KOHTUJURISTI ETTEPANEK

ANTONIO TIZZANO

esitatud 30. septembril 2004 [1]

1. Käesolev kohtuasi seondub Berliini Arbeitsgericht'i (Saksa Liitvabariigi töökohus) poolt Euroopa Ühenduste Kohtule esitatud kahe eelotsuse küsimusega nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (edaspidi „direktiiv") [2] tõlgendamise kohta.

2. Sisuliselt palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul täpsustada ühelt poolt direktiivis sisalduva mõiste „koondamine" tähendust ja teiselt poolt direktiiviga tööandjale pandud teavitamise ja konsulteerimise kohustuste ulatust.

I. Õiguslik raamistik

A. *Asjakohane ühenduse õigus*

3. Direktiivi aluseks on asutamislepingu artikkel 100 (muudetuna EÜ artikkel 94) ning see võeti vastu eesmärgiga leevendada kollektiivset koondamist reguleerivate siseriiklike õigusnormide erinevuste mõju siseturu toimimisele (neljas põhjendus). Direktiivi eesmärgiks on suurendada töötajate kaitset, arvestades samas vajadust saavutada kõrge majanduslik ja sotsiaalne areng ühenduse piires, 1989. aasta ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartas sätestatud sotsiaalpoliitika põhimõtteid ja EÜ artiklit 136 (teine ja kuues põhjendus).

4. Direktiivi artikli 1 lõike 1 esimene punkt täpsustab kollektiivse koondamise mõistet, määratledes selle kui „tööandja algatusel töölt vabastami[se] ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga", ning mille puhul koondatakse teatud ajavahemiku jooksul teatud arv töötajaid, mis direktiivis arvutatakse asjaomases ettevõttes tavaliselt töötavate töötajate arvu alusel.

1 — Algkeel: itaalia.

2 — EÜT L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327.

5. Direktiivi järgmised artiklid 2, 3 ja 4 täpsustavad menetlusnõudeid, mida tööandja peab järgima, kui ta otsustab läbi viia kollektiivse koondamise.

6. Artikkel 2 sätestab:

„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.

Liikmesriigid võivad näha ette, et töötajate esindajad võivad kasutada ekspertide abi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga.

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 arvu ja kategooriad;

iii) töötajate tavalise arvu ja kategooriad;

iv) ajavahemiku, mille jooksul kavandatav koondamine toimub;

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

vi) meetodi, 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.

[...]".

7. Seejärel sätestab artikkel 3:

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

Liikmesriigid võivad siiski ette näha, et sellise kavandatava kollektiivse koondamise puhul, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga, on tööandja kohustatud sellest pädevale asutusele kirjalikult teatama ainult viimase nõudmisel.

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.

2. Tööandjad esitavad töötajate esindajatele koopia lõikes 1 nimetatud teatisest.

Töötajate esindajad võivad esitada pädevatele asutustele kõik omapoolsed märkused."

8. Lisaks sellele on asjakohane direktiivi artikkel 4, mis täpsustab:

„1. Kavandatav kollektiivne koondamine, millest on teatatud pädevale asutusele, jõus-

tub kõige varem 30 päeva pärast artikli 3 lõikes 1 nimetatud teatist, ilma et see piiraks sätete kohaldamist, mis reguleerivad üksikisiku õigusi koondamisteate saamise korral [koondamistähtaega puudutavas osas].

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.

3. Kui käesoleva artikli lõikes 1 osutatud esialgne tähtaeg on lühem kui 60 päeva, võivad liikmesriigid volitada pädevaid asutusi pikendama esialgset tähtaega 60 päevani arvestades teatise kättesaamisest, kui on tõenäoline, et kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivaid probleeme ei suudeta lahendada esialgse tähtaja jooksul.

Liikmesriigid võivad anda pädevatele asutustele [tähtaja pikendamisel] ka suuremad volitused.

Tööandjale peab pikendamisest ja selle põhjustest teatama enne punktis [lõikes] 1 sätestatud esialgse tähtaja möödumist.

4. Liikmesriigid ei pea käesolevat artiklit kohaldama sellise kavandatava kollektiivse koondamise suhtes, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga."

