Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
NILS WAHL
esitatud 5. veebruaril 2015 [1]

Kohtuasi C-182/13

Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
versus
Bluebird UK Bidco 2 Ltd
(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Ühendkuningriik))
Kohtuasi C-392/13
Andrés Rabal Cañas
versus
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial
(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Hispaania))
Kohtuasi C-80/14
Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
versus
WW Realisation 1 Ltd (likvideerimisel)
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division)
(Ühendkuningriik))

Direktiiv 98/59/EÜ — Artikkel 1 — Kollektiivne koondamine — Mõiste „ettevõte” — Töölt vabastamiste arvu väljaarvutamise meetod

1. Kolm vaadeldavat kohtuasja käsitlevad üldjoontes sama küsimust, mistõttu ma käsitlen neid selles ettepanekus kõiki koos, kuigi ametlikult ei ole neid liidetud. Kõigis neis kolmes kohtuasjas on kollektiivsete koondamiste toimumise kindlakstegemiseks vaja teada direktiivi 98/59/EÜ [2] artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatud mõiste „ettevõte” [3] täpset ulatust.

1 — Algkeel: inglise.

2 — Küsimuse muudab keerulisemaks asjaolu, et seda mõistet on kasutatud nii alapunktis i kui ka alapunktis ii. Seetõttu viitan käesolevas ettepanekus sellele mõistele kui „kõnesolevale mõistele” olenemata sellest, kumba alapunkti mu arutluskäik puudutab.

3 — Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiiv kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1998 L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327).

2. Tegelikult on Euroopa Kohus kõnesolevat mõistet juba tõlgendanud, lähtudes konkreetselt direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktist i. Ta on tõlgendanud seda tähistavana „üksust, millega koondatavad töötajad on oma töökohustuste kaudu seotud”.[4] Varem menetletud asjades soosis selline tõlgendus töötajaid. Praegu vaadeldavates asjades oleks aga sellisel tõlgendusel töötajatele esmapilgul kahjulik mõju. Niisiis kerkib üles küsimus, kas mainitud kohtupraktika peaks kohalduma ka direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkti ii puhul.

3. Pean oluliseks, et Euroopa Kohus tõlgendaks kõnesolevat mõistet järjepidevalt, hõlbustades seeläbi liidu õiguse ühetaolist kohaldamist.

I. **Õiguslik raamistik**

A. *Direktiiv 98/59*

4. Direktiiviga 98/59 konsolideeriti ja ühtlasi tunnistati kehtetuks direktiiv 75/129/EMÜ[5] ja seda muutnud direktiiv 92/56/EMÜ[6].

5. Direktiivi 98/59 artikkel 1 (I jaos „Mõisted ja reguleerimisala”) sätestab:

„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 [...]”

4 — Vt kohtuotsus Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punkt 32, ja kohtuotsus Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punkt 25.

5 — Nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiiv kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1975 L 48, lk 29).

6 — Nõukogu 24. juuni 1992. aasta direktiiv, millega muudetakse direktiivi 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1992 L 245, lk 3).

B. *Siseriiklik õigus*

1. Ühendkuningriigi õigusaktid

6. Direktiivist 98/59 tulenevad Ühendkuningriigi kohustused võeti Inglismaa ja Walesi osas üle ametiühinguid ja töösuhteid käsitleva 1992. aasta konsolideeritud seaduse (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, edaspidi „TULRCA") IV osa II peatükiga.

7. TULRCA § 188 lõige 1 sätestab, et kui tööandja teeb ettepaneku koondada 90 või vähema päeva jooksul 20 või enam töötajat ühes ettevõttes, siis peab tööandja koondamiste osas konsulteerima kõigi isikutega, kes nõuetekohaselt esindavad mis tahes töötajat, keda kavandatavad koondamised või nendega seoses võetavad meetmed võivad puudutada.

8. Kui tööandja eirab TULRCA §-s 188 sätestatud nõuet, võib töövaidluskohus määrata § 189 lõike 2 alusel ülesütlemishüvitise, kohustades tööandjat vastavalt § 189 lõikele 3 maksma ülesütlemishüvitist § 189 lõikes 4 määratletud kaitseperioodi eest.

9. Põhja-Iirimaal võeti direktiiv 98/59 üle tööalaste õiguse (Põhja-Iirimaa) määruse (Employment Rights (Northern Ireland) Order, edaspidi „ERO") XIII osaga. ERO artikkel 216 on sisult sarnane TULRCA § 188 lõikega 1.

2. Hispaania õigusaktid

10. Direktiivi 98/59 võttis Hispaania õigusse üle töötajate staatust käsitlev seadus (Ley del Estatuto de los Trabajadores, edaspidi „ET"[7]). ET artikli 51 („Kollektiivne koondamine") lõige 1 sätestab:

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

a) 10 töötajaga – ettevõtetes, kus on alla 100 töötaja;

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

c) 30 töötajaga – ettevõtetes, kus on üle 300 töötaja.

Loetakse, et esinevad majanduslikud põhjused, kui ettevõtja tulemustest nähtub ilmselt negatiivne majanduslik olukord, näiteks tegelik või prognoositav 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 ja müük väiksem kui eelmise aasta samas kvartalis registreeritu […].

Et leida käesoleva lõike esimeses lõigus osutatud töölepingu lõpetamiste arv, võetakse arvesse ka kõik sellised viiteperioodil tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille põhjused ei ole seotud asjaomase üksiktöötaja isikuga ega kuulu käesoleva seaduse artikli 49 lõike 1 punktis c[8] loetletute hulka, juhul kui töösuhted lõpetati vähemalt viie töötajaga [...]".

7 — *BOE* nr 75, 29.3.1995, lk 9654, muudetud kujul.

8 — ET artikli 49 („Lepingu lõppemine") lõike 1 punkt c sätestab: „Tööleping lõpeb [...] kokkulepitud aja möödumisel või kui lepingu esemeks olnud töö on tehtud või teenus osutatud [...]".

II. **Faktilised asjaolud, menetlused ja eelotsuse küsimused**

A. *Esitatud küsimused ja eelotsusetaotlused tinginud sündmused*

1. Kohtuasi C-182/13: Lyttle jt

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd (edaspidi „Bluebird”) on ettevõtte „Bonmarché” praegune omanik. Jaanuaris 2012 oli Bonmarchél Ühendkuningriigis ja Mani saarel 394 rõivakauplust, kus töötas ligikaudu 4000 töötajat. Põhja-Iirimaal ja Mani saarel (mida käsitati ühe haldusüksusena) oli Bonmarchél tol ajal 20 kauplust 180 töötajaga.

12. Kuna Bonmarché eelmine omanik muutus maksejõuetuks ja talle määrati haldur, anti see ettevõte 20. jaanuaril 2012 üle Bluebirdile. Kevadel 2012 viis Bluebird Ühendkuningriigis ja Mani saarel ellu koondamiskava. Selle tulemusel jäi Ühendkuningriigis alles ainult 265 Bonmarché kauplust ja ligikaudu 2900 töötajat, sealhulgas Põhja-Iirimaal kaheksa kauplust 75 töötajaga. Koondamistega kulmineerunud protsess ei alanud enne jaanuari 2012 ning selle käigus ei toimunud kollektiivset konsulteerimist, mis oleks vastanud direktiivi 98/59 nõuetele. Kõik asjassepuutuvad koondamised jõustusid 12. märtsil 2012.

13. Neli hagejat kohtuasjas C-182/13 kuuluvad Põhja-Iirimaa Bonmarché 19 töötaja hulka, kes koondati kevadel 2012 ja kes on pöördunud Northern Ireland Industrial Tribunalsi poole. Need neli hagejat töötasid neljas erinevas Põhja-Iirimaal paiknenud Bonmarché kaupluses, millest igaühes töötas alla 20 töötaja.

14. Kaheldes selles, kuidas tuleb direktiivi 98/59 tõlgendada, otsustas Industrial Tribunals menetluse peatada ja esitada järgmised eelotsuse küsimused.

„1. Kas mõiste „ettevõte” [direktiivi 98/59] artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii tähendab sedasama, mis mõiste „ettevõte” kõnealuse direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis i?

2. Kui ei, siis kas mõiste „ettevõte” võib artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii tähendada ettevõtja organisatsioonilist allüksust, mis koosneb rohkem kui ühest kohalikust töötamisüksusest või hõlmab rohkem kui üht kohalikku töötamisüksust?

