EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

16. juuli 2009 *

Kohtuasjas C-12/08,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Cour du travail de Liège'i (Belgia) 3. jaanuari 2008. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 11. jaanuaril 2008, menetluses

Mono Car Styling SA, likvideerimisel,

versus

Dervis Odemis jt,

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

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

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

kohtujurist: P. Mengozzi,
kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikus menetluses ja 6. novembri 2008. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Mono Car Styling SA, likvideerimisel, esindajad: advokaadid P. Cavenaile ja F. Ligot,

– D. Odemis jt, esindaja: advokaat H. Deckers,

– Belgia valitsus, esindaja: L. Van den Broeck, keda abistas advokaat G. Demez,

– Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: I. Rao, keda abistas *barrister* K. Smith,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: M. Van Hoof ja J. Enegren,

olles 21. jaanuari 2009. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada 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) artikleid 2 ja 6.

2 See taotlus esitati kohtuvaidluses, mille poolteks on likvideerimisel olev äriühing Mono Car Styling SA (edaspidi „Mono Car") ja mõned selle äriühingu endised töötajad, seoses nende töötajate kollektiivse koondamisega.

Õiguslik raamistik

Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon

3 Roomas 4. novembril 1950. aastal allkirjastatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni (edaspidi „EIÕK") artikli 6 „Õigus õiglasele kohtulikule arutamisele" lõikes 1 on sätestatud:

„Igaühel on oma tsiviilõiguste ja -kohustuste või temale esitatud kriminaalsüüdistuse üle otsustamise korral õigus õiglasele ja avalikule asja arutamisele mõistliku aja jooksul sõltumatus ja erapooletus, seaduse alusel moodustatud õigusemõistmise volitustega institutsioonis. […]".

Ühenduse õigus

4 Direktiiviga 98/59 kodifitseeriti nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 48, lk 29).

5 Direktiivi 98/59 põhjenduste 2, 6, 10 ja 12 järgi:

„(2) peetakse oluliseks suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng ühenduse piires;

[…]

(6) ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta, mille on vastu võtnud 11 liikmesriigi riigipead ja valitsusjuhid Euroopa Ülemkogus Strasbourgis 9. detsembril 1989, sätestab muu hulgas punkti 7 esimese lõigu esimeses lauses ja teises lõigus; punkti 17 esimeses lõigus; ja punkti 18 kolmandas taandes:

„7. Siseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste paranemisele (…).

Paranemine peab vajaduse korral hõlmama tööõiguse teatavaid aspekte nagu kollektiivsete koondamiste kord ja pankrotid.

(…)

17. Töötajate teavitamist, konsulteerimist ja nende osalust peab arendama asjakohasel viisil, arvestades eri liikmesriikides valitsevaid tavasid.

(…)

18. Teavitamist, konsulteerimist ja osalust tuleb rakendada õigeaegselt, eelkõige järgmistel juhtudel:

(–…)

(–…)

– kollektiivsed koondamised;

(–…);”

[…]

(10) liikmesriikidele tuleks anda võimalus näha ette, et töötajate esindajad võivad teavitamise ja konsulteerimisega tõenäoliselt kaasnevate küsimuste tehnilise keerulisuse tõttu kasutada ekspertide abi;

[…]

(12) liikmesriigid peaksid tagama, et töötajate esindajatel ja/või töötajatel on võimalik kasutada haldusmenetlust või pöörduda kohtusse, et tagada käesoleva direktiiviga ettenähtud kohustuste täitmine".

6 Direktiivi 98/59 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 arv ja kategooriad;

iii) töötajate tavaline arv ja kategooriad;

iv) ajavahemik, mille jooksul kavandatav koondamine toimub;

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

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

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

4. 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.”

7 Direktiivi 98/59 artikkel 3 sätestab:

„1. 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.

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

Töötajate esindajad võivad esitada pädevatele asutustele kõik omapoolsed märkused."

8 Direktiivi 98/59 artikli 5 järgi:

„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."

9 Direktiivi 98/59 artikkel 6 näeb ette:

„Liikmesriigid tagavad, et töötajate esindajatel ja/või töötajatel on võimalik kasutada haldusmenetlust või pöörduda kohtusse käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks."

Siseriiklik õigus

10 Direktiiv 75/129 võeti Belgia siseriiklikku õigusesse üle 2. oktoobri 1975. aasta kollektiivlepinguga, mis käsitleb töötajate esindajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korda kollektiivsete koondamiste puhul, ning mis muudeti kohustuslikuks 21. jaanuari 1976. aasta kuningliku dekreediga (*Moniteur belge*, 17.2.1976, lk 1716); eelnimetatud kollektiivlepingut muudeti 21. detsembri 1993. aasta kollektiivlepinguga nr 24*quater*, mis muudeti kohustuslikuks 28. veebruari 1994. aasta kuningliku dekreediga (*Moniteur belge,* 15.3.1994, lk 6345, edaspidi kollektiivleping nr 24).

11 Kollektiivlepingu nr 24 artikkel 6 sätestab:

„Kui tööandja kavatseb läbi viia kollektiivse koondamise, teavitab ta eelnevalt töötajate esindajaid ning alustab nendega konsultatsioone; kõnealune teave antakse ettevõtte nõukogule või selle puudumisel ametiühingu esindusele […].

Ettevõtte nõukogu ja ametiühingu esinduse puudumisel toimuvad konsultatsioonid töötajate või nende esindajatega.

