Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

13. mai 2015 *

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Kollektiivne koondamine — Direktiiv 98/59/EÜ — Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkt a — Mõiste „ettevõte” — Koondatud töötajate arvu väljaarvutamise meetod

Kohtuasjas C-182/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Industrial Tribunal'i (Põhja-Iirimaa), Belfast (Ühendkuningriik) 26. märtsi 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 12. aprillil 2013, menetluses

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

versus

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja president T. von Danwitz, kohtunikud C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (ettekandja) ja D. Šváby,

kohtujurist: N. Wahl,

kohtusekretär: ametnik I. Iléssy,

arvestades kirjalikus menetluses ja 20. novembri 2014. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Bluebird UK Bidco 2 Limited, esindaja: D. Reade, *QC*,

— Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: L. Christie, keda abistas T. Ward, *QC*, ja *barrister* J. Holmes,

— Ungari valitsus, esindajad: M. Fehér ja K. Szíjjártó,

— Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren, R. Vidal Puig ja J. Samnadda,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

olles 5. veebruari 2015. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab 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) artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkti ii.

2 See taotlus on esitatud ühelt poolt V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle ja T. McGerty ning teiselt poolt nende endise tööandja Bluebird UK Bidco 2 Limited (edaspidi „Bluebird") vahelises kohtuvaidluses kõnealuste töötajate koondamise seaduslikkuse üle.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 98/59 põhjendusest 1 nähtub, et kõnealuse direktiiviga konsolideeriti nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide kohta (EÜT L 48, lk 29).

4 Direktiivi 98/59 põhjenduse 2 kohaselt peetakse oluliseks suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng Euroopa Liidus.

5 Selle direktiivi põhjendustes 3 ja 4 on sätestatud:

„(3) hoolimata pidevast lähenemisest jäävad siiski püsima erinevused selliste koondamiste praktilist korraldust ja menetlust käsitlevate, liikmesriikides kehtivate sätete ja meetmete vahel, mille eesmärk on kergendada koondamise tagajärgi töötajatele;

(4) need erinevused võivad otseselt mõjutada siseturu toimimist".

6 Direktiivi põhjenduses 7 rõhutatakse vajadust soodustada kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamist.

7 Selle direktiivi artiklis 1 „Mõisted ja reguleerimisala" on sätestatud:

„1. 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.

2. Käesolevat direktiivi ei kohaldata:

a) kollektiivsete koondamiste puhul, mis tulenevad piiratud ajaks või teatud töö tegemise ajaks sõlmitud töölepingutest, välja arvatud juhul, kui sellised koondamised leiavad aset enne selliste lepingute lõpptähtaega või enne nimetatud töö lõppu;

[...]".

8 Direktiivi 98/59 artikli 2 kohaselt:

„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.

[...]

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.

[...]".

9 Selle direktiivi artikli 3 lõikes 1 on ette nähtud:

„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 Direktiivi artikli 4 lõiked 1 ja 2 on sõnastatud järgmiselt:

„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."

11 Sama direktiivi 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."

Ühendkuningriigi õigus

12 Direktiiv 98/59 võeti Põhja-Iirimaa õiguskorda üle töötajate õigusi reguleeriva 1996. aasta määruse (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996) XIII osaga ning Inglismaal, Walesis ja Šotimaal võeti see direktiiv üle ametiühinguid ja töösuhteid käsitleva 1992. aasta konsolideeritud seaduse (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) IV osa II peatükiga.

13 Töötajate õigusi reguleeriva 1996. aasta määruse §-s 216 on sätestatud, et „kui tööandja teeb ettepaneku koondada 90 või vähema päeva jooksul 20 või enam töötajat ühes ettevõttes, siis peab tööandja koondamiste osas konsulteerima kõigi isikutega, kes nõuetekohaselt esindavad mis tahes töötajat, keda kavandatavad koondamised või nendega seoses võetavad meetmed võivad puudutada".

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

14 Ettevõtjal Bonmarché oli 2012. aasta algul kogu Ühendkuningriigis 394 naisterõivaste kauplust ja nendes töötas 4000 inimest. Halduseesmärkidel käsitas äriühing Bonmarché Põhja-Iirimaal asuvaid kauplusi ja ainsat Mani saare kauplust oma Ühendkuningriigis toimuva äritegevuse raames ühe piirkonnana (edaspidi „Põhja-Iirimaa piirkond"). 2012. aasta algul oli Põhja-Iirimaa piirkonnas 20 kauplust, milles töötas 180 inimest.