[täpsustatud tõlge]

9. Lõpetuseks sätestab direktiivi artikkel 5:

„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."

B. *Siseriiklik õigus*

10. Saksamaa rakendas direktiivi, võttes vastu Kündigungsschutzgesetz'i (ülesütlemise kaitse seadus, edaspidi „KSchG").

11. Käesolevas kohtuvaidluses on asjakohased KSchG §-d 17 ja 18 ning Betriebsverfassungsgesetz'i (ettevõtete korraldamise seadus, edaspidi „BetrVG") § 102.

12. KSchG § 17 näeb ette, kui tööandja kavandab 30 kalendripäeva jooksul läbi viia teataval arvul koondamisi,[3] peab ta i) esitama töönõukogule kogu asjakohase teabe, muu hulgas koondamiste põhjuste, kavandatava koondamise toimumise ajavahemiku, koondatavate töötajate arvu ja kategooriate ja koondatavate töötajate valiku kriteeriumite kohta (lõige 2) ja ii) teatama oma kavatsusest tööhõiveametile, edastades viimasele koopia töönõukogule esitatud teatisest ja töönõukogu arvamusest koondamiste kohta (lõiked 1 ja 3).

13. KSchG § 18 näeb omakorda ette alljärgnevalt:

„1) Koondamised, millest tuleb § 17 kohaselt teatada, jõustuvad enne ühe kuu möödumist pärast tööhõiveameti poolt teatise kättesaamist vaid viimase eelneval nõusolekul, mille võib anda ka tagasiulatuvalt kuni taotluse esitamiseni.

2) Teatavatel juhtudel võib tööhõiveamet otsustada, et koondamised ei jõustu enne kahe kuu möödumist teatise kättesaamisest."

14. Lõpetuseks näeb BetrVG § 102 ette, et ilma töönõukoguga eelnevalt konsulteerimata läbi viidud koondamine on tühine.

II. Asjaolud ja menetlus

15. I. Junk töötas koduhooldusteenuseid osutavas 430 töötajaga äriühingus AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (edaspidi „AWO").

3 — Eelkõige kõnealuse menetluse kohaldamiseks vajalike 30 päeva jooksul läbiviidavate koondamiste arv on kindlaks määratud järgmiselt: „1) rohkem kui 5 töötajat ettevõttes, kus tavaliselt töötab üle 20 ja alla 60 töötaja; 2) 10% tavaliselt töötavatest töötajatest või rohkem kui 25 töötajat ettevõttes, kus tavaliselt töötab üle 60 ja alla 500 töötaja; 3) vähemalt 30 töötajat ettevõttes, kus tavaliselt töötab vähemalt 500 töötajat".

16. Toimikust ilmneb, et finantsraskuste tõttu esitas AWO 31. jaanuaril 2002 avalduse pankrotimenetluse algatamiseks. Alates 1. veebruarist 2002 vabastas AWO kõik töötajad töökohustuse täitmisest ja jättis maksmata 2002. aasta jaanuarikuu töötasu.

17. 5. veebruaril 2002 algatati esialgne pankrotimenetlus ja 1. mail 2002 likvideerimismenetlus.[4]

18. Sama aasta 23. mail saavutas likvideerija töönõukoguga kompromissi AWO tegevuse lõpetamise osas ja sõlmis sotsiaalplaani BetrVG § 112 tähenduses.

19. 19. juuni kirjaga tegi likvideerija AWO töönõukogule teatavaks, et ettevõtte likvideerimise tõttu kavatses ta pankrotimenetluses ette nähtud kolmekuulise maksimaaltähtaja jooksul üles öelda kõik veel kehtivad töölepingud, sh I. Junki töölepingu. Teatisele oli lisatud kollektiivse koondamise käigus koondatavate töötajate nimekiri koos töötajate nimede, aadresside, sünnikuupäevade, maksukategooriate, maksukaardile kantud lastega seonduvate maksuvabastuste ja tööle asumise kuupäevadega.

