Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

30. aprill 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-80/14,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Court of Appeal'i (England & Wales) (Civil Division) (Ühendkuningriik) 5. veebruari 2014. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 14. veebruaril 2014, menetluses

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

versus

WW Realisation 1 Ltd, likvideerimisel,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

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. Illéssy,

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

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) ja Wilson, esindajad: D. Rose, *QC*, ja *barrister* I. Steele, *solicitor* M. Caini volitusel,

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

— Hispaania valitsus, esindajad: L. Banciella Rodríguez-Miñón ja M. J. García-Valdecasas Dorrego,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

— Ungari valitsus, esindajad: M. Fehér, G. Koós ja A. Pálfy,

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

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.

2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses, milles osalevad esiteks ühelt poolt Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) ja B. Wilson ning teiselt poolt WW Realisation 1 Ltd, likvideerimisel (edaspidi „Woolworths”), ja teiseks ühelt poolt USDAW ning teiselt poolt Ethel Austin Ltd (edaspidi „Ethel Austin”) ja Secretary of State for Business, Innovation and Skills (äri-, innovatsiooni- ja kutseoskuste minister, edaspidi „kaubandusminister”), ning mille ese on Woolworthsi ja Ethel Austini läbi viidud koondamiste seaduslikkus. Kaubandusminister kaasati põhikohtuasja vaidlusesse seetõttu, et juhul kui Woolworthsi või Ethel Austinit kohustatakse maksma ülesütlemishüvitisi, kuid nad ei suuda seda teha, peab kaubandusminister töötajatele, kes seda nõuavad, maksma seaduses sätestatud ülemmäära ulatuses hüvitisena välja summa, millele töötajal on kaubandusministri hinnangul õigus.

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 Direktiivist 98/59 tulenevad Ühendkuningriigi kohustused võeti üle ametiühinguid ja töösuhteid käsitleva 1992. aasta konsolideeritud seadusega (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, edaspidi „TULRCA”).

13 TULRCA § 188 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„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.”

14 TULRCA § 189 lõikes 1 on sätestatud, et kui tööandja ei ole täitnud nimetatud konsulteerimisega seotud tingimust, võib juhul, kui tingimuse täitmata jätmine puudutab ametiühingute esindajat, asjassepuutuv ametiühing või muul juhul ükskõik milline puudutatud või koondatud töötaja sel põhjusel esitada kaebuse Employment Tribunal'ile (töökohus). Kui kaebus on põhjendatud, võidakse TULRCA § 189 lõike 2 alusel kompensatsiooniks määrata ülesütlemishüvitis (*protective award*).

15 TULRCA § 189 lõikes 3 on ette nähtud, et ülesütlemishüvitis on hüvitis töötajatele, keda on koondatud või kelle koondamise kohta on tehtud ettepanek ja kelle koondamise või koondamise ettepaneku puhul ei ole tööandja muu hulgas täitnud mõnda konsulteerimisega seotud kohustust.

16 TULRCA § 190 lõikes 1 on ette nähtud, et kui ülesütlemishüvitis määratakse, on igal töötajal, kelle puhul on täidetud hüvitise saamise tingimused, põhimõtteliselt õigus saada kaitseperioodi ajal tasu oma tööandjalt.

17 TULRCA § 192 lõikes 1 on sätestatud, et töötaja, kelle puhul on täidetud hüvitise saamise tingimused, võib esitada kaebuse Employment Tribunalile seetõttu, et tema tööandja on täielikult või osaliselt jätnud hüvitisele vastava tasu maksmata. Kui leitakse, et selline kaebus on põhjendatud, kohustab nimetatud kohus tööandjat maksma töötajale võlgnetava summa kooskõlas TULRCA § 192 lõikega 3.

18 Töötajate õigusi reguleeriva 1996. aasta seaduse (Employment Rights Act 1996, edaspidi „ERA”) XII osa eesmärk on rakendada Ühendkuningriigi kohustusi, mis tulenevad Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2008. aasta direktiivist 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral (ELT L 283, lk 36).