3. Kas väljend „vähemalt 20” direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii viitab koondamiste arvule kõigis tööandja ettevõtetes kokku või koondamiste arvule ühes tööandja ettevõttes? (Teisisõnu, kas arv 20 viitab 20 töötajale tööandja ühes konkreetses ettevõttes või 20 töötajale kõigis tööandja ettevõtetes kokku?)”

2. Kohtuasi C-392/13: Rabal Cañas

15. Nexea Gestión Documental SA (edaspidi „Nexea”) on ettevõtja, kes kuulub kontserni, milles 100-protsendiline osalus kuulub rahandus- ja riigihalduse ministeeriumi valitsemisalas olevale avalik-õiguslikule isikule.

16. A. Rabal Cañas alustas Nexeas töötamist 14. jaanuaril 2008.

17. Nexeal oli 20. juulil 2012 kaks ettevõtet, üks Madridis (juhatuse asukoht ja tootmisüksus), kus oli 164 töötajat, ja teine Barcelonas (operatiivüksus), kus oli 20 töötajat. Nexea ütles 20. juulil 2012 Madridi ettevõttes individuaalselt üles 14 töölepingut. Põhjusena toodi välja käibe vähenemine kolme järjestikuse kvartali jooksul, alates 2011. aasta neljandast kvartalist, kahjum nimetatud majandusaastal ja kahjumiprognoos aastaks 2012. Madridi erinevate sotsiaalkohtute otsustega jäeti nende ülesütlemiste peale esitatud hagid rahuldamata.

18. Seejärel lõpetati augustis 2012 Barcelona ettevõttes kaks töölepingut. Septembris 2012 lõpetati Madridis üks tööleping. Oktoobris 2012 lõpetati Barcelonas veel üks tööleping. Novembris 2012 lõpetati Madridi ettevõttes kolm töölepingut ja Barcelona ettevõttes üks tööleping. Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et viis lepingulõpetamist oktoobris ja novembris oli tingitud ajutiste lepingute lõppemisest.

19. A. Rabal Cañasele ja veel 12 Barcelona ettevõtte töötajale teatati 20. detsembril 2012 kirjalikult nende töölepingu individuaalsest ülesütlemisest alates teatavakstegemise kuupäevast. Põhjustena olid ära märgitud majanduslikud, tootmisalased ja organisatoorsed põhjused, mis sarnanesid 20. juulil 2012 Madridi ettevõttes toimunud 14 töölepingu ülesütlemise põhjustega. Nexea sõnul pidi ta seetõttu sulgema Barcelona operatiivüksuse. Barcelona ettevõtte kolm allesjäänud töötajat (juhataja ja kaks müügiesindajat) viidi üle Madridi ettevõttesse.

20. A. Rabal Cañas esitas Nexea ja Fondo de Garantía Salarial'i (palgatagatisfond) vastu hagi Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona'le, vaidlustades oma töölepingu ülesütlemise. Kaheldes selles, kuidas tuleb direktiivi 98/59 tõlgendada, otsustas see kohus menetluse peatada ja esitada 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 siseriiklik ülevõtmisnorm nagu [ET] artikli 51 lõige 1, mis piirab nimetatud mõiste ulatust vaid töölepingu teatavat tüüpi ülesütlemisega, mis vastab ülesütlemisele „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" (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" (punkt b), 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 lõike 1 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 keskne 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 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?”

3. Kohtuasi C-80/14: USDAW ja Wilson

21. WW Realisation 1 Limited (likvideerimisel) ja Ethel Austin Limited olid jaekaubandusettevõtted, kes tegutsesid ärinimede „Woolworths” ja „Ethel Austin” all. Nad muutusid maksejõuetuks ja neile määrati haldur, mistõttu koondati Ühendkuningriigis tuhandeid töötajaid.

22. USDAW on ametiühing, millel on Ühendkuningriigis üle 430 000 liikme. USDAW liikmed töötavad eri kutsealadel ja valdkondades ning sinna kuuluvad näiteks poetöötajad, tehase- ja laotöötajad, autojuhid ja kõnekeskuste töötajad. B. Wilson töötas Woolworthsi kaupluses St Ives’is, Cornwallis, ja oli USDAW esindaja üleriigilisel töötajate foorumil.

23. Pärast seda, kui Woolworths ja Ethel Austin muutusid maksejõuetuks, esitati Liverpool Employment Tribunalile ja London Central Employment Tribunalile nõuded Woolworthsi ja Ethel Austini vastu mitme tuhande neis äriühingutes töötanud ja koondamise tagajärjel töö kaotanud USDAW liikme nimel. Nõuti tööandjate kohustamist ülesütlemishüvitisi maksma, sest nad ei konsulteerinud töötajatega kavandatavate koondamiste osas, mis on väidetavalt ette nähtud TULRCA asjakohastes sätetes.

24. Secretary of State kaasati Woolworthsi kohtuasjas London Central Employment Tribunali menetlusse, sest tööandja maksejõuetust arvestades võis tema olla direktiivi 2008/94/EÜ [9] üle võtnud siseriikliku õigusakti kohaselt ülesütlemishüvitiste maksmise eest vastutav. Court of Appeal selgitab, et kui Ethel Austinit või Woolworthsi kohustatakse põhikohtuasjas maksma ülesütlemishüvitisi ja tööandja neid hüvitisi ei maksa ning töötaja esitab Secretary of State’ile kirjaliku avalduse, peab Secretary of State selle võlaga seoses maksma seaduses sätestatud maksimaalmäära ulatuses välja summa, millele töötajal on õigus. Kui Secretary of State ei maksa võlgnetavat summat või osa sellest, on töötajal õigus esitada kaebus Employment Tribunalile, kellel on pädevus teha otsus mis tahes makse suuruse kohta, mida Secretary of State peaks tegema.

25. Nimetatud kohtud tegid vastavalt 2. novembril 2011 ja 18. jaanuaril 2012 otsused ülesütlemishüvitise määramise kohta Woolworthsi ja Ethel Austini endiste töötajate kasuks, kuid ülesütlemishüvitist ei määratud umbes 4500 töötajale, sest nad olid töötanud vähem kui 20 töötajaga kauplustes, mida käsitati eraldi ettevõtetena. Employment Appeal Tribunal (edaspidi „EAT”) tegi talle esitatud apellatsioonkaebuse kohta 30. mail 2013 otsuse, et TULRCA artikli 188 lõike 1 direktiiviga 98/59 kooskõlaliseks tõlgendamiseks tuleb kustutada sellest sõnad „ühes ettevõttes”. EAT leidis ka seda, et töölt vabastatud töötajad saavad tugineda vahetult direktiivile ning Secretary of State on kohustatud maksma ülesütlemishüvitist kõigile töötajatele.

26. Secretary of State sai loa kaevata EAT otsus edasi Court of Appealile. Kaheldes selles, kuidas tuleb direktiivi 98/59 tõlgendada, otsustas see kohus menetluse peatada ja esitada järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas [direktiivi 98/59] artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii kasutatud sõnad „vähemalt 20 töötajat” viitavad koondamiste arvule kõigis tööandja ettevõtetes, milles toimuvad koondamised 90 päevase ajavahemiku jooksul, või koondamiste arvule igas üksikus ettevõttes?

9 — Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2008. aasta direktiiv töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral (kodifitseeritud versioon) (ELT 2008 L 283, lk 36).

b) Kui artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii viidatakse koondamiste arvule igas üksikus ettevõttes, siis mida tähendab mõiste „ettevõte”? Kas mõistet „ettevõte” tuleb tõlgendada nii, et see viitab asjassepuutuvale jaemüügiärile tervikuna kui ühele majandusüksusele või selle äri sellisele osale, milles kaalutakse koondamisi, mitte üksusele, millega töötaja on oma töökohustuste kaudu seotud, näiteks igale üksikule kauplusele?

