval juhul ei saa direktiivi 98/59 kohaldada.

35 Asjaomane valitsus leiab, et selles direktiivis ette nähtud tingimusi arvestades ei ole võimalik tuvastada, et põhikohtuasjas oleks tegemist kollektiivse koondamisega. Ta meenutab, et direktiivi 98/59 artikkel 1 määratleb direktiivi kohaldamisala nimetades selle artikli lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis i üksnes ettevõtteid, kus töötab tavaliselt üle 20 töötaja või selle artikli lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii juhtumeid, kus koondatakse vähemalt 20 töötajat. Kuna Barcelona ettevõttes ei olnud täidetud kumbki künnis, on Hispaania valitsuse arvates see küsimus oletuslik.

36 Sellegipoolest eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamise küsimused, mille siseriiklik kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille täpsuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, on asjakohased. Euroopa Kohus võib liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotlusele vastamast keelduda vaid siis, kui on ilmne, et taotletav liidu õiguse tõlgendus ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või ka juhul, kui probleem on oletuslik või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi ja õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (vt eelkõige kohtuotsus Fish Legal ja Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).

37 Hispaania valitsus on seisukohal, et on kasutanud direktiivi 98/59 artikliga 5 antud õigust võtta vastu õigusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad. Ta ei ole muu hulgas määranud võrdlusühikuks mitte ettevõtet, vaid ettevõtja. Kuna kohaldamiskünniste arvutamine ettevõtja tasandil toob kaasa selle, et kõnealuse direktiiviga ette nähtud teavitamis- ja konsultatsioonimenetlust ei pidanud põhikohtuasjas käsitletavale koondamisele kohaldama, siis soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas põhikohtuasjas käsitletavad liikmesriigi õigusnormid on asjaomase direktiiviga kooskõlas.

38 Neist kaalutlustest lähtudes ei saa esitatud küsimust pidada oletuslikuks.

39 Seetõttu tuleb neljas küsimus tunnistada vastuvõetavaks.

40 Selle küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selle sättega on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, milles mõiste „kollektiivsed koondamised” määratlemisel kasutatakse üksnes viidet ettevõtjale ega viidata ettevõttele.

41 Sellele küsimusele vastamiseks tuleb kõigepealt täpsustada mõistet „ettevõte”.

42 Kõigepealt tuleb selles osas märkida, et vastavalt Euroopa Kohtu praktikale kujutab mõiste „ettevõte”, mida ei ole direktiivis 98/59 määratletud, endast liidu õiguse mõistet ning seda ei saa määratleda liikmesriikide õigusaktide alusel (vt selle kohta kohtuotsus Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punkt 25). Seetõttu tuleb sellele anda liidu õiguskorras iseseisev ja ühetaoline tõlgendus (vt selle kohta kohtuotsus Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punkt 23).

43 Euroopa Kohus on juba tõlgendanud direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a esitatud mõistet „ettevõte” või „ettevõtted”.

44 Kohtuotsuse Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) punktis 31 märkis Euroopa Kohus kohtuotsuse Botzen jt (186/83, EU:C:1985:58) punktile 15 viidates, et töösuhet iseloomustab eelkõige seos töötaja ja ettevõtja osa vahel, kus ta oma ülesannet täites töötab. Euroopa Kohus otsustas seetõttu kohtuotsuse Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punktis 32, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a esinevat mõistet „ettevõte” tuleb tõlgendada nii, et sõltuvalt asjaoludest tähendab see üksust, millega koondatavad töötajad on oma töökohustuste kaudu seotud. Asjaolu, kas kõnealusel üksusel on või ei ole juhtkonda, mis võiks kollektiivseid koondamisi iseseisvalt läbi viia, ei ole mõiste „ettevõte” määratlemisel oluline.

45 Kohtuotsuses Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) esitas Euroopa Kohus mõiste „ettevõte” kohta täiendavaid täpsustusi, märkides muu hulgas kohtuotsuse punktis 27, et direktiivi 98/59 kohaldamisel võib ettevõtja kontekstis kujutada endast „ettevõtet” eelkõige teatavat kestvust ja püsivust omav eraldiseisev üksus, mis on seotud ühe või mitme kindlaksmääratud ülesande täitmisega ning millel on töötajaskond, tehnilised vahendid ja teatud organisatsiooniline struktuur, mis võimaldab neid ülesandeid täita.