20. See kiri jõudis AWO töönõukogusse samal päeval ehk 19. juunil.

21. 26. juunil tegi töönõukogu esimees likvideerijale teatavaks, et nimetatud nõukogu on likvideerija tehtud ettepaneku heaks kiitnud.

22. 27. juuni kirjaga, mille I. Junk sai kätte 29. juunil, tegi likvideerija teatavaks oma kavatsuse ütelda I. Junki tööleping ettevõttest tingitud põhjustel üles alates 30. septembrist 2002.

23. 27. augustil teavitas likvideerija tööhõiveametit KSchG § 17 lõike 3 kohaselt AWO-s endiselt töötavate töötajate koondamisest, lisades teatisele töönõukogu arvamuse. Nimetatud teatis jõudis tööhõiveametisse samal päeval.

4 — Toimikust ilmneb, et pankrotimenetluse algatamisele järgneval ajavahemikul lahkusid mitmed töötajad ametist, nii et 2002. aasta juuni keskpaigas töötas AWO-s ainult 176 töötajat ja 2002. aasta augusti lõpus oli see arv kahanenud 172-ni.

24. I. Junk vaidlustas koondamise eelotsusetaotluse esitanud kohtus, viidates selle tühisusele.

25. Käesoleva kohtuasja huvides tuleb meenutada, et koondamise tühisus sõltub põhikohtuasja hageja väitel asjaolust, et likvideerija ei konsulteerinud enne koondamist nõuetekohaselt töönõukoguga BetrVG § 102 tähenduses ja ei kohaldanud õigesti KSchG § 17 jj kollektiivsete koondamiste puhul ette nähtud teavitamis- ja konsulteerimismenetlust.

26. Kuna Arbeitsgericht'il oli kahtlusi direktiivi tõlgendamise osas, siis peatas ta tema menetluses oleva kohtuasja menetlemise ja esitas Euroopa Kohtule EÜ artikli 234 alusel järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta tuleb tõlgendada nii, et direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatud mõiste „Entlassung" (koondamine) tähendab töölepingu ülesütlemist („Kündigung") kui esimest töösuhte lõpetamiseks tehtavat toimingut või töösuhte lõppemist koondamisteate tähtaja lõppemisel?

2. Kui mõistet „Entlassung" tõlgendatakse töölepingu ülesütlemisena („Kündigung"), siis kas direktiiv nõuab, et nii direktiivi artiklis 2 sätestatud konsulteerimismenetlus kui ka direktiivi artiklites 3 ja 4 sätestatud teatamismenetlus peavad olema läbi viidud enne töölepingute ülesütlemist?"

27. Sel moel algatatud menetluses esitasid kirjalikke märkusi Austria ja Ühendkuningriigi valitsus ja komisjon.

28. 15. juuli 2004. aasta kohtuistungil osalesid Ühendkuningriigi valitsus ja komisjon.

III. Õiguslik analüüs

A. *Esimene küsimus*

29. Esimese küsimusega palub siseriiklik kohus sisuliselt mõiste „koondamine" mää-

ratlemist sellisel moel, mis võimaldaks tuvastada, kas direktiivis kehtestatud konsulteerimise ja teatamise kohustust on käesolevas kohtuasjas järgitud.

30. Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et probleem tuleneb sellest, et direktiivi saksakeelne versioon kasutab mõistet „Entlassung".[5] Kuid kohus lisab, et Saksa õiguskorras viitab selline mõiste koondamise jõustumise hetkele ning seda eristatakse selgelt mõistest „Kündigung," mis viitab hoopis „töölepingu ülesütlemisele," st tööandja tahte väljendamisele lõpetada tööleping.

31. Kohaldada eelpool toodut kollektiivset koondamist reguleerivatele sätetele tähendaks seda, et direktiivis kehtestatud menetlusnõuded peavad olema täidetud mitte hetkel, mil tööandja „töölepingu üles ütleb," vaid hetkel, mil töösuhe *tegelikult lõpetatakse*. Sellest tulenevalt võib tööandja töötajate esindajaid teavitada ja nendega konsulteerida ning pädevale asutusele kavandatavast kollektiivsest koondamisest teatada ka *pärast* töölepingute individuaalseid ülesütlemisi tingimusel, et ta teeb seda enne töösuhte formaalset lõppemist.