2. Kas juhul, kui töötaja taotleb eraõiguslikult tööandjalt ülesütlemishüvitist, saab liikmesriik tugineda asjaolule, et direktiivist ei tulene vahetu õigusmõjuga õigusi tööandja vastu, juhul kui:

i) eraõiguslik tööandja oleks olnud kohustatud maksma töötajale ülesütlemishüvitist, sest ta ei konsulteerinud direktiivi alusel töötajate esindajatega, välja arvatud juhul, kui liikmesriik ei ole direktiivi õigesti üle võtnud ja

ii) kui see tööandja on maksejõuetu ning teda kohustatakse maksma ülesütlemishüvitist ja ta seda ei tee ning liikmesriigile esitatakse avaldus, nii et liikmesriik on siseriikliku õiguse alusel, millega võeti üle [direktiiv 2008/94], kohustatud ise maksma töötajale seda ülesütlemishüvitist, mida on piiratud selle direktiivi artikli 4 alusel liikmesriigi garantiiasutuse maksetele kehtestatud ülemmääraga?”

B. *Menetlused Euroopa Kohtus*

27. Kohtuasjas C-182/13 esitas kirjalikud seisukohad Bluebird ning kohtuasjas C-80/14 esitasid kirjalikud seisukohad USDAW ja B. Wilson. Nendes kahes kohtuasjas esitas seisukohad ka Ühendkuningriigi valitsus. Hispaania valitsus esitas seisukohad kohtuasjades C-392/13 ja C-80/14 ning Ungari valitsus ja komisjon esitasid seisukohad kõigis kolmes kohtuasjas.

28. Ühine kohtuistung peeti 20. novembril 2014 ja seal esitasid suulisi seisukohti USDAW ja B. Wilson, Bluebird, Hispaania ja Ühendkuningriigi valitsus ning komisjon.

III. **Analüüs**

A. *Sissejuhatavad märkused*

29. Neist kohtuasjadest nähtuvalt on Euroopa Kohtu peamiseks ülesandeks teha kindlaks – *tööandja perspektiivist* – asjassepuutuv üksus, et arvutada välja, kas direktiivi 98/59 artiklis 1 ette nähtud künnis on saavutatud. Kolmas küsimus kohtuasjas C-182/13 tundub olevat sisuliselt samasugune kui esimese küsimuse punkt a kohtuasjas C-80/14, sest mõlemad keskenduvad direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii kasutatud väljendile „vähemalt 20 töötajat”. Samamoodi puudutavad esimene ja teine küsimus kohtuasjas C-182/13, neljas küsimus kohtuasjas C-392/13 ja esimese küsimuse punkt b kohtuasjas C-80/14 kõnesoleva mõiste õiget tõlgendust.

30. Minu arvates on aga mõlemad need punktid (fraasist „vähemalt 20 töötajat” tulenevad tagajärjed ja termini „ettevõte” tähendus) omavahel seotud – nagu nähtub ka sellest, kuidas Court of Appeal on sõnastanud esimese küsimuse punkti b. Tõepoolest, konsulteerimist eeldavate direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii sätestatud künniste puhul ei tähenda kõikides tööandja ettevõtetes toimunud töölt vabastamiste kokkuliitmise vajalikkuse küsimus muud kui teiste sõnadega selgituse küsimist „ettevõtte” õige suuruse kohta. Sellest lähtuvalt olen seisukohal, et esimest, teist ja kolmandat küsimust kohtusjas C-182/13, neljandat küsimust kohtuasjas C-392/13 ning esimese küsimuse punkte a ja b kohtuasjas C-80/14 võib käsitleda koos, mida ma teengi punktides 36–63.

31. Peale selle põhiküsimuse on kahes kohtuasjas (kohtuasjad C-392/13 ja C-80/14) tõstatatud veel erinevaid, teisese tähtsusega küsimusi.

32. Esiteks, enamik Hispaania kohtu küsimusi kohtuasjas C-392/13 puudutavad õigupoolest direktiivis 98/59 kasutatud mõiste „kollektiivsed koondamised" muid aspekte. Esimesed kolm küsimust on seotud selle mõiste tõlgendamisega *töötajate perspektiivist*. Minu arvates tuleneb vastus neile küsimustele selgelt Euroopa Kohtu praktikast või on enesestmõistetav.

33. Teiseks, teine küsimus kohtuasjas C-80/14 puudutab muud teemat, nimelt direktiivi 98/59 ebaõigest ülevõtmisest tulenevaid tagajärgi liidu õiguses. Kuigi see ei nähtu otseselt küsimuse sõnastusest, eeldab sellele vastamine, et Ühendkuningriik ei ole kõnesolevat mõistet õigesti tõlgendanud ning ei ole järelikult võtnud direktiivi õigesti üle siseriiklikku õigusesse.

34. Enne põhiküsimuse juurde asumist olgu märgitud, et Bluebirdi arvates on kohtuasi C-182/13 vastuvõetamatu, sest väidetavalt on „ettevõtte" tähendus selge. Hispaania valitsus leiab, et kohtuasja C-392/13 asjaoludel ei ole tegemist kollektiivse koondamisega direktiivi 98/59 tähenduses, sest väidetavalt ei ole künniseid saavutatud. Seetõttu on Hispaania valitsus seisukohal, et nimetatud kohtuasjas esitatud neljas küsimus on hüpoteetiline.

35. Olgu üle korratud, et siseriikliku kohtu esitatud liidu õiguse tõlgendamise küsimuste asjakohasust eeldatakse.[10] Mõlemas kohtuasjas esitatud direktiivi 98/59 tõlgendamistaotlused ei tundu olevat eelotsusetaotluse esitanud kohtute menetletavate asjadega seostamatud, samuti ei tundu need hüpoteetilised ning neis ei puudu faktiline ja õiguslik teave, mida on vaja, et Euroopa Kohus saaks anda tarviliku vastuse. Bluebirdi argument on alusetu, sest siseriiklikel kohtutel on täielik vabadus esitada Euroopa Kohtule küsimusi, kui nad peavad seda asjakohaseks, ning see, et Euroopa Kohus on juba tõlgendanud sätteid, mille tõlgendust palutakse, ei muuda eelotsusetaotlust vastuvõetamatuks.[11] Pealegi tundub mulle, et vastupidi Hispaania valitsuse seisukohale soovib Juzgado de lo Social No 33 teada, kuidas kõnesolevat mõistet ja direktiivis 98/59 sätestatud künniseid tema menetletavas asjas õigesti tõlgendada. Analoogilises olukorras ühe teise kohtuasja puhul ei tunnistanud Euroopa Kohus eelotsuse küsimusi vastuvõetamatuks.[12] Ma ei näe põhjust, mis peaks vaadeldavates asjades teisiti toimima.

B. *Kõnesolev mõiste*

1. Paradigma: kohtuotsused Rockfon[13] ja Athinaïki Chartopoiïa[14]

36. Alustuseks tahaksin meelde tuletada, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkt a määratleb kõigepealt keskse mõiste „kollektiivsed koondamised". See mõiste on püsinud muutumatuna seitsmekümnendate aastate keskpaigast alates, kui võeti vastu esimene kollektiivseid koondamisi käsitlev direktiiv.[15]

37. Direktiivis 98/59 on mõiste „kollektiivsed koondamised" määratlus jagatud kahte ossa. Esimene osa käsitleb individuaalseid töölt vabastamisi (ehk koondamisi)[16], mida peetakse piisava arvu ületamise korral kollektiivseks koondamiseks („direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad koondamised"). Teine osa käsitleb arvulisi künniseid, mille ületamise korral teatava ajavahemiku jooksul tekib tööandjal direktiivi 98/59 artikli 2 kohane töötajatega konsulteerimise ja nende teavitamise kohustus ning

10 — Vt muu hulgas kohtuotsus Gruslin, C-88/13, EU:C:2014:2205, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika.

11 — Vt selle kohta kohtuotsus Torresi, C-58/13 ja C-59/13, EU:C:2014:2088, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika.

12 — Vt kohtuotsus Rodríguez Mayor jt, C-323/08, EU:C:2009:770, punktid 21–28.

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Vt direktiivi 75/129 artikkel 1.