46 Kasutades sõnu „eraldiseisev üksus” ja „ettevõtja kontekstis”, täpsustas Euroopa Kohus, et mõisted „ettevõtja” ja „ettevõte” on erinevad ja et ettevõte on tavaliselt ettevõtja üks osa. See ei välista sellegipoolest, et juhul, kui ettevõtjal ei ole mitut eraldiseisvat üksust, võivad ettevõte ja ettevõtja ühte langeda.

47 Kohtuotsuse Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) punktis 28 leidis Euroopa Kohus, et arvestades sellega, et direktiiv 98/59 seondub sotsiaalmajanduslike tagajärgedega, mida kollektiivsed koondamised võivad kohalikul tasandil ja kindlaksmääratud sotsiaalses keskkonnas põhjustada, ei pea kõnealusel üksusel tingimata olema mingisugust juriidilist ega ka majanduslikku, finantsilist, administratiivset või tehnoloogilist sõltumatust, et teda võiks kvalifitseerida kui „ettevõtet”.

48 Lisaks otsustas Euroopa Kohus kohtuotsustes Lyttle jt (C-182/13, EU:C:2015:0000, punkt 35) ning USDAW ja Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, punkt 54), et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis i sisalduva mõiste „ettevõte” või „ettevõtted” tähendus on samasugune nagu selle direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii sisalduval mõistel „ettevõte” või „ettevõtted”.

49 Seega kui „ettevõtja” koosneb mitmest üksusest, mis vastavad käesoleva kohtuotsuse punktides 44, 45 ja 47 täpsustatud kriteeriumidele, siis on „ettevõte” direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a tähenduses see üksus, millega koondatavad töötajad on oma töökohustuste kaudu seotud, ja

seega tuleb eraldi arvesse võtta nende koondamiste arvu, mis toimuvad sama ettevõtja muudes ettevõtetes (vt selle kohta kohtuotsused Lyttle jt, C-182/13, EU:C:2015:0000, punkt 33, ning USDAW ja Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, punkt 52).

50 Käesoleval juhul ilmneb Hispaania valitsuse seisukohtadest – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, et põhikohtuasjas käsitletavate koondamiste ajal tegeles Nexea majandustegevusega, mis seisnes mitmesuguste postiteenuste osutamises kahes ettevõttes, mis asuvad Madridis ja Barcelonas. Kuigi mõlemal ettevõttel oli üksainus tootmisjuht, ühine raamatupidamine ja eelarvejuhtimine ning need täitsid sisuliselt identseid ülesandeid, see tähendab trükkisid postisaadetisi, töötlesid neid ja panid ümbrikusse, oli Barcelona ettevõttel siiski oma juht, kes oli saadetud Madridi ettevõttest ja kes koordineeris tööd kohapeal. Barcelona ettevõte avati selleks, et suurendada Nexea võimekust töödelda oma klientide postisaadetisi ja eelkõige selleks, et täita ettevõtja kohalike klientide tellimusi.

51 Seetõttu võib Barcelona ettevõte vastata käesoleva kohtuotsuse punktides 44, 45 ja 47 viidatud kohtupraktika kriteeriumidele direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a esitatud mõiste „ettevõtja” osas.

52 Mõiste „ettevõte” asendamist mõistega „ettevõtja” võib pidada töötajatele soodsamaks üksnes tingimusel, et see on täiendav tegur ega eelda töötajatele antavast kaitsest loobumist või selle vähendamist juhtumil, kus võttes arvesse mõistet „ettevõte” saavutatakse direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii nõutav koondamiste arv, et käsitada seda koondamist „kollektiivse koondamisena”.

53 Niisiis tuleb täpsustada, et liikmesriigi õigusnormi saab pidada direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktiga i kooskõlas olevaks üksnes juhul, kui see näeb selle direktiivi artiklites 2–4 sätestatud teavitamis- ja konsulteerimiskohustuse ette vähemalt juhuks, kui ettevõttes, kus tavaliselt töötab enam kui 20 ja vähem kui 100 töötajat, koondatakse 10 töötajat. See kohustus ei sõltu siseriikliku õiguse kohastest täiendavatest nõuetest, mis on kehtestatud ettevõtjatele, kus töötab tavaliselt alla 100 töötaja.