19 ERA §-s 182 on sätestatud:

„Kui töötaja on esitanud [pädevale] ministrile kirjaliku avalduse ja viimane on veendunud, et

a) töötaja tööandja on muutunud maksejõuetuks,

b) töötaja töösuhe on lõppenud ja

c) töötajal oli teatud tähtpäeval õigus saada kogu võlg või osa võlast, millele kohaldatakse [ERA] XII osa,

maksab minister § 186 alusel töötajale National Insurance Fund'ist (riiklik kindlustusfond) võlasummast sellise osa, millele töötajal on ministri hinnangul õigus.”

20 ERA § 183 käsitleb asjaolusid, mille korral on tööandja muutunud maksejõuetuks.

21 ERA § 184 lõike 1 punkti a kohaselt hõlmavad ERA XII osas nimetatud võlad ühe või enama (kuid mitte rohkema kui kaheksa) nädala saamata jäänud töötasu.

22 ERA § 184 lõikes 2 on täpsustatud, et ülesütlemishüvitisena makstavaid tasusid TULRCA § 189 järgi tuleb kohelda kui saamata jäänud töötasu.

23 ERA §-s 188 on ette nähtud, et ERA § 182 alusel maksmist taotlenud isik võib esitada kaebuse Employment Tribunalile, kui kaubandusminister ei ole makset teinud või kui makse on väiksem kui see, mida tulnuks maksta. Kui kohus leiab, et kaubandusminister peaks tegema makse § 182 alusel, teeb kohus sellekohase otsuse ja määrab tehtava makse suuruse.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

24 Woolworths ja Ethel Austin tegutsesid jaemüügisektoris kogu riigi territooriumil, pidades kauplusekette nimetustega „Woolworths" ja „Ethel Austin". Nendele maksejõuetuks muutunud äriühingutele määrati haldur ja selle tulemusel koondati Ühendkuningriigis tuhandeid töötajaid.

25 Neil asjaoludel esitas USDAW ametiühinguorganisatsioonina mitme tuhande neis äriühingutes töötanud ja koondamise tagajärjel töö kaotanud USDAW-i liikme nimel ja poolt Employment Tribunal Liverpoolile ja Employment Tribunal London Centralile nõuded.

26 USDAW-il on Ühendkuningriigis üle 430 000 liikme, kes töötavad eri kutsealadel.

27 B. Wilson töötas ühes „Woolworthsi" keti kaupluses St Ives'is (Ühenkuningriik) ja oli USDAW-i esindaja riiklikul töötajate foorumil (mida tuntakse nime „Colleague Circle" järgi), mille asutas Woolworths, et see tegeleks erinevate küsimustega, mis käsitlesid muu hulgas kollektiivsete koondamiste eel peetavaid konsultatsioone.

28 USDAW ja B. Wilson taotlesid, et tööandjaid kohustataks maksma koondatud töötajatele ülesütlemishüvitisi, sest nad ei viinud kavandatavate koondamiste osas läbi TULRCA-s ette nähtud konsultatsioone.

29 ERA asjakohased sätted näevad ette, et juhul, kui Woolworthsi või Ethel Austinit kohustatakse maksma ülesütlemishüvitisi, kuid nad ei suuda seda teha, võib töötaja nõuda, et makse peab tegema kaubandusminister, kes peab saamata jäänud töötasu seaduses sätestatud maksimaalmäära ulatuses hüvitama. Kui kaubandusminister seda hüvitist ei maksa, mõistab Employment Tribunal selle temalt välja asjaomase töötaja taotluse alusel.