16 — Tähelepanu tuleks pöörata sellele, et direktiivi 98/59 ingliskeelses versioonis on kollektiivsete koondamiste puhul kasutatud terminit „koondamine" (*redundancy*) (mis esineb muu hulgas ka direktiivi pealkirjas), kuid direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatakse mõiste „kollektiivsed koondamised" määratlemisel terminit „töölt vabastamine" (*dismissal*). Sätte prantsuskeelses versioonis kasutatakse aga ühte ja sama sõna (*licenciement*). Kasutan käesolevas ettepanekus termineid „koondamine" ja „töölt vabastamine" vaheldumisi.

automaatselt kohaldub direktiivi artiklites 3 ja 4 sätestatud kord („kaitsemenetlus"). Kõnesolevat mõistet kasutatakse nende künniste kohaldamise eesmärgil. Seejuures võimaldab direktiiv liikmesriikidel valida *kahe eri meetodi* vahel, mis on sätestatud vastavalt artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktides i ja ii.[17]

38. Nagu ma eespool märkisin, on Euroopa Kohus kõnesolevat mõistet seoses direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktiga i juba tõlgendanud tähendavana „üksust, millega koondatavad töötajad on oma töökohustuste kaudu seotud".[18] Mõistagi peaks terminil olema läbivalt ühesugune tähendus, sest see suurendab õiguskindlust.[19] Euroopa Kohus ei seostanud nende otsustega mingeid lisatingimusi, mistõttu tuleb kohtuotsuses Rockfon esitatud ja kohtuotsuses Athinaïki Chartopoïia üle kinnitatud tõlgendust pidada üldkohaldatavaks. Absurdne oleks tõlgendada jaosse „Mõisted ja reguleerimisala" kuuluva sätte aluseks olevat kontseptisooni eri kohtuasjades erinevalt. Ilmselgelt muudaks see mainitud sätte eesmärgituks ega sobiks kokku õiguskindluse põhimõttega.

39. Seetõttu tuleb kaheldamatult eeldada kõnesoleva mõiste kohaldatavust *erga omnes*, kaasa arvatud direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkti ii suhtes. Arvestades aga asjaolu, et olemasolev kohtupraktika tõlgendab kõnesolevat mõistet üksnes punkti i meetodi seisukohalt ning et see tõlgendus võib osutuda töötajatele kahjulikuks vaatluse all olevates kohtuasjades, kerkib üles küsimus, kas on alust seda muuta, pidades silmas asjaolusid kohtuasjades, milles on esitatud eelotsusetaotlus.

2. Puudub vajadus soovitada paradigma muutmist

40. Kohtuasjades C-182/13 ja C-80/14 soovitavad hagejad kõnesoleva mõiste praegust tõlgendust punkti ii meetodi osas nüansseerida, lähtudes eeskätt direktiivi 98/59 eesmärgipärasest tõlgendusest.

a) Direktiivi 98/59 eesmärgi analüüs

41. Direktiivi 98/59 sõnastatud *eesmärk* on edendada kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamist.[20] Selles protsessis võib eristada kahte eesmärki. Kõnesoleva mõiste praeguse tõlgenduse kriitika või muutmise soov võib tuleneda esimesest eesmärgist. (Teisest eesmärgist tuleb juttu punktis 51.)

42. Esiteks on direktiivi 98/59 eesmärk kehtestada miinimumkaitse kollektiivsete koondamiste korral töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise osas, jättes liikmesriikidele vabad käed võtta vastu meetmeid, mis on töötajate jaoks soodsamad (*sotsiaalkaitse eesmärk*).[21] Seetõttu on Euroopa Kohus määratlenud termini „ettevõte" väga laialt – ehk teisisõnu väga sihipäraselt –, et võimalikult piirata kollektiivsete koondamiste arvu, mis jääksid direktiivi 98/59 kohaldamisalast välja tulenevalt selle termini legaaldefinitsioonist riigi tasandil.[22]

17 — Konkreetsemalt, *esimene meetod*, mis on sätestatud direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis i („alapunkti i meetod"), hõlmab kolme alternatiivi, mille kohaldamine sõltub töötajate koguarvust asjassepuutuvas ettevõttes. Meetod seisneb selles, et lühema ajavahemiku (30 päeva) jooksul toimunud direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate koondamiste arv, mida väljendatakse protsendina või absoluutarvuna, seostatakse töötajate koguarvuga. Seevastu *teine meetod*, mis on ette nähtud artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii („alapunkti ii meetod") näib – vähemalt esmapilgul – olevat selgem. Meetod eeldab hindamist, kas pikema ajavahemiku (90 päeva) jooksul toimunud direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate koondamiste arv ettevõttes ületab absoluutarvu (19), olenemata töötajate arvust selles ettevõttes.

18 — Vt 4. joonealune märkus.

19 — Vt 22. detsembri 1998. aasta institutsioonidevaheline kokkulepe ühenduse õigusaktide koostamise üldiste kvaliteedisuuniste kohta (EÜT 1999 C 73, lk 1; ELT eriväljaanne 01/03, lk 39), punkt 6.

20 — Kohtuotsus komisjon *vs*. Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 47.

21 — Vt kohtuotsus Confédération générale du travail jt, C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 44. Vt seoses direktiiviga 75/129 ka kohtuotsus Rockfon, EU:C:1995:420, punkt 29.

22 — Vt muu hulgas kohtuotsus Athinaïki Chartopoïia, EU:C:2007:101, punkt 26.

43. Kohtuasjade C-182/13 ja C-80/14 puhul on asjassepuutuv see, et Ühendkuningriik valis direktiivi 98/59 ülevõtmisel punkti ii meetodi. Seda arvestades saab väita, et kohtuotsused Rockfon ja Athinaïki Chartopoïïa puudutasid üksnes punkti i meetodit või et need käsitlesid töölt vabastamisi vaid ühesainsas ettevõttes.[23] Töötajate kaitse edendamiseks võib Euroopa Kohus anda tõlgenduse, mille kohaselt liidetakse kokku kõik ühe ja sama restruktureerimise raames kontsernis toimunud ja direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad koondamised. Väidetavalt ei viita selline tõlgendus võimalusele tõlgendada direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkte i ja ii erinevalt – seda juhul, kui eeldatakse, et Euroopa Kohtu *ratio decidendi* nendes kohtuotsustes kohaldub vaid üheainsa ettevõttega seotud juhtudele.

44. Kardan siiski, et see on ekslik seisukoht.

45. Kohtuotsuses Rockfon oli Euroopa Kohus täiesti teadlik sellest, et kõnesolevat mõistet võib tõlgendada mitmeti.[24] Hoolimata direktiivide 75/12 ja 98/59 keeleversioonide erinevusest saab kohtuotsustest Rockfon ja Athinaïki Chartopoïïa järeldada ühte asja. Asudes seisukohale, et „ettevõte" on kohalik töötamisüksus, hülgas Euroopa Kohus tõlgenduse, mida soovitasid tööandjaks olevad äriühingud. Eeskätt ei pidanud kohus õigeks kõnesoleva mõiste võrdsustamist „ettevõtjaga" EL toimimise lepingu VII jaotise 1. peatüki tähenduses ega sellise juriidilise isikuga nagu näiteks osaühing või aktsiaselts. Euroopa Kohus ei pidanud ka õigeks sellele mõistele samasuguse tähenduse andmist, nagu ta omistab ELTL artiklis 49 ette nähtud asutamisõigusele.

46. Kohtuotsuste Rockfon ja Athinaïki Chartopoïïa põhjal saab järeldada, et Euroopa Kohus ei pööra mingit tähelepanu sellele, milline on tööandjaks oleva üksuse sisemine struktuur, vaid keskendub selle asemel kohalikule töötamisüksusele.[25] Teistsugusele seisukohale asumine seetõttu, et tööandjal on mitu alla 20 töötajaga töötamisüksust, tähendaks tõlgenduse muutumist tööandja sisestruktuurist sõltuvalt ning see oleks vastuolus direktiivi 98/59 põhjendusega 11.[26]

47. Kohtuasjades C-182/13 ja C-80/14 pooldasid hagejad seisukohta, et kaitsemenetlus peaks laienema *kõigile* ühe ja sama restruktureerimise raames töölt vabastatud *töötajatele*, olenemata selle ettevõtte suurusest, kus nad töötasid. Maksimumkaitse andmine rakendusmeetodi tähtsuse vähendamise abil soosiks kahtlemata töötajaid, kellel kõnesoleva mõiste praeguse tõlgenduse kohaselt puudub õigus ülesütlemishüvitisele. See seisukoht ei oleks aga kooskõlas direktiivi 98/59 eesmärgiga tagada minimaalne ühtlustamine, sest nagu komisjon kohtuistungil õigesti märkis, ei ole selle eesmärgi lähtepunktiks täieliku kaitse tagamine kõigile – isegi kui töölt vabastamiste arv ületab künnise, peab ka ajaline tingimus olema täidetud.[27]

48. Lisaks ei saa ma nõustuda kohtuistungil väljendatud mõttega, et nii punkti i meetodi kui ka punkti ii meetodi suhtes saab kasutada sama lähteüksust, nimelt pigem „ettevõtet" kui „ettevõtjat", ja ikkagi pidada punkti ii meetodiga hõlmatuks kõiki direktiivi kohaldamisalasse kuuluvaid ning ühest ja samast restruktureerimisest tulenevaid koondamisi kontsernis. See oleks õiguslik fiktsioon, mis tooks kaasa ettenägematud tagajärjed punkti i meetodile. Palju ausam oleks soovitada kohtuotsusest Rockfon ja Athinaïki Chartopoïïa tuleneva kohtupraktika muutmist.

