EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

10. september 2009 *

Kohtuasjas C-44/08,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Korkein oikeuse (Soome) 6. veebruari 2008. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 8. veebruaril 2008, menetluses

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry jt

versus

Fujitsu Siemens Computers Oy,

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja esimees K. Lenaerts, kohtunikud R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (ettekandja), G. Arestis ja J. Malenovský,

* Kohtumenetluse keel: soome.

kohtujurist: P. Mengozzi,
kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 14. jaanuari 2009. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry jt, esindaja: *asianajaja* H. Laitinen,

– Fujitsu Siemens Computers Oy, esindaja: *asianajaja* P. Uoti,

– Soome valitsus, esindaja: A. Guimaraes-Purokoski,

– Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: L. Seeboruth,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: M. Huttunen, P. Aalto ja J. Enegren,

olles 22. aprilli 2009. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

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) artikli 2 tõlgendamist.

2 Nimetatud taotluse esitas Korkein oikeus (ülemkohus) vaidluses, mille poolteks on Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry jt ning Fujitsu Siemens Computers Oy (edaspidi „FSC"), seoses kohustusega alustada kollektiivsete koondamiste korral töötajate esindajatega konsultatsioone.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigus

3 Euroopa Ühenduste Nõukogu võttis 17. veebruaril 1975 vastu direktiivi 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 48, lk 29), mida muudeti nõukogu 24. juuni 1992. aasta direktiiviga 92/56/EMÜ (EÜT L 245, lk 3).

4 Direktiiv 75/129 tunnistati kehtetuks direktiiviga 98/59. Direktiivi 98/59 põhjendused 2, 9 ja 11 on sõnastatud järgmiselt:

„[…] peetakse oluliseks suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng ühenduse piires;

[…]

[…] tuleks ette näha, et käesolevat direktiivi kohaldatakse põhimõtteliselt ka selliste kollektiivsete koondamiste suhtes, mis on tingitud asutuse tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga;

[…]

[…] 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".

5 Sama direktiivi artikli 2 lõige 1 sätestab:

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

6 Kõnealuse direktiivi artikli 2 lõike 2 esimene lõik näeb ette:

„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."

7 Direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 esimeses lõigus on täpsustatud, et selleks, et võimaldada töötajate esindajatel teha konstruktiivseid ettepanekuid, peavad tööandjad konsulteerimise käigus aegsasti esitama neile kogu asjaomase teabe ja teatama kirjalikult selles lõigus loetletud asjaolud.

8 Direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 4 järgi:

„Lõigetes 1, 2 ja 3 sätestatud kohustusi kohaldatakse sõltumata sellest, kas kollektiivse koondamise otsuse teeb tööandja või tööandjat kontrolliv ettevõte.

Käesoleva direktiiviga ettenähtud teavitamise, konsulteerimise ja teatamise nõuete väidetava rikkumise puhul ei võeta arvesse tööandja väiteid, milles ta õigustab ennast sellega, et kollektiivse koondamiseni viinud otsuse teinud ettevõte ei ole talle vajalikku teavet andnud."

9 Kõnealuse direktiivi artikli 3 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„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 Selle direktiivi artikli 4 lõiked 1 ja 2 sätestavad:

„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."

Siseriiklik õigus

11 Seaduse 725/1978 koostöö kohta ettevõtetes (yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)), muudetud seadustega 51/1993 ja 906/1996 (edaspidi „koostööseadus"), §-s 1 on ette nähtud, et ettevõtjate tegevuse ja töötingimuste parandamiseks ning tööandja ja töötajate vahelise ning töötajate omavahelise koostöö tõhustamiseks tuleb suurendada töötajate võimalusi mõjutada oma töö ja töökohaga seotud küsimuste käsitlemist.

12 Koostööseaduse § 6 lõigete 3 ja 3b kohaselt kuulub koostöömenetluse alla ettevõtja või mõne selle osa sulgemine või üleviimine teise asukohta ning tegevuse oluline laiendamine või vähendamine, muu hulgas tootmisega seotud ja majanduslikel põhjustel osalise tööaja kehtestamine, sundpuhkusele saatmine ja koondamine.

