Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
MICHAL BOBEK
esitatud 11. juunil 2020[1]

Kohtuasi C-300/19

UQ
versus
Marclean Technologies, S.L.U.,
menetlusse astujad:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 3, Hispaania))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Kollektiivne koondamine – Direktiiv 98/59/EÜ – Artikli 1 lõike 1 punkt a – Ajavahemik, mille jooksul toimunud koondamisi tuleb arvestada

I. Sissejuhatus

1. Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta[2] eesmärk on pakkuda töötajatele tõhustatud kaitset, andes neile (ja nende ühendustele) kollektiivsete koondamiste korral teatavad konkreetsed õigused. Direktiivi kohaldatakse, kui selle artiklis 1 sätestatud tingimused on täidetud. Üks neist tingimustest on seotud teatava ajavahemiku jooksul (sõltuvalt iga liikmesriigi valikust 30 või 90 päeva jooksul) toimuvate töölepingu lõpetamiste arvuga.

2. Käesolevas asjas esitatud küsimused puudutavad meetodit, mida tuleb selle ajavahemiku kindlaksmääramiseks kasutada. Lihtsamalt öeldes, kuidas tuleb seda ajavahemikku arvutada, kui (endine) töötaja ja tema (endine) tööandja on eriarvamusel küsimuses, kas on toimunud piisav arv koondamisi, mis annaks alust direktiivi 98/59 kohaldamiseks?

1 Algkeel: inglise.

2 EÜT 1998, L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327.

II. Õiguslik raamistik

A. ELi õigus

3. Direktiivi 98/59 artikli 1 lõikes 1 on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

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

   i) 30 päeva jooksul kas:

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

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

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

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

[…]

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

4. Direktiivi 98/59 artiklis 2 on sätestatud:

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

[…]“.

5. Direktiivi 98/59 artiklis 3 on sätestatud:

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

[…]

Teatis peab sisaldama kogu asjasse puutuva 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.

[…]“.

6. Direktiivi 98/59 artiklis 5 on sätestatud:

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

B. Liikmesriigi õigus

7. Töötajate üldseaduse (Ley del Estatuto de los Trabajadores) artikli 51 lõikes 1 on sätestatud:

„Käesoleva seaduse tähenduses loetakse kollektiivseks koondamiseks töölepingute ülesütlemist majanduslikel, tehnilistel, korralduslikel või tootmisega seotud põhjustel, kui 90 päeva jooksul lõpetatakse tööleping vähemalt:

(a) kümne töötajaga tööandja juures, kes annab tööd kuni 99 töötajale;

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

(c) 30 töötajaga ettevõtetes, kus on rohkem kui 300 töötajat.

[…]

Käesoleva lõike esimeses lõigus viidatud lõpetatud töölepingute arvu kindlaksmääramisel võetakse arvesse ka muud sellel ajavahemikul tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille põhjused ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga ja erinevad käesoleva seaduse artikli 49 lõike 1 punktis c sätestatud põhjustest, juhul kui koondatud töötajaid on vähemalt viis.

Kui ettevõtja ütleb järjestikuste 90-päevaste ajavahemike jooksul ja käesoleva artikli täitmisest kõrvalehoidmiseks üles artikli 52 punkti c alusel selles sätestatust väiksema arvu töötajate lepingud ja selle õigustamiseks ei ole uusi põhjuseid, siis loetakse uued töölepingute ülesütlemised teostatuks seadusest kõrvalehoidmise eesmärgil ning tunnistatakse tühisteks ja õiguslikke tagajärgi mitteomavateks.“

8. Töökohtute seaduse 36/2011 (Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social) artikli 122 lõikes 2 on sätestatud, et lepingu ülesütlemine on tühine, „kui see on tehtud kollektiivsete koondamiste suhtes kehtestatud normidest kõrvale hiilides“.

