Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

30. oktoober 2025 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 98/59/EÜ – Kollektiivne koondamine – Artikli 3 lõike 1 esimene lõik – Kavandatavast kollektiivsest koondamisest pädevale asutusele eelneva teatamise nõue – Teatise vastavus nimetatud direktiivi nõuetele – Puudumine – Ülesütlemise kehtivus – Artikli 4 lõike 1 esimene lõik – 30-päevane koondamiskeelu aeg

Kohtuasjas C-134/24 [Tomann] [i],

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) 1. veebruari 2024. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 20. veebruaril 2024, menetluses

UR, V GmbH vara pankrotihaldur,

versus

DF,

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja president M. L. Arastey Sahún (ettekandja), kohtunikud J. Passer, E. Regan, D. Gratsias ja B. Smulders,

kohtujurist: R. Norkus,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– UR, V GmbH vara pankrotihaldur, esindaja: *Rechtsanwalt* M. Richter,

– Euroopa Komisjon, esindajad: S. Delaude ja B.-R. Killmann,

olles 27. veebruari 2025. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

[i] Kohtuasjal on väljamõeldud nimi. See ei vasta ühegi menetlusosalise tegelikule nimele.

kohtuotsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1998, L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327), mida on muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. oktoobri 2015. aasta direktiiviga (EL) 2015/1794 (ELT 2015, L 263, lk 1) (edaspidi „direktiiv 98/59“), artikli 3 lõiget 1, artikli 4 lõike 1 esimest lõiku ja artiklit 6.

2 Taotlus on esitatud URi kui V GmbH pankrotihalduri ja DFi vahelises kohtuvaidluses seoses kollektiivse koondamise raames toimunud DFi töölepingu ülesütlemise kehtivusega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 98/59 põhjendustes 2 ja 12 on märgitud:

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

[…]

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

4 Direktiivi artikli 1 lõikes 1 on ette nähtud:

„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,

      […]
   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.“

5 Direktiivi artiklis 2 on sätestatud:

„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:

[…]

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;

   […]

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

6 Sama direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses ja neljandas lõigus on ette nähtud:

„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.“

7 Direktiivi 98/59 artiklis 4 on sätestatud:

„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.

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.

Liikmesriigid võivad anda pädevatele asutustele ka suuremad volitused.

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

[…]“.

8 Direktiivi artikkel 6 on sõnastatud järgmiselt:

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

Saksa õigus

Tsiviilseadustik

9 Tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch; edaspidi „BGB“) §-s 134 on ette nähtud:

„Seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing on tühine, kui seadusest ei tulene teisiti.“

10 BGB § 615 on sõnastatud järgmiselt:

„Kui teenuste saamiseks õigustatud isik viivitab teenuste vastuvõtmisega, võib kohustatud isik nõuda viivituse tõttu osutamata teenuste eest kokkulepitud tasu, ilma et ta oleks kohustatud teenuseid tagantjärele osutama. […]“.

Seadus kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel

11 Seaduse kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel (Kündigungsschutzgesetz) põhikohtuasja suhtes kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „KSchG“) on §-s 17 sätestatud:

„(1) Tööandja on kohustatud teavitama tööhõiveametit, enne kui ta koondab

ettevõttes, kus on tavaliselt rohkem kui 20 töötajat ja vähem kui 60 töötajat, rohkem kui 5 töötajat,

[…]

30 kalendripäeva jooksul. […]

[…]

(3) […] Lõike 1 kohane teatis esitatakse kirjalikult ning sellele lisatakse töötajate esinduskogu seisukoht koondamiste kohta. Kui töötajate esinduskogu seisukoht puudub, on teatis kehtiv, kui tööandja tõendab, et ta on teavitanud töötajate esinduskogu vähemalt kaks nädalat enne lõike 2 esimese lause kohase teatise esitamist, ja kirjeldab konsultatsioonide seisu. Teatis peab sisaldama teavet tööandja nime, asukoha ja ettevõtte liigi, kavandatava koondamise põhjuste, koondatavate töötajate arvu ja kategooriate ning töötajate tavalise arvu ja ajavahemiku kohta, mille jooksul koondamine toimub, ning koondatavate töötajate valiku kriteeriumide kohta. Kooskõlastatult töötajate esinduskoguga peab teatis sisaldama töövahenduse eesmärgil teavet ka koondatavate töötajate soo, vanuse, elukutse ja kodakondsuse kohta. […]“.

12 KSchG § 18 lõiked 1 ja 2 on sõnastatud järgmiselt:

„(1) Koondamised, millest tuleb § 17 kohaselt teatada, jõustuvad enne ühe kuu möödumist hetkest, kui tööhõiveamet on sellekohase teatise kätte saanud, üksnes viimase nõusolekul; nõusoleku võib anda ka tagasiulatuvalt kuni taotluse esitamise päevani.

