



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

5. oktoober 2023*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamine – Direktiiv 98/59/EÜ – Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkt b ja artikkel 6 – Töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord kavandatava kollektiivse koondamise korral – Töötajate esindajate määramata jätmine – Riigisisesed õigusnormid, mis võimaldavad tööandjal asjaomased töötajad individuaalselt teavitamata jätta ja nendega konsulteerimata jätta

Kohtuasjas C-496/22,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Curtea de Apel București (Bukaresti apellatsioonikohus, Rumeenia) 22. juuni 2022. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. juulil 2022, menetluses

EI

versus

SC Brink's Cash Solutions SRL,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: koja president M. L. Arastey Sahún, kohtunikud F. Biltgen (ettekandja) ja J. Passer,

kohtujurist: P. Pikamäe,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust ja 24. mai 2023. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- EI, esindaja: *avocat* V. Stănilă,
- SC Brink's Cash Solutions SRL, esindajad: *avocați* S. Șusnea ja R. Zahanagiu,
- Rumeenia valitsus, esindajad: M. Chicu, E. Gane ja O.-C. Ichim,
- Saksamaa valitsus, esindajad: J. Möller ja A. Hoesch,

* Kohtumenetluse keel: rumeenia.

- Kreeka valitsus, esindajad: V. Baroutas ja M. Tassopoulou,
- Euroopa Komisjon, esindajad: C. Gheorghiu, C. Hödlmayr ja B.-R. Killmann,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

- 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), muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. oktoobri 2015. aasta direktiiviga (EL) 2015/1794 (ELT 2015, L 263, lk 1), (edaspidi „direktiiv 98/59“) artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti b ja artiklit 6.
- 2 Taotlus on esitatud EI ja tema endise tööandja SC Brink's Cash Solutions SRLi vahelises kohtuvaidluses seoses EI koondamisega.

Õiguslik raamistik

Direktiiv 98/59

- 3 Direktiivi 98/59 põhjendustes 2, 6 ja 12 on märgitud:

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

[...]

(6) ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta, mille on vastu võtnud 11 liikmesriigi riigipead ja valitsusjuhid Euroopa Ülemkogus Strasbourgis 9. detsembril 1989, sätestab muu hulgas punkti 7 esimese lõigu esimeses lauses ja teises lõigus; punkti 17 esimeses lõigus; ja punkti 18 kolmandas taandes:

„7. Siseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste paranemisele (...).

Paranemine peab vajaduse korral hõlmama tööõiguse teatavaid aspekte nagu kollektiivsete koondamiste kord ja pankrotid.

(...)

17. Töötajate teavitamist, konsulteerimist ja nende osalust peab arendama asjakohasel viisil, arvestades eri liikmesriikides valitsevaid tavasid.

(...)

18. Teavitamist, konsulteerimist ja osalust tuleb rakendada õigeaegselt, eelkõige järgmistel juhtudel:

(–...)

(–...)

– kollektiivsed koondamised;

(–...)“;

[...]

(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 Nimetatud direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis b on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

b) *töötajate esindajad* – töötajate esindajad vastavalt liikmesriikide seadustele või tavale.“

5 Nimetatud direktiivi II jaos „Teavitamine ja konsulteerimine“ asuvas 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:

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, kui võrd 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.

[...]“.

- 6 Direktiivi III jaos „Kollektiivse koondamise kord“ paikneva artikli 3 lõikes 1 on ette nähtud:

„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 6 on ette nähtud:

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

Rumeenia õigus

- 8 Direktiiv 98/59 võeti Rumeenia õiguskorda üle 24. jaanuari 2003. aasta seadusega nr 53/2003 tööseadustiku kohta (Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii) (*Monitorul Oficial al României*, I osa, nr 72, 5.2.2003) põhikohtuasjas kohaldatavas uuesti avaldatud redaktsioonis (*Monitorul Oficial al României*, I osa, nr 345, 18.5.2011) (edaspidi „tööseadustik“).

- 9 Tööseadustiku artiklis 69 on ette nähtud:

„(1) Töölepingute kollektiivset ülesütlemist kavandav tööandja on kohustatud aegsasti ja seaduses ettenähtud tingimustel kokkuleppe saavutamiseks alustama konsulteerimist ametiühinguga või vajaduse korral töötajate esindajatega vähemalt järgmistes küsimustes:

- a) meetodid ja vahendid kollektiivsete koondamiste vältimiseks või koondatavate töötajate arvu vähendamiseks;
- b) koondamise tagajärgede leevendamine sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas toetada koondatud töötajate ümberõpet.