23 — Kohtuasjas Rockfon (EU:C:1995:420) kuulus samanimeline äriühing kontserni Rockwell, millel oli üle 300 töötaja ning ühine personaliosakond. Rockfon A/S töötajaid olid 162, kellest töölt vabastati 24 või 25 töötajat. Kohtuasjas Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101) otsustas Athinaïki Chartopoïïa AE juhatus sulgeda tootmisüksuse, milles töötas 420 inimest.

24 — Vt selle kohta kohtuotsus Rockfon, EU:C:1995:420, punkt 30.

25 — Vt eelkõige kohtuotsused Rockfon, EU:C:1995:420, punkt 30, ja Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, punkt 28.

26 — Selles põhjenduses on märgitud, et „tuleb tagada, et tööandjate kohustusi teavitamise, konsulteerimise ja teatamise osas kohaldatakse sõltumata sellest, kas kollektiivset koondamist käsitlev otsus tuleb tööandjalt või seda tööandjat kontrollivalt ettevõttelt".

27 — Konkreetselt Ethel Austini asjas said 1700 töölt vabastatud töötajast ülesütlemishüvitist 490 töötajat (mis tähendab, et üle 71% töötajatest seda ei saanud). Ent Woolworthsi asjas leidis kohtuistungil kinnitust, et vähemalt 27 000 töölt vabastatud töötajast ei olnud ülesütlemishüvitisele õigust 3233 töötajal (alla 12%; vt kohtuasjad nr UKEAT/0547/12/KN ja nr UKEAT/0548/12/KN, EAT kohtuotsuse punktid 30 ja 31). Bluebirdi asjas nähtub eelotsusetaotlusest, et Põhja-Iirimaa piirkonnas toimunud 105 koondamisjuhtumist ei määratud ülesütlemishüvitist 19 korral (pisut üle 18%).

49. Ei mina ega ka Ühendkuningriigi valitsus ei ole jätnud tähelepanuta seda, et Euroopa Kohus on püüdnud kõigiti rõhutada sotsiaalmajanduslikke tagajärgi, mis kollektiivsetel koondamistel võivad *kohalikus kontekstis ja kindlaksmääratud sotsiaalses keskkonnas* olla.[28] Seetõttu tõlgendas Euroopa Kohus kõnesolevat mõistet kui „üksust, millega koondatavad töötajad on oma töökohustuste kaudu seotud"[29] ehk teisisõnu kui *kohalikku töötamisüksust*. Just kohalik kogukond on see, mis võib hääbuda, kui puudub kaitse kollektiivsete koondamiste eest. Samasugust ohtu kohalike kogukondade säilimisele ei kujuta aga endast direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad kohalikud koondamised, mis jäävad künnisest allapoole. Kuigi restruktureerimisprotsessis toimunud töölt vabastamiste koguarv riigi tasandil võib olla suur, ei näita see, mismoodi avalduvad need tagajärjed kohalikul tasandil. Kui kohalikul tasandil on vähe tööotsijaid, on neid hõlpsam tööturule taasintegreerida.

50. Niisiis ei ole ma eeltoodust lähtuvalt seisukohal, et sotsiaalkaitse eesmärk peaks tingimata viima tõlgendusele, mida soovitavad hagejad kohtuasjades C-182/13 ja C-80/14.

51. Veelgi olulisem on see, et kuigi direktiiv 98/59 tagab minimaalse töötajate õiguste kaitsetaseme eri liikmesriikides, on *teisalt* selle eesmärgiks ka ühtlustada kulud, mida seesugused kaitse-eeskirjad ettevõtjatele Euroopa Liidus kaasa toovad (*„siseturueesmärk"*).[30] Vastab tõele, et suurenenud ühtlusest hoolimata on ikka veel lahknevusi, mis võivad siseturu toimimist otseselt mõjutada. Direktiivi teatavate põhjenduste sõnastusest saab järeldada, et liidu seadusandja on tõepoolest mõistnud, et sotsiaalkaitse eesmärki ei saa siseturueesmärgist lahutada.[31] Seega nagu Ungari valitsus märkis, toetab see eesmärk seisukohta, et kõnesolevat mõistet tuleb tõlgendada ühetaoliselt, et suurendada läbipaistvust ja prognoositavust ettevõtjate jaoks, kes otsustavad oma ettevõtted restruktureerida.

b) Muud kaalutlused

52. Soovitusega, et kõnesoleva mõiste tõlgendust tuleks nüansseerida vastavalt direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkti ii kontekstile, ei saa nõustuda ka muudel põhjustel.

53. Esiteks ei oma tähtsust see, et osa keeleversioone[32] viitab „ettevõtetele" mitmuses. See on lihtsalt üldine viide. Seevastu osa muid keeleversioone näivad meelega olevat konkreetsemad.[33] Need versioonid räägivad „ettevõtetest" mitmuses direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis i, kuid kasutavad *ainsust* artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii. Niisugune täpsem sõnastus välistab võimaluse, et väljend „vähemalt 20" – mida on kasutatud kohtuasja C-182/13 kolmandas küsimuses ja kohtuasja C-80/14 esimeses küsimuses – tähistaks töölt vabastamiste arvu tööandja *kõigis* ettevõtetes.

54. Teiseks, direktiivi 98/59 *kontekstis* on Euroopa Kohus varem otsustanud, et direktiivi 98/59 artiklites 2 ja 3 sätestatud menetluslikud kohustused lasuvad *vaid tööandjaks oleval tütarettevõtjal, mitte emaettevõtjal* – isegi kui viimane on teinud kollektiivsete koondamiste otsuse –, sest emaettevõtjal puudub tööandja staatus.[34] Arvestades et kohustused lasuvad üksnes tööandjaks oleval tütarettevõtjal, oleks ebasümmeetriline nõuda künniste arvutamist kogu kontserni põhjal.

28 — Vt kohtuotsus Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, punkt 28.

29 — Kohtuotsused Rockfon, EU:C:1995:420, punkt 32, ja Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, punkt 25.

30 — Vt kohtuotsus Confédération générale du travail jt, EU:C:2007:37, punkt 43, ning sellega seoses kohtuotsus komisjon *vs.* Portugal, EU:C:2004:605, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika. Blanpain, R., märgib teoses *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer: 1991, lk 153 ja 154 – viidates konkreetsele näitele –, et direktiiv 75/129 võeti vastu vältimaks üleeuroopaliste ettevõtjate spekuleerimist selle üle, kus (st millises liikmesriigis) oleksid töötajate töölt vabastamise kulud kõige väiksemad.

31 — Viitan eeskätt direktiivi 98/59 põhjendustele 2–4 ja 6: „peetakse oluliseks suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng ühenduse piires; 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; need erinevused võivad otseselt mõjutada siseturu toimimist; [...] [s]iseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste paranemisele [...].". Vt ka kohtuotsus Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, punktid 37–40.

32 — EN, ES, FR, IT ja NL versioon.

33 — DA, DE, FI, HR, HU ja SV versioon.

34 — Kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punktid 57 ja 58.

55. Lisaks tuleb arvesse võtta ka seda, kuidas kõnesolevat mõistet liidu tööõiguses üldiselt kasutatakse. Direktiiv 2002/14/EÜ[35] näeb artiklis 2 („Mõisted") ette kaks eraldi määratlust mõistetele „ettevõte" ja „üksus". Samamoodi kasutatakse direktiivi 2008/94 (I peatükki „Reguleerimisala ja mõisted" kuuluva) artikli 2 lõike 1 punktis b väljendit „tööandja ettevõte" ning direktiivi 2001/23/EÜ[36] (I peatükki „Reguleerimisala ja mõisted" kuuluva) artikli 1 lõike 1 punktis a väljendit „ettevõtja, ettevõtte või selle osa üleminek". See toetab seisukohta, et liidu tööõiguses ei ole ettevõtja ja ettevõte samastatavad.