13 Kõnesoleva seaduse § 7 punktis 1 sätestatakse, et enne seda, kui tööandja teeb §-s 6 ette nähtud otsuse, peab ta pidama konsultatsioone meetme põhjuste, mõju ja alternatiivide üle nende töötajate ja teenistujatega või töötajate esindajatega, keda asi puudutab. Paragrahvi 7 punkti 2 kohaselt peab tööandja enne koostöömenetluse algatamist andma asjaomastele töötajatele ning töötajate esindajatele asjassepuutuva meetme

kohta vajaliku teabe. Eelmainitud teave, s.o andmed kavandatud koondamiste põhjuste kohta, koondatavate töötajate hinnanguline arv eri kategooriate lõikes, hinnanguline ajavahemik, mille jooksul kavandatud koondamine kavatsetakse teostada, ning andmed koondatavate töötajate valikukriteeriumide kohta, tuleb anda kirjalikult, kui tööandja kavandab vähemalt kümme töötajat koondada, saata nad rohkem kui 90 päeva kestvale sundpuhkusele või kehtestada neile osalise tööaja.

14 Kõnesoleva seaduse § 7a punkt 1 näeb ette, et ettepanek konsultatsioonide alustamiseks § 6 lõigetes 1–5 nimetatud juhtudel tuleb teha kirjalikult vähemalt viis päeva enne konsultatsioonide algust, kui konsultatsioonidel käsitletav meede toob tõenäoliselt kaasa ühe või mitme töötaja koondamise, neile osalise tööaja kehtestamise või nende sundpuhkusele saatmise.

15 Koostööseaduse § 7b sätestab, et kui ettepanek konsultatsioonide alustamiseks hõlmab töötajate arvu vähendamist puudutavaid meetmeid, tuleb see ettepanek või selles sisalduv teave teha konsultatsioonide alguses tööturuasutustele kirjalikult teatavaks, kui vastavat teavet ei ole varem muude asjaoludega seoses edastatud. Kui konsultatsioonide käigus kogutud asjakohane teave erineb oluliselt juba varem edastatust, peab tööandja edastama ka selle teabe tööturuasutustele.

16 Vastavalt kõnesoleva seaduse §-le 8 on tööandja konsulteerimiskohustuse täitnud siis, kui kavandatavat meedet on käsitletud seaduse § 7 kohaselt, kui tööandja ja töötajate esindajate vahel ei ole kokku lepitud teistsuguses menetluses. Kui aga selline meede toob tõenäoliselt kaasa vähemalt kümne töötaja koondamise, nendele osalise tööaja kehtestamise või nende sundpuhkusele saatmise rohkem kui 90 päevaks, ei ole tööandja täitnud konsulteerimiskohustust enne, kui konsultatsioonide algusest on möödunud vähemalt kuus nädalat. Lisaks sellele võib hakata alternatiivseid meetmeid läbi vaatama kõige varem seitsme päeva möödudes pärast põhjenduste ja tagajärgede läbivaatamist, kui ei ole kokku lepitud teisiti.

17 Koostööseaduse § 15a sätestab, et kui otsus on tehtud tahtlikult või ilmse hooletuse tõttu seaduse § 7 punktides 1–3, §-s 7a või §-s 8 sätestatut eirates ning kui töötajale on sellise otsusega seotud põhjustel kehtestatud osaline tööaeg, ta on saadetud sundpuhkusele või koondanud, siis on töötajal õigus saada tööandjalt hüvitist kuni 20 kuu töötasu ulatuses.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

18 Kontsern Fujitsu Siemens Computers alustas oma tegevust 1. oktoobril 1999 pärast seda, kui Fujitsu Ltd ja Siemens AG infotehnoloogia valdkonda kuuluvad teatavad tegevusalad ühisettevõttes liideti.

19 FSC on Madalmaades asuva Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (edaspidi „emaettevõtja") tütarettevõtja. Sellel kontsernil olid eelnimetatud kuupäeva seisuga tootmisüksused Espoos (Kilo) (Soome) ning Augsbourgis, Paderbornis ja Sömmerdas (Saksamaa).

20 Emaettevõtja juhtkond, mis koosnes emaettevõtja nõukogu täitevvolitustega liikmetest, otsustas 7. detsembril 1999 peetud koosolekul teha nõukogule ettepaneku Kilo tehasest loobumise kohta.

21 Nimetatud nõukogu otsustas 14. detsembril 1999 toimunud koosolekul seda ettepanekut toetada, ehkki kõnealuse tehase kohta ei tehtud ühtegi konkreetset otsust.

22 Samal päeval tegi FSC ettepaneku pidada konsultatsioone, mis toimusid ajavahemikus 20. detsember 1999 kuni 31. jaanuar 2000.

23 FSC nõukogu, kuhu kuulusid peamiselt kontserni juhid ja mille esimees oli emaettevõtja nõukogu aseesimees, tegi 1. veebruaril 2000 otsuse lõpetada FSC tegevus, välja arvatud arvutite müügiga seotud tegevus Soomes. FSC alustas töötajate koondamist 8. veebruaril 2000. Kokku koondati selle äriühingu 490-st töötajast ligikaudu 450 töötajat.