(2) Selleks et ametiühingul või töötajate esindajatel oleks võimalik teha õigeaegselt ettepanekuid, peab tööandja lõikes 1 osutatud konsultatsioonide käigus esitama neile kogu asjakohase teabe ja tegema neile kirjalikult teatavaks järgmise teabe:

- a) töötajate koguarv ja kategooriad;
- b) kavandatavate koondamiste põhjused;
- c) koondatavate töötajate arv ja kategooriad;
- d) kriteeriumid, mida võetakse kooskõlas seaduse ja/või kollektiivlepingutega arvesse koondamise järjekorra määramisel;

- e) koondamiste arvu piiramiseks kavandatud meetmed;
- f) meetmed koondamise tagajärgede leevendamiseks ja vastavalt kohaldatavale seadusele ja/või kollektiivlepingule koondatud töötajatele makstavad hüvitised;
- g) kuupäev, millest alates, või ajavahemik, mille jooksul koondamised toimuvad;
- h) tähtaeg, mille jooksul ametiühing või vajaduse korral töötajate esindajad võivad teha ettepanekuid koondamiste vältimiseks või koondatud töötajate arvu vähendamiseks.

(3) Lõike 2 punktis d sätestatud kriteeriume kohaldatakse töötajate vahel otsustamiseks pärast tulemuseesmärkide saavutamise hindamist.

[...]“.

10 Tööseadustiku artiklis 70 on sätestatud:

„Tööandja on kohustatud edastama artikli 69 lõikes 2 nimetatud teatise koopia tööinspeksioonile ja piirkondlikule tööhõiveametile samal kuupäeval, kui ta tegi selle teatavaks ametiühingule või vajaduse korral töötajate esindajatele.“

11 Tööseadustiku artikli 71 lõikes 1 on ette nähtud:

„Ametiühing või vajaduse korral töötajate esindajad võivad kümne kalendripäeva jooksul alates teatise kättesaamisest teha tööandjale ettepanekuid koondamiste vältimiseks või koondatud töötajate arvu vähendamiseks.“

12 Tööseadustiku artikkel 221 on sõnastatud järgmiselt:

„(1) Kui tööandjal on üle 20 töötaja ning nende esindamiseks ei ole seaduse kohaselt moodustatud ametiühinguid, võivad töötajate huve edendada ja kaitsta nende esindajad, kes on just selleks valitud ja volitatud.

(2) Töötajate esindajad valitakse töötajate üldkoosolekul, kus hääletab vähemalt pool töötajate koguarvust.

(3) Töötajate esindajad ei tohi tegeleda tegevusega, mis seaduse kohaselt kuulub eranditult ametiühingute pädevusse.“

13 Tööseadustiku artiklis 222 on ette nähtud:

„(1) Töötajate esindajad valitakse täieliku teovõimega töötajate hulgast.

(2) Töötajate valitud esindajate arv määratakse kindlaks kokkuleppel tööandjaga töötajate arvu alusel.