(2) Üksikjuhtumil võib tööhõiveamet otsustada, et koondamised ei jõustu enne, kui teatise kättesaamisest on möödunud vähemalt kaks kuud.“

Sotsiaalseadustiku kümnes raamat

13 Sotsiaalkindlustusseadustiku kümnenda raamatu (Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch) põhikohtuasjas kohaldatava redaktsioonis on § 20 lõigetes 1 ja 2 sätestatud:

„(1) Asutus selgitab asjaolud välja omal algatusel. Asutus määrab kindlaks ka menetluse liigi ja ulatuse; menetlusosaliste väited ja nende esitatud tõendite kogumise taotlused ei ole talle siduvad.

(2) Asutus võtab arvesse kõiki asjas olulisi asjaolusid, sealhulgas menetlusosaliste jaoks soodsaid asjaolusid.“

Töökohtute seadus

14 Töökohtute seaduse (Arbeitsgerichtsgesetz) põhikohtuasja suhtes kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „ArbGG“) on §-s 45 ette nähtud:

„(1) [Bundesarbeitsgerichtis (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)] luuakse suurkoda [(edaspidi „suurkoda“)].

(2) Suurkoda teeb otsuse, kui mõni kolleegium soovib õiguslikus küsimuses kalduda kõrvale teise kolleegiumi või suurkoja otsusest.

(3) Suunamine suurkojale on vastuvõetav üksnes siis, kui kolleegium, kelle otsusest kavatsetakse kõrvale kalduda, on kohtuasja lahendava kolleegiumi päringu peale avaldanud, et ta jääb oma õigusliku seisukoha juurde. […] Asjaomane kolleegium teeb päringu kohta otsuse ja vastab määrusega, mis tehakse kohtuotsuste puhul nõutavas koosseisus.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

15 DF töötas V GmbH-s alates 1994. aastast.

16 1. detsembril 2020 algatati selle äriühingu suhtes maksejõuetusmenetlus ja UR nimetati pankrotihalduriks.

17 UR ütles 2. detsembril 2020 DFi töölepingu üles alates 31. märtsist 2021. Vaidlust ei ole selles, et UR koondas 30 kalendripäeva jooksul rohkem kui viis töötajat.

18 DF esitas seejärel hagi Arbeitsgericht Hamburgile (Hamburgi töökohus, Saksamaa), milles palus esiteks tuvastada, et töösuhe läheb edasi, ja teiseks kohustada URi säilitama DFi töökohta kuni tema töölepingu ülesütlemise tühistamiseks algatatud menetluse lõpliku lõpetamiseni.

19 DF põhjendab oma hagi sellega, et tema töölepingu ülesütlemine on tühine, sest UR ei teatanud KSchG § 17 lõike 1 kohaselt kollektiivsest koondamisest eelnevalt.

20 UR palub jätta DFi hagi rahuldamata, väites, et kollektiivsete koondamiste regulatsioon ei olnud käesolevas asjas kohaldatav, sest V GmbH-s töötas maksejõuetusmenetluse algatamise hetkel ainult 19 töötajat. Seega ei ole käsitletaval juhul saavutatud KSchG § 17 lõikes 1 ette nähtud alampiiri, millest alates on teatamine nõutav. Lisaks nähtub eelotsusetaotlusest, et enne 31. märtsi 2021, mil jõustus DFi töölepingu ülesütlemine, UR seda teatist ei esitanud ega kõrvaldanud selle teatise puudumist.

21 Arbeitsgericht Hamburg (Hamburgi töökohus) rahuldas 20. aprilli 2021. aasta kohtuotsusega DFi hagi.

22 Landesarbeitsgericht Hamburg (Hamburgi liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa) jättis 3. veebruari 2022. aasta kohtuotsusega rahuldamata apellatsioonkaebuse, mille UR selle kohtuotsuse peale esitas.

23 UR esitas seejärel selle kohtuotsuse peale kassatsioonkaebuse Bundesarbeitsgerichtile (liitvabariigi kõrgeim töökohus), kes on eelotsusetaotluse esitanud kohus, ja see kassatsioonkaebus määrati nimetatud kohtu kuuendale kolleegiumile (edaspidi „kuues kolleegium“).

24 Viimati nimetatud kolleegium tuvastas 11. mai 2023. aasta kohtumäärusega, et V GmbH töötajate „tavaline“ arv põhikohtuasjas kõnesoleva koondamise ajal oli üle 20 töötaja, mistõttu oleks UR pidanud enne DFi töölepingu ülesütlemist KSchG § 17 lõike 1 kohaselt kollektiivsest koondamisest teatama.

25 See kolleegium märkis 14. detsembri 2023. aasta teises kohtumääruses, et tal on kahtlusi sanktsioonis, mis tuleb määrata, kui ei esitata niisugust teatist või kui KSchG kohases teatamismenetluses nõutavaid tingimusi ei täideta. Kolleegium leidis vastupidi oma varasemale praktikale, et teatamata jätmine või teised rikkumised ei saa olla töölepingu ülesütlemise tühisuse põhjus BGB § 134 kohaselt. Niisuguse sanktsiooni ettenägemine on üksnes seadusandja ülesanne.