24 Mõned nendest töötajatest leidsid, et FSC rikkus koostööseadust seoses 1999. aasta lõpus ja 2000. aasta alguses tehtud otsustega Kilo tehase sulgemise kohta. Kõnealused töötajad loovutasid oma nõuded nimetatud seadusega ette nähtud hüvitise sissenõudmiseks põhikohtuasja hagejatele, kelleks on ametiühingud. Viimased pöördusid nende nõuetega Espoo käräjaoikeusse (Espoo esimese astme kohus).

25 Põhikohtuasja hagejad väitsid nimetatud kohtus toimunud menetluses, et tegelikult tegi emaettevõtja nõukogu hiljemalt 14. detsembril 1999 lõpliku otsuse, millega nähti ette Kilo tehase tegevuse järkjärguline lõpetamine ja kontserni tegevusest eraldamine enne Saksamaale üleviimist, nii et see tootmisüksus lakkas olemast kontserni osa. Põhikohtuasja hagejate väitel tehti tegelik otsus 14. detsembril 1999, mis oli enne, kui töötajatega oli peetud koostööseaduses ette nähtud konsultatsioone. Seega rikkus põhikohtuasja kostja osutatud seadust tahtlikult või ilmse hooletuse tõttu.

26 FSC väitis omalt poolt esiteks, et emaettevõtja nõukogu koosolekul 14. detsembril 1999 ei tehtud asjaomase tootmisüksuse kohta mingisugust otsust, ja teiseks, et esines veel selliseid võimalikke alternatiive nagu tegevuse jätkamine endisel kujul või piiratud

ulatuses, tegevuse müümine või selle jätkamine koostöös mõne teise ettevõtjaga. FSC väitis lisaks, et tööandja otsuse kontseptsioon eeldab asjassepuutuva ettevõtja pädeva organi ehk käesoleval juhul tema nõukogu sekkumist, ning et nõukogu tegi lõpetamisotsuse 1. veebruaril 2000 ehk pärast konsultatsioonide lõppemist.

27 Espoo käräjäoikeus leidis, et põhikohtuasja hagejad ei tõendanud, et emaettevõtja nõukogu otsustas Kilo tehase lõpetamise nii, et tööandja ja töötajate vastastikune koostöö FSC juures ei oleks saanud toimuda koostööseaduses ette nähtud viisil. Selle kohtu hinnangul olid asjaomase tehase lõpetamise alternatiivid reaalsed ja neid alternatiive arutati konsultatsioonidel. Järeldades, et lõpetamise otsus tehti FSC nõukogu koosolekul 1. veebruaril 2000 pärast seda, kui muu lahenduse leidmine oli osutunud võimatuks, ning et kõnesolevad konsultatsioonid olid tegelikud ja asjakohased, jättis kõnealune kohus hagi rahuldamata.

28 Helsingi hovioikeus (Helsingi apellatsioonikohus) jättis apellatsiooniastmes Espoo käräjäoikeuse otsuse muutmata, märkides, et koostööseaduse § 7 punktis 1 osundatud lõpliku otsuse saab teha ainult tööandja ehk põhikohtuasja kostja, ning et emaettevõtja esitatud kavad ei kuulu nimetatud seaduses sätestatud konsulteerimiskohustuse alla.

29 Põhikohtuasja hagejate esitatud apellatsioonkaebust lahendav Korkein oikeus asus seisukohale, et direktiivi 98/59 ja koostööseaduse sätete vahel on ülesehitusega seonduvaid ja sisulisi erinevusi, mille tõttu nende omavaheline suhe ei ole igakülgselt selge.

30 Leides, et direktiivi 98/59 sätete tõlgendus on talle kohtulahendi tegemiseks vajalik, otsustas Korkein oikeus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellest tulenev kohustus alustada „aegsasti" konsultatsioone, kui „kaalutakse võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta", nõuab konsultatsioonide alustamist siis, kui on tõdetud, et majandustegevusega seotud strateegilistest otsustest või muudatustest tuleneb vajadus töötajate kollektiivseks koondamiseks? Või tuleb kõnealust sätet tõlgendada nii, et kohustus alustada konsultatsioone tekib juba selle tõttu, et tööandja kaalub selliste majandustegevust puudutavate meetmete võtmist või muudatuste tegemist nagu toomismahu muutmine või tootmise koondumine, mille tagajärjel on ette näha töötajate kollektiivse koondamise vajadus?