(3) Töötajate esindajate ametiaeg ei tohi ületada kahte aastat.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 14 Põhikohtuasja apellant sõlmis 14. augustil 2014 põhikohtuasja vastustajaga töölepingu sularahaveoagendina.
- 15 Kui puhkes koroonaviiruse SARS-CoV-2 põhjustatud pandeemia ning Rumeenias kuulutati välja eriolukord alates 16. märtsist 2020 kuni 15. maini 2020, vähenes põhikohtuasja vastustaja tegevus riigis märkimisväärselt, mis mõjutas tema kasumit. Selles konkreetses olukorras otsustas ta oma ettevõtte ümber korraldada ja algatas kollektiivse koondamise menetluse, et kaotada riigis 128 ametikohta. Ta teatas 12., 13. ja 15. mail 2020 asjaomastele ametiasutustele ehk Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă Bucureștile (Bukaresti maakonna tööhõiveamet, Rumeenia), Inspectia Munciile (tööinspeksioon, Rumeenia) ja Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului Bucureștile (Bukaresti linna tööinspeksioon, Rumeenia) oma kavatsusest algatada kõnealused koondamismenetlused. Teatistes oli otsesõnu märgitud, et asjaomased töötajad koondatakse ajavahemikus 19. maist kuni 2. juulini 2020. Kuna töötajate varem määratud esindajate volitused lõppesid 23. aprillil 2020, ilma et oleks valitud uusi esindajaid, siis nimetatud teatist nendele esindajatele ei edastatud. Sama teatist ei edastatud individuaalselt ka igale töötajale, keda nimetatud koondamismenetlus puudutas.
- 16 Põhikohtuasja apellant, kes oli 128 koondatud töötaja hulgas, esitas enda koondamise otsuse peale hagi, mis jäeti esimeses kohtuastmes rahuldamata. Ta esitas eelotsusetaotluse esitanud kohtule apellatsioonkaebuse, väites, et põhikohtuasja vastustajal on kohustus töötajaid individuaalselt teavitada ja nendega konsulteerida (edaspidi „töötajate teavitamise ja konsulteerimise etapp“), isegi kui puudub ametiühing või nende huvide kaitseks määratud esindaja. Niisuguses erilises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, oleks põhikohtuasja vastustaja pidanud asjaomaseid töötajaid teavitama vajadusest nimetada koondamismenetluse huvides uued esindajad.
- 17 Põhikohtuasja vastustaja väidab omalt poolt, et töötajate esindajate volituste pikendamata jätmise tõttu oli ta ebatüüpilises olukorras, kus puudus tööturu osapool. Töötajate koordineerimise puudumine muutis nimelt kollektiivse koondamise käigus nõuetekohaselt volitatud esindajate määramise võimatuks. Töötajate esindajate teavitamine ja nendega konsulteerimine ei oleks seega saanud toimuda, ning kuna asjasse puutuvad riigisisised õigusnormid näevad ette, et see menetlus tuleb läbi viia ametiühingu ja/või töötajate esindajatega, mitte töötajatega individuaalselt, oli ta vabastatud töötajate individuaalse teavitamise ja nendega konsulteerimise läbiviimise kohustusest.
- 18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et teised töötajad vaidlustasid põhikohtuasja vastustaja algatatud kollektiivse koondamise menetluse õiguspärasuse Rumeenia kohtutes, kes leidsid, et koondamisotsused on seadusega kooskõlas. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et direktiivi 98/59 artikli 2 lõiget 3 tuleb põhjendusi 2, 6 ja 12 arvestades tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis riigisisese kohustusliku töötajate esindajate määramise mehhanismi puudumisel muudaksid niisugusel juhul, nagu on kõne all põhikohtuasjas, töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohustuse sisutühjaks. Ta leiab, et direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 tõlgendamisest koostoimes selle direktiivi artikliga 6 nähtub, et isegi töötajate esindajate puudumisel on töötajate teavitamise ja konsulteerimise etapp kollektiivse koondamise menetluses kohustuslik ning seda vaatamata asjaolule, et asjaomane etapp ei muuda kuidagi tööandja kavandatud ümberkorralduskava.

- 19 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib siiski, et teised riigisisised apellatsioonikohtud, kes on pidanud direktiivi 98/59 sätteid tõlgendama ja kohaldama, jõudsid selle direktiivi grammatilisele tõlgendusele tuginedes vastupidisele järeldusele, mille kohaselt on teavitamise ja konsulteerimise kohustus ainult töötajate esindajate suhtes. Seega leiavad need kohtud, et töötajate esindajate puudumisel ei ole tööandja kohustatud järgima töötajate teavitamise ja konsulteerimise etappi.
- 20 Neil asjaoludel otsustas Curtea de Apel București (Bukaresti apellatsioonikohus, Rumeenia) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas [direktiivi 98/59] artikli 1 lõike 1 [esimese lõigu] punkti b esimese lause ja artikliga 6, koostoimes selle direktiivi põhjendustega 2 ja 6, on vastuolus, kui liikmesriigi õigusnormid võimaldavad tööandjal jätta kollektiivse koondamisega seotud töötajatega konsulteerimata, kuna neil ei ole juba määratud esindajaid ega ole ka seadusest tulenevat kohustust neid määrata?
2. Kas [direktiivi 98/59] artikli 1 lõike 1 [esimese lõigu] punkti b esimest lauset ja artiklit 6 koostoimes selle direktiivi põhjendustega 2 ja 6 tuleb tõlgendada nii, et eelkirjeldatud juhul on tööandja kohustatud kõiki kollektiivse koondamisega seotud töötajaid teavitama ja nendega konsulteerima?“

