KOHTUJURISTI ETTEPANEK

ANTONIO TIZZANO

esitatud 11. märtsil 2004 [1]

I. Sissejuhatus

1. Käesoleva asja on EÜ artikli 226 alusel algatanud Euroopa Ühenduste Komisjon (edaspidi „komisjon"), kes palub Euroopa Kohtul tuvastada, kas Portugali Vabariik on rikkunud nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivist 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (edaspidi „direktiiv") [2] tulenevaid kohustusi. Euroopa Kohus peab otsustama, kas direktiivis kasutatav kollektiivse koondamise mõiste hõlmab kõiki koondamisi, mis ei ole seotud töötaja isikuga või võib seda piirata koondamistega strukturaalsetel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel põhjustel.

1 — Algkeel: itaalia.

2 — EÜT L 225, lk 16. Nimetatud direktiiv kujutab endast 17. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/129/EMÜ (muudetud 24. juuni 1992. aasta direktiiviga 92/56/EMÜ) kodifitseerimist.

II. Õiguslik raamistik

A. *Ühenduse õigusnormid*

2. Direktiiv põhineb EÜ asutamislepingu artiklil 100 (muudetuna EÜ artikkel 94) ja see võeti vastu eesmärgiga kergendada siseriiklike sätete erinevuste mõju siseturu toimimisele (neljas põhjendus). Direktiivi eesmärk on suurendada töötajate kaitset, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng ühenduse piires ning 1989. aastal vastu võetud ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartast ja EÜ asutamislepingu artiklist 117 (muudetuna EÜ artikkel 136) tulenevaid sotsiaalpoliitika põhimõtteid (teine ja kuues põhjendus).

3. Käesoleva kohtuasja huvides tuleb meenutada eelkõige seda, et direktiivi artikli 1 lõike 1 esimene lõik sätestab:

„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."

[...]

4. Direktiivi artikli 1 lõike 1 teine lõik käsitleb nn koondamisega võrdsustatud töölepingu lõpetamist. Sellega nähakse ette, et „[p]unkti 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."

5. Artikkel 3 sätestab omakorda:

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

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

Teatis peab sisaldama kogu asjassepuutuva teabe kavandatava kollektiivse koondamise ja artiklis 2 nimetatud töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide kohta, eriti koondamise põhjused, koondatavate töötajate arvu, töötajate tavalise arvu ning ajavahemiku, mille jooksul koondamine toimub.

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.

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

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

Töötajate esindajad võivad esitada pädevatele asutustele kõik omapoolsed märkused."

Liikmesriigid võivad anda pädevatele asutustele ka suuremad volitused.

6. Artikkel 4 sätestab lõpetuseks:

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

„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.

4. Liikmesriigid ei pea käesolevat artiklit kohaldama sellise kavandatava kollektiivse

koondamise suhtes, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga."

B. *Siseriiklikud õigusnormid*

7. Direktiiv võeti Portugali õigusesse üle 27. veebruari 1989. aasta individuaalse töölepingu lõpetamise korra ning tähtajalise töölepingu sõlmimise ning *lõppemise* dekreet-seadusega nr 64-A/89 (edaspidi „LCCT"), muudetud 18. mai 1999. aasta seadusega nr 32/99.

8. Portugali õigus tunneb kahte liiki kollektiivseid koondamisi: a) „kollektiivne koondamine" kitsas tähenduses (LCCT I jao artikkel 16 ja järgnevad) ja b) „töölepingu lõpetamine töökoha kaotamise tõttu *majanduslikel või kaubanduslikel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel*[3] põhjustel, mis pole hõlmatud kollektiivse koondamisega" (LCCT II jao artikkel 26 jj).