32. Leides, et selline tõlgendus võib olla vastuolus direktiivi eesmärgiga kaitsta töötajaid, soovib siseriiklik kohus seega teada, kas mõiste „koondamine" direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses ei peaks tähendama hoopis „töölepingu ülesütlemist" („Kündigung").

33. Erineval arvamusel on Ühendkuningriigi valitsus, kes viidates keelelistele ja teleoloogilistele argumentidele väidab, et direktiivi raames kasutatav mõiste „koondamine" viitab just nimelt töösuhte lõppemise hetkele.

34. Keelelise argumendi osas märgib nimetatud valitsus, et direktiiv räägib tööandja algatusel „[juba toimunud] töölt vabastamisest" („dismissals *effected*," vt artikli 1 lõike 1 punkt a). Kuid koondamine saab „jõustuda" (artikli 4 lõige 1) alles hetkel, mil töösuhe lõppeb, st hetkel, mil töötaja ei ole tegelikult

5 — Vt direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a saksakeelne versioon: „Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:
a) „Massenentlassungen" sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen - nach Wahl der Mitgliedstaaten - die Zahl der Entlassungen [...]".

enam tööandja alluvuses. Nimetatud hetkeni võib töölepingu ülesütlemisest tegelikult alati loobuda.

35. Sellist tõlgendust kinnitab Ühendkuningriigi valitsuse arvates lisaks see, et artikli 4 lõige 1 teeb selgelt vahet mõistel „koondamine" ja mõistel „koondamisteade" („notice of dismissal"). Nende kahe mõiste eristamine on täiesti selge sellepärast, et üks neist viitab hetkele, mil koondamised „jõustuvad" („collective redundancies [...] shall take effect"), samas kui teine viitab hetkele, mil tööandja teatab koondamisteatega oma kavatsusest töösuhe lõpetada. See välistab igasuguse tõlgenduse, mis võrdsustab mõiste „koondamine" sellise töösuhte lõpetamisele suunatud tahte väljendamisega või töölepingu ülesütlemisega.

36. Ühendkuningriigi valitsus väidab seejärel, et direktiivi artikkel 2 piirdub selle nõudmisega, et tööandja peab „aegsasti" (artikli 2 lõige 1) alustama konsultatsioone töötajate esindajatega ning et teatud teave tuleb neile samuti esitada „aegsasti" (artikli 2 lõige 3), ilma et see viitaks täpsemalt hetkele, mil sellised kohustused tuleb täita. See säte ei takista seega seda, et töötajate esindajaid teavitatakse ja nendega konsulteeritakse ka pärast üksikute töölepingute ülesütlemist.

37. Lõpetuseks on Ühendkuningriigi valitsuse esitatud tõlgendus viimase väitel kooskõlas direktiivi eesmärgiga. Võimaldades tööandjal kiiremini koondada, kujutab see endast samaaegset vastet töötajate kaitse ja ettevõtte majandusliku tugevuse säilitamise nõuetele. Seevastu vastupidine tõlgendus, mis ei võimaldaks tööandjal töölepinguid üles ütelda enne konsulteerimis- ja teatamismenetluse lõpetamist, pikendab kriisiolukorra kestust ja võib seega põhjustada teiste töökohtade koondamise ning isegi ohustada äriühingu enda päästmist.

38. Seevastu jagavad Austria valitsus ja komisjon, viimane küll kaudsemalt, eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvamust, tuginedes direktiivi sõnastuse ja kasuliku mõjuga seotud argumentidele.

39. Komisjon arvab küll lõppkokkuvõttes, et direktiivis ette nähtud konsulteerimis- ja teatamismenetluse kohaldamisel tuleb lähtuda töölepingu ülesütlemisest tööandja poolt, kuid leiab siiski, et esimesel küsimusel puudub ese, kuna artikkel 1 ei sisalda mõiste „koondamine" määratlust ega ühtegi muud käesolevas kohtuasjas käsitletavate artiklite

2–4 tõlgendamiseks kasulikku viidet, vaid piirdub koondamise „kollektiivse" olemuse määratlemisega. Seetõttu ei pea Euroopa Kohus sellisele küsimusele vastama.