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

- 21 Põhikohtuasja vastustaja ei nõustu eelotsusetaotluse vastuvõetavusega põhjusel, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimused puudutavad tegelikult riigisisese õiguse tõlgendamist ja kohaldamist. Kõigepealt teeb eelotsusetaotluse esitanud kohus nimelt otsuse selle kohta, et riigisiseses õiguses puudub tööandjatel seadusest tulenev konsulteerimise ja teavitamise kohustus juhul, kui töötajad ei ole esindajaid määranud, ning ta toob välja lahknevad tõlgendused riigisiseses kohtupraktikas selle küsimuse kohta. Seejärel palub eelotsusetaotluse esitanud kohus tuvastada, et direktiiv 98/59 ei ole Rumeenia õigusesse nõuetekohaselt üle võetud. Niisugust järeldust ei saa aga teha eelotsusemenetluses, vaid see peaks olema liikmesriigi kohustuste rikkumise hagi esemeks. Lõpuks, vastavalt Euroopa Kohtu praktikale ei saa direktiiv iseenesest tekitada eraõiguslikule isikule kohustusi ja sellele ei saa järelikult eraõigusliku isiku vastu tugineda.
- 22 Sellega seoses tuleb märkida, et vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale on ELTL artiklis 267 ette nähtud Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute vahelise koostöö raames üksnes asja menetleva ja selle lahendamise eest vastutava liikmesriigi kohtu ülesanne kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsusetaotluse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Järelikult, kui esitatud küsimused puudutavad liidu õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus üldjuhul kohustatud otsuse tegema (29. juuni 2023. aasta kohtuotsus International Protection Appeals Tribunal jt (pommirünnak Pakistanis), C-756/21, EU:C:2023:523, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 23 Seega eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mille liikmesriigi kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille õigsuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, on asjakohased. Liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotlusele saab Euroopa Kohus vastamata jätta vaid siis, kui on ilmne, et taotletud liidu õiguse tõlgendamine ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või juhul, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või

õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (29. juuni 2023. aasta kohtuotsus International Protection Appeals Tribunal jt (pommirünnak Pakistanis), C-756/21, EU:C:2023:523, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 24 Käesoleval juhul ei ilmne Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et põhikohtuasjas kõne all olev olukord vastab ühele neist olukordadest. Nimelt on selge, et põhikohtuasja apellant koondati kollektiivse koondamise menetluse raames ja et põhikohtuasjas kõne all olevate riigisiseste õigusnormide eesmärk on tagada, et Rumeenia õigusesse võetakse üle direktiivi 98/59 sätteid, mille tõlgendamist taotletakse.
- 25 Lisaks tuleb esiteks tõdeda, et eelotsusetaotluse esitanud kohus toob piisavalt esile need liidu õigusnormid, mille tõlgendamine on tema arvates vajalik, ja tööseadustiku sätteid, mis võivad olla nende liidu õigusnormidega vastuolus. Teiseks võimaldavad eelotsusetaotluses esitatud asjaolud mõista eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusi ja nende esitamise konteksti.
- 26 Eelotsusetaotlus on seega kooskõlas nõuetega, mis tulenevad Euroopa Kohtu praktikast ja mida on meelde tuletatud käesoleva kohtuotsuse punktis 22.
- 27 Mis puudutab argumenti, et direktiivi kui sellisega ei saa panna eraõiguslikule isikule kohustusi ja sellele ei saa järelikult eraõigusliku isiku vastu tugineda, siis tuleb märkida, et kuigi on tõsi, et Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, et isegi direktiivi selget, täpset ja tingimusteta sätet, mille eesmärk on anda eraõiguslikele isikutele õigusi või panna neile kohustusi, ei saa sellisena kohaldada menetluses, mille pooled on üksnes eraõiguslikud isikud (7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika), ning et eraõiguslike isikute vahelises vaidluses ei saa direktiivile tugineda selleks, et jätta kohaldamata liikmesriigi õigusnormid, mis on selle direktiiviga vastuolus (7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 44), ei tähenda see siiski, et eraõiguslike isikute vahelises vaidluses esitatud eelotsusetaotlus direktiivi tõlgendamise kohta on vastuvõetamatu.
- 28 Nimelt võib direktiivi tõlgendamine niisuguses vaidluses olla vajalik selleks, et liikmesriigi kohtul, kes peab riigisisest õigust kohaldama, oleks võimalik tõlgendada seda võimalikult suures ulatuses direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiivis ette nähtud tulemus ning seeläbi täita ELTL artikli 288 kolmanda lõigu nõudeid (vt eelkõige 5. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus Pfeiffer jt, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punktid 113 ja 114; 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 31, ja 7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 39).
- 29 Järelikult on eelotsusetaotlus vastuvõetav.