9. Kollektiivne koondamine kitsas tähenduses on määratletud LCCT artiklis 16 kui:

„individuaalse töölepingu lõpetamine tööandja algatusel, mis puudutab samaaegselt või järgemööda kolme kuu jooksul vähemalt kahte töötajat 2–50 töötajaga äriühingus või viit töötajat rohkem kui 50 töötajaga äriühingus, kui lepingute lõpetamine toimub äriühingu, selle ühe või mitme osakonna lõpliku likvideerimise tõttu või kui töökohti kaotatakse *strukturaalsetel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel põhjustel*[4]."

10. Kui LCCT artiklis 16 sätestatud tingimused ei ole täidetud, st kui koondatud töötajate arv on kollektiivseks koondamiseks vajalikust miinimumarvust väiksem, siis on tegemist hoopis töökoha kaotamisega majanduslikel või kaubanduslikel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel põhjustel II jao tähenduses.

11. Praegu käsitletavas kohtuasjas tuleb silmas pidada LCCT artiklit 3, mis loetleb pärast ilma õiglase aluseta koondamise keelu sätestamist töölepingu lõpetamise põhjused. Põhjuste hulgas on loetletud töölepingu *lõppemine*[5], mille puhul töösuhe lõppeb automaatselt.

3 — —Kohtujuristi kursiiv.

4 — Kohtujuristi kursiiv.

5 — Originaalversioonis *caducidade*, prantsuskeelse tõlke kohaselt *expiration*.

12. Töölepingu *lõppemise* viiside hulgas on toodud ilmselge võimatus töötajal oma tööülesandeid täita või tööandjal tööd vastu võtta (LCCT artikkel 4).

13. Lisaks sellele *lõppeb* tööleping füüsilisest isikust tööandja surma korral, kui tema õigusjärglased ei jätka tegevust, mille tarvis töötaja oli tööle võetud, ja kui äriühingut ei võeta üle (LCCT artikkel 6).

III. Asjaolud ja menetlus

14. 28. aprilli 1999. aasta märgukirjaga teatas komisjon Portugali Vabariigile, et tema arvates oli Portugali Vabariik rikkunud direktiivist tulenevaid kohustusi, piirates kollektiivsete koondamiste mõistet koondamistega strukturaalsetel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel põhjustel, hõlmamata sellega teisi koondamisi, mis ei ole seotud töötaja isikuga.

15. 18. juunil 1999 vastas Portugali valitsus märgukirjale, väites, et ta on oma kohustused täitnud.

16. Nimetatud vastus komisjoni ei veennud ja ta saatis Portugali Vabariigile 29. detsembril 2000 põhjendatud arvamuse, milles ta kordas oma seisukohta.

17. 2. aprilli 2001. aasta kirjas tunnistasid Portugali ametiasutused vajaduse olemasolu siseriiklike õigusaktide osaliseks muutmiseks. Sellele vaatamata lükkasid nimetatud ametiasutused tagasi väited võimaluse kohta kohaldada direktiivi olukordadele, kus äriühingu tegevuse täielik lõpetamine ei olene tööandja tahtest.

18. Portugali Vabariigi vastused ei rahuldanud komisjoni ja ta pöördus Euroopa Kohtu poole käesoleva, 22. veebruaril 2002 esitatud hagiga.

IV. Õiguslik analüüs

19. Nagu näha, heidab komisjon käesolevas kohtuasjas Portugali Vabariigile ette direktiivi ebakorrektset ülevõtmist, kuna ta on piiranud kollektiivse koondamise mõistet koondamistega strukturaalsetel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel põhjustel, kehtestades seega direktiiviga tagatud kaitsele kitsama kohaldamisala, kui direktiivi enda artikkel 1 seda ette näeb.

20. Komisjon leiab eelkõige, et Portugali õigusaktide kohaselt oleks nimetatud kaitse välistatud pankroti väljakuulutamise, likvideerimise ja muude sarnaste menetluste, sundvõõrandamise, tulekahju või muu *force majeure*'i juhtumite korral, samuti ettevõtlustegevuse lakkamisel ettevõtja surma tõttu.