Sellistel konsultatsioonidel käsitletakse 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 peab tööandja esitama töötajate esindajatele kogu asjaomase teabe ja teatama neile igal juhul kirjalikult kavandatavate koondamiste põhjused, kriteeriumid, mida kavatsetakse rakendada koondatavate töötajate valikul, koondatavate töötajate arvu ja kategooriad, töötajate tavalise arvu ja kategooriad ning meetodi, mille abil arvutatakse muid kui seadusest või kollektiivlepingust tulenevaid koondamisel makstavaid hüvitisi ja ajavahemiku, mille jooksul kavandatav koondamine toimub, et võimaldada töötajate esindajatel esitada oma märkused ja ettepanekud selleks, et neid saaks arvesse võtta."

12 Belgia 13. veebruari 1998. aasta seaduses tööhõivevõimaluste edendamise kohta (*Moniteur belge*, 19.2.1998, lk 4643; edaspidi „1998. aasta seadus") on VII peatükk „Kollektiivsed koondamised". Selle seaduse artikkel 66 sätestab:

„1. Tööandja, kes kavatseb läbi viia kollektiivse koondamise, peab järgima kollektiivse koondamise jaoks ette nähtud teavitamise ja konsulteerimise korda, nagu see on määratletud Conseil national du Travail's (riiklik tööühing) sõlmitud kollektiivlepingus.

Sellega seoses peab tööandja täitma järgmised tingimused:

1° esitama ettevõtte nõukogule või selle puudumisel ametiühingu esindusele või selle puudumisel töötajatele kirjaliku aruande, milles ta teatab oma kavatsusest viia läbi kollektiivne koondamine;

2° suutma tõendada, et ta on seoses kollektiivse koondamise kavatsusega kutsunud kokku ettevõtte nõukogu või selle puudumisel kohtunud ametiühingu esindusega või selle puudumisel töötajatega;

3° võimaldama töötajate esindajatest ettevõtte nõukogu liikmetel või selle puudumisel ametiühingu esinduse liikmetel või selle puudumisel töötajatel esitada kavandatud kollektiivse koondamise kohta küsimusi ning argumente või teha selle kohta omapoolseid ettepanekuid;

4° olema punktis 3 mainitud küsimused, argumendid ja ettepanekud läbi vaadanud ning neile vastanud.

Tööandja peab tõendama, et ta on täitnud eelmises lõigus toodud tingimused.

2. Tööandja peab teatama kollektiivse koondamise kavatsusest kuninga määratud ametnikule. Selle teatisega tuleb kinnitada, et lõike 1 teises lõigus ette nähtud tingimused on täidetud.

Esimeses lõigus nimetatud ametnikule esitamise päeval edastatakse teatise koopia ka ettevõtte nõukogule või selle puudumisel ametiühingu esindusele ja tehakse ettevõttes teatavaks. Samuti saadetakse teatise koopia ettevõttes teatavakstegemise päeval tähitud kirjaga töötajatele, kes koondatakse ja kelle tööleping juba teatavakstegemise päeval lõppes."

13 1998. aasta seaduse § 67 sätestab:

„Koondatud töötaja võib teavitamise ja konsulteerimise korra järgimise vaidlustada üksnes sel alusel, et tööandja ei ole täitnud artikli 66 lõike 1 teises lõigus toodud tingimusi.

Koondatud töötaja ei saa teavitamise ja konsulteerimise korra järgimist enam vaidlustada, kui töötajate esindajad ettevõtte nõukogus või selle puudumisel ametiühingu esinduse liikmed või selle puudumisel töötajad, keda tuli teavitada ja kellega tuli konsulteerida, ei ole 30 päeva jooksul, arvestades artikli 66 lõike 2 teises

lõigus ette nähtud teatavakstegemise kuupäevast, teatanud tööandjale vastuväidetest artikli 66 lõike 1 teises lõigus toodud ühe või mitme tingimuse täitmise kohta.

Koondatud töötaja peab 30 päeva jooksul oma koondamise kuupäevast või kuupäevast, mil koondamine omandas kollektiivse koondamise iseloomu, andma tööandjale tähitud kirja teel teada, et ta vaidlustab teavitamise ja konsulteerimise korra järgimise."

14 Juhuks, kui koondatud töötajad vaidlustavad individuaalselt teavitamise ja konsulteerimise korra järgimise, ning kui vaidlustamine on põhjendatud, näevad 1998. aasta seaduse artiklid 68 ja 69 vastavalt ette kas etteteatamisaja peatumise või töötaja ennistamise tööle.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

15 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu lahendada on Mono Car'i esitatud apellatsioonkaebus Tribunal du travail de Liège'i 3. veebruari 2006. aasta otsuse peale põhikohtuasja poolte vahelises kohtumenetluses, kusjuures D. Odemis jt on samuti viimati nimetatud kohtuotsuse apellatsiooni korras edasi kaevanud.

16 Mono Car, mis on kontserni Mono International tütarettevõtja, tootis lisaseadmeid ja -tarvikuid ning sisevooderdust erinevatele autotootjatele. 2004. aastal otsustas Mono Car'i juhatus suure kahjumi tõttu uurida võimalust äriühing vabatahtlikult likvideerida või siis tööjõudu oluliselt vähendada.