III. Faktilised asjaolud, menetlus liikmesriigis ja eelotsuse küsimused

9. Põhikohtuasja hageja asus 31. oktoobril 2016 tööle ettevõtja Marclean Technologies, S.L.U. (edaspidi „Marclean Technologies“) heaks. 28. mail 2018 jäi ta ajutiselt töövõimetuks. 31. mail 2018 öeldi tema tööleping üles.

10. Hiljem tunnistas Marclean Technologies hageja töölepingu ülesütlemise ebaõiglust, kuid väitis, et see on tingitud tema äritegevuse vähenemisest ja töötajapoolsest lepingu rikkumisest. Näib, et teiste töötajate töölepingud öeldi üles samadel põhjustel.

11. Hageja sai hüvitist, mis ettevõtja arvates vastas hüvitisele, mis kuulunuks maksmisele juhul, kui töölepingu ülesütlemine oleks tunnistatud kohtuotsusega õigusvastaseks. Hageja esitas 11. juunil 2018 Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelonasse (Barcelona töökohus nr 3, Hispaania) Marclean Technologiesi vastu hagi, milles vaidlustas töölepingu õigusvastase ülesütlemise. Ta palus tuvastada, et tema töölepingu ülesütlemine oli tühine või teise võimalusena õigusvastane. Hageja väitis, et tema

töölepingu ülesütlemine oli osa varjatud kollektiivsest koondamisest. Sellega seoses viitas ta asjaolule, et ajavahemikul 31. maist kuni 14. augustini 2018 lõpetas ettevõtja heaks töötamise seitse inimest (neli asjaomastest üksiktöötajatest sõltumatutel põhjustel, kaks ametist lahkumise tõttu ja üks ajutise töölepingu lõppemise tõttu). Seejärel lahkus 15. augustil 2018 ettevõttest veel 29 inimest. Kuivõrd kõik nad olid esitanud töölepingu ülesütlemise avalduse 26. juulil 2018, luges ettevõtja nad omal soovil töösuhte lõpetanuiks.

12. Marclean Technologies lõpetas oma majandustegevuse täielikult 15. augustil 2018. Kõik eelmisel päeval ettevõtjast lahkunud 29 töötajat asusid 16. augustil 2018 tööle teise ettevõtja, Risk Steward, S.L-i juures.

13. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et viimati nimetatud töösuhte lõpetamiste puhul ei olnud töötajad seda taotlenud ja seega oli tegemist *koondamistega* direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, kas neid võib siiski arvesse võtta, et teha kindlaks, kas on toimunud *kollektiivsed koondamised*, kuna need leidsid aset pärast hageja töölepingu ülesütlemist.

14. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul tõlgendab riigisisene kohtupraktika pärast Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) 11. jaanuari 2017. aasta otsust töötajate üldseaduse artikli 51 lõiget 1 järgmiselt. Kollektiivsete koondamiste olemasolu tuvastamisel võetakse arvesse üksnes selliseid töösuhte lõpetamisi, mis leidsid aset 90 päeva jooksul *enne* vaidlusaluse individuaalse töölepingu lõpetamise kuupäeva. Töösuhte lõpetamisi, mis toimuvad 90 päeva jooksul *pärast* seda kuupäeva, võib arvesse võtta üksnes juhul, kui tööandja on käitunud kuritarvitavalt.

15. Kaheldes meetodis, mida tuleb kasutada selleks, et teha kindlaks, kas töösuhte lõpetamised kvalifitseeruvad kollektiivseks koondamiseks direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses, otsustas Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 3, Hispaania) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 98/59] artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkte i ja ii tuleb tõlgendada nii, et seal kindlaks määratud 30 või 90 päeva pikkust ajavahemikku, mille alusel tuvastatakse, kas tegu on kollektiivse koondamisega, tuleb alati arvestama hakata tagasiulatuvalt kuupäevast, mil toimus kohtuasja esemeks olev individuaalne töölepingu ülesütlemine?