Eelotsuse küsimuste analüüs

- 30 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 18, ei piirdu eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimused direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti b ja artikli 6 tõlgendamisega, vaid hõlmavad ka selle direktiivi artikli 2 lõike 3 tõlgendamist. Seega tuleb kahte esitatud eelotsuse küsimust, mida tuleb analüüsida koos, mõista nii, et nendega soovitakse sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti b, artikli 2 lõiget 3 ja artiklit 6 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe töandjale ette

kohustust kavandatava kollektiivse koondamisega seotud töötajatega individuaalselt konsulteerida, kui need töötajad ei ole määranud endale esindajaid, ja mis ei kohusta nimetatud töötajaid esindajaid määrama.

- 31 Sellega seoses tuleb märkida, et Euroopa Kohtu praktikast tuleneb, et direktiivi 98/59 põhieesmärk on, et enne kollektiivset koondamist toimuksid konsultatsioonid töötajate esindajatega ja teavitataks pädevat asutust (17. märtsi 2021. aasta kohtuotsus *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 32 Lisaks on Euroopa Kohus korduvalt otsustanud, et direktiivis 98/59 ette nähtud õigus teavitamisele ja konsulteerimisele on suunatud töötajate esindajatele, mitte töötajatele individuaalselt (16. juuli 2009. aasta kohtuotsus *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, punkt 38). Ta lisis, et selle direktiivi artikli 2 lõikega 3 on töötajatele antud kollektiivne, mitte üksikisiku kaitse (13. juuli 2023. aasta kohtuotsus *G GmbH*, C-134/22, EU:C:2023:567, punkt 37).
- 33 Samuti tuleneb direktiivi 98/59 artiklist 3 – mis näeb ette kohustuse teatada pädevale asutusele kavandatavast kollektiivsest koondamisest koos kogu asjasse puutuva teabega kavandatava kollektiivse koondamise ja töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide kohta –, et kõnealuse teatise koopia tuleb saata üksnes töötajate esindajatele ning viimased võivad esitada pädevale asutusele oma märkused, kusjuures niisugust võimalust ei anta töötajatele individuaalselt.
- 34 Seega tuleb tõdeda, et direktiivi 98/59 sätted ei näe ette tööandja kohustust kavandatava kollektiivse koondamisega seotud töötajaid individuaalselt teavitada ja nendega konsulteerida.
- 35 Seda järeldust kinnitab direktiivi 98/59 tekkelugu, millega sõnastati uuesti nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1975, L 48, lk 29). Direktiivi 98/59 ettevalmistavatest materjalidest nähtub aga, et kavatseti kehtestada säte, mille kohaselt juhul, kui tavaliselt vähem kui 50 töötajaga ettevõttes ei ole töötajate esindajaid, pidid tööandjad andma kavandatava kollektiivse koondamisega seotud töötajatele aegsasti teavet, mis on identne töötajate esindajatele antava teabega. Seda ettepanekut ei võetud aga vastu.
- 36 Nimetatud järeldus on kooskõlas direktiivi 98/59 artiklis 2 sätestatud eesmärgiga, milleks on kohustada kollektiivseid koondamisi kavandavaid tööandjaid konsulteerima töötajate esindajatega võimaluste üle kollektiivseid koondamisi vältida, vähendada nende ulatust või leevendada tagajärgi. Iga asjasse puutuva töötaja individuaalselt teavitamine või töötajaga individuaalselt konsulteerimine ei ole ilmselgelt selline, mis tagaks selle eesmärgi saavutamise, kuna esiteks on oht, et töötajate huvid individuaalselt ei vasta töötajate huvidele tervikuna, ja teiseks ei ole töötajatel individuaalselt õigus tegutseda töötajate nimel tervikuna. Seega, vastupidi sellele, mida väitis Kreeka valitsus kohtuistungil, ei saa individuaalselt iga töötaja teavitamist pidada direktiivis 98/59 ette nähtud minimaalseks kohustuseks.
- 37 Seega, kuna direktiiv 98/59 ei näe ette tööandja kohustust teavitada ja konsulteerida kavandatava kollektiivse koondamisega seotud töötajatega individuaalselt, siis tuleb neid sätteid tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis töötajate esindajate puudumise korral ei kohusta tööandjat teavitama ja konsulteerima iga niisuguse kavandatava koondamisega seotud töötajaga individuaalselt.