26 Esiteks ei saa KSchG § 17 lõikeid 1 ja 3, milles on nähtud ette kollektiivsest koondamisest eelneva teatamise kohustus, pidada seadusest tulenevaks keeluks BGB § 134 tähenduses. Teiseks ei ole tühisust kui sanktsiooni ette nähtud ka direktiivi 98/59 artikli 4 lõikes 1.

27 Kuues kolleegium leiab siiski, et võttes arvesse Bundesarbeitsgerichti (liitvabariigi kõrgeim töökohus) teise kolleegiumi (edaspidi „teine kolleegium“) praktikat sanktsioonide suhtes, mida saab määrata teatamismenetluses toime pandud rikkumiste eest, ei saa kuues kolleegium oma menetluses olevas kohtuasjas jätta asjaomast lepingu ülesütlemist tühiseks tunnistamata, kaldudes kõrvale oma varasemast praktikast, ilma et ta viiks läbi kohtusisese konsulteerimismenetluse, mis on ette nähtud ArbGG § 45 lõikes 3 ja mille eesmärk on teha lõpp tõlgendamislahknevustele selle kohtu eri kolleegiumide vahel.

28 Selle õigusnormi alusel esitas kuues kolleegium seega 14. detsembri 2023. aasta kohtumäärusega teisele kolleegiumile küsimuse, kas „[ta jääb oma] õiguskäsituse juurde […], mille kohaselt rikub töölepingu ülesütlemine kui õiguslik toiming seadusest tulenevat keeldu [BGB] § 134 tähenduses, mistõttu on töölepingu ülesütlemine tühine, kui töölepingu ülesütlemise ajaks ei ole KSchG § 17 lõigete 1 ja 3 alusel esitatud kehtivat teatist?“

29 Eelotsusetaotlusest nähtub, et teine kolleegium, mis kuulub käesoleva eelotsusetaotluse esitanud kohtu koosseisu, on seni otsustanud, et töölepingu ülesütlemine ilma niisuguse eelneva teatiseta on tühine ega saa anda alust töölepingu lõpetamiseks.

30 Mis puudutab aga kuuenda kolleegiumi esitatud küsimust, siis leiab teine kolleegium sarnaselt kuuenda kolleegiumiga, et võib olla ebaproportsionaalne asuda eelkõige liidu õigusest tulenevate kohustuste alusel seisukohale, et kui kollektiivsest koondamisest ei ole eelnevalt teatatud, tuleb asjaomase töölepingu ülesütlemine tühistada. Teise kolleegiumi arvates tuleb olukorda, kus sellist teatamist üldse ei toimu, eristada olukorrast, kus kollektiivsest koondamisest teatatakse nii, et see ei vasta riigisiseses või liidu õiguses ette nähtud vormilistele või sisulistele tingimustele.

31 Mis puudutab esimest olukorda, nimelt kollektiivsetest koondamistest eelnevalt teatamata jätmist, siis märgib teine kolleegium, et riigisisese õiguse kohaselt kehtib ülesöeldud tööleping kuni ühekuulise koondamiskeelu aja lõppemiseni vastavalt KSchG § 18 lõikele 1. Seega saab töölepingu ülesütlemine kavandatava kollektiivse koondamise raames, mille suhtes kehtib eelneva teatamise kohustus, jõustuda alles siis, kui selline teatamine toimub.

32 Nimetatud kolleegium märgib samuti, et artikli 18 lõike 1 kohaselt on sellise ülesütlemise tagajärjed „peatatud“ kuni selle ajani, mil kollektiivsest koondamisest teatatakse, mida algselt ei tehtud, selleks et pädeval tööhõiveametil oleks võimalik ette valmistada kollektiivsest koondamisest puudutatud töötajatele uue töö vahendamiseks.

33 Kuna seda sätet tuleb aga tõlgendada kooskõlas liidu õigusega, soovib sama kolleegium teada, kas direktiivi 98/59 artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selline ülesütlemine ei saa jõustuda enne selles ette nähtud 30-päevase tähtaja möödumist.

34 Mis puudutab käesoleva kohtuotsuse punktis 30 nimetatud teist olukorda, siis on teine kolleegium seisukohal, et § 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nii selles sättes kui ka KSchG § 18 lõikes 1 ette nähtud 30-päevane tähtaeg saab hakata kulgema ja seega lõppeda üksnes siis, kui kollektiivsest koondamisest teatamine on kooskõlas direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1 neljanda lõiguga.

35 Seda tõlgendust kinnitab esiteks direktiivi artikli 4 lõikes 1 tehtud viide direktiivi artikli 3 lõikele 1 ning teiseks kollektiivsest koondamisest teatamise nõude eesmärk, milleks on võimaldada pädeval asutusel leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele vastavalt direktiivi artikli 4 lõigetele 2 ja 3.

36 Lisaks tekib teisel kolleegiumil küsimus, kas tööandja, kes on töölepingu üles öelnud ilma, et oleks eelnevalt teatatud kavandatavast kollektiivsest koondamisest, mille raames need töölepingud üles öeldakse, võib teatise esitamata jätmise hiljem kõrvaldada, mille tagajärjel jõustuvad need ülesütlemised artikli 4 lõikes 1 ette nähtud 30-päevase tähtaja möödumisel, ilma et neid lepinguid oleks vaja uuesti üles öelda.