2. Kas [direktiivi 98/59] artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkte i ja ii tuleb tõlgendada nii, et 30 või 90 päeva pikkust ajavahemikku, mis on kindlaks määratud selleks, et tuvastada, kas tegu on kollektiivse koondamisega, võib hakata arvestama edasiulatuvalt alates kuupäevast, mil toimus kohtuasja esemeks olev individuaalne töölepingu ülesütlemine, ilma et oleks nõutav, et neid hilisemaid töösuhte lõpetamisi loetaks pettuse teel toimunuks?

3. Kas [direktiivi 98/59] artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktides i ja ii osutatud ajavahemikke võib tõlgendada nii, et seoses nendega on lubatud arvesse võtta töölepingu ülesütlemisi või töösuhte lõpetamisi, mis leiavad aset 30 või 90 päeva jooksul, kui kohtuasja esemeks olev töölepingu ülesütlemine toimub nende ajavahemike jooksul?“

16. Käesolevas menetluses on kirjalikud seisukohad esitanud Poola valitsus ja Euroopa Komisjon.

IV. Analüüs

17. Oma kolme küsimusega, mida on kohane käsitleda koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul selgitada, kuidas tuleb arvutada direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktides i ja ii ette nähtud 30- või 90-päevane ajavahemik.

18. Enne selle konkreetse küsimuse juurde asumist soovin toonitada, et direktiivi 98/59 kohaldatavus eeldab „kollektiivsete koondamiste“ olemasolu direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses. Selles sättes on ette nähtud kolm kumulatiivset tingimust: 1) töölepingute lõpetamised peavad olema *koondamised*, 2) koondamiste *arv* peab saavutama teatava kvantitatiivse künnise ja 3) see künnis tuleb saavutada *teatava ajavahemiku jooksul*.

19. *Esimese* tingimuse kohaselt on koondamine direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses „tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“.[3] Nagu Euroopa Kohus on kohtuotsuses Pujante Rivera selgitanud, hõlmab see mõiste „kõiki töölepingu lõpetamise juhtumeid, mida töötaja ei ole soovinud ja millele ta seega oma nõusolekut ei ole andnud“.[4] Koondamisega on tegemist ka siis, kui töölepingu ülesütlemise on põhjustanud tööandja, „kes teeb põhjustel, mis ei ole seotud asjaomase töötaja isikuga, ühepoolselt ja töötaja kahjuks olulise muudatuse tema töölepingu olulistesse osadesse“.[5]

20. Mis puudutab *teist* tingimust, siis vaatlusperioodi jooksul toimunud koondamiste koguarvu arvutamisel võib direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 viimase lõigu kohaselt koondamistega samastada tööandja algatusel toimuvaid töölepingu *muid* ülesütlemisi, kui teatavad tingimused on täidetud. Nagu Euroopa Kohus on selgitanud, tähendab fraas „tööandja algatusel“ „tööandja tahte otsest väljendust, mis seisneb initsiatiivi võtmises“.[6] Seega eristuvad need töölepingu ülesütlemised koondamistest „töötaja nõusoleku puudumise tõttu“.[7]

21. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on neid põhimõtteid silmas pidades kindlaks teha, kas teiste ettevõttest asjaomasel ajavahemikul lahkunud töötajate töölepingute lõpetamised olid „koondamised“ (või võib neid samastada koondamistega) direktiivi 98/59 tähenduses ja kas nende koguarv saavutas nõutud künnise.

22. Kui vaadata nüüd direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punktis a sätestatud mõiste „kollektiivsed koondamised“ *kolmandat* tingimust, siis kuidas tuleb arvutada asjaomane ajavahemik, mille jooksul koondamised peavad olema aset leidnud?

23. Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkt a andis liikmesriikidele võimaluse valida ajavahemik, mille jooksul tuleb kõik koondamised „kokku liita“, et kontrollida, kas samas sättes ette nähtud künnis on saavutatud. Liikmesriigid võivad valida 30 päeva (punkt i) või 90 päeva (punkt ii) vahel.