15 Põhikohtuasja hagejad töötasid äriühingu Bonmarché neljas erinevas kaupluses. Need kauplused asusid erinevates linnades, täpsemalt Lurgan'is, Bandbridge'is, Omagh'is ja Belfastis ning igaühes neist töötas alla 20 inimese.

16 Iga kauplust käsitati „eraldi kuluüksusena”, mille eelarve määrati kindlaks Suurbritannias paiknevas peakontoris. Peakontor otsustas ka iga kaupluse varude ja müügiedenduse prioriteetide üle ning hankis või korraldas müügiartiklite hankimise. Siiski sai iga filiaalijuht kaasa rääkida otsustamises selle üle, kui suures koguses ja millist liiki kaupu müüa. Kaupluste juhatajad vastutasid oma kaupluse eesmärkide täitmise eest. Tsentraalselt kindlaksmääratud töötundidele eraldatud eelarve raames oli filiaalijuhil õigus otsustada mitu osalise ja täistööajaga töötajat tööle võtta.

17 Kuna äriühing Bonmarché muutus maksejõuetuks, läks ta 20. jaanuaril 2012 üle Bluebirdile. Kohe pärast üleminekut alustas Bluebird ettevõtte restruktureerimist, mille tagajärjel suleti paljud kauplused, sealhulgas need, milles töötasid põhikohtuasja hagejad.

18 Pärast 2012. aastal Bluebirdi läbi viidud koondamisi jäi äriühingule Bonmarché Ühendkuningriigi territooriumil alles ainult 265 kauplust, milles töötas 2900 inimest. Põhja-Iirimaa piirkonnas asuvate kaupluste arv vähenes 20-lt 8-ni ja seal töötavate inimeste arvu vähendati 180-lt 75-ni.

19 Põhikohtuasja hagejad koondati koos teiste töötajatega 12. märtsil 2012. Koondamisele ei eelnenud mingit konsulteerimist direktiivi 98/59 tähenduses.

20 Eelotsusetaotlusest nähtub, et V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle ja T. McGerty olid oma töökohustuste kaudu seotud järgmiste kohalike üksustega: Lurgani, Banbridge'i ja Omagh'i kauplused ning Ann Street'i kauplus Belfastis.

21 Oma koondamise seaduslikkuse vaidlustamiseks esitasid põhikohtuasja hagejad eelotsusetaotluse esitanud kohtule hagi.

22 See kohus leiab, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkti ii on võimalik tõlgendada nii, et selles sisalduv arv 20 viitab töötajate arvule ühes konkreetses ettevõttes, kuid samuti võib asuda seisukohale, et see arv viitab tööandjale kuuluvas kogu ettevõtjas koondatud inimestele. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et käesoleval juhul on kohane kasutada teleoloogilist tõlgendamist ja et kohtuotsusest Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) tuleneb, et direktiivile 98/59 eelnenud direktiivile 75/129 tuleks anda tõlgendus, mis võimaldaks hõlmata võimalikult suure arvu koondamisi.

23 Neil asjaoludel otsustas Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (töökohus (Põhja-Iirimaa), Belfast) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas mõiste „ettevõte” direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii tähendab sedasama, mis mõiste „ettevõte” kõnealuse direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis i?

2. Kui ei, siis kas mõiste „ettevõte” võib selle direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii tähendada ettevõtja organisatsioonilist allüksust, mis koosneb rohkem kui ühest kohalikust töötamisüksusest või hõlmab rohkem kui üht kohalikku töötamisüksust?

3. Kas väljend „vähemalt 20” direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii viitab koondamiste arvule kõigis tööandja ettevõtetes kokku või koondamiste arvule ühes tööandja ettevõttes? Teisisõnu, kas arv „20” viitab 20 töötajale tööandja „ühes konkreetses ettevõttes” või 20 töötajale kõigis tööandja ettevõtetes kokku?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

24 Oma küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada esiteks seda, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii sisalduvat mõistet „ettevõte” tuleb tõlgendada samamoodi nagu sama lõigu punkti a alapunktis i nimetatud mõistet „ettevõte”, ja teiseks, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkti ii tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis näevad töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohustuse ette juhul, kui 90 päeva jooksul koondatakse vähemalt 20 töötajat ettevõtja ühes konkreetses ettevõttes, kuid ei näe sellist kohustust ette juhul, kui ühe ettevõtja kõikides või teatavates ettevõtetes saavutab või ületab koondamiste koguarv sama ajavahemiku kestel 20 töötaja piiri.