56. Kolmandaks, direktiivi 98/59 *õigusliku tausta* arvessevõtmiseks olgu täheldatud, et direktiivi 75/129 ettevalmistavatest materjalidest nähtub, et majandus- ja sotsiaalkomitee, kellega konsulteeriti, soovitas määratleda komisjoni algses ettepanekus[37] kasutatud termini „ettevõtja" kui „kohaliku töötamisüksuse".[38] Lõplikus tekstis aga asendati termin „ettevõtja" terminiga „ettevõte" – võib-olla selleks, et niisugust eristamist selgitada.[39] Seda silmas pidades tundub kohtujurist Cosmas õigustatult täheldavat, et kui ühenduse seadusandja oleks soovinud, et töötajate koguarvu kindlaksmääramisel, mille põhjal otsustatakse, kas töölt vabastamised olid seaduslikud või mitte, võetaks arvesse ettevõtja kõiki töötajaid, kus iganes nad ka ei töötaks, *oleks ta kasutanud sobivamat terminit*.[40]

57. Pealegi ei toonud direktiiv 98/59 kaasa tegelikke muutusi varem kohaldatud õiguslikus režiimis. See direktiiv üksnes liitis kokku ja konsolideeris direktiivid 75/129 ja 92/56. Kõnesolevat mõistet ei muudetud aga sisuliselt. Täpsemalt nähtub ettevalmistavatest materjalidest, et liidu seadusandja ei soovinudki mingeid sisulisi muutusi teha,[41] vaid oli rahul *status quo* säilitamisega. Seevastu kui ta oleks pidanud kõnesolevale mõistele Euroopa Kohtu poolt 1995. aastal antud tõlgendust ekslikuks, oleks direktiivi 98/59 vastuvõtmine pakkunud talle suurepärase võimaluse selle mõiste muutmiseks, nagu Bluebird kohtuistungil õigesti märkis. Seda aga ei juhtunud ning muudatusi ei tehtud ka pärast kohtuotsust Athinaïki Chartopoïa ega hiljem. See on tähelepanuväärne, sest oli autoreid, kes olid avaldanud mõtteid selle üle, mida võiks kohtuotsuses Rockfon esitatud Euroopa Kohtu tõlgendus Ühendkuningriigi jaoks tähendada,[42] ka juba enne direktiivi 98/59 vastuvõtmist.[43]

58. Neljandaks, nagu USDAW ja B. Wilson kohtuistungil märkisid, on punkti i ja punkti ii meetodite puhul ette nähtud künnistele omane, et nad toimivad erinevalt. Kumbki meetod näeb teatud juhtudel ette töötajate kaitse ja teatud juhtudel mitte. Meetodeid võrreldes esitati Euroopa Kohtule argument, et selline kohaldamiserinevus on meelevaldne. Niisugune varieerumine on aga taotluslik, sest meetodi valimise, mida ei sisaldunud komisjoni algses ettepanekus, lisas spetsiaalselt nõukogu. Punkti ii meetodi tõlgendamine USDAW ja B. Wilsoni soovitatud viisil oleks aga tõesti meelevaldne, sest see tooks kaasa olulise lahknevuse pakutava kaitse tasemes.

59. Tuletaksin siinkohal meelde, et kohtuistungil kinnitati, et Ühendkuningriik ei ole muutnud direktiivi rakendamiseks valitud meetodit seitsmekümnendatest aastatest saadik, kui ta tegi õiguspärase valiku, eelistades punkti ii meetodit punkti i meetodile ning seda ajal, mil kõnesoleval mõistel ei olnud nii selget tähendust kui praegu.

35 — Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (EÜT L 80, lk 29; ELT eriväljaanne 05/04, lk 219).

36 — Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiiv ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98).

37 — KOM(72) 1400; vt nt artikli 4 eelnõu.

38 — EÜT 1973 C 100, lk 11 ja 14.

39 — Vt kohtuotsus Rockfon, EU:C:1995:420, punkt 33. See muudatus, mida ei tehtud kõigis keeltes, näib olevat aset leidnud parlamendiga konsulteerimise ning majandus- ja sotsiaalkomiteega konsulteerimise vahelisel ajal.

40 — Kohtujurist Cosma ettepanek kohtuasjas Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:242, punkt 32. Kohtujuristi kursiiv.

41 — Vt selle kohta 20. juulil 1998 Brüsselis toimunud nõukogu 2115. istungi (AGRI) protokolli (viitenumbrid C/98/254 ja 10395/98) IX punkt, milles on märgitud, et „eesmärgiks on konsolideerida (või „ametlikult kodifitseerida" [20. detsembri 1994. aasta institutsioonidevahelise kokkuleppe „Õigusaktide tekstide ametliku kodifitseerimise kiirendatud töömeetod" (EÜT 1996 C 102, lk 2; ELT eriväljaanne 01/01, lk 348) punkti 1] tähenduses), tegemata sisulisi muudatusi".

42 — Vt Rubinstein, M., 'Highlights: April 2007', 2007 *Industrial Relations Law Reports*, lk 225 jj, ning Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4th ed.), lk 632 ja 633.

43 — Vt eelkõige Rubinstein, M., 'Highlights: March 1996', 1996 *Industrial Relations Law Reports*, lk 113 jj.

60. Viiendaks, punkti i meetodi ja punkti ii meetodi olemuslike erinevuste eiramine võtaks direktiivi 98/59 artiklilt 5 igasuguse otstarbe.[44] Direktiiv näeb ette kõigest minimaalse ühtlustamise, mis tähendab, et liikmesriigid võivad kehtestada sätteid, mis on töötajate jaoks soodsamad. Vastavalt sellele võivad liikmesriigid näiteks sätestada *nii* punkti i meetodit *kui ka* punkti ii meetodit rakendavad künnised, näiteks väiksema arvu direktiivi kohaldamisalasse kuuluvaid koondamisi pikema ajavahemiku jooksul.

61. Kõigil kirjeldatud põhjustel jagan Bluebirdi ning Hispaania, Ühendkuningriigi ja Ungari valitsuse ning komisjoni esitatud seisukohta, et kõnesolevat mõistet on vaja seoses direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a punktidega i ja ii tõlgendada ühtemoodi, st tähendavana üksust, millega koondatavad töötajad on oma töökohustuste kaudu seotud. Järelikult direktiiv ei nõua – ega ka välista – kõigis tööandja ettevõtetes toimunud töölt vabastamiste kokkuliitmist, et kontrollida, kas artikli 1 lõike 1 punktis a sätestatud künnised on ületatud. Liikmesriikide otsustada on, kas on vaja vastavalt direktiivi 98/59 artiklile 5 kaitsetaset tõsta, tingimusel et see oleks koondatud töötajatele *igal* juhul (mitte vaid keskmiselt, nagu soovitab Hispaania valitsus) soodsam. Selle väljaselgitamise kohustus lasub siseriiklikul kohtul.

62. Viimaseks, kõigis kolmes kohtuasjas on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne kindlaks teha, kuidas täpselt on kohalik töötamisüksus moodustatud, kuna tegemist on faktilise küsimusega. Näiteks kui tööandja käitab mitut poodi kaubanduskeskuses, siis ei saa välistada, et kõiki neid poode võib pidada üheksainsaks töötamisüksuseks. Nagu märkis Hispaania valitsus, sõltub see mitmest asjaolust: i) kas kõnesolevat töötamisüksust saab pidada teatud määral püsivaks ja stabiilseks; ii) kas sellele on antud üks või mitu ülesannet ning iii) kas selle tööjõud, tehnilised vahendid ja organisatsiooniline struktuur on nende ülesannete täitmiseks piisavad. Selleks et üksust saaks pidada ettevõtteks, ei pea ta olema õiguslikult, majanduslikult, finantsiliselt, administratiivselt või tehnoloogiliselt iseseisev.[45]

63. Eeltoodut silmas pidades ei ole vaja lahendada Bluebirdi taotlust piirata kohtuotsuse ajalisi tagajärgi. Isegi kui Euroopa Kohus ei jaga minu seisukohta, on nimetatud taotlus ikkagi põhjendamatu, arvestades selles osas kehtivaid väga rangeid tingimusi.[46]

C. *Teisesed küsimused*

64. Nagu ma juba märkisin, kerkib kohtuasjades C-392/13 ja C-80/14 peale eespool analüüsitud põhiküsimuse üles veel mitu muud küsimust.