24. Näib, et Hispaania Kuningriik on otsustanud direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktides i ja ii sätestatud kaks võimalust kombineerida.[8] Seda tehes on nimetatud liikmesriik mõistet „kollektiivsed koondamised“ ilmselt laiendanud.

25. Direktiivi 98/59 artikli 5 kohaselt ei piira see direktiiv „liikmesriikide õigust kohaldada või vastu võtta õigus- ja haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad“. Samuti kinnitas Euroopa Kohus kohtuotsuses Confédération Générale du travail jt, et „direktiivi 98/59 artikli 1 lõikes 1 kinnitatud künnised kujutavad endast […] miinimumnõudeid, millest liikmesriigid võivad kõrvale kalduda […] töötajatele soodsamate sätetega“[9].

3 Vt ka 12. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 66).

4 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).

5 Vt 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 55); 21. septembri 2017. aasta kohtuotsus Ciupa jt (C-429/16, EU:C:2017:711, punkt 27), ja 21. septembri 2017. aasta kohtuotsus Socha jt (C-149/16, EU:C:2017:708, punkt 25).

6 10. detsembri 2009. aasta kohtuotsus Rodríguez Mayor jt (C-323/08, EU:C:2009:770, punkt 40).

7 12. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 56).

8 Vt eespool käesoleva ettepaneku punktis 7 viidatud töötajate üldseaduse artikkel 51.

9 18. jaanuari 2007. aasta kohtuotsus (C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 45).

26. Käesoleva kohtuasja tuum ei seisne mitte mõlema ajavahemiku võimalikus kombineerimises, vaid *meetodis*, mida tuleb kasutada direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punktis a ette nähtud ajavahemike arvutamiseks.

27. Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punktis a kasutatud mõisted [on liidu õiguse mõisted]. Nende tähendust ja ulatust tuleb seega tõlgendada autonoomselt ja ühetaoliselt, võttes arvesse asjaomase [õigusnormi konteksti ja eesmärki]. Sellega tagatakse, et liikmesriigid ei muuda direktiivi kohaldamisala.[10] Järelikult ei saa direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punktis a ette nähtud 30- või 90-päevase perioodi arvutamist seada sõltuvusse riigisisestest õigusnormidest.

28. See ei selgita siiski, kuidas tuleb kindlaks määrata ajavahemik, mille jooksul võib direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a kohaldamisel arvesse võtta muid töölepingu ülesütlemisi. Vähemalt teoreetiliselt on võimalikud erinevad tõlgendused. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ise pakkus välja kolm meetodit kõnealuse ajavahemiku arvutamiseks. Poola valitsus pakkus oma seisukohtades välja veel ühe võimaluse.

29. Kaks esimest meetodit, mille eelotsusetaotluse esitanud kohus välja pakub, seisnevad selles, et asjaomane ajavahemik määratakse kindlaks kas tagasiulatuvalt või edasiulatuvalt alates isiku töölepingu ülesütlemise kuupäevast. Seega võib nõutud künnise arvutamisel arvesse võtta üksnes koondamisi, mis toimusid vastavalt enne või pärast asjaomast töölepingu ülesütlemist.

30. Kumbki neist kahest tõlgendusest ei ole veenev.

31. Kõigepealt ei ole sellist ajavahemiku piirangut ette nähtud direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a *sõnastuses*. Selles sättes on kasutatud üldisi väljendeid „30 päeva jooksul“ ja „90 päeva jooksul“.[11] Mulle näib, et nende terminite tavatähenduses tähendab see *mis tahes* 30 või 90 päeva pikkust ajavahemikku.

32. Järgmiseks saab loogikast ja *kontekstist* tuletada üksnes selle, et need ajavahemikud peavad olema järjestikused, ilma mingite peatamiste või katkestusteta. Esiteks ei näe ükski teine sama direktiivi säte sellist võimalust ette. Teiseks on nimetatud direktiivi üldine eesmärk piirata teatavat käitumist tööandjate poolt kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul, mis peab olema mõistlikult ettenähtav ja tuvastatav.