21. Portugali Vabariik tunnistab komisjoni märkuste põhjendatust juhtude osas, mil töölepingud lõppevad äriühingu tegevuse lõpetamisel pankroti väljakuulutamise tõttu, kui likvideerimismenetlus lõppeb täielikult võõrandamata äriühingu tegevuse lõpetamisega.

22. Ülejäänud osas lükkab kostja valitsus seevastu kõik väited tagasi. Tema arvates ei kujuta ükski teistest komisjoni nimetatud olukordadest tegelikult endast kollektiivset koondamist, kuna neil ei ole seost tööandja tahtega,[6] ühele neist ei kohaldata direktiivi seetõttu, et seda tuleb liigitada koondamisega võrdsustatud töölepingu lõpetamiseks,[7] ja teised on juba reguleeritud Portugali õigusaktidega kollektiivse koondamise kohta.

23. Alustuseks tuleb öelda, et minu arvates ei ole Portugali valitsuse kaitse allpool toodavatel põhjustel veenev; seevastu tundub komisjoni hagi, vaatamata teatud ebakindlusele argumentatsioonis, olevat põhjendatud.

24. Esiteks ei saa nõustuda sellega, mis minu arvates näib olevat kostja valitsuse põhjenduse aluseks, st teesiga, mille kohaselt juhul, kui direktiiv ei täpsusta mõistet „koondamine", peab selle mõiste määratlema siseriiklik seadusandja.

25. Minu arvates oleks nimetatud teesi tagajärjed ilmselt destruktiivsed: kui iga liikmesriik võiks iseseisvalt määratleda koondamise mõiste, siis oleks selle mõiste kohaldamisala erinevate liikmesriikide õigusaktide alusel piiritletud erinevalt, mistõttu oleks oht kahjustada oluliselt direktiivi ühtlustamise eesmärki.

6 — Tegemist oleks järgmiste juhtumitega: pankrotis või likvideerimisel oleva äriühingu vara eraldi võõrandamine, kui lõpetatud äriühinguid ei ole täielikult müüdud; krediidiasutuste, finantsettevõtete, investeerimisühingute ja investeerimisfondide valitsejate likvideerimine; avalike majandusüksuste lõpetamine dekreetseadusega; kinnisvara sundvõõrandamine, mis põhjustab seal teostatava tegevuse lõpetamise; tulekahju, mis hävitab äriühingu asutused ning teeb võimatuks tööandjal tööd vastu võtta.

7 — Portugali valitsus viitab juhule, mil töösuhe lõpetatakse füüsilisest isikust tööandja surma korral ja õigusjärglased keelduvad ettevõtlustegevuse jätkamisest.

26. Vastupidi, on teada, et Euroopa Kohtu juhised olukorras, kus ühenduse õigusakt kasutab mõisteid, ilma et ta neid määratleks, on hoopis teistsugused. Euroopa Kohus leiab, et „nii ühenduse õiguse ühetaolise kohaldamise nõue kui ka võrdse kohtlemise põhimõte eeldavad, et ühenduse õiguse sätteid, mis ei viita otseselt liikmesriigi õigusele kõnealuse normi tähenduse ja ulatuse määratlemisel, tuleb kogu ühenduses iseseisvalt ja ühetaoliselt tõlgendada, võttes arvesse sätte konteksti ja kõnealuse õigusakti eesmärki." [8]

27. Direktiivis esinevat „koondamise" mõistet tuleb seega, nagu kõiki ühenduse õiguse mõisteid, tõlgendada Euroopa Kohtu viidatud kriteeriumite alusel „sõltumatult" ja ühetaoliselt.

28. Lähtudes seevastu eespool mainitud väärast eeldusest, töötab Portugali valitsus välja oma enda koondamise mõiste, mis seisneb tööandja *tahtekohases* tegevuses eesmärgiga lõpetada töösuhe; mõiste, mille puhul meetme „vabatahtlikkus" on seega peamiseks tunnuseks. Nimetatud eelduse alusel teeb Portugali valitsus järelduse, et suurt osa komisjoni kritiseeritud juhtudest ei saa liigitada „koondamisteks", kuna töölepingut ei lõpetata mitte tööandja tahte, vaid *seaduse* alusel.