1. Esimene küsimus kohtuasjas C-392/13: mõiste „kollektiivsed koondamised”

65. Oma esimese küsimusega palub Juzgado de lo Social No 33 sisuliselt Euroopa Kohtul selgitada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatud mõistet „kollektiivsed koondamised” tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriikliku õiguse säte, mis piirab nimetatud mõiste ulatust vaid töölepingu ülesütlemisega majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsetel või tootmisega seonduvatel põhjustel. Olgu meenutatud, et artikli 1 lõike 1 punkti a kohaselt kuuluvad direktiivi kohaldamisalasse töölt vabastamised ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga.

66. Kuigi Hispaania valitsus väitis kohtuistungil, et ta on valinud punkti i meetodi, tundub mulle, et tegelikult on Hispaania rakendanud kombinatsiooni punkti i meetodist ja punkti ii meetodist: ET artikli 51 lõige 1 näeb ette varieeruva „kolmest stsenaariumist” koosneva lähenemisviisi, mida hõlmab punkti i meetod, kuid kombineerituna 90-päevase (pikema) ajavahemikuga, mis omakorda viitab

44 — Direktiivi 98/59 artikkel 5 sätestab: „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.”

45 — Vt kohtuotsus Athinaïki Chartopoïa, EU:C:2007:101, punktid 27 ja 28.

46 — Vt kohtuotsus Schulz ja Egbringhoff, C-359/11 ja C-400/11, EU:C:2014:2317, punkt 57 jj.

punkti ii meetodile.[47] Sellest hoolimata on antud juhul küsimus selles, kas ET artikli 51 lõige 1 käsitleb mõistet „koondamine" liiga kitsalt. See mõiste, millel on liidu õiguses ühetaoline tähendus, hõlmab kõiki töölepingu lõpetamise juhtumeid, mida töötaja ei ole soovinud ja millele ta seega oma nõusolekut ei ole andnud.[48] Lisaks nähtub kohtupraktikast, et väljendit „põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga" tuleb tõlgendada laialt.[49]

67. Liikmesriigid võivad direktiivi 98/59 artikli 5 kohaselt küll anda töötajatele ulatuslikuma kaitse, pikendades näiteks ajavahemikku, mille vältel toimunud direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad koondamised võib summeerida. Siiski ei ole direktiiv *smörgåsbord*, mis tähendab, et seda ei või rakendada valikuliselt. Liikmesriigid ei või kaitsetaseme tõstmist tasakaalustada selle langetamisega muus osas, näiteks mõiste „koondamine" kitsama tõlgendusega[50] Nagu künniste arvutamise meetodid – ja seega ka künnised ise – ei kuulu see mõiste nende kaalutluspädevusse.[51]

68. ET artikli 51 lõike 1 esimene lõik, mille eesmärgiks on direktiivi 98/59 artikli 1 rakendamine, viitab üksnes töölepingu ülesütlemisele majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsetel või tootmisega seonduvatel põhjustel. Niisugune lisatingimus näib mõiste „koondamine" ulatust piiravat. Kõnesolev Hispaania õigusakt meenutab tegelikult kohtuasja komisjon *vs.* Portugal, milles Portugal oli samuti piiranud seda mõistet töölt vabastamistega strukturaalsetel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel põhjustel.[52] Kuigi Euroopa Kohus hiljem kohtuotsuses Rodríguez Mayor jt[53] mõnevõrra nüansseeris selle mõiste ulatust seoses tööandja surmast tulenevate töölepingu ülesütlemistega, pööras ta suurt tähelepanu selle konkreetse olukorra eristamisele varasemas kohtuotsuses käsitletud olukorrast.[54] Kuna kohtuasjas C-392/13 ei ole niisuguse konkreetse olukorraga tegemist, ei näe ma põhjust, miks Euroopa Kohus peaks tegema teistsuguse otsuse kui kohtuasjas komisjon *vs.* Portugal. Seega on – nagu märkisid eelotsusetaotluse esitanud kohus ja Ungari valitsus – niisugune siseriiklik säte nagu ET artikli 51 lõige 1 direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punktiga a vastuolus.

69. Hispaania valitsus viitab aga ET artikli 51 lõike 1 viiendas lõigus sätestatud üldnormile. Ta märgib, et lisaks piiratud ajaks või teatud tööde tegemiseks sõlmitud töölepingute (tähtajalised lepingud) lõppemisele tuleb arvesse võtta mis tahes muid tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamisi põhjustel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, tingimusel et töölepingu lõpetamisi on olnud vähemalt viis.

70. Seoses sellega olgu rõhutatud, et ET artikli 51 lõike 1 viies lõik suures osas kattub direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 teise lõiguga ning näib seda rakendavat. Viimati nimetatud säte käsitleb koondamisega sarnast töölepingu lõpetamist, mis on võrdsustatud päris koondamisega (päris koondamist iseloomustab töötaja nõusoleku puudumine).[55] Kui koondamisega võrdsustatud töölt vabastamisi on vähemalt viis, muutuvad need künniste arvutamisel direktiivi kohaldamisalasse kuuluvaks.

47 — Vt kohtuotsus Rodríguez Mayor jt, EU:C:2009:770, punktid 22–24. Lisaks on Hispaania ET artikli 51 lõike 1 neljandas lõigus sätestanud, et kollektiivse koondamisega on tegemist ka juhul, kui majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsetel või tootmisega seonduvatel põhjustel öeldakse üles ettevõtte kõigi töötajate töölepingud ja see on tingitud ettevõtlustegevuse täielikust lakkamisest, isegi kui direktiivi 98/59 artikli 1 lõikes 1 ette nähtud künnist ei ole saavutatud, kuid koondatavaid on vähemalt viis.

48 — Kohtuotsus Agorastoudis jt, C-187/05 kuni C-190/05, EU:C:2006:535, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika.

49 — Vt selle kohta kohtuotsus Rodríguez Mayor jt, EU:C:2009:770, punkt 34.

50 — Vt selle kohta kohtuotsus komisjon *vs.* Itaalia, 91/81, EU:C:1982:212, punktid 8–10.

51 — Vt selle kohta kohtuotsus Confédération générale du travail jt, EU:C:2007:37, punkt 47.

52 — Vt kohtuotsus komisjon *vs.* Portugal, EU:C:2004:605, punkt 66 ja kohtuotsuse resolutsioon. Vt ka kohtuotsus komisjon *vs.* Ühendkuningriik C-383/92, EU:C:1994:234, punktid 29–32.

53 — EU:C:2009:770. Selles kohtuasjas esitatud eelotsuse küsimus oli hämmastavalt sarnane käesolevaga.

54 — *Ibid.*, punkt 52.

55 — Vt kohtuotsus komisjon *vs. Portugal*, EU:C:2004:605, punkt 56. Koondamisega on võrdsustatud muu hulgas juhud, kui töötajat õhutatakse nt rahalise soodustuse eest nõustuma töölepingu lõpetamisega; vt samas kohtuasjas esitatud kohtujurist Tizzano ettepaneku punktid 46 ja 47 (EU:C:2004:139).; vt Barnard, C., *op. cit.*, lk 631.

71. Päris koondamiste puhul direktiiv 98/59 mõistagi ei nõua, et selliseid töölt vabastamisi peaks direktiivi kohaldamisalasse kuulumiseks olema vähemalt viis – fakt, mida Hispaania valitsus kohtuistungil tunnistas. Seetõttu tundub, et kui ET artikli 51 lõige 1 nõuab vähemalt viit töölt vabastamist, mis oleksid toimunud muudel kui majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsetel või tootmisega seonduvatel põhjustel, piirab see õigustamatult mõiste „koondamine" ulatust. Seetõttu soovitan Euroopa Kohtul vastata esimesele küsimusele kohtuasjas C-392/13, et niisugune säte on direktiivi artikli 1 lõikega 1 vastuolus.

2. Teine ja kolmas küsimus kohtuasjas C-392/13: direktiivi 98/59 kohaldatavus tähtajalistele töölepingutele

72. Nende kahe küsimusega palub Juzgado de lo Social No 33 selgitada direktiivi 98/59 kohaldatavust tähtajalistele töölepingutele, mis on lõppenud kas aja möödumise või kindlaksmääratud teenuse osutamise või töö tegemise tõttu.