25 Nagu ilmneb nii eelotsusetaotlusest kui ka Euroopa Kohtule esitatud seisukohtadest, valis Ühendkuningriik direktiivi 98/59 ülevõtmise ajal direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii sätestatud direktiivi kohaldamise piirmäära. Vastavalt kohaldatavale siseriiklikule õigusele peab tööandja juhul, kui ta kavatseb 90 või vähema päeva jooksul koondada ühes üksuses 20 või enam töötajat, järgima vastavat töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise menetlust.

26 Esmalt tuleb sellega seoses märkida, et vastavalt Euroopa Kohtu praktikale kujutab mõiste „ettevõte”, mida ei ole direktiivis 98/59 defineeritud, endast liidu õiguse mõistet ning seda ei saa määratleda liikmesriikide õigusaktide alusel (vt selle kohta kohtuotsus Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punkt 25). Seega tuleb kõnealusele mõistele anda liidu õiguskorras iseseisev ja ühetaoline tõlgendus (vt selle kohta kohtuotsus Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punkt 23).

27 Euroopa Kohus on juba tõlgendanud direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a sisalduvat mõistet „ettevõte” või „ettevõtted”.

28 Euroopa Kohus märkis kohtuotsuse Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) punktis 31 – viidates kohtuotsuse Botzen jt (186/83, EU:C:1985:58) punktile 15 –, et töösuhet iseloomustab eelkõige seos töötaja ja ettevõtja osa vahel, kus ta oma ülesannet täites töötab. Seetõttu sedastas Euroopa Kohus kohtuotsuse Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) punktis 32, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a nimetatud mõistet „ettevõte” tuleb tõlgendada nii, et olenevalt asjaoludest tähendab see üksust, millega koondatavad töötajad on oma töökohustuste kaudu seotud. Asjaolu, et kõnealusel üksusel on juhtkond, mis võib kollektiivseid koondamisi iseseisvalt läbi viia, ei ole mõiste „ettevõte” määratlemisel oluline.

29 Kohtuotsuse Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) punktist 5 nähtub, et Taani Kuningriik, kelle kohus esitas selle kohtuasja aluseks olnud eelotsusetaotluse, oli valinud nimetatud direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis i ette nähtud lahenduse.

30 Kohtuotsuses Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) täpsustas Euroopa Kohus mõistet „ettevõte” veelgi, märkides muu hulgas selle otsuse punktis 27, et direktiivi 98/59 kohaldamisel võib ettevõtja kontekstis kujutada endast „ettevõtet” eelkõige teatavat kestvust ja püsivust omav eraldiseisev üksus, mis on seotud ühe või mitme kindlaksmääratud ülesande täitmisega ning millel on töötajaskond, tehnilised vahendid ja teatud organisatsiooniline struktuur, mis võimaldab neid ülesandeid täita.

31 Kasutades sõnu „eraldiseisev üksus” ja „ettevõtja kontekstis”, täpsustas Euroopa Kohus, et mõisted „ettevõtja” ja „ettevõte” on erinevad ning et ettevõte on tavaliselt ettevõtja üks osa. See ei välista siiski seda, et juhul kui ettevõtjal ei ole mitut eraldiseisvat üksust, võivad ettevõte ja ettevõtja ühte langeda.

32 Kohtuotsuse Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) punktis 28 leidis Euroopa Kohus, et arvestades sellega, et direktiiv 98/59 seondub eelkõige sotsiaalmajanduslike tagajärgedega, mida kollektiivsed koondamised võivad kohalikul tasandil ja kindlaksmääratud sotsiaalses keskkonnas

põhjustada, siis ei pea kõnealusel üksusel tingimata olema mingisugust juriidilist ega ka majanduslikku, finantsilist, administratiivset või tehnoloogilist sõltumatust, et teda võiks kvalifitseerida kui „ettevõtet”.

33 Seega tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et kui „ettevõtja” koosneb mitmest üksusest, mis vastavad käesoleva kohtuotsuse punktides 28, 30 ja 32 täpsustatud kriteeriumidele, siis on „ettevõte” direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a tähenduses see üksus, millega koondatavad töötajad on oma töökohustuste kaudu seotud.

34 Eelnimetatud kohtupraktika on käesolevas asjas kohaldatav.

35 Olgu märgitud, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis i sisalduva mõiste „ettevõte” või „ettevõtted” tähendus on samasugune, nagu selle direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii sisalduval mõistel „ettevõte” või „ettevõtted”.