40. Aga minu arvates ei ole asjaolu, et direktiiv ei sisalda *koondamise* mõiste „tout court" määratlust, piisav põhjus esimese küsimuse tagasilükkamiseks. Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt, millele Austria valitsus õigustatult viitab, tuleb juhul, kui ühenduse õigusaktis kasutatakse määratlemata mõistet ja õigusakt ei viita selle tähenduse ja ulatuse kindlaksmääramiseks selgesõnaliselt liikmesriikide õigusele, ühenduse õiguse ühetaolise kohaldamise nõudest ja võrdsuse põhimõttest tulenevalt kõnealust mõistet tõlgendada iseseisvalt ja ühetaoliselt, arvestades sätte tausta ja õigusakti eesmärki. [6]

41. Kui see ei oleks nii, siis kahjustataks tõsiselt direktiiviga taotletavat, ehkki vaid osalist, ühtlustamise eesmärki, sest sellises õigusaktis töötajatele kollektiivsete koondamiste puhul ette nähtud kaitse võib liikmesriigiti olla erinev vastavalt mõiste „koondamine" tähendusele erinevates siseriiklikes õiguskordades.

42. Lisaks sellele on komisjonil õigus, kui ta ütleb, et kohtuvaidluse lahendus siseriiklikus kohtus sõltub mitte niivõrd direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatud mõistest „koondamine," kuivõrd konsulteerimis- (artikkel 2) ja teatamismenetluse (artikkel 3 ja 4) kohaldamise ajalist külge puudutavatest nõuetest. Neid kahte aspekti tuleb aga käsitleda koos, sest nagu ilmneb poolte esitatud argumentidest, võib konsulteerimise ja teatamise kohustuse tekkimise hetk olla oluliselt erinev sõltuvalt mõistele „koondamine" omistatavast tähendusest.

43. I. Junk ei väida, et tema koondamine on tühine seetõttu, et likvideerija ei järginud direktiivis ette nähtud menetlusi, vaid seetõttu, et likvideerija ei viinud neid läbi *enne* oma kavatsusest tööleping üles öelda asjaomasele isikule teatamist. Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus seletab, ei oleks kollektiivse koondamise valdkonna õigusnormide rikkumisega tegemist siis, kui konsulteerimise ja teatamise kohustused peaksid olema täidetud töösuhte lõppemise hetkeks; õigus-

6 — Vt näiteks 18. jaanuari 1984. aasta otsus kohtuasjas 327/82: Ekro (EKL 1984, lk 107, punkt 11) ja 7. jaanuari 2004. aasta otsus kohtuasjas C-201/02: Wells (EKL 2004, lk I-723, punkt 37).

normide rikkumisega oleks tegu aga siis, kui töölepingu ülesütlemine kujutaks endast koondamise hetke ja seega hetke, mil sellised kohustused peavad juba olema täidetud.

44. Mulle tundub seega, et direktiivis kasutatud mõiste „koondamine" määratlus on käesolevas kohtuasjas asjakohane ja sisuliselt peab seda, nagu kõiki ühenduse õiguse mõisteid, tõlgendama iseseisvalt ja ühetaoliselt, arvestades Euroopa Kohtu määratletud kriteeriumitega.

45. Täpsemalt leian, et tuleb nõustuda Austria valitsuse teesiga, mida kaudselt toetab ka komisjon, ja mille kohaselt mõistet „koondamine" tuleb mõista kui tööandja tahte väljendamist lõpetada töösuhe.

46. Selline tõlgendus tuleneb minu arvates nii uuritavate sätete sõnastusest kui ka mõttest.

47. Esiteks märgin, et viide kollektiivsetele koondamistele, mille võimalust ainuüksi „kaalutakse" (artikli 2 lõige 1), ning „kavandatavast" koondamisest teatamisele (artikli 3 lõige 1 ja artikli 4 lõige 1) viitab üheselt sellele, et tööandja peab esindajatega konsulteerimist alustama ja pädevale asutusele kavandatavast koondamisest teatama siis, kui koondamisi alles *kavandatakse*.