- 38 Siinjuures tuleb veel märkida, et liikmesriigi õigusnormid, mis võimaldavad takistada töötajatele direktiiviga tingimusteta tagatud kaitset, on liidu õigusega vastuolus (vt selle kohta 8. juuni 1994. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Ühendkuningriik, C-383/92, EU:C:1994:234, punkt 21 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Direktiivi 75/129 kohta, mis asendati direktiiviga 98/59, mille artiklites 1, 2 ja 3 on sisuliselt üle võetud direktiivi 75/129 artiklid 1, 2 ja 3, otsustas Euroopa Kohus, et kuigi on tõsi, et direktiiv 75/129 ei sisalda ühtegi sätet, mis reguleeriks olukorda, kus riigisisese õiguse kohaselt ei ole kollektiivset koondamist kavandava ettevõtja töötajate esindajaid, siis sellegipoolest kohustavad selle sätted liikmesriike võtma kõik vajalikud meetmed, et töötajaid teavitataks, nendega konsulteeritaks ja nad saaksid kollektiivsete koondamiste korral esindajate kaudu sekkuda (8. juuni 1994. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Ühendkuningriik, C-383/92, EU:C:1994:234, punkt 23).
- 40 Euroopa Kohus lisas, et direktiiviga 75/129 tagatud osalise ühtlustamise piiratud iseloom seoses eeskirjadega töötajate kaitse kohta kollektiivsete koondamiste korral, eelkõige selle direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis b tehtud viitega töötajate esindajatele „vastavalt liikmesriikide seadustele või tavale“, ei saa võtta selle direktiivi sätetelt soovitatavat toimet ega takista kohustamast liikmesriike võtma kõik vajalikud meetmed töötajate esindajate määramiseks, et täita nimetatud direktiivi artiklites 2 ja 3 ette nähtud kohustusi (vt selle kohta 8. juuni 1994. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Ühendkuningriik, C-383/92, EU:C:1994:234, punkt 25).
- 41 Nende nõuetega ei ole aga ilmselgelt kooskõlas riigisisised õigusnormid, mis võimaldavad tööandjal direktiiviga 98/59 töötajatele tagatud õiguste kaitsest mööda hiilida või seda takistada, eelkõige vaidlustades töötajate esindatuse olemasolu või tunnustamise oma ettevõttes (vt selle kohta 8. juuni 1994. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Ühendkuningriik, C-383/92, EU:C:1994:234, punktid 26 ja 27).
- 42 Käesoleval juhul ilmneb Euroopa Kohtu käsutuses olevas toimikus sisalduvast teabest esiteks, et põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisised õigusnormid, eelkõige tööseadustik, annavad töötajatele õiguse määrata esindajaid ja erinevalt kohtuasjast, milles tehti 8. juuni 1994. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Ühendkuningriik (C-383/92, EU:C:1994:234), ei saa tööandja nende õigusnormide kohaselt töötajate esindamisele vastu vaielda.
- 43 Teiseks, nagu nähtub eelotsusetaotlusest, ei ole põhikohtuasjas kõne all olevates riigisisestest õigusnormides töötajatele ette nähtud kohustust esindajaid määrata. Isegi kui direktiiv 98/59, mille eesmärk ei ole ühtlustada töötajate esindajate määramise korda ja menetlusi liikmesriikides, ei näe ette niisugust kohustust töötajatele, on liikmesriikide ülesanne tagada selle direktiivi sätete soovitatav toime. Seega peavad viimased võtma kõik vajalikud meetmed, et töötajate esindajad oleksid määratud, ja tagama, et töötajad ei satuks olukorda, kus neil ei ole nende tahtest sõltumatutel põhjustel võimalik esindajaid määrata.
- 44 Seda, kas põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisised õigusnormid on selles osas piisavad, peab hindama eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes on ainsana pädev riigisisest õigust tõlgendama. Käesoleval juhul peab ta täpsemalt analüüsima, kas Rumeenia õigusnorme, mis reguleerivad töötajate esindajate määramist ja mis piiravad nende esindajate volitusi kahe aastaga, saab juhul, kui töötajatest sõltumatutel praktilistel põhjustel ei ole võimalik määrata uusi esindajaid, tõlgendada nii, et need tagavad direktiivi 98/59 artiklite 2 ja 3 täieliku õigusmõju.