29. Minu arvates ei ole selline järeldus kooskõlas hulga elementidega, mida ma alljärgnevalt püüan esitada.

30. Eelkõige ja üldiselt ei paista see järeldus olevat kooskõlas direktiivi eesmärkidega, mis on sõnaselgelt sätestatud direktiivi teises põhjenduses, kus on täpsustatud, et direktiiv võeti vastu, sest „peetakse oluliseks suurendada töötajate kaitset." Ja seda kooskõlas ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartaga, millele viitab otseselt direktiivi kuues põhjendus, mis näeb ette, et „[s]iseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste paranemisele [...]. Paranemine peab vajaduse korral hõlmama tööõiguse teatavaid aspekte

8 — 18. jaanuari 1984. aasta otsus kohtuasjas 327/82: Ekro (EKL 1984, lk 107, punkt 11). Vt viimaste hulgast samuti 7. jaanuari 2004. aasta otsus kohtuasjas C-201/02: Wells (EKL 2004, lk I-723, punkt 37), milles Euroopa Kohtul oli võimalus teha seoses mõistega „tegevusluba" direktiivi 85/337 artikli 1 lõike 2 tähenduses, järgmine otsus: „ühenduse õiguse sätteid, mis ei viita otseselt liikmesriigi õigusele kõnealuse normi tähenduse ja ulatuse määratlemisel, tuleb kogu ühenduses iseseisvalt ja ühetaoliselt tõlgendada [...]".

nagu kollektiivsete koondamiste kord [...]". See eesmärk oleks saavutatud vaid osaliselt, kui töötajad jäetakse ilma direktiivi kaitsest juhtudel, mil töösuhte lõpetamine ei sõltu tööandja tahtest.

31. Mulle tundub, et mõned varasemad olulised kohtulahendid on samamoodi lähtunud töötajate kaitset soodustavast tõlgendusest. Tuletan eelkõige meelde 16. oktoobri 2003. aasta otsust, milles Euroopa Kohus tugines just nimelt direktiivi teises põhjenduses sätestatud eesmärgile, et tõlgendada laiendatult tööandja mõistet direktiivi artikli 1 tähenduses ja selleks, et hõlmata sellega seega ka mittetulundusliku majandustegevusega tegelevaid isikuid. [9]

32. Tuletaksin direktiivi sätete kohaldamisala laiaulatusliku tõlgendamise suundumuse väljendusena meelde ka 8. juuni 1994. aasta otsust, milles Euroopa Kohus tuvastas direktiivi rikkumise Ühendkuningriigi poolt, kuna viimane oli piiranud selle kohaldamist majanduslikel põhjustel toimuvate koondamistega, st analoogiliste juhtudega käesolevas menetluses käsitletavate koondamistega strukturaalsetel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel põhjustel, mis ei katnud kogu direktiivi kohaldamisala. [10]

33. Selliseid juhiseid silmas pidades tuleb seega järeldada, et ühtegi direktiivi poolt pakutava kaitse kohaldamisala piiramist ei saa kaudselt eeldada ega tuletada, vaid see peab tulenema selgelt õigusakti tekstist. See peaks kehtima ka tõlgenduse suhtes, mille kohaselt töötajad jäävad ilma direktiivi kohasest kaitsest juhtudel, mil töösuhte lõpetamine ei sõltu tööandja tahtest.