48. Lisaks sellele, kui tööandja võiks enne töötajate esindajatega konsulteerimist ja pädevale ametiasutusele teatamist teha üksikutele kollektiivsest menetlusest puudutatud töötajatele teatavaks oma kavatsuse töölepingu lõpetada, millest tulenevalt hakkab kulgema koondamisteate tähtaeg, siis ei saaks enam rääkida *kavandatavast* koondamisest. Nagu Austria valitsus ja komisjon õigesti rõhutasid, jätaks võimalus viidata juba otsustatud koondamisele konsulteerimis- ja teatamismenetluse ilma nende kasulikust mõjust.

49. Siin esitatud tõlgendusele ei räägi minu arvates vastu Ühendkuningriigi rõhutatud asjaolu (vt eespool punkt 34), et artikli 1 lõike 1 punkt a räägib [„juba toimunud"] töölt vabastamisest. Tegelikult ei ole sellel mõistel iseseisvat väärtust, mida Ühendkuningriik sellele omistab, vaid seda kasutatakse järgnevate sõnadega seose loomiseks. Teiste sõnadega on seda kasutatud täpsustamaks, et direktiiv kohaldub vaid *„tööandja algatusel* [juba toimunud]" töölt

vabastamistele („effected by an employer") ja mitte ka töösuhte lõpetamistele töötaja algatusel.[7] Ma ei arva seega, et sellise mõiste kasutamise alusel, mis piirdub viitamisega isikule, *kes* on lepingu lõpetamise algataja, saaks teha teistsuguse järelduse mõiste „koondamine" määratlemise kohta ja eelkõige järeldada, et selline mõiste viitab hetkele, mil koondamine „jõustub" artikli 4 lõike 1 tähenduses (seda viidet käsitlen muu seas uuesti teist küsimust uurides, vt allpool punkt 62).

50. Samuti ei arva ma, et artikli 4 lõikes 1 ära märgitud „koondamisteate saamine [koondamisteate tähtaeg]" [täpsustatud tõlge] võiks mõjutada mõiste „koondamine" määratlust konsulteerimis- ja teatamismenetluse kohaldamisel. Nagu nimetatud sätte sõnastusest tuleneb, on koondamisteate tähtajale viitamise ainsaks eesmärgiks kaitsta koondamisteate valdkonnas isiklike õiguste osas soodsamaid siseriiklikke õigusnorme. Teiste sõnadega ei puuduta nimetatud viide mõiste „koondamine" määratlust, vaid seda kasutatakse lihtsalt märkimaks, et direktiivi eesmärk on ühtlustada ainuüksi mõningaid kollektiivsetele koondamistele kohaldatavaid menetlusi, sekkumata seejuures üksiktöötajate vallandamise korda.

51. Niipalju sõnastusest tulenevate argumentide kohta. Lisan, et minu pakutud mõiste „koondamine" tõlgendus tundub mulle ka direktiivi eesmärgi ja mõttega kõige paremini kooskõlas olevat. See tõlgendus tagab paremini töötajate tõhusa kaitse, mida Euroopa Kohtu praktikas on selles valdkonnas alati soovitud tagada kas direktiivi kohaldamisala määratlemisel[8] või selles ette nähtud erandite kitsal tõlgendamisel[9].

52. Ma ei usu, et selle eesmärgi võib ohverdada, nagu seda arvab Ühendkuningriik, ettevõtte majandusliku huvi nimel mitte pikendada kriisiolukorra kestust, mis võib ohustada äriühingu päästmist. Seda mitte seepärast, et selline huvi ei vääri kaitset, vaid seepärast, et ma arvan, et selline huvi võib

7 — Selle punkti osas vt 12. veebruari 1985. aasta otsus kohtuasjas 284/83: Dansk Metalarbejderforbund *v.* Nielsen & Søn (EKL 1985, lk 553, punktid 8 ja 11).

8 — Vt näiteks mõiste „kollektiivne koondamine" osas 8. juuni 1994. aasta otsus kohtuasjas C-383/92: komisjon *v.* Ühendkuningriik (EKL 1994, lk I-2479) ja mõiste „tööandja" osas 16. oktoobri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-32/02: komisjon *v.* Itaalia (EKL 2003, lk I-12063).