37 Nimetatud kolleegium on seisukohal, et asjaolu, et 30-päevane tähtaeg hakkab kulgema alles alates nimetatud puuduse kõrvaldamisest, tagab pädevale asutusele, et tal on vastavalt sama direktiivi artikli 4 lõigetele 2 ja 3 minimaalne ajavahemik, et leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele.

38 Kolleegium leiab, et selline tõlgendus ei ole vastuolus 27. jaanuari 2005. aasta kohtuotsusega Junk (C-188/03, EU:C:2005:59). Nimelt piirdus Euroopa Kohus selles kohtuotsuses tõdemisega, et töölepingute ülesütlemine on võimalik alles pärast seda, kui sellest on pädevale asutusele teatatud, kuid ei leidnud, et töölepingu ülesütlemised, kui kollektiivsest koondamisest ei ole eelnevalt nõuetekohaselt teatatud, on „pöördumatult“ tühised.

39 „Sanktsioon“ kollektiivse koondamise kohta teatise hilinenud esitamise eest seisneb seega selles, et töölepingute ülesütlemise õiguslikud tagajärjed ajutiselt ei jõustu ja tööandja peab asjaomastele töötajatele maksma töötasu kuni 30-päevase tähtaja möödumiseni.

40 Lõpuks soovib teine kolleegium teada, kas lähtuvalt direktiivi 98/59 artiklist 6, mille kohaselt liikmesriigid tagavad, et töötajate esindajatel ja/või töötajatel on võimalik kasutada haldusmenetlust või pöörduda kohtusse sellest direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks, võib riigisisene õigus panna üksnes pädevale asutusele ülesande kontrollida kavandatavast kollektiivsest koondamisest eelnevalt teatamise vastavust ja teha kindlaks, et direktiivi artikli 4 lõikes 1 ette nähtud 30-päevane tähtaeg on möödunud. See järeldus on seega siduv nii töökohtutele kui ka töötajale, kes soovib töösuhte lõpetamist puudutavas vaidluses sellist halduslikku tuvastamist kohtus vaidlustada.

41 Teine kolleegium märgib, et on tõsi, et Euroopa Kohus märkis 5. oktoobri 2023. aasta otsuses Brink’s Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, punkt 45), et sama direktiivi artikkel 6 kohustab liikmesriike tagama töötajate esindajatele ja/või töötajatele tegeliku kohtuliku kaitse. Kõnealune nõue puudutab siiski üksnes direktiivi 98/59 artikli 2 kohast konsulteerimismenetlust, milles ei osale ükski asutus ning millel on erinevalt artiklite 3 ja 4 kohasest kavandatavast kollektiivsest koondamisest eelnevalt teatamise menetlusest eesmärk hoida ära asjaomaste töötajate töölepingute ülesütlemine. Teistsugune tõlgendus oleks vastuolus direktiivi artiklis 6 ja põhjenduses 12 kasutatud sõnade „ja/või“ kasutamisega.

42 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgerichti (liitvabariigi kõrgeim töökohus) teine kolleegium menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 98/59] artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et töölepingu ülesütlemisega kollektiivse koondamise raames, millest tuleb teada anda, saab asjaomase töötaja töösuhte lõpetada alles siis, kui aeg, mille vältel on koondamine keelatud, on lõppenud?

Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt:

2. Kas selleks, et lugeda koondamiskeelu aeg lõppenuks, on lisaks kollektiivse koondamise kohta teatise esitamisele nõutav, et asjaomane teatis vastaks direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1 neljandas lõigus sätestatud nõuetele?

3. Kas tööandja, kes on töölepingud üles öelnud, ilma et ta oleks esitanud (nõuetekohast) kollektiivse koondamise teatist, mille esitamine on kohustuslik, võib kõnealuse teatise puudumise kõrvaldada, mille tulemusel tekib olukord, kus pärast koondamiskeelu aja lõppemist võib asjaomaste töötajate töösuhte lõpetada juba eelnevalt toimunud ülesütlemistega?

Kui esimesele ja teisele küsimusele vastatakse jaatavalt:

4. Kas direktiivi 98/59 artikliga 6 on kooskõlas riigisisesed õigusnormid, mis annavad pädevale asutusele võimaluse määrata töötaja jaoks vaidlustamatult ja töökohtutele siduvalt kindlaks, millal koondamiskeelu aeg konkreetsel juhul lõpeb, või peab töötajal olema asutuse otsuse õigsuse kontrollimiseks tingimata võimalus pöörduda kohtusse?“

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

43 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et ELTL artikliga 267 kehtestatud menetlus on Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute koostöö vahend, mille kaudu annab Euroopa Kohus liikmesriikide kohtutele liidu õiguse tõlgendamise juhiseid, mida need kohtud nende menetluses olevate vaidluste lahendamiseks vajavad, ning et eelotsusetaotluse esitamise mõte ei ole nõuandvate arvamuste saamine üldiste või hüpoteetiliste küsimuste kohta, vaid see peab olema kohtuvaidluse tegelikuks lahendamiseks vajalik (16. mai 2024. aasta kohtuotsus Toplofikatsia Sofia (mõiste „kostja alaline elukoht“), C-222/23, EU:C:2024:405, punkt 39 ning seal viidatud kohtupraktika).