17 Juhatus teavitas ettevõtte nõukogu ettevõtte majanduslikust seisust ja kollektiivse koondamise võimalusest. Seejärel allkirjastas ta kõigi ametiühingu esindajatega sotsiaalkava projekti, mis hiljem kinnitati kollektiivlepinguga ja mis nägi ette ettevõtja ümberkorraldamise üksikasjalikud eeskirjad ning kollektiivse koondamise tingimused, sh etteteatamistähtaja mittekohaldamise, koondamishüvitiste arvutamise üksikasjad ja hüvitisesummad mittevaralise kahju korvamiseks. Nimetatud kollektiivlepingus on täpsustatud, et Mono Car järgis kollektiivsel koondamisel rakendatavat teavitamise ja konsulteerimise korda.

18 Mono Car'i töötajate üldkogu võttis eespool mainitud sotsiaalkava vastu ja ettevõtte nõukogu kinnitas nimetatud üldkogul saadud hääletamistulemuse.

19 Mono Car edastas 14. juunil 2004 pädevale ametiasutusele loetelu 30 töötajast, keda kollektiivne koondamine puudutab, lisades nende töötajate valiku kriteeriumid ning koondas nimetatud töötajad alates 21. juunist 2004. Ettevõtte nõukokku kuuluvad töötajate esindajad ei ole esitanud ühtegi vastuväidet, mis puudutab 1998. aasta seaduse artiklis 66 sätestatud tingimus(t)e täitmist.

20 15. juunil 2004 kiitis pädev ametiasutus heaks koondamise etteteatamistähtaja vähendamise ühele päevale ja tõdes, et teavitamise ja konsulteerimise korrast on kinni peetud.

21 Mono Car'i ja koondatud töötajate kohtumise järel vaidlustasid 21 koondatud töötajat Tribunal du travail de Liège'is siiski selle menetluse õiguspärasuse 1998. aasta seaduse artikli 67 kolmanda lõigu alusel ja nõudsid esiteks enda ettevõttesse tööle ennistamist ja töölepingu ülesütlemise päevast alates maksmata töötasu väljamõistmist ning teiseks neile põhjustatud varalise ja mittevaralise kahju korvamist.

22 Tribunal du travail de Liège tunnistas 3. veebruari 2006. aasta otsuses kaebuse vastuvõetavust ning rahuldas nõuded osaliselt, mõistes Mono Car'ilt välja hüvitise varalise kahju eest, mis tekkis teavitamise ja konsulteerimise korra järgimata jätmise tõttu. Rikkumiste osas tuvastas see kohus, et puudus kirjalik aruanne ja ettevõtte nõukogu sisene arutelu, et koondamise etteteatamistähtaega ei järgitud ning et kollektiivläbirääkimised ei jätkunud väljaspool ettevõtte nõukogu.

23 Mono Car esitas selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse Cour du travail de Liège'i nõudega see täies ulatuses tühistada ja teha uus otsus. Vastaspoolel olevad töötajad kaebasid otsuse samuti apellatsiooni korras edasi, nõudes varalise kahju korvamiseks tasutud summade suurendamist ja mittevaralise kahju tuvastamist.

24 Selles kontekstis, olles tunnistanud vastuvõetavaks nii Mono Car'i kui ka töötajate apellatsioonkaebuse, otsustas Cour du travail de Liège menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. […]

Kas direktiivi 98/59 […] artiklit 6 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu [1998. aasta] seaduse artikkel 67, kuna selle kohaselt saab töötaja vaidlustada teavitamise ja konsulteerimise korrast kinnipidamise üksnes sel alusel, et tööandja ei ole täitnud sama seaduse artikli 66 [lõike] 1 teises lõigus ette nähtud tingimusi, ja niivõrd, kuivõrd töötajate esindajad ettevõtte nõukogus või selle puudumisel ametiühingu esinduse liikmed või selle puudumisel töötajad, keda tuleks teavitada ja kellega tuleks konsulteerida, on 30 päeva jooksul, arvestades [nimetatud] artikli 66 [lõike] 2 teises lõigus ette nähtud teatavakstegemise kuupäevast, teatanud tööandjale vastuväidetest artikli 66 [lõike] 1 teises lõigus sätestatud tingimus(t)e täitmise kohta, ning kuivõrd koondatud töötaja andis tööandjale tähitud kirja teel teada, et ta vaidlustab teavitamise ja

konsulteerimise korra järgimise ja taotleb töökohale ennistamist, [ning teeb seda 30 päeva jooksul oma koondamise kuupäevast] või kuupäevast, mil koondamine omandas kollektiivse koondamise iseloomu?

2. […]

Eeldades, et direktiivi 98/59 […] artiklit 6 saab tõlgendada [nii], et selle alusel võib liikmesriik vastu võtta sellise siseriikliku sätte [nagu] [1998. aasta] seaduse artikkel 67, siis kas selline süsteem on kooskõlas isikute põhiõigustega, mis moodustavad lahutamatu osa õiguse üldpõhimõtetest, mille järgimist Euroopa Kohus tagab, ning eelkõige [EIÕK] artikliga 6?

3. […]

Kas siseriiklik kohus, kelle lahendada on kahe üksikisiku – käesoleval juhul töötaja ja tema endise tööandja – vaheline vaidlus, võib jätta kohaldamata sellise siseriikliku õiguse sätte, nagu [1998. aasta] seaduse artikkel 67, mis on ühenduse direktiivi sätetega vastuolus, et võiks kohaldada teisi siseriikliku õiguse sätteid, nagu kollektiivlepingu [nr 24] sätted, mis võtavad ühenduse direktiivi üle eelduslikult õigesti, kuid mille tegelikku kohaldamist takistab see siseriiklik säte, mis on ühenduse direktiiviga vastuolus, st käesoleval juhul [1998. aasta] seaduse artikkel 67?