34. Kuid eelkõige ja täpsemalt näib mulle, et tees, mille kohaselt vabatahtlikkus kujutab endast „koondamise" mõiste absoluutset tunnust, on vastuolus direktiivi endaga. Üheksandast põhjendusest ja direktiivi artikli 3 lõike 1 teisest lõigust tuleneb tegelikult, et töösuhte lõpetamine kohtulahendi alusel on hõlmatud direktiivi kollektiivse koondamise mõistega. Minu arvates on ilmne, et sellisel juhul ei ole võimalik rääkida koondamise „vabatahtlikkusest". Seega, kui direktiivis on arvestatud niisuguse juhuga, siis tähendab see, et direktiivi tähenduses ei ole töösuhte lõpetamise „vabatahtlikkus" koondamise tunnuseks. Selle ilmne tagajärg on see, et vastupidiselt Portugali valitsuse väidetele ei saa direktiivi töösuhte lõpetamisele kohaldamata jätta vaid seetõttu, et see ei sõltu tööandja tahtest.

9 — 16. oktoobri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-32/02: komisjon *v.* Itaalia (EKL 2003, lk I-12063, punkt 26).

10 — 8. juuni 1994. aasta otsus kohtuasjas C-383/92: komisjon *v.* Ühendkuningriik (EKL 1994, lk I-2479, punkt 32): „Piisab, kui tuvastada, et „majanduslikel põhjustel toimuvate koondamiste" mõiste [...] ei hõlma kõiki direktiivi esemeks olevaid „kollektiivse koondamise" juhte."

35. Minu arvates on selles osas seega võimalik järeldada, et „koondamise" all tuleb direktiivi tähenduses mõista igasugust töösuhte lõpetamist, milleks töötajal ei ole tahtlust ja mille põhjused võivad olla ka tööandja tahtest sõltumatud.

36. Sellisel moel määratletud koondamise mõistega on selgelt hõlmatud komisjoni poolt kritiseeritud juhud: pankroti väljakuulutamine, likvideerimine ja muud sarnased menetlused, sundvõõrandamine, tulekahju või muu *force majeure*'i juhtum, samuti ettevõtlustegevuse lakkamine ettevõtja surma tõttu.

37. Arvestades siintoodud koondamise mõiste tõlgendusega, ei oma tähtsust see, nagu Portugali valitsus vastu vaidleb, et komisjoni poolt kritiseeritud juhud ei ole Portugali õiguses liigitatud mitte koondamisteks, vaid töölepingu *lõppemisteks seaduse alusel*. Isegi siis, kui siseriikliku õiguse alusel toimub töölepingu lõpetamine seaduse alusel, on tegelikult siiski tegemist töötaja tahte vastase töösuhte lõpetamisega, st koondamisega direktiivi tähenduses.

38. Igal juhul kordan ma seda, et ühenduse õiguse mõistete tõlgendamine ei sõltu siseriiklikust õigusest ega vastavatest mõistetest. Asjaolu, et komisjoni poolt kritiseeritud juhud ei ole Portugali õiguses liigitatud mitte koondamisteks, vaid *lõppemisteks*, ei mõjuta nende liigitamist koondamisteks direktiivi tähenduses.

39. Teiselt poolt ei saa Portugali valitsus just seetõttu viidata oma siseriiklikule õigusele, et õigustada ühenduse direktiivi ülevõtmata jätmist. Euroopa Kohtu üldtuntud praktika kohaselt selles osas ei saa liikmesriik tegelikult viidata oma siseriikliku õiguskorra sätetele ega siseriikliku õiguskorra faktilistele asjaoludele õigustamaks ühenduse direktiividest tulenevate kohustuste ja tähtaegade rikkumist. [11]

40. Mulle tundub samuti põhjendamatu hilisem argument, mille kohaselt Portugali valitsus väidab, et ta võib piirata koondamise mõistet direktiivi tähenduses, viidates direktiivi artikli 1 lõike 1 teises lõigus sätestatud koondamisega võrdsustatud töölepingu lõpetamise korrale.

41. Nimetatud sätte kohaselt arvatakse „[p]unkti a esimeses alapunktis sätestatud koondamiste arvu määramisel [...] koonda-

11 — Vt 2. detsembri 1980. aasta otsus kohtuasjas 42/80: komisjon *v.* Itaalia (EKL 1980, lk 3635, punkt 4).

miste 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." [12]

42. Portugali valitsus lähtub eeldusest — millega muuseas saab täielikult nõustuda —, et seda sätet tuleb tõlgendada nii, et nimetatud koondamisega võrdsustatud töölepingu lõpetamised ei allu direktiivi korrale, vaid on vajalikud ainuüksi direktiivi kohaldamiseks vajaliku minimaalse koondamiste arvu arvutamiseks.