44 Nagu nähtub ELTL artikli 267 sõnastusest endast, peab taotletavat eelotsust olema eelotsusetaotluse esitanud kohtul „vaja“ tema menetluses olevas kohtuasjas „otsuse tegemiseks“ (16. mai 2024. aasta kohtuotsus Toplofikatsia Sofia (mõiste „kostja alaline elukoht“), C-222/23, EU:C:2024:405, punkt 40 ning seal viidatud kohtupraktika).

45 Euroopa Kohus on niisiis märkinud, et nii ELTL artikli 267 sõnastusest kui ka ülesehitusest tuleneb, et eelotsusemenetlus eeldab liikmesriigi kohtus tegelikult pooleli olevat kohtuvaidlust, mille raames palutakse sellel kohtul teha otsus, milles saab eelotsust arvesse võtta (16. mai 2024. aasta kohtuotsus Toplofikatsia Sofia (mõiste „kostja alaline elukoht“), C-222/23, EU:C:2024:405, punkt 41 ning seal viidatud kohtupraktika).

46 Kuigi käesoleval juhul ei ole ükski käesolevas kohtuasjas kirjalikke seisukohti esitanud huvitatud isik eelotsusetaotluse vastuvõetavusele vastu vaielnud, tuleb tõdeda, et põhikohtuasja ei lahenda lõplikult teine kolleegium, kuna see vaidlus on praegu pooleli kuuendas kolleegiumis.

47 Teise kolleegiumi selgituste kohaselt, mis on kokku võetud käesoleva kohtuotsuse punktides 25–28, kujutab otsus, mille see kolleegium peab tegema – võttes vajaduse korral arvesse Euroopa Kohtu tulevast eelotsust selles kohtuasjas –, endast siiski põhikohtuasja lahendamiseks vajalikku etappi.

48 Kuues kolleegium nimelt pöördus ArbGG § 45 lõike 3 alusel teise kolleegiumi poole. Vastavalt nimetatud lõikele koostoimes selle paragrahvi lõikega 2 peab suurkoda juhul, kui Bundesarbeitsgerichti (liitvabariigi kõrgeim töökohus) mõni kolleegium soovib õiguslikus küsimuses kalduda kõrvale teise kolleegiumi või suurkoja otsusest, tegema otsuse, kuid seda siiski tingimusel, et kolleegium, kelle otsusest kavatsetakse kõrvale kalduda, on kohtuasja lahendava kolleegiumi päringu peale avaldanud, et ta jääb oma õigusliku seisukoha juurde.

49 Samas on selge, et ArbGG § 45 lõikes 3 ette nähtud kohtusine konsulteerimismenetlus kui riigisiseses õiguses nõutav kohustuslik vaheetapp on vajalik enne, kui kuues kolleegium saab teha sisulise otsuse tema menetluses oleva põhikohtuasja kohta (vt selle kohta analoogia alusel 6. oktoobri 2021. aasta kohtuotsus W. Ż. (kõrgeima kohtu erakorralise kontrolli ja avalike asjade kolleegium – ametisse nimetamine), C-487/19, EU:C:2021:798, punkt 94 ja seal viidatud kohtupraktika).

50 Kohtusisene konsulteerimismenetlus näib seega vastavat kuuenda kolleegiumi objektiivsele vajadusele, nimelt vajadusele teha lõpp tõlgendamislahknevustele Bundesarbeitsgerichti (liitvabariigi kõrgeim töökohus) eri kolleegiumide vahel, võimaldades sel kolleegiumil, kes kavatseb ühes õigusküsimuses kõrvale kalduda teise kolleegiumi või suurkoja otsusest, lõpuks lahendada tema menetluses oleva põhikohtuasja sisuliselt.

51 Sellega seoses tuleb märkida, et Euroopa Kohtu praktika kohaselt tuleb mõistet „otsuse tegemine“ ELTL artikli 267 teise lõigu tähenduses tõlgendada laialt nii, et see hõlmab kogu menetlust, mille tulemusel teeb eelotsusetaotluse esitanud kohus otsuse (11. juuni 2015. aasta kohtuotsus Fahnenbrock jt, C-226/13, C-245/13 ja C-247/13, EU:C:2015:383, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika), kusjuures see mõiste hõlmab kogu kohtuotsuse loomise protsessi (17. veebruari 2011. aasta kohtuotsus Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, punkt 42).

52 Sellest järeldub, et teisel kolleegiumil on õigus esitada Euroopa Kohtule eelotsusetaotlus ArbGG § 45 lõikes 3 ette nähtud kohtusisese konsulteerimismenetluse raames.