2. Kui arvestada seda, et direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 esimeses lõigus viidatakse konsulteerimise käigus aegsasti teabe andmisele, siis kas [selle] direktiivi artikli 2 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellest tulenev kohustus alustada „aegsasti" konsultatsioone, kui „kaalutakse" võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, eeldab konsultatsioonide alustamist juba enne, kui tööandja kaalutlused on jõudnud sellisesse etappi, kus tööandjal on võimalik täpsustada ja anda töötajatele [kõnealuse direktiivi] artikli 2 lõike 3 [esimese lõigu] punktis b mainitud teave?

3. Kas direktiivi 98/59 artikli 2 lõiget 1 koostoimes artikli 2 lõikega 4 tuleb tõlgendada nii, et olukorras, kus tööandjat kontrollib teine ettevõtja, tekib tööandja kohustus alustada töötajate esindajatega konsultatsioone siis, kui kas tööandja või teda kontrolliv emaettevõtja kaalub meetmete võtmist selle tööandja töötajate kollektiivseks koondamiseks?

4. Kui tegemist on kontserni kuuluvas tütarettevõtjas peetavate konsultatsioonidega ja kui direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 4 sätteid arvestades hinnata artikli 2 lõikest 1 tulenevat kohustust alustada konsultatsioone „aegsasti", kui „kaalutakse" võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, siis kas kohustus alustada konsultatsioone tekib juba siis, kui kontserni või emaettevõtja juhtkond kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, kuid see ei puuduta veel konkreetse kontrollitava tütarettevõtja töötajaid? Või tekib tütarettevõtjas konsultatsioonide alustamise kohustus alles siis, kui kontserni või emaettevõtja juhtkond kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta just selles tütarettevõtjas?

5. Kui tööandja on ettevõtja (kontserni kuuluv tütarettevõtja), keda kontrollib direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 4 kohaselt teine ettevõtja (emaettevõtja või kontserni juhtkond), siis kas [nimetatud] direktiivi artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et selles ette nähtud konsulteerimismenetlus tuleb lõpetada enne, kui emaettevõtja või kontserni juhtkond teeb otsuse tütarettevõtjas toimuva kollektiivse koondamise kohta?

6. Kui direktiivi 98/59 tuleb tõlgendada nii, et konsulteerimismenetlus tütarettevõtjas tuleb lõpetada enne seda, kui emaettevõtja või kontserni juhtkond teeb [selle tütarettevõtja] töötajate kollektiivset koondamist tingiva otsuse, siis kas sellisel juhul on määrav vaid selline otsus, mille vahetu tagajärg on tütarettevõtjas toimuv kollektiivne koondamine, või tuleb konsulteerimismenetlus lõpetada juba enne seda, kui emaettevõtja või kontserni juhtkond teeb sellise majandustegevusega seotud või strateegilise otsuse, mille tõttu on kollektiivne koondamine tütarettevõtjas tõenäoline, kuid mitte lõplikult kindel?"

Eelotsuse küsimused

Vastuvõetavus

31 FSC väidab, et neli esimest eelotsusetaotluses toodud küsimust on põhikohtuasjaga seose puudumise tõttu vastuvõetamatud. Ta leiab, et kuna töötajate esindajatega peetavate läbirääkimiste algushetke ei ole põhikohtuasja hagejate poolt eelotsusetaotluse esitanud kohtu ette toodud nõuetes käsitletud, ei ole nendele küsimustele põhikohtuasja lahendamiseks vaja vastata. FSC leiab ühtlasi, et sellisel juhul seondub taotlus hüpoteetilise olukorraga.

32 Tuleb meenutada, et EÜ artiklis 234 sätestatud menetluses on üksnes asja menetleval ja selle lahendamise eest vastutaval siseriiklikul kohtul kohtuasja eripära arvesse võttes õigus hinnata eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks ning Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Järelikult, kui esitatud küsimused puudutavad ühenduse õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus reeglina kohustatud otsuse langetama (vt eelkõige 18. juuli 2007. aasta otsus kohtuasjas C-119/05: Lucchini, EKL 2007, lk I-6199, punkt 43, ning 16. juuli 2009. aasta otsus kohtuasjas C-12/08: Mono Car Styling, EKL 2009, lk I-6653, punkt 27).

33 Seega saab Euroopa Kohus jätta siseriikliku kohtu esitatud eelotsusetaotluse rahuldamata vaid siis, kui on ilmne, et taotletud ühenduse õiguse tõlgendamine ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või ka juhul, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (vt eelkõige 4. detsembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-221/07: Zablocka-Weyhermüller, EKL 2008, lk I-9029, punkt 20, ning eespool viidatud kohtuotsus Mono Car Styling, punkt 28).