4. […]

a) Kas direktiivi 98/59 […] artiklit 2, eriti selle lõikeid 1–3 tuleb tõlgendada [nii], et nendega on vastuolus selline siseriiklik säte [nagu] [1998. aasta] seaduse artikli 66 [lõige] 1 osas, milles [see] sätestab, et tööandjal, kes soovib täita endal kollektiivse koondamise raames lasuvaid kohustusi, tuleb üksnes tõendada, et ta täidab järgmised tingimused […]:

1° on esitanud ettevõtte nõukogule või selle puudumisel ametiühingu esindusele või selle puudumisel töötajatele kirjaliku aruande, milles ta teatab oma kavatsusest viia läbi kollektiivne koondamine;

2° […] suudab tõendada, et ta on seoses kollektiivse koondamise kavatsusega kutsunud kokku ettevõtte nõukogu või selle puudumisel on kohtunud ametiühingu esindusega või selle puudumisel töötajatega;

3° […] olema võimaldanud töötajate esindajatest ettevõtte nõukogu liikmetel või selle puudumisel ametiühingu esinduse liikmetel või selle puudumisel töötajatel esitada kavandatud kollektiivse koondamise kohta küsimusi ning argumente või teha selle kohta omapoolseid ettepanekuid;

4° […] on läbi vaadanud punktis 3 mainitud küsimused, argumendid ja ettepanekud ning neile vastanud.

b) Kas [direktiivi 98/59] sama sätet tuleb mõista [nii], et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte [nagu] [1998. aasta] seaduse artikli 67 teine lõik osas, milles [see] sätestab, et koondatud töötaja võib teavitamise ja konsulteerimise

korrast kinnipidamise vaidlustada üksnes sel alusel, et tööandja ei ole täitnud artikli 66 [lõike] 1 teises lõigus toodud tingimusi, mida käsitleb eespool sama küsimuse punkt 1?"

Eelotsuse küsimused

Vastuvõetavus

25 Belgia valitsus esitab eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimuste osas vastuvõetamatuse vastuväite. Ta väidab esiteks, et 1998. aasta seaduse sätted ei ole põhikohtuasjas kohaldatavad, sest see seadus reguleerib üksnes vastavalt selle artiklites 68 ja 69 ette nähtud ennistamistaotlusi ja töötajate koondamise etteteatamistähtaja kulgemise peatumist, ent sellesisulisi nõudeid apellatsioonimenetluses esitatud ei ole. Teisalt ei ole direktiiviga 98/59 Belgia valitsuse sõnul ühtlustatud õiguskaitsevahendeid kollektiivse koondamise korral.

26 Belgia valitsus on lisaks seisukohal, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu, sest puudutab siseriikliku õiguse tõlgendamist ja eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole korrektselt välja toonud kohaldatava Belgia õiguse ulatust.

27 Sellega seoses 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. Kui esitatud küsimused puudutavad ühenduse õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus reeglina kohustatud eelotsuse tegema (vt eelkõige 18. juuli 2007. aasta otsus kohtuasjas C-119/05: Lucchini, EKL 2007, lk I-6199, punkt 43, ja 22. detsembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-414/07: Magoora, EKL 2008, lk I-10921, punkt 22).

28 Siseriikliku kohtu esitatud eelotsusetaotluse saab Euroopa Kohus jätta läbi vaatamata vaid siis, kui on ilmselge, et liikmesriigi kohtu taotletud ühenduse õigusnormi tõlgendusel ei ole mingit seost põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui kõnealune probleem on oletuslik või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikud faktilised ja õiguslikud asjaolud, et anda talle esitatud küsimustele tarvilik vastus (vt eelkõige 13. märtsi 2001. aasta otsus kohtuasjas C-379/98: PreussenElektra, EKL 2001, lk I-2099, punkt 39; 5. detsembri 2006. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-94/04 ja C-202/04: Cipolla jt, EKL 2006, lk I-11421, punkt 25, ning eespool viidatud kohtuotsus Magoora, punkt 23).

29 Mis puudutab kõnesolevat eelotsusemenetlust, siis tuleb esiteks märkida, et eelotsusetaotlus sisaldab üksikasjalikku ülevaadet põhikohtuasja õiguslikust raamistikust ja faktilistest asjaoludest ning põhjustest, mille tõttu eelotsusetaotluse esitanud kohus leidis, et tema otsuse tegemiseks on vaja saada vastus esitatud küsimustele.

30 Teiseks on eelotsuse küsimuste näol sel juhul, kui eelotsuses tõepoolest tuvastatakse lahknevusi siseriiklikus kohtupraktikas, mis puudutab kohaldatava siseriikliku õiguse ulatust, tegemist ühenduse õiguse tõlgendamist käsitlevate küsimustega, kusjuures selline tõlgendus on vajalik põhikohtuasja lahendamiseks.