9 — Ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga tulenevatele kollektiivsetele koondamistele kohaldatava erandi osas vt 17. detsembri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-250/97: Lauge jt (EKL 1998, lk I-8758).

olla piisavalt tagatud direktiivi artiklis 4 asutustele antud õigusega lühendada koondamiste „külmutamise" tähtaega; seda sätet käsitlen uuesti teist küsimust uurides.

53. Kokkuvõtteks võib öelda, et direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatud mõiste „koondamine" tähendab tööandja tahte väljendamist lõpetada töösuhe ja seega ei saa tööandja lepingut üles ütelda enne, kui ta ei ole konsulteerinud töötajate esindajatega ja teatanud kavandatavast koondamisest pädevale asutusele.

54. Teen seega Euroopa Kohtule ettepaneku vastata esimesele küsimusele nii, et direktiivi 98/59 kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatud mõiste „koondamine" tähendab tööandja tahte väljendamist lõpetada töösuhe.

B. *Teine küsimus*

55. Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiiv nõuab, et nii artiklis 2 sätestatud konsulteerimismenetlus kui ka artiklites 3 ja 4 sätestatud teatamismenetlus peavad olema läbi viidud enne seda, kui tööandja väljendab oma tahet lõpetada töösuhe.

56. Mulle tundub, et vastuse ka sellisele küsimusele võib tuletada kõnealuste sätete sõnastusest.

57. Märgin esiteks, et direktiiviga kehtestatakse menetlus, mis jaguneb kaheks erinevaks ja üksteisele järgnevaks faasiks.

58. Esimene menetlusfaas seisneb konsulteerimises töötajate esindajatega, mis, nagu ma esimesele küsimusele vastates püüdsin selgitada, peab eelnema töölepingu ülesütlemisele.

59. Sellist tõlgendust kinnitab ja tugevdab minu arvates selliste konsultatsioonide eesmärk, mis ei piirdu lihtsalt töötajate „passiivse" teavitamisega, vaid mille eesmärgiks on „saavutada kokkulepe" (artikli 2 lõige 1) ja nende käigus „tuleks käsitleda vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi"

(artikli 2 lõige 2). Artikkel 2 kehtestab seega vähemalt kohustuse läbi rääkida.

60. Nagu Austria valitsus ja komisjon õigesti märkisid, oleks selle eesmärgi saavutamine tõsiselt takistatud kui mitte suisa võimatu juhul, kui tööandja võib töösuhte lõpetada enne konsulteerimiste lõppu. Sellisel juhul ei oleks tööandja kindlasti huvitatud koondamiste ärahoidmisele või koondamiste negatiivsete tagajärgede piiramisele suunatud kasulikust arutelust vastaspooltega, sest ta oleks juba teinud otsuse koondada. Teiste sõnadega seisaksid töötajad silmitsi juba jõustunud faktiga ja sättel ei oleks mingisugust kasulikku mõju.

61. Teine menetlusfaas seisneb kavandatavast koondamisest teatamises pädevale asutusele. Kuid minu arvates ei saa selline teatamine toimuda muidu, kui pärast konsulteerimisfaasi, sest pädevale asutusele teatamisel peab tööandja aru andma konsulteerimisfaasi kohta (artikli 3 lõike 1 kolmas lõik).

62. Teiselt poolt on see lahendus minu arvates ainus, mis on kooskõlas käsitletava menetlusfaasi eesmärgiga. See näeb ette asutuse sekkumise „lahendus[te leidmiseks] kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele" (artikli 4 lõige 2) ja seega peamiselt juhul, kui pooled ei ole kokkulepet saavutanud.

63. Märgin veel lisaks, et direktiivi artikli 4 lõike 1 alusel ei saa koondamine, millest on asutusele teatatud, põhimõtteliselt „jõustu[da]" enne 30 päeva möödumist artikli 3 lõikes 1 nimetatud teatisest „ilma et see piiraks sätete kohaldamist, mis reguleerivad üksikisiku õigusi koondamisteate saamise korral [koondamistähtaega puudutavas osas]" [täpsustatud tõlge].