53 Kõigist eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et eelotsusetaotlus on vastuvõetav.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

54 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artikli 4 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et töölepingu ülesütlemine kavandatava kollektiivse koondamise raames, millest tuleb selle direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud pädevale asutusele teatada, saab jõustuda alles artikli 4 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud 30-päevase tähtaja möödumisel.

55 Sellele küsimusele vastamiseks tuleb rõhutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb liidu õigusnormi tõlgendamisel võtta arvesse nii selle sõnastust kui ka konteksti ja selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osa säte on (13. juuli 2023. aasta kohtuotsus G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

56 Esiteks, mis puudutab direktiivi 98/59 artikli 4 lõike 1 esimese lõigu sõnastust, siis tuleb meenutada, et selles sättes on ette nähtud, et „[k]avandatav 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“.

57 Direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses lõigus on sätestatud, et „[t]ööandjad teatavad pädevale asutusele kirjalikult igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest“.

58 Nende sätete sõnastuse kohaselt ei saa töölepingu ülesütlemine kavandatava kollektiivse koondamise raames jõustuda enne direktiivi artikli 4 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud tähtaja möödumist, mis hakkab kulgema alates kavandatud koondamisest teatamist (vt selle kohta 27. jaanuari 2005. aasta kohtuotsus Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 50), mis tingimata tähendab, et tööandja teatab sellest kavandatavast koondamisest pädevale asutusele. Sellest järeldub, et kui sellist teatist ei ole esitatud, ei saa selline ülesütlemine jõustuda.

59 Teiseks, mis puudutab sama direktiivi artikli 4 lõike 1 esimese lõigu konteksti ja selle sättega taotletavat eesmärki, siis tuleneb direktiivi 98/59 artikli 4 lõikest 2, et asjaolu, et pädevale asutusele teatatud koondamised saavad jõustuda alles artikli 4 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud tähtaja möödumist, on põhjendatud selle asutuse kohustusega kasutada seda tähtaega, et leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele. Teatamiskohustus võimaldab seega pädeval asutusel kogu selle teabe alusel, mille tööandja talle on edastanud, uurida võimalusi piirata kollektiivse koondamise negatiivseid tagajärgi, võttes meetmeid, mis sobivad kollektiivse koondamise kontekstiks oleva tööturu ja majandustegevuse andmetega (vt selle kohta 13. juuli 2023. aasta kohtuotsus G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).

60 Järelikult tagab artikli 4 lõike 1 esimene lõik minimaalse tähtaja, mida pädevad asutused peavad saama kasutada asjaomastele töötajatele lahenduste leidmiseks (27. jaanuari 2005. aasta kohtuotsus Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 51).

61 Sellest järeldub, et arvestades sama artikli 4 lõike 1 esimese lõigu konteksti, on pädeval asutusel õigus asuda seisukohale, et kavandatava kollektiivse koondamise raames töölepingu ülesütlemine ei jõustu enne selles sättes ette nähtud 30-päevase tähtaja möödumist, mis hakkab kulgema alates pädevale asutusele kavandatavast kollektiivsest koondamisest teatamisest, mis tingimata tähendab, et tööandja teatab kavandatavast koondamisest nimetatud asutusele.

62 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 79 märkis, satuks ohtu selle sätte eesmärk, mis seisneb selles, et nimetatud asutusel oleks vastavalt direktiivi 98/59 artikli 4 lõikele 2 võimalik selle tähtaja jooksul leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele, kui töölepingu ülesütlemine kavandatava kollektiivse koondamise raames võiks jõustuda ilma sellise teatiseta või enne nimetatud tähtaja möödumist.

63 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artikli 4 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et töölepingu ülesütlemine kavandatava kollektiivse koondamise raames, millest tuleb selle direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud pädevale asutusele teatada, saab jõustuda alles artikli 4 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud 30-päevase tähtaja möödumisel.

Teine küsimus

64 Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artikli 4 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et selles artiklis ette nähtud 30-päevane tähtaja möödumise puhul ei ole eelduseks mitte ainult see, et kavandatavast kollektiivsest koondamisest on teatatud, vaid ka see, et teatise sisu on kooskõlas selle direktiivi artikli 3 lõike 1 neljanda lõigu nõuetega.

65 UR vaidleb teise küsimuse vastuvõetavusele vastu põhjusel, et teine kolleegium ei ole tõendanud, kuidas täpselt on see asjakohane nii seoses vastusega, mis tuleb anda kuuenda kolleegiumi küsimusele ArbGG § 45 lõike 3 alusel, eelkõige arvestades kuuenda kolleegiumi menetluses oleva põhikohtuasja aluseks olevaid asjaolusid, kui ka seoses selle vaidluse lahendamisega. Kuna käesoleval juhul ei ole põhikohtuasjas kõnealune tööandja kavandatavast kollektiivsest koondamisest eelnevalt teatanud, ei ole teine küsimus asjakohane.