31 Seega tuleb eelotsusetaotlus tunnistada vastuvõetavaks.

Esimene küsimus ja neljanda küsimuse teine osa

32 Nende küsimustega, mida tuleb käsitleda koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artikkel 6 koosmõjus artikli 2 lõigetega 1–3 on takistuseks sellisele siseriiklikule õigusnormile nagu 1998. aasta seaduse artikkel 67, mis juhul, kui töötaja vaidlustab individuaalselt tööandjapoolse teavitamise ja konsulteerimise korra järgimise, piirab ühelt poolt võimalikke kaebusi, mida saab esitada selle seaduse artikli 66 lõike 1 teise lõigu taolises õigusnormis ette nähtud kohustuste rikkumise korral ja teiselt poolt seab sellise kaebuse vastuvõetavuse sõltuvusse sellest, kas ettevõtte nõukokku kuuluvad töötajate esindajad tegid tööandjale eelnevalt teatavaks nimetatud kohustuste täitmist puudutavad omapoolsed vastuväited ning sellest, kas asjassepuutuv töötaja teatas tööandjale eelnevalt, et ta vaidlustab teavitamise ja konsulteerimise korrast kinnipidamise.

33 Direktiiv 98/59 artikkel 6 näeb ette, et liikmesriigid tagavad, et töötajate esindajatel ja/või töötajatel on võimalik kasutada haldusmenetlust või pöörduda kohtusse käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise tagamiseks.

34 Selle sätte sõnastusest tuleneb seega, et liikmesriigid on kohustatud sätestama menetlused, mis võimaldavad tagada direktiivis 98/59 ette nähtud kohustuste täitmise. Seevastu osas, milles direktiiv seda kohustust täpsemalt ei määratle, tuleb liikmesriikidel sätestada nende menetluste üksikasjalikud eeskirjad.

35 Olgu meenutatud, et kuigi direktiiviga 98/59 ühtlustatakse töötajate kaitse eeskirjad kollektiivse koondamise korral vaid osaliselt, ei tohi taolise ühtlustamise piiratud laad siiski võtta kõnealuse direktiivi sätetelt kasulikku mõju (vt selle kohta, mis puudutab direktiivi 75/129, 8. juuni 1994. aasta otsus kohtuasjas C-383/92: komisjon *vs.* Ühendkuningriik, EKL 1994, lk I-2479, punkt 25).

36 Sellest järeldub, et ehkki liikmesriikidel tuleb sisse seada direktiivis 98/59 sätestatud kohustuste täitmist tagada võimaldavad menetlused, ei tohi seda teha nii, et direktiivi sätetelt võetakse nende kasulik mõju.

37 Käesoleval juhul on selge, et Belgia õigusaktid näevad töötajate esindajatele ette vaidlustamisõiguse, mis esiteks ei ole piiratud etteheidete osas, mida võib esitada ja teiseks ei sõltu peale siseriiklikus õiguses hagi vastuvõetavuse osas sätestatud üldtingimuste mingitest eritingimustest. Samuti on selge, et 1998. aasta seaduse artikliga 67 on antud töötajatele individuaalne vaidlustamisõigus, mis on samas piiratud etteheidete osas, mida võib esitada, ning seatud sõltuvusse töötajate esindajate eelnevast etteheidete esitamisest ja sellest, kas asjassepuutuv töötaja teatas tööandjale eelnevalt, et ta vaidlustab teavitamise ja konsulteerimise korrast kinnipidamise. Järelikult kerkib küsimus, kas töötaja individuaalse vaidlustamisõiguse niisugune piirang või selle õiguse teostamisele seatud taoline tingimus võib võtta direktiivi 98/59 sätetelt nende kasuliku mõju, või siis, nagu väidavad D. Odemis jt, piirata selle direktiiviga ette nähtud töötajate kaitset.

38 Sellega seoses tuleneb direktiivi 98/59 sõnastusest ja ülesehitusest esmalt, et selles ette nähtud õigus teavitamisele ja konsulteerimisele on suunatud töötajate esindajatele, mitte töötajatele individuaalselt.

39 Nii on direktiivi 98/59 põhjenduses 10 ja artikli 2 lõike 2 teises lõigus osutatud ekspertidele, kelle abi töötajate esindajad võivad kasutada teavitamise ja konsulteerimise esemeks olevate küsimuste tehnilise keerukuse tõttu. Veel defineerib direktiivi artikli 1 lõige 1, mis sisaldab direktiivis kasutatud mõistete määratlusi, mõiste „töötajate esindajad", ent ei määratle mõistet „töötajad". Direktiivi artiklis 2 on kirjeldatud tööandja kohustusi ning viidatud teavitamise ja konsulteerimise õigusega seoses ainult töötajate esindajatele. Samuti näeb selle direktiivi artikkel 3 ette kohustuse teatada pädevale asutusele igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest; vastav teatis peab sisaldama kogu asjassepuutuva teabe kavandatava koondamise ja töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide kohta, kusjuures tööandjal tuleb töötajate esindajatele

esitada selle teatise koopia ja töötajate esindajad võivad esitada pädevatele asutustele kõik omapoolsed märkused – ühtki nendest võimalustest ei ole aga ette nähtud töötajatele.

40 Teiseks selgub teavitamise ja konsulteerimise õiguse kollektiivne laad ka direktiivi 98/59 teleoloogilisel tõlgendamisel. Kuna kõnesoleva direktiiviga ette nähtud teavitamise ja konsulteerimise eesmärk on muu hulgas esiteks võimaldada konstruktiivsete ettepanekute esitamist, mis loovad aluse vähemalt võimalusele hoida ära kollektiivseid koondamisi või vähendada koondatavate töötajate arvu ning leevendada koondamise tagajärgi, ning teiseks lubada võimalike märkuste esitamist pädevale ametiasutusele, on töötajate esindajad direktiiviga taotletava eesmärgi saavutamise seisukohalt paremal positsioonil.