73. Sisuliselt soovitakse teise küsimusega teada, kas lõppenud tähtajalisi töölepinguid tuleks direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a kohaste künniste arvutamisel direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate koondamistena arvesse võtta. Eelotsusetaotlusest nähtub siiski, et eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib kõigest teada, kas direktiiv nõuab, et kohus hõlmaks need töölepingu lõppemised „päris koondamiste" künniste arvutamisel, ilma et neile tarvitseks kohaldada kaitsementlust

74. Kolmanda küsimusega, mis on küll ebaselgelt sõnastatud, soovitakse ilmselt teada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punkt a laieneb vaid tähtajalise töölepingu alusel töötanud töötajate kollektiivsele töölt vabastamisele, kui töölt vabastamise alus on sama (näiteks kui palju tähtajalisi töölepinguid lõpeb turismihooaja lõppedes või ehitusprojekti valmides).

75. Nagu Ungari valitsus ja komisjon märkisid, tuleneb vastus mõlemale küsimusele otseselt direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punkti a sõnastusest. See säte välistab direktiivi kohaldamisalast tähtajalised töölepingud, välja arvatud kui koondamine toimub enne nende lepingute tähtaja möödumist või enne nende täitmist. Arvestades selliste lepingute olemust, mis – nagu komisjon õigesti märkis – nende kokkulepitud tähtaja möödudes paratamatult lõppevad, tundub see säte täiesti loogiline. Paratamatult lõppev tähtajaline tööleping ei ole tõepoolest sama mis tähtajatult töötava töötaja töölt vabastamine põhjustel, mis ei ole töötajaga seotud.

76. Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 teine lõik ei sea seda tõlgendust kahtluse alla. Nagu eespool märgitud, käsitleb see säte koondamisega võrdsustatud juhtumeid. Ent see ei käsitle tähtajalisi töölepinguid, mida reguleerib üksnes direktiivi artikli 1 lõige 2. Ehkki erandeid tuleb üldjuhul tõlgendada kitsalt, ei ole tõlgendamise teel võimalik lisada direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 sõnastusele lisatingimust, mida seal esialgu ei olnud. Veelgi enam kehtib see juhul, kui liidu seadusandja on sellele erandile juba lisanud eritingimuse ega ole pidanud vajalikuks muud tingimust lisada. Samamoodi on Euroopa Kohus varem keeldunud tõlgendamast kitsendavalt samalaadset erandit direktiivi 98/59 artikli 1 lõikes 2.[56] *A fortiori* ei suuda ma kohaldada tähtajaliste töölepingute väljajätmist üksnes olukordadele, kus selliste lepingute lõpetamise alused on samad.

77. Juzgado de lo Social No 33 võib igatahes võtta künniste arvutamisel arvesse kõiki tähtajaliste töölepingute lõppemisi, kui see on Hispaania õiguse kohaselt võimalik. Nagu märkis Ungari valitsus, ei ole liikmesriikidel keelatud kehtestada direktiivi 98/59 artikli 5 kohaselt sätteid, mis on töötajate jaoks soodsamad.

56 — Vt kohtuotsus Nolan, EU:C:2012:638, punktid 42 ja 43.

78. Neil põhjustel teen ettepaneku vastata kohtuasjas C-392/13 esitatud teisele ja kolmandale küsimusele, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et direktiivi kohaldamisalast on välja jäetud kõik tähtajalistest töölepingutest tulenevad kollektiivsed koondamised, välja arvatud kui need koondamised toimuvad enne selliste töölepingute tähtaja möödumist või enne nende täitmist. Tähtsust ei oma see, kas nende töölepingute lõpetamise alused on samad. See ei välista töötajate jaoks soodsamate siseriiklike sätete kehtestamist.

3. Teine küsimus kohtuasjas C-80/14: vertikaalne vahetu õigusmõju

79. Teise küsimusega palub Court of Appeal selgitada, kas selle kohtuasja konkreetsetel asjaoludel on liikmesriigil võimatu väita, et kui direktiiv ei ole õigesti üle võetud, ei saa see panna kohustusi eraõiguslikele isikutele. Selle küsimuse esitamine on tingitud seisukohast, mille esitasid USDAW ja B. Wilson: maksejõuetute erasektori tööandjate vastu algatatud menetlustes ei saa liikmesriik tugineda direktiivi 98/59 puudulikule rakendamisele, kui riigi enda vastu võidakse esitada nõudeid direktiivi 2008/94 üle võtnud siseriiklike õigusaktide alusel. Teisisõnu näib argument seisnevat selles, et mingil viisil muudab direktiiv 2008/94 direktiivi 98/59 alusel algatatud horisontaalse menetluse vertikaalseks.

80. Seda silmas pidades on esitatud küsimus huvitav. Kuid direktiivist 2008/94 tulenevatele kohustustele tuginemiseks peab selle direktiivi kohaldamisalasse kuuluv rahaline nõue (näiteks ülesütlemishüvitise nõue) olema jäänud tasumata tööandja maksejõuetuse tõttu. Kui Euroopa Kohus peaks otsustama, et Ühendkuningriik on punkti ii meetodi ebaõigesti üle võtnud (ning jättes kõrvale võimaluse tõlgendada siseriiklikku õigust kooskõlas direktiiviga – küsimus, mille kohta Court of Appeal sõnaselgelt märgib, et esitatud küsimus seda ei tõstata), on ülesütlemishüvitise saamise õiguse eelduseks see, et direktiivil oleks horisontaalne vahetu õigusmõju erasektori tööandjatele, nii maksejõulistele kui ka maksejõuetutele. Kui sellist horisontaalset õigusmõju ei ole, viivad USDAW ja B. Wilsoni argumendid absurdse tulemuseni, et maksejõuetute tööandjate koondatud töötajatel on suuremad õigused kui maksejõuliste tööandjate koondatud töötajatel – idee, millega ei saa nõustuda. Ei ole aga väidetud, et direktiivil 98/59 oleks horisontaalne vahetu õigusmõju ning ma ei näe ka põhjust, miks peaks olema. Seetõttu tunduvad USDAW ja B. Wilsoni argumendid vastuvõetamatud.

81. Arvestades aga asjaolu, et ma ei leia, et Ühendkuningriik ei ole direktiivi 98/59 õigesti üle võtnud, teen ma Euroopa Kohtule ettepaneku sellele küsimusele mitte vastata.

IV. **Ettepanek**

82. Eeltoodud kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Industrial Tribunalsi (Northern Ireland) (Ühendkuningriik) küsimustele kohtuasjas C-182/13, Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Hispaania), neljandale küsimusele kohtuasjas C-392/13 ja Court of Appeal (England and Wales) (Ühendkuningriik) küsimustele kohtuasjas C-80/14 järgmiselt:

— Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii on mõistel „ettevõte” samasugune tähendus kui direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis i. See mõiste tähistab üksust, millega koondatavad töötajad on oma töökohustuste kaudu seotud – selle kindlakstegemine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne. See ei takista liikmesriikidel kehtestada sellest mõistest lähtuvalt rakendussätteid, mis on töötajate jaoks soodsamad ega langeta miinimumkaitse taset. Siseriikliku kohtu ülesanne on hinnata, kas see on nii.

Kohtuasjas C-392/13 teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata esimesele, teisele ja kolmandale küsimusele järgmiselt:

— Direktiivi 98/59 artikli 1 lõikega 1 on vastuolus niisugune siseriiklik säte nagu 29. märtsi 1995. aasta Ley del Estatuto de los Trabajadores'e artikli 51 lõige 1, mille kohaselt peab olema toimunud vähemalt viis töölepingu ülesütlemist muudel kui majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsetel või tootmisega seonduvatel põhjustel, enne kui selliseid ülesütlemisi saab arvesse võtta, et teha kindlaks, kas on toimunud kollektiivsed koondamised;

— Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et direktiivi kohaldamisalast on välja jäetud kõik piiratud ajaks või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepingutest tulenevad kollektiivsed koondamised, välja arvatud kui need koondamised toimuvad enne selliste töölepingute tähtaja möödumist või enne nende täitmist. Tähtsust ei oma see, kas nende töölepingute lõpetamise alused on samad. See ei takista liikmesriikidel kehtestada töötajate jaoks soodsamaid siseriiklikke sätteid, langetamata seejuures miinimumkaitse taset.