30 Employment Tribunal, Liverpool ja Employment Tribunal, London Central tegid vastavalt 2. novembril 2011 ja 18. jaanuaril 2012 otsused ülesütlemishüvitise määramise kohta Woolworthsi ja Ethel Austini teatavate koondatud töötajate kasuks. Siiski ei määratud ülesütlemishüvitist ligikaudu 4500 endisele töötajale, sest nad olid töötanud vähem kui 20 töötajaga kauplustes, mida käsitati eraldi ettevõtetena.

31 USDAW ja B. Wilson esitasid nende otsuste peale apellatsioonkaebuse Employment Appeal Tribunalile (töövaidluste apellatsiooniastme kohus), kes tegi 30. mail 2013 otsuse, et vastavalt kohtuotsusega Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395) siseriiklikule kohtule pandud kohustusele, mille järgi peab kohus tõlgendama siseriiklikku õigust kooskõlas asjaomase direktiivi sõnastuse ja eesmärgiga, tuleb TULRCA § 188 lõike 1 tõlgendamiseks kooskõlas direktiiviga 98/59 sellest seadusest kustutada sõnad „ühes ettevõttes". Nimetatud kohus leidis ka seda, et esiteks saavad USDAW ja B. Wilson toetuda direktiivist 98/59 tulenevate õiguste vahetule õigusmõjule, sest kaubandusminister on menetlusosaline, ja teiseks, et viimane oli kohustatud maksma ülesütlemishüvitist kõigile töötajatele. Lisaks tuleneb nimetatud otsusest, et eelneva konsulteerimise kohustus on kohaldatav, kui tööandja teeb ettepaneku koondada 90 või vähema päeva jooksul 20 või enam töötajat, olenemata sellest, millistes konkreetsetes ettevõtetes nad töötavad.

32 Neil asjaoludel taotles kaubandusminister luba esitada eelotsusetaotluse esitanud kohtule apellatsioonkaebus ja Employment Appeal Tribunal andis selle loa 26. septembri 2013. aasta määrusega.

33 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et põhikohtuasja poolte vahel puudub vaidlus selles, et direktiivi 98/59 ülevõtmisel valis Ühendkuningriik selle direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii toodud lahenduse.

34 Nimetatud kohus täpsustab, et USDAW ja B. Wilson väidavad tema menetluses, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii sisalduv mõiste „kollektiivne koondamine" ei saa piirduda olukorraga, milles 90 päeva jooksul koondatakse vähemalt 20 töötajat igas ettevõttes, vaid see hõlmab olukorda, milles 90 päeva jooksul koondatakse vähemalt 20 ühe tööandja töötajat, olenemata töötajate arvust kõnealustes ettevõtetes, st ettevõtetes, milles koondamised toimuvad.

35 USDAW ja B. Wilson väidavad teise võimalusena, et isegi kui direktiivi 98/59 kõnealust sätet tuleb tõlgendada nii, et see viitab vähemalt 20 töötaja koondamisele igas ettevõttes, tuleb mõistet „ettevõte" tõlgendada nii, et see hõlmab Woolworthsi ja Ethel Austini jaemüügiäri tervikuna. Majandusüksuse moodustab nimelt kogu jaemüügiäri tervikuna.

36 USDAW ja B. Wilson on seisukohal, et kui pidada iga üksikut kauplust eraldi ettevõtteks nimetatud sätte tähenduses, siis toob see kaasa ebaõiglased ja meelevaldsed tagajärjed, mille puhul – nagu käesolevas asjas – lõpetab üks suur jaemüüja peaaegu kogu oma äritegevuse, koondades erinevates üle või alla 20 töötajaga kauplustes palju töötajaid. Selles olukorras ei ole normaalne, et suuremate kaupluste töötajatel on eelneva konsulteerimise õigus ja väiksemate kaupluste töötajad on sellest õigusest ilma jäetud.

37 Lisaks leiavad USDAW ja B. Wilson, et kuna kõiki töötajaid puudutab üks ja sama kollektiivne koondamine, olenemata sellest, millistes kauplustes nad töötavad ning direktiivi 98/59 eesmärk on töötajate kaitse suurendamine, siis ajendaks direktiivi 98/59 selline tõlgendamine tööandjaid oma tegevust jagama viisil, mis võimaldaks vältida direktiivis kehtestatud kohustuste täitmist.