41 Lõpuks on Euroopa Kohtul juba olnud juhust tõdeda, et õigust teavitamisele ja konsulteerimisele, mis oli varem sätestatud identsena direktiivis 75/129, teostatakse töötajate esindajate vahendusel (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus komisjon *vs.* Ühendkuningriik, punktid 17 ja 23, ning 18. jaanuari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-385/05: Confédération générale du travail jt, EKL 2007, lk I-611, punkt 48).

42 Järelikult on alust tõdeda, et õigus teavitamisele ja konsulteerimisele, mis on sätestatud direktiivis 98/59 ja eriti selle direktiivi artiklis 2, on antud töötajate esindajatele kollektiivselt ning on seega kollektiivset laadi.

43 Taolises kontekstis, millega on tegemist põhikohtuasjas, on kõnealuse kollektiivse õiguse osas tagatud direktiivi artiklis 6 nõutud kaitse tase, arvestades, et kohaldatav siseriiklik õigus annab töötajate esindajatele kaebeõiguse, mis – nagu sai märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 37 – ei ole allutatud piirangutele ega eritingimustele.

44 Jättes kõrvale eeskirju eirava koondamise puhul töötajate individuaalsete õiguste kaitse tagamiseks siseriiklikus õiguses sätestatud õiguskaitsevahendid, ei saa järelikult õigustatult väita, et töötajate kaitset oleks piiratud või et direktiivi 98/59 kasulikku mõju riivataks seetõttu, et menetlustes, mida järgides saavad töötajad individuaalselt tegutsedes lasta kontrollida direktiivis sätestatud teavitamise ja konsulteerimise kohustuste täidetust, on nende käsutuses olevad etteheited piiratud ning nende esitamine on seatud sõltuvusse töötajate esindajate eelnevast vastuväidete esitamisest ja sellest, kas asjassepuutuv töötaja teatas tööandjale eelnevalt, et ta vaidlustab teavitamise ja konsulteerimise korrast kinnipidamise.

45 Eelnevat arvesse võttes tuleb vastata esimesele küsimusele ja neljanda küsimuse teisele osale, et direktiivi 98/59 artiklit 6, koosmõjus selle direktiivi artikliga 2, tuleb tõlgendada nii, et see säte ei ole takistuseks siseriiklikule õigusnormile, millega on kehtestatud menetlused, mis võimaldavad lasta nii töötajate esindajatel kui ka töötajatel individuaalselt kontrollida kõnealuses direktiivis ette nähtud kohustuste täidetust, ent piiravad samas töötajate individuaalset kaebeõigust etteheidete osas, mida võib esitada ning seavad nende esitamise sõltuvusse nõudest, et töötajate esindajad oleksid eelnevalt esitanud tööandjale vastuväited ja sellest, kas asjassepuutuv töötaja teatas tööandjale eelnevalt, et ta vaidlustab teavitamise ja konsulteerimise korrast kinnipidamise.

Teine küsimus

46 Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas arvestades esimesele küsimusele ja neljanda küsimuse teisele osale antavat vastust, on taoline kord – mis on neid küsimusi käsitledes arutlusel ja milles töötaja individuaalne kaebeõigus selleks, et lasta kontrollida direktiivis ette nähtud teavitamise ja konsulteerimise kohustuste täidetust, on piiratud etteheidete osas, mida võib esitada, ning milles nende etteheidete esitamine on seatud sõltuvusse töötajate esindajate eelnevast vastuväidete esitamisest ja sellest, kas asjassepuutuv töötaja teatas tööandjale

eelnevalt, et ta vaidlustab teavitamise ja konsulteerimise korrast kinnipidamise – kooskõlas põhiõigustega, sh eelkõige õigusega tõhusale kohtulikule kaitsele, mille näeb ette EIÕK artikkel 6.

47 Sellega seoses tuleb kõigepealt meenutada, et tõhusa kohtuliku kaitse põhimõte on ühenduse õiguse üldpõhimõte, mis tuleneb liikmesriikide ühistest põhiseaduslikest tavadest, on sätestatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artiklites 6 ja 13 ning on leidnud kinnitust ka 7. detsembril 2000 Nice'is välja kuulutatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 47 (EÜT 2000, C 364, lk 1) (vt eelkõige 13. märtsi 2007. aasta otsus kohtuasjas C-432/05: Unibet, EKL 2007, lk I-2271, punkt 37, ja 3. septembri 2008. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-402/05 P ja C-415/05 P: Kadi ja Al Barakaat International Foundation *vs*. nõukogu ja komisjon, EKL 2008, lk I-6351, punkt 335).

48 Lisaks tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et vastavat valdkonda reguleerivate ühenduse õigusnormide puudumisel tuleb iga liikmesriigi siseriiklikus õiguskorras määrata pädevad kohtud ja kehtestada menetlusnormid selliste õiguskaitsevahendite osas, mille eesmärk on tagada nende õiguste kaitse, mis tulenevad üksikisikutele ühenduse õigusest, kusjuures liikmesriigid vastutavad selle eest, et nende õiguste tegelik kaitse oleks igal üksikjuhtumil tagatud (vt 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-286/06: Impact, EKL 2008, lk I-2483, punktid 44 ja 45 ning seal viidatud kohtupraktika).