34 Käesolevas asjas tuleb niisiis tõdeda, nagu nähtub eelotsusetaotlusest, et siseriiklik kohus esitas Euroopa Kohtule põhikohtuasja faktilise ja õigusliku raamistiku üksikasjaliku ülevaate ning põhjused, miks ta leiab, et neljale esimesele esitatud küsimusele vastuste andmine on vajalik asjas lahendi tegemiseks.

35 Seega on need eelotsuse küsimused vastuvõetavad.

Esimene küsimus

36 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma esimeses küsimuses selgitada, mida tähendab väljend „kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta" direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 1 mõttes, et teha kindlaks direktiivi artiklis 2 sätestatud konsulteerimiskohustuse lähtepunkt. Ta soovib teada, kas see kohustus tekib hetkel, kui tõdetakse, et majandustegevusega seotud strateegilisest otsusest või muudatusest tuleneb vajadus kollektiivseks koondamiseks, või hetkel, kui kaalutakse sellise otsuse või muudatuse tegemist, mille tagajärjel on ette näha, et selline koondamine on vajalik.

37 Kõigepealt tuleb märkida, et käesolev kohtuasi puudutab otsust majandus- ja äritegevuse kohta, mis võib avaldada mõju teataval arvul töötajate töökohtadele ettevõttes, ega puuduta otsust, mille otsene eesmärk on konkreetsed töösuhted lõpetada.

38 Sellega seoses tuleb meenutada, et direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 1 ja artikli 3 lõike 1 sõnastusest tulenevalt tekib tööandjal lasuv konsulteerimis- ja teatamiskohustus enne tööandja otsust töölepingute ülesütlemise kohta (vt selle kohta 27. jaanuari 2005. aasta otsus kohtuasjas C-188/03: Junk, EKL 2005, lk I-885, punkti 36 ja 37). Niisugusel juhul

on veel olemas võimalus kollektiivset koondamist ära hoida või vähemalt vähendada koondatavate töötajate arvu või leevendada tagajärgi.

39 Direktiivi 98/59 artikli 2 lõige 1 näeb ette tööandja kohustuse alustada aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, kui ta „kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta". Nagu kohtujurist on oma ettepaneku punktides 48 ja 49 märkinud, ilmneb selle sätte erinevate keeleversioonide võrdlusest, et ühenduse seadusandja mõtte kohaselt on asjaomase konsulteerimiskohustuse tekkimine seotud tööandja kavatsusega kollektiivne koondamine läbi viia.

40 Direktiivi 98/59 artiklites 3 ja 4 sisalduvad viited „kavandatavale" kollektiivsele koondamisele kinnitavad, et sellise kavatsuse olemasolu on see tegur, mis toob kaasa nimetatud direktiivis, eelkõige selle artiklis 2 sätestatud kohustuste tekkimise.

41 Sellest järeldub, et direktiivi 98/59 artiklis 2 sätestatud konsulteerimiskohustus peaks tekkima siis, kui tööandja kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta või koostab kollektiivse koondamise kava (vt selle kohta 12. veebruari 1985. aasta otsus kohtuasjas 284/83: Dansk Metalarbejderforbund ja Specialarbejderforbundet i Danmark, EKL 1985, lk 553, punkt 17).

42 Olgu siiski lisatud, et direktiivi 98/59 sõnastusest endast tulenevalt tekivad selles sätestatud kohustused, eelkõige artiklis 2 sätestatud konsulteerimiskohustus ka nendes olukordades, kus võimalik kollektiivne koondamine ei ole otseselt tööandja valik.

43 Kõnealuse direktiivi artikli 2 lõike 4 kohaselt vastutab tööandja sellest direktiivist tuleneva teavitamis- ja konsulteerimiskohustuse täitmise eest isegi siis, kui kollektiivse

koondamise otsuse teeb mitte tööandja, vaid teda kontrolliv ettevõtja, ja seda isegi juhul, kui tööandjat ei ole viivitamatult ja nõuetekohaselt sellest otsusest teavitatud.

44 Majanduslikus kontekstis, mida iseloomustab suur kontsernide arv, võimaldab nimetatud säte juhul, kui üks ettevõtja kontrollib teist, tagada tõhusalt saavutada direktiivi 98/59 eesmärk suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, nagu on märgitud direktiivi põhjenduses 2 (15. veebruari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-270/05: Athinaïki Chartopoïa, EKL 2007, lk I-1499, punkt 25).

45 Nagu Ühendkuningriik õigesti märgib, võib enneaegne konsulteerimiskohustuse tekkimine pealegi kaasa tuua direktiivi 98/59 eesmärgile vastupidised tagajärjed, nagu ettevõtjate paindlikkuse piiramine ümberkorralduste tegemisel, suuremate halduslike piirangute kehtestamine ja töötajatele nende töökoha säilimisega seoses asjatult probleemide põhjustamine.