43. Nimetatud valitsuse argumentidest näib seega tulenevat — muuseas vastuolus tema tööandja tahtliku teona mõistetava koondamise mõistega (punkt 28) — koondamisega võrdsustatud töölepingu lõpetamise mõiste tõlgendus, mille kohaselt selleks loetakse igasugust töölepingu lõpetamist tööandja algatusel.

44. Seetõttu ei kuulu direktiivi reguleerimisalasse Portugali valitsuse arvates vähemalt üks komisjoni poolt kritiseeritud juhtudest, st töölepingu lõpetamine, kuna õigusjärglased ei soovi äriühingu tegevust jätkata.

45. Ma märgiksin sellegipoolest esiteks, et tööandja algatus ei saa olla käsitletava kahe koondamise juhu eristamise aluseks. See tuleneb, ehkki vaid kaudselt, direktiivi kaheksandast põhjendusest, mille kohaselt „käesolevas direktiivis sätestatud kollektiivsete koondamiste määratlusele vastavate koondamiste arvu määramisel tuleks *muud* tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised võrdsustada koondamisega." [13] „Koondamiste" ja „tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised" vahel asetsevast omadussõnast „muud" järeldub, et isegi otseses mõttes koondamisi võib iseloomustada tööandja algatus.

46. Eelkõige kui Portugali valitsuse tõlgendus on põhjendatud, peaks sellest järeldama, et teine lõik (direktiivi artikli 1 lõige 1) muudab täiesti sisutühjaks sätte esimese lõigu, kuna „tööandja algatusel töölt vabastamine" tähendab tavaliselt „tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamis[t]". Kahe sätte koosesinemise mõtestamiseks tuleb järeldada, et teine lõik viitab millelegi

12 — Kohtujuristi kursiiv.

13 — Kohtujuristi kursiiv.

muule. Mulle tundub, et ka õiguskirjanduses levinud arvamuse kohaselt viitab teine lõige juhtudele, mil töösuhe lõpetatakse tööandja algatusel, kuid *töötaja nõusolekul* juhtudel, mil viimast julgustatakse nõusolekut andma (näiteks rahalise vastutasu eest).

47. Kui minu tõlgendus on õige, siis koondamisega võrdsustatud töölepingu lõpetamine erineb koondamisest otseses mõttes mitte niivõrd tööandja algatuse tõttu, vaid seetõttu, et töötaja on andnud oma nõusoleku, mida ta tõelise koondamise puhul ei anna.[14]

48. Märgin, et töötaja nõusolek puudub selgelt Portugali valitsuse poolt viidatud juhul (töölepingu lõpetamine füüsilisest isikust tööandja surma korral, kui tema õigusjärglased ei jätka äriühingu tegevust), seega ei ole nimetatud juht koondamisega võrdsustatud töölepingu lõpetamise mõistega hõlmatud. Seetõttu peab selle juhu liigitama hoopis „koondamiseks" direktiivi tähenduses.

14 — Vt 12. veebruari 1985. aasta otsus kohtuasjas 284/83: Dansk Metalarbejderforbund (EKL 1985, lk 553), milles Euroopa Kohus välistab selle, et töölepingu lõpetamist töötaja algatusel võiks liigitada koondamiseks direktiivi tähenduses (punkt 8).

49. Selles osas võib järeldada, et eespool toodud Portugali valitsuse vastuväidete kogumiga ei saa nõustuda. Sellest tuleb seega teha järeldus, et komisjoni poolt kritiseeritud juhud on tõesti hõlmatud direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a sätestatud koondamise mõistega, ja üldisemalt, et direktiiv ei luba liikmesriikidel piirata käsitletavaid tagatisi kollektiivsete koondamistega strukturaalsetel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel põhjustel.