38 USDAW ja B. Wilson leiavad, et kuna kaubandusminister vastutab direktiivi 2008/94 alusel ülesütlemishüvitiste maksmise eest, siis võivad nad tema vastu tugineda direktiivi 98/59 õigusmõjule, lähtudes selle direktiiviga seotud vertikaalse vahetu õigusmõju põhimõttest.

39 Viidates kohtuotsustele Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) ja Athinaïki Chartopoïa (C-270/05, EU:C:2007:101), väidab kaubandusminister eelotsusetaotluse esitanud kohtus, et mõiste „ettevõte" direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkti ii mõttes tähendab üksust, millega töötaja on oma töökohustuste kaudu seotud, ning et sellele mõistele tuleb anda sama ulatus, nagu sellele on antud direktiivide 75/129 ja 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkti i tähenduses.

40 Kaubandusminister lisab, et kui liidu seadusandja oleks artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii tahtnud viidata ühe tööandja kõikidele töötajatele, oleks ta kasutanud mõnd muud sõna, näiteks „ettevõtja" või „tööandja", mitte „ettevõte".

41 Sellest tuleneks, et kui ettevõttes koondatakse 19 töötajat, siis ei ole tegemist „kollektiivse koondamisega" direktiivi 98/59 tähenduses, samas kui 20 töötaja koondamise korral kohalduksid selle direktiiviga tagatud õigused.

42 Neil asjaoludel otsustas Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (apellatsioonikohus (Inglismaa ja Wales) (tsiviilasjade koda)) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii kasutatud sõnad „vähemalt 20 töötajat" viitavad koondamiste arvule kõigis tööandja ettevõtetes, milles toimuvad koondamised 90-päevase ajavahemiku jooksul, või koondamiste arvule igas üksikus ettevõttes?

b) Kui selle direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktis ii viidatakse koondamiste arvule igas üksikus ettevõttes, siis mida tähendab mõiste „ettevõte”? Kas mõistet „ettevõte” tuleb tõlgendada nii, et see viitab asjassepuutuvale jaemüügiärile tervikuna, mitte ühele majandusüksusele või selle äri sellisele osale, milles kaalutakse koondamisi, mitte üksusele, millega töötaja on oma töökohustuste kaudu seotud, näiteks igale üksikule kauplusele?

2. Kas juhul, kui töötaja taotleb eraõiguslikult tööandjalt ülesütlemishüvitist, saab asjaomane liikmesriik tugineda asjaolule, et direktiivist 98/59 ei tulene vahetu õigusmõjuga õigusi tööandja vastu, kui:

a) eraõiguslik tööandja oleks olnud kohustatud maksma töötajale ülesütlemishüvitist, sest ta ei konsulteerinud direktiivi alusel töötajate esindajatega, välja arvatud juhul, kui liikmesriik ei ole direktiivi õigesti üle võtnud, ja

b) kui see tööandja on maksejõuetu ning teda kohustatakse maksma ülesütlemishüvitist ja ta seda ei tee ning kõnealusele liikmesriigile esitatakse avaldus, nii et liikmesriik on siseriikliku õiguse alusel, millega võeti üle direktiiv 2008/94, kohustatud ise maksma töötajale seda ülesütlemishüvitist, mida on piiratud selle direktiivi artikli 4 alusel liikmesriigi garantiiasutuse maksetele kehtestatud ülemmääraga?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

43 Oma esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus 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 on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis näevad koondamise korral ette kohustuse teavitada töötajaid ja konsulteerida nendega 90 või vähema päeva jooksul, kui koondatakse 20 või enam töötajat ettevõtja ühes konkreetses üksuses, kuid ei näe sellist kohustust ette juhul, kui ühe ettevõtja kõikides või mõnedes üksustes ületab koondamiste koguarv sama ajavahemiku kestel 20 töötaja piiri.