46 Töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide eesmärk ja efektiivsus eeldavad, et oleks määratud konsultatsioonide käigus arvesse võetavad tegurid, sest ei ole võimalik pidada kohasel viisil ja eesmärgipäraselt konsultatsioone, kui ei ole kindlaks määratud kavandatud kollektiivset koondamist puudutavad olulised asjaolud. Mainitud eesmärkideks on direktiivi 98/59 artikli 2 lõikes 2 sätestatu kohaselt töölepingute ülesütlemiste ärahoidmine või selliste ülesütlemiste arvu vähendamine ning sellest tulenevate tagajärgede leevendamine (vt eespool viidatud kohtuotsus Junk, punkt 38). Kui otsus, mis peaks viima kollektiivse koondamiseni, on kõigest kavandatud otsus ja kollektiivne koondamine on seega vaid tõenäoline ning kui konsultatsioonideks olulised tegurid ei ole teada, ei ole asjaomaseid eesmärke võimalik saavutada.

47 Seevastu juhul, kui siduda direktiivi 98/59 artiklis 2 sätestatud konsulteerimiskohustuse tekkimine strateegilise või majandustegevust puudutava otsuse tegemisega, millest

tuleneb vajadus töötajate kollektiivseks koondamiseks, võib see võtta kõnealuselt kohustuselt osaliselt selle kasuliku mõju. Nagu eelosutatud artikli 2 lõike 2 esimesest lõigust tuleneb, tuleb konsultatsioonidel käsitleda eelkõige kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise võimalusi. Kui konsultatsioon algab siis, kui kollektiivse koondamise tinginud otsus on juba tehtud, ei saa sellisel konsultatsioonil enam tulemuslikult läbi vaadata võimalikke alternatiive kollektiivse koondamise ärahoidmiseks.

48 Seega tuleb asuda seisukohale, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas peab tööandja alustama konsulteerimismenetlust siis, kui on tehtud strateegiat või majandustegevust puudutav otsus, mille tõttu on tööandja sunnitud kaaluma või kavandama kollektiivset koondamist.

49 Neil asjaoludel tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artikli 2 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et kui kontsernis tehakse strateegiline otsus või tegevusega seotud muudatus, mille tõttu on tööandja sunnitud kaaluma või kavandama kollektiivset koondamist, tekib sellega asjaomasel tööandjal töötajate esindajatega konsulteerimise kohustus.

Teine küsimus

50 Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada sisuliselt seda, kas tööandja kohustus alustada kavandatud kollektiivse koondamise üle konsultatsioone tekib sõltuvalt sellest, kas tööandjal on juba võimalik anda töötajate esindajatele kogu direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 esimese lõigu punktis b nõutud teave.

51 Nimetatud sättes on selgelt öeldud, et tööandja peab andma osutatud teabe „konsulteerimise käigus aegsasti", et „võimaldada töötajate esindajatel teha konstruktiivseid ettepanekuid".

52 Sellest sättest ilmneb, et asjaomase teabe võib esitada konsultatsioonide ajal, mitte tingimata nende alustamise hetkel.

53 Nagu kohtujurist on oma ettepaneku punktides 64 ja 65 rõhutanud, seisneb mainitud sätte loogika selles, et tööandja annaks töötajate esindajatele pidevalt konsultatsioonide käigus asjakohast teavet. Teatav paindlikkus on vajalik, kuna esiteks võib see teave muutuda kättesaadavaks erinevatel momentidel konsulteerimismenetluses, mis tähendab, et tööandjal on võimalus ja kohustus seda konsultatsioonide jooksul täiendada. Teiseks on sellise tööandja kohustuse eesmärk võimaldada töötajate esindajatel osaleda konsulteerimismenetluses nii ulatuslikult ja efektiivselt kui võimalik, ning selleks tuleb mis tahes uut asjakohast teavet anda kuni menetluse lõpuni.

54 Sellest järeldub, et konsultatsioonide lähtepunkt ei saa sõltuda sellest, kas tööandjal on juba võimalik anda töötajate esindajatele kogu direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 esimese lõigu punktis b märgitud teave.

55 Seega tuleb teisele küsimusele vastata, et tööandja kohustus alustada kavandatud kollektiivsete koondamiste üle konsultatsioone tekib sõltumata sellest, kas tal on juba võimalik anda töötajate esindajatele kogu direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 esimese lõigu punktis b nõutud teave.