66 Selles suhtes tuleb märkida, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on ELTL artikliga 267 kehtestatud Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute koostöö raames üksnes asja menetleva ja selles tehtava kohtulahendi eest vastutava liikmesriigi kohtu ülesanne hinnata kohtuasja eripära arvesse võttes nii eelotsuse vajalikkust asjas otsuse tegemiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Järelikult, kui küsimused on esitatud liidu õiguse tõlgendamise kohta, on Euroopa Kohus üldjuhul kohustatud vastama (7. novembri 2024. aasta kohtuotsus Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

67 Sellest järeldub, et eeldatakse, et liidu õigust puudutavad küsimused on asjakohased (7. novembri 2024. aasta kohtuotsus Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika). Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktis 43 viidatud kohtupraktikast, ei õigusta eelotsusetaotluse esitamist mitte nõuandvate arvamuste andmine üldiste või hüpoteetiliste küsimuste kohta, vaid vaidluse tegeliku lahendamisega lahutamatult seotud vajadus.

68 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et enne kõnealuse töölepingu ülesütlemist kavandatava kollektiivse koondamise raames ei teatanud põhikohtuasjas kõnealune tööandja sellest pädevale asutusele vastavalt direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1 esimesele lõigule. Põhikohtuasi puudutab seega tööandjale selles sättes ette nähtud teatamiskohustuse täitmata jätmise eest määratavat „sanktsiooni“, mitte sellise teatise sisu vastavust selle direktiivi artikli 3 lõike 1 neljandas lõigus sätestatud nõuetele.

69 Sellest järeldub, et teine küsimus on hüpoteetiline, kuna sellel puudub igasugune seos põhikohtuasja esemega.

70 Pealegi ei saa asjaolu, et see küsimus võib osutuda ArbGG § 45 lõike 3 kohases kohtusiseses konsulteerimismenetluses asjakohaseks, väärata seda, et küsimus on hüpoteetiline (vt analoogia alusel 10. novembri 2016. aasta kohtuotsus Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, punkt 58).

71 Järelikult on teine küsimus vastuvõetamatu.

Kolmas küsimus

72 Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1 esimest lõiku ja artikli 4 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et tööandja, kes ütles töölepingu üles, ilma et ta oleks teatanud pädevale asutusele kavandatavast kollektiivsest koondamisest, mille raames see ülesütlemine toimub, rikkudes esimesena nimetatud sätet, võib sellise teatise esitamata jätmise kõrvaldada, mistõttu jõustub ülesütlemine 30 päeva pärast selle puuduse kõrvaldamist.

73 Olgu meenutatud, et direktiiv kohustab iga tööandjat, kes kavandab kollektiivset koondamist, järgima kahte menetluslikku kohustust.

74 Esiteks tuleb direktiivi artikli 2 lõike 1 järgi tööandjal, kes kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, alustada aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe. Direktiivi artikli 2 lõike 2 kohaselt tuleks sellistel konsultatsioonidel käsitleda 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. Täpsemalt peab tööandja direktiivi artikli 2 lõike 3 esimese lõigu kohaselt esitama töötajate esindajatele kogu asjaomase teabe ja igal juhul edastama neile kirjalikult selles sättes nimetatud info.

75 Teiseks peab pädevale asutusele kavandatavast kollektiivsest koondamisest teatis sama direktiivi artikli 3 lõike 1 neljanda lõigu kohaselt sisaldama eelkõige koondamise põhjuseid, koondatavate töötajate arvu, töötajate tavalist arvu ja ajavahemikku, mille jooksul koondamine toimub.

76 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 93 märkis, nägi liidu seadusandja need menetluslikud kohustused ette selleks, et tugevdada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, eelkõige selleks, et kaitsta nende õiguskindlust.

77 Seega ei saa asjaomane tööandja kollektiivse koondamise korral töölepinguid üles öelda neid menetluslikke kohustusi järgimata (27. jaanuari 2005. aasta kohtuotsus Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 41).

78 Järelikult, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktis 58 viidatud kohtupraktikast, jõustuvad vastavalt direktiivi 98/59 artikli 4 lõike 1 esimesele lõigule kavandatava kollektiivse koondamise raames töölepingu ülesütlemised alles selles sättes ette nähtud 30-päevase tähtaja möödumisel.

79 Kohtupraktikast tuleneb samuti, et selgesõnalise reservatsiooni tegemisel sätete suhtes, mis reguleerivad üksikisiku õigusi koondamisteate saamise korral, puudutab direktiivi artikli 4 lõike 1 esimene lõik tingimata olukorda, mil see tähtaeg hakkab kulgema töölepingute juba toimunud ülesütlemisest alates. Nimelt kaotaks direktiivis ette nähtud tähtajast erineva tähtaja lõppemise reservatsioon mõtte, kui ükski tähtaeg ei oleks kulgema hakanud (27. jaanuari 2005. aasta kohtuotsus Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 52).

80 Neil asjaoludel tuleb sedastada, et direktiivi artiklitega 3 ja 4 ei ole vastuolus töölepingute ülesütlemine neis sätetes kehtestatud menetluse jooksul tingimusel, et nimetatud ülesütlemine jõustub pärast kavandatavast kollektiivsest koondamisest pädevale asutusele teatamist (27. jaanuari 2005. aasta kohtuotsus Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 53).