36 Selles osas ei ole oluline Euroopa Kohtu istungil välja toodud asjaolu, et mõistet „ettevõte” on muu hulgas selle sätte inglise, hispaania, prantsuse ja itaalia keeleversioonides kasutatud mitmuses. Neis keeleversioonides esineb mõiste „ettevõtted” mitmuses nii selle sätte punkti a alapunktis i kui ka punkti a alapunktis ii. Pealegi, nagu on rõhutanud kohtujurist oma ettepaneku punktis 53, kasutab hulk teisi direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkti ii keeleversioone seda mõistet ainsuses, mis välistab tõlgenduse, et viimati nimetatud sättes ette nähtud piirmäär viitab ühe „ettevõtja” kõikidele „ettevõtetele”.

37 Kui välja arvata nende ajavahemike erinevus, mille kestel koondamised toimuvad, on direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii sisalduv variant sisuliselt võrdväärne sama sätte punkti a alapunktis i sisalduva variandiga.

38 Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a sõnastuses ei viita miski sellele, et sama punkti teises alapunktis sisalduvatele mõistetele „ettevõte” või „ettevõtted” tuleks anda teistsugune tähendus.

39 Selles osas tuleb meenutada, et kohtuotsuse Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) aluseks olnud kohtuasjas ei analüüsinud Euroopa Kohus seda, kas Kreeka Vabariik oli valinud direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis i või punkti a alapunktis ii ette nähtud lahenduse. Selle kohtuotsuse resolutsioonis viidatakse artikli 1 lõike 1 punktile a, eristamata selle sätte punkti a alapunktis i ja punkti a alapunktis ii nimetatud variante.

40 Asjaolu, et seadusandja annab liikmesriikidele valiku direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis i ja punkti a alapunktis ii ette nähtud võimaluste vahel, näitab, et mõistel „ettevõte” ei saa olla täiesti erinev ulatus olenevalt sellest, kumma talle pakutud alternatiividest on asjaomane liikmesriik valinud.

41 Lisaks oleks sellise ulatusega erinevus vastuolus vajadusega soodustada kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamist, mida rõhutatakse direktiivi 98/59 põhjenduses 7.

42 Mis puutub eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusse, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii nõutakse, et igas ettevõttes tehtud koondamisi võetaks arvesse eraldi, siis suurendaks tõlgendus, mille kohaselt nõuab see säte ühe ettevõtja kõikides ettevõtetes läbiviidavate koondamiste koguarvu arvestamist, kindlasti märkimisväärselt nende töötajate arvu, kellele laieneks direktiivi 98/59 kaitse, mis vastaks omakorda ühele selle direktiivi eesmärkidest.

43 Siiski tuleb meenutada, et selle direktiivi eesmärk ei ole mitte ainult suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, vaid ühtlasi tagada esiteks töötajate õiguste sarnane kaitse kõigis liikmesriikides ja teiseks ühtlustada kulusid, mille toovad kaasa niisugused kaitset korraldavad

eeskirjad liidu ettevõtjatele (vt selle kohta kohtuotsused komisjon *vs*. Ühendkuningriik, C-383/92, EU:C:1994:234, punkt 16; komisjon *vs*. Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 48, ja Confédération générale du travail jt, C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 43).

44 Mõiste „ettevõte” tõlgendamine käesoleva kohtuotsuse punktis 42 kasutatud tähenduses läheks esiteks vastuollu eesmärgiga tagada töötajate õiguste sarnane kaitse kõigis liikmesriikides ja teiseks tooks see endaga kaasa väga erinevad kulud ettevõtjatele, kes peavad olenevalt liikmesriigi valikust täitma selle direktiivi artiklite 2–4 kohaseid teavitamis- ja konsulteerimiskohustusi, mis läheks aga samuti vastuollu liidu seadusandja taotletava eesmärgiga muuta kuludest tekkiv koormus kõikides liikmesriikides sarnaseks.

45 Olgu lisatud, et see tõlgendus viiks direktiivi 98/59 kohaldamisalasse mitte ainult töötajate grupi, keda kollektiivne koondamine puudutab, vaid teatavatel asjaoludel ka ettevõtte – mis võib paikneda sama ettevõtja teistest ettevõtetest eraldi ja kaugel olevas asulas – üksiku töötaja, mis oleks vastuolus mõistega „kollektiivne koondamine” selle väljendi tavapärases tähenduses. Peale selle algataks üksiku töötaja koondamine direktiivi 98/59 sätetes ette nähtud teavitamis- ja konsulteerimismenetlused, kuid need sätted ei ole kohandatud sellisele üksikule juhtumile.