Kolmas ja neljas küsimus

56 Kolmanda ja neljanda küsimusega, millele tuleb koos vastata, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada esiteks sisuliselt seda, kas direktiivi 98/59 artikli 2 lõiget 1 koostoimes artikli 2 lõike 4 esimese lõiguga tuleb tõlgendada nii, et emaettevõtjast ja ühest või mitmest tütarettevõtjast moodustuvas kontsernis tekib tööandja kohustus konsulteerida töötajate esindajatega siis, kui kas tööandja või teda kontrolliv emaettevõtja kaalub kollektiivset koondamist, ning teiseks, kas konsultatsioonide alustamise kohustus tekib eeldusel, et tütarettevõtja, kus kollektiivne koondamine tõenäoliselt läbi viiakse, on kindlaks määratud.

57 Sellega seoses peab märkima, et direktiivi 98/59 artikli 2 lõigete 1 ja 3 ning artikli 3 lõigete 1 ja 2 kohaselt on teavitamist, konsulteerimist ja teatamist puudutavate kohustuste ainus adressaat tööandja ehk füüsiline või juriidiline isik, kellel on koondatavate töötajatega töösuhe.

58 Isegi kui tööandjat kontrolliv ettevõtja võib teha tööandja suhtes siduvaid otsuseid, ei ole ta siiski tööandja.

59 Nagu Euroopa Ühenduste Komisjon rõhutab, on kontserni juhtimise korraldamine esiteks siseküsimus ning teiseks ei ole nii nagu direktiivi 75/129 puhulgi direktiivi 98/59 eesmärk piirata kontserni vabadust korraldada oma tegevust sellisel viisil, mis tema arvates kontserni vajadustele kõige paremini vastab (vt selle kohta direktiivi 75/129 osas 7. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-449/93: Rockfon, EKL 1995, lk I-4291, punkt 21).

60 Euroopa Kohus märkis, et nii direktiiviga 98/59 kui ka direktiiviga 75/129 tagatakse töötajate kaitse eeskirjade ühtlustamine kollektiivse koondamise korral vaid osaliselt. Direktiivi eesmärk ei ole seega töötajate ettevõttes esindamise süsteemid liikmesriikides täielikult ühtlustada (vt direktiivi 75/129 kohta 8. juuni 1994. aasta otsus kohtuasjas C-383/92: komisjon *vs.* Ühendkuningriik, EKL 1994, lk I-2479, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

61 Nagu põhikohtuasja hagejad väidavad, oli seesuguse osalise ühtlustamise raames ühenduse seadusandja tahe täita direktiivi 92/56 ja hiljem direktiivi 98/59 vastuvõtmisega lünk ühenduse varasemas regulatsioonis ning täpsustada kontserni kuuluvate tööandjate kohustusi. Nii sätestab direktiivi 98/59 artikli 2 lõige 4, et konsulteerimiskohustust kohaldatakse tööandjale sõltumata sellest, kas kollektiivse koondamise otsuse teeb tööandja ise või teda kontrolliv ettevõtja.

62 Järelikult tuleb õigeks pidada direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 1 ja lõike 4 esimese lõigu tõlgendust, mille kohaselt sõltumata sellest, kas kollektiivset koondamist kaalutakse või kavandatakse pärast sellise ettevõtja otsust, kelle juures asjassepuutuvad töötajad töötavad, või tema emaettevõtja otsust, on vastavalt asjaomastele sätetele alati esimesena nimetatud ettevõtja see, kes on tööandjana kohustatud töötajate esindajatega konsultatsioone alustama.

63 Nagu Soome valitsus märgib, on selle kohustuse tekkimise hetke osas ilmne, et konsultatsioone töötajate esindajatega ei saa alustada enne, kui on teada ettevõte, kus kollektiivne koondamine tõenäoliselt läbi viiakse. Kui kontserni emaettevõtja võtab vastu otsuse, mis võib avaldada mõju töötajate töökohtadele kontsernis, peab tütarettevõtja, kelle töötajaid kollektiivne koondamine võib puudutada, tööandjana alustama töötajate esindajatega konsultatsioone. Seega ei ole võimalik alustada konsultatsioone seni kaua, kui see tütarettevõtja ei ole kindlaks määratud.

64 Peale selle on konsultatsioonide eesmärkide kohta direktiivi 98/59 artikli 2 lõikes 2 sätestatud, et nende käigus 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. Selleks et nimetatud küsimustes konsulteerimisel oleks mõtet, on vaja teada seda tütarettevõtjat, kelle töötajaid kavandatav kollektiivne koondamine puudutab.