64. Ühendkuningriik ja komisjon tõlgendavad selle sätte ulatust vastupidisel moel: Ühendkuningriigi valitsuse arvates tuleneb artikli 4 lõikest 1 selgelt, et nimetatud säte külmutab ainuüksi koondamise jõustumise, samas kui komisjon, kes toetub peamiselt teatamismenetluse kasulikule mõjule, leiab, et külmutamine puudutab ka tööandja õigust tööleping üles ütelda.

65. Ütlen kohe, et komisjoni tees mind ei veena. Sellise tõlgenduse ümberlükkamiseks võin lisaks asjaolule, et nimetatud säte, nagu Ühendkuningriigi valitsus õigesti märgib, tähendab selgesõnaliselt hetke, mil koondamine „jõustub", välja tuua ka viite „koondamisteate saamist [koondamistähtaega]" [täp-

sustatud tõlge] reguleerivatele siseriiklikele õigusnormidele; see viide oleks sisutühi, kui peatamise ajavahemik kohalduks töölepingu ülesütlemisele, kuid mitte töösuhte tegelikule lõppemisele.

66. Kaitstes koondamisteate valdkonnas soodsamaid siseriiklikke õigusnorme, tagab nimetatud viide direktiivis ette nähtud 30 päevast pikemate koondamistähtaegade kohaldamise. Nimetatud tingimus on põhjendatud vaid siis, kui artikli 4 lõige 1 võib koondamise jõustumise peatamise teel mõjutada koondamistähtaja kestust. See ei oleks aga sugugi vajalik töölepingu ülesütlemise peatamise puhul, sest sellise peatamise tagajärjeks oleks vaid erinevus koondamistähtaja kulgema hakkamise hetke osas.

67. Siin esitatud tõlgendus ei ole minu arvates vastuolus ka teatamise faasi eesmärgiga, mis vastupidiselt töötajate esindajatega konsulteerimise faasile ei käsitle mitte niivõrd koondamise algust, kuivõrd selle tagajärgi või „kollektiivse koondamisega tekkiva[id] probleem[e]" (artikli 2 lõige 2). Sellises koondamise tagajärgede „haldamise" faasis on töösuhete ülesütlemise võimaluse peatamine seega vähem vajalik võrreldes sellele eelneva konsulteerimise faasiga, mille peamiseks eesmärgiks on koondamiste ärahoidmine või koondatavate töötajate arvu vähendamine.

68. Seetõttu leian, et artikli 4 lõige 1 peatab koondamise jõustumise, kuid ei peata töölepingu ülesütlemist. Tööandja võib seega töölepingu üles öelda alates kollektiivsest koondamisest pädevale asutusele teatamisest.

69. Selline järeldus ei ole loomulikult takistuseks tavadele, mida mõni liikmesriik kooskõlas direktiivi artikliga 5 juba järgib, tagada paremini töötajate kaitse, tõlgendades kõnealust sätet nii, et see peatab mitte ainult koondamise jõustumise, vaid ka tööandja tahte väljendamise lõpetada töösuhe.

70. Eespool toodud järelduste alusel teen seega Euroopa Kohtule ettepaneku vastata teisele küsimusele nii, et tööandja võib väljendada oma tahet lõpetada töösuhe vaid pärast direktiivi 98/59 artiklis 2 ettenähtud konsultatsioonide läbiviimist ja pärast kavandatavast kollektiivsest koondamisest teatamist vastavalt direktiivi artiklile 3.

IV. Ettepanek

71. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Berliini Arbeitsgericht'i esitatud küsimustele järgmiselt:

1. Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatud mõiste „koondamine" tähendab tööandja tahte väljendamist lõpetada töösuhe.

2. Tööandja võib väljendada oma tahet lõpetada töösuhe vaid pärast direktiivi 98/59 artiklis 2 ettenähtud konsultatsioonide läbiviimist ja pärast pädevale asutusele kavandatavast kollektiivsest koondamisest teatamist vastavalt direktiivi artiklile 3.