33. Need kaks tõlgendust näivad samuti olevat vastuolus vaidlusaluste õigusnormide *eesmärgiga*. Direktiivi 98/59 eesmärk on suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral.[12] Direktiivi 98/59 tähenduses asjasse puutuvate koondamiste piiramine ainult nendele koondamistele, mis toimusid kas enne või pärast asjaomast individuaalset töölepingu ülesütlemist, ei aita sugugi seda eesmärki saavutada. Nimelt kuuluks sellise „ühesuunalise“ lähenemisviisi puhul direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a kohaldamisalasse vähem koondamisi, piirates sellega märkimisväärselt kõnealuse õigusakti kohaldamisala.

34. Lisaks võib selline asjaomase ajavahemiku *ex ante* ja jäik kindlaksmääramine anda asjaomaste töötajate jaoks meelevaldseid tulemusi. Kui ajavahemik arvutataks ainult *tagasiulatuvalt* (teisisõnu mineviku suunas) alates asjaomase isiku töölepingu ülesütlemise kuupäevast, tähendaks see, et arvesse ei saa võtta seda, mis juhtub pärast seda kuupäeva. See oleks nii isegi siis, kui näiteks kõik koondamised, mis on asjakohased selle kindlaksmääramisel, kas vastav künnis on ületatud, oleksid toimunud hiljem. Samamoodi oleks see ka vastupidisel juhul, kui ajavahemik arvutataks üksnes *edasiulatuvalt*, ilma et oleks võimalik arvesse võtta enne asjaomase töötaja töölepingu ülesütlemist toimunud koondamiste arvu või liiki.

10 Vt eelkõige 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

11 Kohtujuristi kursiiv.

12 Vt direktiivi põhjendus 2. Vt ka üldisemalt kohtujurist Szpunari ettepanek kohtuasjas Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, punktid 38–41).

35. Seega ei toeta direktiiv 98/59 seda, et riigisisesesse kohtusse kaebuse esitanud töötaja puhul arvutataks artikli 1 lõike 1 punkti a kohaselt asjakohane ajavahemik üksnes tagasiulatuvalt või üksnes edasiulatuvalt.

36. Lisaks on minu arvates mõlemad selles sättes ette nähtud minimaalsed ajavahemikud oma laadilt *objektiivsed*. Nende arvutamine ja kulgemine ei sõltu ühestki tööandjapoolse kuritarvituse tingimusest. Direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a ei eristata kuritarvitavaid ja mittekuritarvitavaid töölepingu ülesütlemisi. Seega, isegi kui artikli 1 lõike 1 punkti a kohaldamise esimese või teise tingimuse raames võib kaudselt arutada võimalikku kuritarvitust, mis seisneb ülesütlemiste tegeliku laadi varjamises,[13] ei mõjuta see vaidlusaluse ajavahemiku pikkust ega kulgu.

37. Järgmisena leian ma sarnastel põhjustel, et ka Poola valitsuse pakutud lähenemisviis on väär. Nimetatud valitsus väidab, et asjaomase 30- või 90-päevase ajavahemiku lähtepunkt peab olema esimene töölepingu ülesütlemine, mis *viidi läbi vastavalt tööandja kavale*. Kui töölepingu ülesütlemine toimub 30 või 90 päeva jooksul, mis määratakse kindlaks tööandja kava alusel, on see osa kollektiivsest koondamisest ja asjaomasele töötajale tuleb tagada direktiiviga 98/59 ette nähtud kaitse.