65 Neil asjaoludel tuleb kolmandale ja neljandale küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artikli 2 lõiget 1 koostoimes selle direktiivi artikli 2 lõike 4 esimese lõiguga tuleb tõlgendada nii, et emaettevõtjast ja ühest või mitmest tütarettevõtjast moodustuvas kontsernis tekib kohustus konsulteerida töötajate esindajatega tütarettevõtjal tööandjana vaid siis, kui tütarettevõtja, kus kollektiivne koondamine tõenäoliselt läbi viiakse, on kindlaks määratud.

Viies ja kuues küsimus

66 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma viiendas ja kuuendas küsimuses selgitada, millal lõpeb direktiivi 98/59 artikli 2 lõikes 1 sätestatud konsulteerimismenetlus juhul, kui emaettevõtjast ja ühest või mitmest tütarettevõtjast moodustuvas kontsernis teeb otsuse, mis viib tõenäoliselt või vältimatult kollektiivse koondamiseni, emaettevõtja.

67 Nagu kolmandale ja neljandale küsimusele antud vastuses selgitati, on direktiivi 98/59 artikli 2 lõikes 1 sätestatud konsulteerimiskohustus siduv vaid tööandjale.

68 Ühtegi kõnealuse direktiivi sätet ei saa tõlgendada nii, et direktiiv võiks panna sellise kohustuse emaettevõtjale.

69 Sellest järeldub, et alati on tütarettevõtja tööandjana see, kes peab pidama konsultatsioone nende töötajate esindajatega, keda kollektiivne koondamine võib puudutada, ning vajaduse korral ise vastutama konsulteerimiskohustuse järgimata jätmisest tulenevate tagajärgede eest, kui teda ei ole viivitamatult ja nõuetekohaselt teavitatud emaettevõtja otsusest, millest tuleneb sellise koondamise vajadus.

70 Konsulteerimismenetluse lõppemise osas on Euroopa Kohus varem leidnud, et direktiivi 98/59 kohaldamisel võib tööandja töölepingu üles öelda alles pärast kõnealuse menetluse lõppemist, st pärast seda, kui tööandja on täitnud kõnealuse direktiivi artiklis 2 sätestatud kohustused (vt eespool viidatud kohtuotsus Junk, punkt 45). Sellest järeldub, et konsulteerimismenetluse peab lõpule viima enne, kui tehakse töötajate lepingute ülesütlemise kohta otsus.

71 Kui on tegemist kontserniga, nagu põhikohtuasjas, järeldub sellest kohtupraktikast, et emaettevõtja otsus, mille vahetu tagajärjena on üks tema tütarettevõtjatest sunnitud üles ütlema nende töötajate lepingud, keda kollektiivne koondamine puudutab, on võimalik teha alles pärast konsulteerimismenetlust vastavas tütarettevõtjas või vastasel juhul vastutab viimane tööandjana kõnealuse menetluse järgimata jätmisest tulenevate tagajärgede eest.

72 Eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb viiendale ja kuuendale küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artikli 2 lõiget 1 koostoimes selle direktiivi artikli 2 lõikega 4 tuleb tõlgendada nii, et kontsernis peab tütarettevõtja, keda kollektiivne koondamine puudutab, konsulteerimismenetluse lõpetama enne, kui tütarettevõtja ütleb – vajaduse korral emaettevõtja otsese juhise alusel – üles koondatavate töötajate lepingud.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

1. **Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 2 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et kui kontsernis tehakse strateegiline otsus või tegevusega seotud muudatus, mille tõttu on tööandja sunnitud kaaluma või kavandama kollektiivset koondamist, tekib sellega asjaomasel tööandjal töötajate esindajatega konsulteerimise kohustus.**

2. **Tööandja kohustus alustada kavandatud kollektiivsete koondamiste üle konsultatsioone tekib sõltumata sellest, kas tal on juba võimalik anda töötajate esindajatele kogu direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 esimese lõigu punktis b nõutud teave.**

3. **Direktiivi 98/59 artikli 2 lõiget 1 koostoimes selle direktiivi artikli 2 lõike 4 esimese lõiguga tuleb tõlgendada nii, et emaettevõtjast ja ühest või mitmest tütarettevõtjast moodustuvas kontsernis tekib kohustus konsulteerida töötajate esindajatega tütarettevõtjal tööandjana vaid siis, kui tütarettevõtja, kus kollektiivne koondamine tõenäoliselt läbi viiakse, on kindlaks määratud.**

4. Direktiivi 98/59 artikli 2 lõiget 1 koostoimes selle direktiivi artikli 2 lõikega 4 tuleb tõlgendada nii, et kontsernis peab tütarettevõtja, keda kollektiivne koondamine puudutab, konsulteerimismenetluse lõpetama enne, kui tütarettevõtja ütleb – vajaduse korral emaettevõtja otsese juhise alusel – üles koondatavate töötajate lepingud.

Allkirjad