49 Kuigi põhimõtteliselt peab isiku õigus hagi esitada ning tema põhjendatud huvi olema määratletud siseriiklikus õiguses, nõuab ühenduse õigus siiski lisaks samaväärsuse ja tõhususe põhimõttest kinnipidamisele seda, et liikmesriigi õigusaktid ei kahjustaks õigust tõhusale kohtulikule kaitsele (vt selle kohta eelkõige 11. juuli 1991. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-87/90–C-89/90: Verholen jt, EKL 1991, lk I-3757, punkt 24; 11. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-13/01: Safalero, EKL 2003, lk I-8679, punkt 50, ja eespool viidatud kohtuotsus Unibet, punkt 42).

50 Mis puudutab direktiivis 98/59 ette nähtud õigust teavitamisele ja konsulteerimisele, tuleb märkida, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktidest 38–42, et see õigus on antud töötajatele kui isikute grupile ja on seega kollektiivset laadi. Asjaolu, et

direktiivi 98/59 artikkel 6 võimaldab liikmesriikidel sätestada ka menetlusi, mis soodustavad töötajaid individuaalselt, ei muuda selle õiguse kollektiivset laadi.

51 Neil tingimustel võimaldab põhikohtuasjas käsitletava taoline siseriiklik kord, mis näeb töötajate esindajate jaoks ette menetluse, mille kohaselt saab lasta kontrollida, kas tööandja täitis kõik direktiivis 98/59 sätestatud teavitamise ja konsulteerimise kohustused, ning mis annab lisaks individuaalse kaebeõiguse töötajale, nähes selle õiguse osas ette piirangud ja eritingimused, tagada kõnealuse direktiiviga teavitamise ja konsulteerimise osas ette nähtud kollektiivsete õiguste tõhusa kohtuliku kaitse.

52 Eelnevat arvesse võttes tuleb vastata teisele küsimusele, et sellega, et liikmesriigi õigusnormid, millega kehtestatakse menetlused, mis võimaldavad töötajate esindajatel lasta kontrollida, kas tööandja täitis kõik direktiivis 98/59 sätestatud teavitamise ja konsulteerimise kohustused, piiravad sellest direktiivist igale kollektiivsest koondamisest puudutatud töötajale lisaks tulenevat individuaalset kaebeõigust ja seavad sellele eritingimusi, ei eirata tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtet.

Kolmas küsimus

53 Arvestades esimesele ja teisele küsimusele antud vastuseid, ei ole kolmandale küsimusele vaja vastata, kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus esitas kolmanda küsimuse juhuks, kui direktiiv 98/59 on takistuseks sellisele siseriiklikule sättele nagu 1998. aasta seaduse artikkel 67.

Neljanda küsimuse esimene osa

54 Selle küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 98/59 artikkel 2 on takistuseks niisugusele sättele nagu 1998. aasta seaduse artikli 66 lõike 1 teine lõik, osas, milles viimane vähendab kollektiivset koondamist kavandava tööandja kohustusi.

55 Sellega seoses tuleb märkida, nagu tõdes ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 73, et on väljaspool kahtlust, et kollektiivset koondamist kavandavale tööandjale 1998. aasta seaduse artikli 66 lõike 1 teises lõigus sätestatud kohustused ei kattu täielikult direktiivi 98/59 artiklis 2 ette nähtud kohustustega.

56 Direktiivi 98/59 artiklit 2 tuleb järelikult tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid, nagu 1998. aasta seaduse artikli 66 lõike 1 teine lõik, mis eraldivõetuna vähendab kollektiivset koondamist kavandaval tööandjal lasuvaid teavitamise ja konsulteerimise kohustusi võrreldes direktiivi artiklis 2 sätestatud kohustustega.

57 Siinkohal olgu märgitud, et 1998. aasta seaduse artikli 66 lõike 1 esimese lõigu järgi peab tööandja, kes kavatseb läbi viia kollektiivse koondamise, järgima niisuguse koondamise jaoks ette nähtud teavitamise ja konsulteerimise korda, nagu see on määratletud kohaldatavates kollektiivlepingutes. Nagu nähtub eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgitustest, võtab kollektiivleping nr 24 täies mahus üle kohustused, mille sätestamise sellisele tööandjale näeb ette direktiivi 98/59 artikkel 2.

58 Neil tingimustel tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtul kontrollida, kas 1998. aasta seaduse artikli 66 lõike 1 teist lõiku võib sama lõike eelnevat lõiku arvestades

tõlgendada nii, et osas, milles see säte viitab kollektiivlepingule nr 24, ei vabasta ta taolist tööandjat kõigi direktiivi 98/59 artiklis 2 sätestatud kohustuste täitmisest.

59 Selles osas tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et direktiivist iseenesest ei saa tuleneda üksikisikule kohustusi ning seega ei saa direktiivile kui sellisele üksikisiku vastu tugineda, nii et isegi direktiivi selget, täpset ja tingimusteta sätet, mille eesmärk on anda üksikisikutele õigusi või panna neile kohustusi, ei saa sellisena kohaldada menetluses, mille poolteks on üksnes eraisikud (vt selle kohta 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt, EKL 2004, lk I-8835, punktid 108 ja 109).