38. Poola valitsus tõlgendab seega direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a sama direktiivi artikleid 2–4 silmas pidades. Viimati nimetatud sätetega kehtestatakse tööandjatele, kes kaaluvad kollektiivset koondamist, teatavad kohustused, eelkõige teavitamis- ja konsulteerimiskohustus. Sellega seoses märgib Poola valitsus veel, et kohtuotsuses Junk otsustas Euroopa Kohus, et tööandja peab täitma neid teatamise, konsulteerimise ja teavitamise kohustusi *enne* kollektiivse koondamise otsuse tegemist.[14]

39. Selline lähenemisviis oleks siiski problemaatiline või isegi lausa ohtlik. Töölepingute ülesütlemised, mis kujutavad endast koondamist direktiivi 98/59 tähenduses, tuleb kindlaks määrata *objektiivselt*, üksnes selle direktiivi artiklis 1 sätestatud kriteeriumide alusel. Sellel, kas töötajate töölepingute ülesütlemine on tööandja poolt varem koostatud kava osa või mitte, võib olla teatav tõenduslik tähtsus, kuid kindlasti ei ole see selles kontekstis määrav. Kui tööandjast lähtuv kollektiivsete koondamiste arv jõuab direktiivis 98/59 ette nähtud künniseni, kohaldatakse selle õigusakti sätteid tööandja *subjektiivsest tahtest olenemata*.

40. Poola valitsuse pakutud tõlgendus viiks paradoksaalse tulemuseni. Töötajate võimalus kasutada direktiivis 98/59 ette nähtud õigusi sõltuks sellest, kas tööandja täidab direktiivis ette nähtud kohustusi. Tööandja, kes tahtlikult või hooletuse tõttu ei edasta nõutavat teavet ametiasutustele ja töötajate esindajatele, jätaks tegelikkuses oma töötajad ilma direktiiviga 98/59 tagatud kaitsest. Selline tõlgendus on ilmselgelt vastuolus eesmärgiga „suurendada töötajate kaitset“.[15]

41. Eespool toodut arvesse võttes olen seisukohal, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a õige tõlgendus on kolmas tõlgendus, mille on välja pakkunud eelotsusetaotluse esitanud kohus ja mida pooldab ka komisjon.

42. Direktiivist 98/59 tulenev töötaja kaitse, sealhulgas võimalus kasutada direktiivi artikli 6 kohaselt tagatud õiguste maksmapanekuks kohtu- ja/või haldusmenetlusi, tekib siis, kui töötaja tööleping öeldi üles mis tahes 30- või 90-päevase ajavahemiku jooksul, mil koondamiste arv on saavutanud nõutud künnise.

13 Vt eespool käesoleva ettepaneku punktid 18-20.

14 27. jaanuari 2005. aasta kohtuotsus Junk (C-188/03, EU:C:2005:59, punktid 36-38).

15 Vt direktiivi 98/59 põhjendus 2 ja 7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Bichat jt (C-61/17, C-62/17 ja C-72/17, EU:C:2018:653, punkt 38).

43. Olenevalt iga konkreetse juhtumi asjaoludest võib ajavahemik seega olla vaidlusalusest töölepingu ülesütlemisest täielikult varasem, täielikult hilisem või osaliselt varasem ja osaliselt hilisem. Ainsad kaks tingimust on, et i) need 30 või 90 päeva oleksid järjestikused ja ii) et direktiivist tulenevatele õigustele tugineva töötaja tööleping öeldakse üles selle ajavahemiku jooksul.

44. Lõpuks sooviksin rõhutada, et äsja pakutud tõlgendus puudutab direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punktis a ette nähtud minimaalse ajavahemiku arvutamise meetodit, olenemata sellest, kumma neist kahest võimalusest on asjaomane liikmesriik valinud. Sama ei kehti tingimata direktiivi artikli 5 kohaselt liikmesriigi õiguses ette nähtud pikemate või täiendavate kaitseperioodide arvutamise tingimuste ja viiside kohta, tingimusel et sellise täiendava kaitse tulemuseks ei ole artikli 1 lõike 1 punktiga a tagatud kaitse miinimumtaseme tegelik alandamine.

V. Ettepanek

45. Teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 3, Hispaania) eelotsuse küsimustele järgmiselt:

– Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et see viitab mis tahes 30 või 90 järjestikuse päeva pikkusele ajavahemikule, mille ajal asjaomase töötaja tööleping üles öeldi.