- 45 Sellega seoses tuleb esiteks lisada, et vastupidi sellele, mida näib mõista andvat eelotsusetaotluse esitanud kohus, ei ole käesoleval juhul asjakohane direktiivi 98/59 artikkel 6, mille kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et töötajate esindajatel ja/või töötajatel on võimalik kasutada haldusmenetlust või pöörduda kohtusse sellest direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks. Nimelt ei ole selle artikliga 6 pandud liikmesriikidele kohustust võtta nimetatud direktiivis sätestatud kohustuste rikkumise korral konkreetseid meetmeid, vaid neile on jäetud vabadesse valida erinevate lahenduste vahel, mis sobivad selle direktiivi eesmärgi saavutamiseks, lähtudes erinevatest olukordadest, mis võivad tekkida, kusjuures tuleb täpsustada, et need meetmed peavad siiski tagama tegeliku ja tõhusa kohtuliku kaitse Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 47 alusel ning neil peab olema tegelik hoiatav mõju (vt selle kohta 4. juuni 2020. aasta kohtumäärus Balga, C-32/20, EU:C:2020:441, punkt 33, ja 17. märtsi 2021. aasta kohtuotsus Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 43).
- 46 Teiseks, kui eeldada, et eelotsusetaotluse esitanud kohus jõuab järeldusele, et põhikohtuasjas kõne all olevaid riigisiseseid õigusnorme ei saa tõlgendada kooskõlas direktiiviga 98/59, ja arvestades asjaolu, et põhikohtuasja pooled on üksnes eraõiguslikud isikud, peab see kohus võtma vajaduse korral arvesse Euroopa Kohtu praktikat, mis võimaldab isikul, keda riigisisese õiguse liidu õigusele mittevastavus kahjustab, saada asjaomaselt liikmesriigilt talle tekitatud kahju eest hüvitist (vt selle kohta 7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 56 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 47 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud eelotsuse küsimustele vastata, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti b, artikli 2 lõiget 3 ja artiklit 6 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus riigisiseseid õigusnormid, mis ei näe tööandjale ette kohustust kavandatava kollektiivse koondamisega seotud töötajatega individuaalselt konsulteerida, kui need töötajad ei ole määranud endale esindajaid, ja mis ei kohusta nimetatud töötajaid esindajaid määrama, tingimusel et need õigusnormid võimaldavad nende töötajate tahtest sõltumatutel asjaoludel tagada direktiivi sätete täieliku õigusmõju.

Kohtukulud

- 48 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise seotud kulud, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (seitsmes koda) otsustab:

Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. oktoobri 2015. aasta direktiiviga (EL) 2015/1794, artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti b, artikli 2 lõiget 3 ja artiklit 6

tuleb tõlgendada nii, et

nendega ei ole vastuolus riigisiseseid õigusnormid, mis ei näe tööandjale ette kohustust kavandatava kollektiivse koondamisega seotud töötajatega individuaalselt konsulteerida, kui need töötajad ei ole määranud endale esindajaid, ja mis ei kohusta nimetatud töötajaid esindajaid määrama, tingimusel et need õigusnormid võimaldavad nende töötajate tahtest sõltumatutel asjaoludel tagada muudetud direktiivi 98/59 sätete täieliku õigusmõju.

Allkirjad