50. Minu esitatud järeldusele vastu vaidlemiseks väidab Portugali valitsus veel seda, et mitmeid direktiivi sätteid ei saa kohaldada juhtudele, mil töölepingu lõpetamine ei sõltu tööandja tahtest. Ta viitab eelkõige direktiivi sätetele (artiklid 2 ja 3), mis kehtestavad tööandja kohustuse konsulteerida töötajate esindajatega, teha teatavaks ajavahemik, mille jooksul koondamine toimub, ja teatada pädevale asutusele kavandatavast kollektiivsest koondamisest. Lisaks sellele viitab ta direktiivi artiklile 4, mille kohaselt koondamine ei saa jõustuda enne, kui pädevale asutusele teatamisest on möödunud 30 päeva.

51. Arvestades sellega, et nimetatud menetluslikke kohustusi ettenägevaid direktiivi sätteid ei saa kohaldada vaidlusalustele juhtudele, tuleb Portugali valitsuse arvates välistada kogu direktiivi kohaldamine sellistele juhtudele.

52. Igal juhul paistavad eespool nimetatud menetluslikud kohustused olevat *mutatis mutandis* kohaldatavad ka juhtudele, mille osas komisjon heidab ette direktiivi ülevõtmata jätmist. Nagu komisjon tegelikult märgib, ei ole direktiivi artiklis 2 ettenähtud konsultatsioonide eesmärk ainuüksi koondatavate töötajate arvu vähendamine või koondamiste ärahoidmine, vaid samuti tagajärgede leevendamine sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele.

53. Samuti võib pädevale asutusele teatamise kohustusi, mis on sätestatud direktiivi artiklis 3, täita ka tulekahjus hävinud äriühingu tööandja või õigusjärglased füüsilisest isikust tööandja surma korral. Vastupidine tõlgendus jätaks töötajad ilma direktiivi artiklis 4 ettenähtud kaitsest, mis sätestab tähtaja, mille jooksul nimetatud asutustel on kohustus leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele.

54. Ka 30-päevase tähtaja kehtestamine tähtajana, enne mille möödumist koondamine ei saa jõustuda (direktiivi artikli 4 lõige 1), on kohaldatav komisjoni poolt kritiseeritud juhtudele. See võimaldab töötajatel saada kätte vähemalt viimane töötasu ja vastab seega täielikult direktiivi eesmärgile kaitsta töötajate õigusi.

55. Eespool toodud põhjuste alusel teen järelduse, et Portugali Vabariik on rikkunud direktiivist ja EÜ artikli 249 kolmandast lõigust tulenevaid kohustusi, piirates kollektiivse koondamise puhul ettenähtud tagatisi koondamistega strukturaalsetel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel põhjustel ning jättes nimetatud mõistega hõlmamata koondamised, mis ei ole seotud töötaja isikuga.

V. Kohtukulud

56. Vastavalt kodukorra artikli 69 lõikele 2 on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama kohtukulud, kui vastaspool on seda nõudnud. Kuna komisjon on kohtukulude hüvitamist nõudnud ja Portugali Vabariik on kohtuvaidluse kaotanud, tuleb kohtukulud välja mõista Portugali Vabariigilt.

VI. Ettepanek

57. Tuginedes eelnevale, teen Euroopa Kohtule ettepaneku langetada järgmine otsus:

1. Portugali Vabariik on rikkunud direktiivist ja EÜ artikli 249 kolmandast lõigust tulenevaid kohustusi, piirates kollektiivse koondamise puhul ettenähtud tagatisi koondamistega strukturaalsetel, tehnoloogilistel või konjunktuursetel põhjustel ning jättes nimetatud mõistega hõlmamata koondamised, mis ei ole seotud töötaja isikuga.

2. Mõista kohtukulud välja Portugali Vabariigilt."