60 Sellest järeldub, et siseriiklikud kohtud peavad siseriikliku õiguse rakendamisel tõlgendama seda võimalikkuse piires asjaomase direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiiviga taotletud eesmärk ning seeläbi täita EÜ artikli 249 kolmandat lõiku (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 113).

61 Niisugune kooskõlalise tõlgendamise kohustus puudutab siseriiklikke õigusnorme kogumina, olles piiratud õiguse üldpõhimõtetega ja eelkõige õiguskindluse põhimõttega – st sellest ei tohi saada alust siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendusele (vt selle kohta 8. oktoobri 1987. aasta otsus kohtuasjas 80/86: Kolpinghuis Nijmegen, EKL 1987, lk 3969, punkt 13; 4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt, EKL 2006, lk I-6057, punkt 110; eespool viidatud 15. aprilli 2008. aasta kohtuotsus Impact, punkt 100, ja 23. aprilli 2009. aasta otsus kohtuasjas C-378/07: Angelidaki jt, EKL 2009, lk I-3071, punkt 199).

62 Siseriikliku õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõte, mis tuleneb sellisel kujul ühenduse õigusest, nõuab, et liikmesriigi kohus võtaks arvesse siseriiklikku õigust kogumina, et hinnata, millises ulatuses saab seda tõlgendada nii, et see ei vii asjassepuutuvas direktiivis taotletuga vastupidisele tulemusele (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 115).

63 Kui liikmesriigi õigus võimaldab selles tunnustatud tõlgendusmeetodeid kasutades konkreetsetel asjaoludel tõlgendada siseriikliku õiguse sätet nii, et konflikti teise õigusnormiga saab välistada või selle sätte kohaldamise ulatust vähendada, rakendades seda üksnes ulatuses, milles see on eelnimetatud normiga kooskõlas, on liikmesriigi kohus kohustatud neid meetodeid kasutama, et saavutada asjassepuutuva direktiiviga taotletav eesmärk (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 116).

64 Kõnealune põhimõte nõuab seega, et eelotsusetaotluse esitanud kohus tagaks oma pädevuse piires ning siseriiklikke õigusnorme kogumina arvestades direktiivi 98/59 kasuliku mõju, et vältida olukorda, kus kollektiivset koondamist kavandava tööandja kohustusi vähendatakse võrreldes nendega, mis on sätestatud kõnealuse direktiivi artiklis 2.

65 Eelnevat arvesse võttes tuleb vastata neljanda küsimuse esimesele osale, et direktiivi 98/59 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mis vähendab kollektiivset koondamist kavandaval tööandjal lasuvaid teavitamise ja konsulteerimise kohustusi võrreldes direktiivi artiklis 2 sätestatud kohustustega. Siseriikliku õiguse rakendamisel peab liikmesriigi kohus kooskõlalise tõlgendamise põhimõtet kohaldades arvestama siseriiklikke õigusnorme kogumina ja tõlgendama neid võimalikkuse piires direktiivi 98/59 sõnastust ja eesmärki arvesse võttes, et saavutada selle direktiiviga taotletav eesmärk. Liikmesriigi kohtul tuleb järelikult oma pädevuse piires tagada, et tööandjal lasuvaid kohustusi ei vähendataks võrreldes nendega, mis on ette nähtud direktiivi artiklis 2.

Kohtukulud

66 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva 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 artiklit 6, koosmõjus selle direktiivi artikliga 2, tuleb tõlgendada nii, et see säte ei ole takistuseks siseriiklikule õigusnormile, millega on kehtestatud menetlused, mis võimaldavad lasta nii töötajate esindajatel kui ka töötajatel individuaalselt kontrollida kõnealuses direktiivis ette nähtud kohustuste täidetust, ent piiravad samas töötajate individuaalset kaebeõigust etteheidete osas, mida võib esitada ning seavad nende esitamise sõltuvusse nõudest, et töötajate esindajad oleksid eelnevalt esitanud tööandjale vastuväited ja sellest, kas asjassepuutuv töötaja teatas tööandjale eelnevalt, et ta vaidlustab teavitamise ja konsulteerimise korrast kinnipidamise.**

2. **Sellega, et liikmesriigi õigusnormid, millega kehtestatakse menetlused, mis võimaldavad töötajate esindajatel lasta kontrollida, kas tööandja täitis kõik direktiivis 98/59 sätestatud teavitamise ja konsulteerimise kohustused, piiravad sellest direktiivist igale kollektiivsest koondamisest puudutatud töötajale lisaks tulenevat individuaalset kaebeõigust ja seavad sellele eritingimusi, ei eirata tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtet.**

3. **Direktiivi 98/59 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mis vähendab kollektiivset koondamist kavandaval tööandjal lasuvaid teavitamise ja konsulteerimise kohustusi võrreldes direktiivi artiklis 2 sätestatud kohustustega. Siseriikliku õiguse rakendamisel peab liikmesriigi kohus kooskõlalise tõlgendamise põhimõtet kohaldades arvestama siseriiklikke õigusnorme kogumina ja tõlgendama neid võimalikkuse piires direktiivi 98/59 sõnastust ja eesmärki arvesse võttes, et saavu-**

tada selle direktiiviga taotletav eesmärk. Liikmesriigi kohtul tuleb järelikult oma pädevuse piires tagada, et tööandjal lasuvaid kohustusi ei vähendataks võrreldes nendega, mis on ette nähtud direktiivi artiklis 2.

Allkirjad