46 Tuleb siiski meenutada, et direktiiv 98/59 kehtestab miinimumkaitse seoses töötajate teavitamise ja nõustamisega kollektiivsete koondamiste puhul (vt kohtuotsus Confédération générale du travail jt, C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 44). Selles osas tuleb märkida, et nimetatud direktiivi artikkel 5 annab liikmesriikidele õiguse kohaldada või vastu võtta õigus- ja haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepingu tingimusi.

47 Selle õiguse raames lubab direktiivi 98/59 artikkel 5 liikmesriikidel muu hulgas anda selles sättes ette nähtud kaitse mitte ainult nimetatud direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a tähenduses ettevõttes töötavatele ja koondatud või koondamisele kuuluvatele töötajatele, vaid kõikidele töötajatele, keda samale tööandjale kuuluvas ettevõtjas või ettevõtja osas läbiviidav koondamine puudutab, kusjuures terminit „ettevõtja” mõistetakse nii, et see hõlmab selle ettevõtja või ettevõtja vastava osa kõiki eraldiseisvaid üksusi.

48 Kuigi liikmesriikidel on seega õigus näha direktiivi 98/59 artikli 5 alusel töötajatele ette soodsamaid eeskirju, on nad siiski seotud selle direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktides i ja ii sisalduva liidu õiguse mõiste „ettevõte” iseseisva ja ühetaolise tõlgendamisega, nagu tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktist 33.

49 Eeltoodust tuleneb, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis i ja punkti a alapunktis ii sisalduv määratlus nõuab, et igas ettevõttes tehtud koondamisi võetaks arvesse eraldi.

50 Käesoleva kohtuotsuse punktides 28, 30 ja 32 meenutatud tõlgendust, mille Euroopa Kohus on mõistele „ettevõte” andnud, toetab Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (EÜT L 80, lk 29; ELT eriväljaanne 05/04, lk 219), mille artikli 2 punktid a ja b teevad samuti selget vahet mõistetel „ettevõte” ja „üksus”.

51 Antud asjas on Euroopa Kohtule esitatud teabe põhjal, mida on mainitud käesoleva kohtuotsuse punktis 16, selge, et iga põhikohtuasjas kõne all olev kauplus on eraldiseisev üksus, mis on üldjuhul alaline, täidab kindlaksmääratud ülesandeid – milleks on eeskätt kaupade müük – ja millel on selleks hulk töötajaid, tehnilised vahendid ja organisatsiooniline struktuur, kuna kauplus on eraldi kuluüksus, mida juhib juhataja.

52 Seega võib selline kauplus vastata käesoleva kohtuotsuse punktides 28, 30 ja 32 viidatud kohtupraktika kriteeriumidele direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimeses lõigus sisalduva mõiste „ettevõte” osas; seda peab aga põhikohtuasja konkreetseid asjaolusid arvesse võttes kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

53 Neil asjaoludel tuleb esitatud küsimustele vastata esiteks, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii sisalduvat mõistet „ettevõte” tuleb tõlgendada samamoodi nagu sama lõigu punkti a alapunktis i nimetatud mõistet, ja teiseks, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkti ii tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis näevad töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohustuse ette juhul, kui 90 päeva jooksul koondatakse vähemalt 20 töötajat ettevõtja ühes konkreetses ettevõttes, kuid ei näe sellist kohustust ette juhul, kui ühe ettevõtja kõikides või teatavates ettevõtetes saavutab või ületab koondamiste koguarv sama ajavahemiku kestel 20 töötaja piiri.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (viies koda) otsustab:

Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii sisalduvat mõistet „ettevõte” tuleb tõlgendada samamoodi nagu sama lõike punkti a alapunktis i nimetatud mõistet.

Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkti ii tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis näevad töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohustuse ette juhul, kui 90 päeva jooksul koondatakse vähemalt 20 töötajat ettevõtja ühes konkreetses ettevõttes, kuid ei näe sellist kohustust ette juhul, kui ühe ettevõtja kõikides või teatavates ettevõtetes saavutab või ületab koondamiste koguarv sama ajavahemiku kestel 20 töötaja piiri.

Allkirjad