54 Seetõttu on direktiivi 98/59 artikli 1 lõikega 1 vastuolus liikmesriigi õigusnorm, milles kasutatakse ainsa võrdlusühikuna mitte ettevõtet, vaid ettevõtjat, kui sellise tingimuse kohaldamine takistab selle direktiivi artiklites 2–4 ette nähtud teavitamis- ja konsultatsioonimenetlust, samas kui ettevõttele viitamise korral oleks kõnealuseid koondamisi pidanud käsitletama „kollektiivse koondamisena” sama direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a sätestatud mõistest lähtudes.

55 Käesoleval juhul ilmneb Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et põhikohtuasjas käsitletavad koondamised, mis hõlmasid kahte Nexea ettevõtet Madridis ja Barcelonas, ei ületanud ettevõtja tasemel ET artikli 51 lõike 1 esimese lõigu punktis b ette nähtud künnist. Kuna viimati nimetatud ettevõttes ei töötanud asjaomasel ajavahemikul rohkem kui 20 töötajat, siis ilmneb, et ei ole täidetud direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkti i esimeses taandes sätestatud künnis ega ka teine künnis, mis on ette nähtud direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a.

56 Põhikohtuasjas käsitletavatel asjaoludel ei nõua direktiiv 98/59 selle artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a kohaldamist juhtumile, kus ei ole täidetud kõik selle sätte kohaldamiseks vajalikud tegurid.

57 Eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, milles kasutatakse ainsa võrdlusühikuna mitte ettevõtet, vaid ettevõtjat, kui sellise tingimuse kohaldamine takistab selle direktiivi artiklites 2–4 ette nähtud teavitamis- ja konsultatsioonimenetlust, samas kui ettevõttele viitamise korral oleks kõnealuseid koondamisi pidanud käsitletama „kollektiivse koondamisena” direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a sätestatud mõistest lähtudes.

Esimene küsimus

58 Arvestades seda, et neljanda küsimuse hindamisel ilmnes, et direktiivi 98/59 ei saa käesoleval juhul kohaldada, ei ole esimesele eelotsuse küsimusele vaja vastata.

Teine küsimus

59 Oma teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tuvastamaks, kas on toimunud kollektiivne koondamine selle sätte tähenduses, tuleb arvesse võtta ka tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute individuaalset ülesütlemist juhul, kui ülesütlemine toimub töölepingu lõppemise või töö valmimise kuupäeval.

60 Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punktile a, mille kohaselt seda direktiivi ei kohaldata kollektiivsete koondamiste puhul tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute korral, välja arvatud juhul, kui sellised koondamised leiavad aset enne selliste lepingute lõpptähtaega või enne nimetatud töö lõppu. Ta väidab, et kasutades selles sättes esinevat mõistet „kollektiivsed koondamised", on liidu õiguslooja jätnud *a contrario* avatuks võimaluse lisada direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a esitatud mõistele töölepingute individuaalsed ülesütlemised.

61 Kuigi on tõsi, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punktis a ette nähtud erand puudutab üksnes kollektiivseid koondamisi, see tähendab selliseid koondamisi, kus koondatute arv vastab kindlaksmääratud künnisele, siis ei ole sellest võimalik *a contrario* tuletada, et tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute individuaalsed ülesütlemised ei ole samuti välja jäetud selle direktiivi kohaldamisalast.

62 Sellegipoolest ilmneb selline tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute individuaalsete ülesütlemiste direktiivi 98/59 kohaldamisalast väljajätmine sõnaselgelt selle direktiivi sõnastusest ja ülesehitusest.

63 Nimelt lõppevad sellised lepingud mitte tööandja algatusel, vaid neis sisalduvate klauslite või kohaldatavate õigusnormide alusel kuupäeval, millal on ette nähtud nende lõppemine või saab valmis töö, mille tegemiseks need on sõlmitud. Seetõttu oleks mõttetu järgida direktiivi 98/59 artiklites 2–4 ette nähtud menetlusi. Eelkõige ei saa lepingute lõpetamisest tulenevate koondamiste puhul saavutada ühelgi muul viisil eesmärki vältida koondamisi või vähendada nende arvu ja otsida võimalusi nende tagajärgede leevendamiseks.