44 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 ettevõttes 20 või enam töötajat, järgima sellega seotud töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise menetlust.

45 Esmalt tuleb 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). Selle alusel tuleb kõnealusele mõistele anda liidu õiguskorras iseseisev ja ühetaoline tõlgendus (vt selle kohta kohtuotsus Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punkt 23).

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

47 Viidates kohtuotsuse Botzen jt (186/83, EU:C:1985:58) punktile 15, märkis Euroopa Kohus kohtuotsuse Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) punktis 31, 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.

48 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.

49 Kohtuotsuses Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) esitas Euroopa Kohus mõiste „ettevõte" kohta täiendavaid täpsustusi, 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.

50 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.

51 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".

52 Seega tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et kui „ettevõtja" koosneb mitmest üksusest, mis vastavad käesoleva kohtuotsuse punktides 47, 49 ja 51 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.

53 Eelnimetatud kohtupraktika on käesolevas asjas kohaldatav.

54 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".

55 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".

56 Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunktis ii sisalduv valik – välja arvatud nende ajavahemike erinevus, mille kestel koondamised toimuvad – on alternatiiv, mis on sisuliselt võrdväärne sama sätte punkti a alapunktis i sisalduva variandiga.

57 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.

58 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.

59 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.

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

61 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.

62 Siiski tuleb meenutada, et selle direktiivi eesmärk ei ole mitte ainult suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, vaid ühtlasi tagada esiteks töötajate õiguste võrdne 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).

63 Mõiste „ettevõte" tõlgendamine käesoleva kohtuotsuse punktis 61 kasutatud tähenduses läheks esiteks vastuollu eesmärgiga tagada töötajate õiguste võrdne 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.

64 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.

65 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.

66 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 selle osa kõiki eraldiseisvaid üksusi.

67 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 52.

68 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.

69 Käesoleva kohtuotsuse punktides 47, 49 ja 51 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”.

70 Käesoleval juhul ilmneb Euroopa Kohtule esitatud seisukohtadest, et kuna põhikohtuasjas kõne all olevad koondamised viidi läbi kahes suures jaemüügigrupis, kes tegutsesid kogu riigi territooriumil erinevates asukohtades paiknevates kauplustes, milles töötas enamikul juhtudel alla 20 töötaja, siis käsitasid Employment Tribunalid neid kauplusi, kus koondatud töötajad töötasid, eraldi „ettevõtetena”. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kontrollima, kas põhikohtuasja konkreetsete asjaolude puhul on see käesoleva kohtuotsuse punktides 47, 49 ja 51 meenutatud kohtupraktika kohaselt nii.

71 Neil asjaoludel tuleb esimesele küsimusele 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 koondamise korral ette kohustuse teavitada töötajaid ja konsulteerida nendega 90 või vähema päeva jooksul, kui koondatakse 20 või enam töötajat ettevõtja ühes konkreetses ettevõttes, kuid ei näe sellist kohustust ette juhul, kui ühe ettevõtja kõikides või mõnedes ettevõtetes ületab koondamiste koguarv sama ajavahemiku kestel 20 töötaja piiri.

72 Kuna Euroopa Kohtu analüüs ei näidanud, et põhikohtuasjas kõne all olev Ühendkuningriigi õigus ei ole direktiiviga 98/59 kooskõlas, ei ole teisele küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

73 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 koondamise korral ette kohustuse teavitada töötajaid ja konsulteerida nendega 90 või vähema päeva jooksul, kui koondatakse 20 või enam töötajat ettevõtja ühes konkreetses ettevõttes, kuid ei näe sellist kohustust ette juhul, kui ühe ettevõtja kõikides või mõnedes ettevõtetes ületab koondamiste koguarv sama ajavahemiku kestel 20 töötaja piiri.

Allkirjad