81 Nende sätete selline tõlgendus, mis tagab, et pädeval asutusel on vastavalt sama direktiivi artikli 4 lõikele 2 tegelik 30-päevane tähtaeg, et leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele, ei tulene mitte ainult nende sõnastusest, millest endast tuleneb nimelt kavandatavast kollektiivsest koondamisest teatamise kohustus – see tähendab kollektiivsest koondamisest, mida ei ole asjaomaste töölepingute ülesütlemisega veel läbi viidud –, vaid see tagab ka selle, et need töötajad saavad kontrollida, kas kavandatavast kollektiivsest koondamisest teatati kooskõlas direktiiviga 98/59.

82 Järelikult ei saa nõustuda sellega, et kavandatava kollektiivse koondamise raames võib tööandja töölepingu enne selle direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud teatamist üles öelda, kuna ülesütlemise jõustumine peatub kuni teatise puudumise kõrvaldamiseni.

83 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 96 märkis, satuksid ohtu menetluste järjekord ja sellega seoses nendes liidu seadusandja välja töötatud menetlustes ette nähtud kohustused, kui tööandja võiks teatada kavandatavast kollektiivsest koondamisest pärast asjaomaste töölepingute ülesütlemist niisuguse ajutise peatumise kaudu. Selline ajutine peatumine kahjustaks seega direktiivis ette nähtud menetluslike kohustuste toimimist ja kahjustaks direktiivi eesmärki ennast, milleks on tagada, et kavandatavale kollektiivsele koondamisele eelneks konsulteerimine töötajate esindajatega ja nendest teatamine pädevale asutusele.

84 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1 esimest lõiku ja artikli 4 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et tööandja, kes ütles töölepingu üles, ilma et ta oleks teatanud pädevale asutusele kavandatavast kollektiivsest koondamisest, mille raames see ülesütlemine toimub, rikkudes esimesena nimetatud sätet, ei saa teatise esitamata jätmist kõrvaldada, mistõttu jõustub ülesütlemine alles 30 päeva pärast selle puuduse kõrvaldamist.

Neljas küsimus

85 Neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artiklit 6 tuleb tõlgendada nii, et riigisisene õigus võib jätta pädeva asutuse hooleks määrata aktiga, mida töötaja ei saa vaidlustada ja mis on liikmesriigi kohtutele siduv, kindlaks selle direktiivi artikli 4 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud tähtaja täpse möödumise kuupäeva, või nii, et riigisisene õigus peab andma töötajale õiguse pöörduda kohtusse, et nõuda nimetatud asutuse poolt selle kindlaksmääramise põhjendatuse kontrollimist.

86 Esiteks väidab UR samadel põhjustel, mis on esitatud käesoleva kohtuotsuse punktis 65, mis puudutab teise küsimuse vastuvõetavust, et neljas küsimus on vastuvõetamatu.

87 Teiseks leiab Euroopa Komisjon, et kuna põhikohtuasi puudutab üksnes direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud kavandatavast kollektiivsest koondamisest teatamata jätmise tagajärgi, mitte teatise sisu kooskõla selle lõike kolmandas lõigus ette nähtud nõuetega, siis on neljas küsimus hüpoteetiline.

88 Sellega seoses tuleb tõdeda, et kuigi käesoleval juhul ei ole põhikohtuasjas kõnealune tööandja teatanud kavandatavast kollektiivsest koondamisest, ei viita miski Euroopa Kohtu käsutuses olevas toimikus sellele, et pädev asutus oleks lõplikult ja asjaomastele töötajatele siduvalt kindlaks määranud sama direktiivi artikli 4 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud 30-päevase tähtaja möödumise kuupäeva.

89 Sellest järeldub, et neljas küsimus on hüpoteetiline käesoleva kohtuotsuse punktis 43 viidatud kohtupraktika tähenduses.

90 Järelikult on neljas küsimus vastuvõetamatu.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (viies koda) otsustab:

1. **Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, mida on muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. oktoobri 2015. aasta direktiiviga (EL) 2015/1794, artikli 4 lõike 1 esimest lõiku**

   tuleb tõlgendada nii, et

   töölepingu ülesütlemine kavandatava kollektiivse koondamise raames, millest tuleb selle direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud pädevale asutusele teatada, saab jõustuda alles artikli 4 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud 30-päevase tähtaja möödumisel.

2. **Direktiivi 98/59, mida on muudetud direktiiviga 2015/1794, artikli 3 lõike 1 esimest lõiku ja artikli 4 lõike 1 esimest lõiku**

   tuleb tõlgendada nii, et

   tööandja, kes ütles töölepingu üles, ilma et ta oleks teatanud pädevale asutusele kavandatavast kollektiivsest koondamisest, mille raames see ülesütlemine toimub, rikkudes esimesena nimetatud sätet, ei saa teatise esitamata jätmist kõrvaldada, mistõttu jõustub ülesütlemine alles 30 päeva pärast selle puuduse kõrvaldamist.

Allkirjad