64 Pealegi tooks käesoleva kohtuotsuse punkti 60 teises lauses viidatud tõlgendus kaasa paradoksaalse tagajärje, mille puhul kollektiivsed koondamised, mis tulenevad tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute ülesütlemisest ja mis toimuvad tähtaja saabumisel või nende lepingute täitmisel, oleksid direktiivi 98/59 kohaldamisalast välja jäetud, samas kui sellised lõpetamised, mida tehakse individuaalselt, oleksid sellega hõlmatud.

65 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib siiski, et tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute individuaalsete ülesütlemiste arvamine selle direktiivi kohaldamisalasse oleks tarvilik nende õigustatuse üle järelevalve teostamiseks.

66 Selles osas olgu märgitud, nagu rõhutas Euroopa Komisjon, et kuigi direktiivi 98/59 eesmärk ei ole selline järelevalve, on selle jaoks olemas konkreetsed aktid, näiteks Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (EÜT L 80, lk 29; ELT eriväljaanne 05/04, lk 219) ja nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute

Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (ELT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368).

67 Eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb teisele küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tuvastamaks, kas on toimunud „kollektiivne koondamine" selle sätte tähenduses, ei pea arvesse võtma tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute individuaalset ülesütlemist juhul, kui ülesütlemine toimub töölepingu lõppemise või töö valmimise kuupäeval.

Kolmas küsimus

68 Oma kolmanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et tuvastamaks, et tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute puhul on toimunud kollektiivsed koondamised, on vaja, et kollektiivse koondamise põhjus tuleneks samaks tähtajaks või sama töö tegemiseks kollektiivselt sõlmitud töölepingutest.

69 Olgu märgitud, et nagu ilmneb direktiivi 98/59 artikli 1 sissejuhatavast osast, on mõiste „kollektiivsed koondamised" määratletud direktiivi kui terviku, sealhulgas selle artikli 1 lõike 2 punkti a kohaldamiseks. Seega võib viimati nimetatud sätte pakutud tõlgendus piirata ka direktiivi 98/59 kohaldamisala.

70 Samas on õiguslooja kasutanud direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a üksnes üht kvalitatiivset tingimust, nimelt seda, et koondamine „ei [tohi olla] seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga". Säte ei näe ette muid nõudeid ei töösuhte tekkimise ega selle lõppemise suhtes. Sellised direktiivi kohaldamisala piiravad nõuded võiksid kahjustada selle eesmärki, mis nagu ilmneb viimati nimetatud põhjendusest 2, on kaitsta töötajaid kollektiivse koondamise korral.

71 Seega ei saa direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punkti a kohaldamiseks pidada õigustatuks selliseid nõudeid, nagu on esitatud kolmandas eelotsuse küsimuses.

72 Eeltoodud kaalutlustest tulenevalt peab kolmandale küsimusele vastama, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et tuvastamaks, et tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute puhul on toimunud kollektiivsed koondamised, ei ole vaja, et kollektiivse koondamise põhjus tuleneks samaks tähtajaks või sama töö tegemiseks kollektiivselt sõlmitud töölepingutest.

Kohtukulud

73 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (viies koda) otsustab:

1. **Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, milles kasutatakse ainsa võrdlusühikuna mitte ettevõtet, vaid ettevõtjat, kui sellise tingimuse kohaldamine takistab selle direktiivi artiklites 2–4 ette nähtud teavitamis- ja konsultatsioonimenetlust, samas**

ettevõttele viitamise korral oleks kõnealuseid koondamisi pidanud käsitletama „kollektiivse koondamisena” direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a sätestatud mõistest lähtudes.

2. **Direktiivi 98/59 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tuvastamaks, kas on toimunud „kollektiivne koondamine” selle sätte tähenduses, ei pea arvesse võtma tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute individuaalset ülesütlemist juhul, kui ülesütlemine toimub töölepingu lõppemise või töö valmimise kuupäeval.**

3. **Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et tuvastamaks, et tähtajaliste või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingute puhul on toimunud kollektiivsed koondamised, ei ole vaja, et kollektiivse koondamise põhjus tuleneks samaks tähtajaks või sama töö tegemiseks kollektiivselt sõlmitud töölepingutest.**

Allkirjad