



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

22. veebruar 2024*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Kollektiivne koondamine – Direktiiv 98/59/EÜ – Artikli 2 lõige 1 – Teavitamis- ja konsulteerimiskohustuse teke – Kavandatud või tegelike koondamiste arv – Artikli 1 lõige 1 – Töölepingute vabatahtlik ülesõtlemine enne koondamisi – Koondamiste arvu määramise meetod

Kohtuasjas C-589/22,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Baleaari saarte autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) 29. augusti 2022. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 23. septembril 2022, menetluses

J.L.O.G.,

J.J.O.P.

versus

Resorts Mallorca Hotels International SL,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

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

kohtujurist: P. Pikamäe,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- J.L.O.G. ja J.J.O.P., esindaja: *abogado* J. L. Valdés Alias,
- Resorts Mallorca Hotels International SL, esindaja: *abogado* M. Sánchez Rubio,
- Hispaania valitsus, esindaja: I. Herranz Elizalde,
- Euroopa Komisjon, esindajad: I. Galindo Martín ja B.-R. Killmann,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

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

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab 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) artikli 1 lõike 1 ja artikli 2 lõike 1 tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses, milles ühelt poolt J.L.O.G. ja J.J.O.P. ning teiselt poolt Resorts Mallorca Hotels International SL vaidlevad esimeste koondamise seaduslikkuse üle.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 98/59 artikli 1 lõikes 1 on sätestatud:

„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.“

- 4 Direktiivi II jakku „Teavitamine ja konsulteerimine“ kuuluvas 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.

[...]“.

Hispaania õigus

- 5 Töötajate üldseaduse (Estatuto de los Trabajadores) redaktsioonis, mis tuleneb kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandlikust dekreedist 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse ümbersõnastatud redaktsioon (Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) (BOE nr 255, 24.10.2015, lk 100224), artiklis 51 „Kollektiivne koondamine“ on ette nähtud:

„1. [Töötajate üldseaduses] loetakse kollektiivseks koondamiseks töölepingute lõpetamist majanduslikel, tehnilistel, korralduslikel või tootmisega seotud põhjustel, kui see puudutab 90 päeva jooksul vähemalt:

- a) 10 töötajat ettevõttes, kus on vähem kui 100 töötajat;
- b) 10% töötajatest ettevõttes, mille töötajate arv jääb 100 ja 300 vahele;
- c) 30 töötajat ettevõttes, kus on rohkem kui 300 töötajat.

[...]

Käesoleva lõike esimeses lõigus viidatud lõpetatud töölepingute arvu määramisel võetakse arvesse ka muud sellised viiteperioodil tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille põhjused ei ole seotud konkreetse töötaja isikuga ja erinevad käesoleva seaduse artikli 49 lõike 1 punktis c sätestatust, juhul kui koondatud töötajaid on vähemalt viis.

Kui ettevõtte lõpetab järjestikuste 90 päeva pikkuste ajavahemike jooksul ning käesolevas artiklis ettenähtust kõrvalehoidmise eesmärgil käesoleva seaduse artikli 52 punkti c alusel lepingud selles sätestatud künnistest väiksema arvu töötajatega ja selle õigustamiseks ei ole uusi põhjuseid, siis loetakse uued töölepingute lõpetamised toimunuks seadusest kõrvalehoidmise eesmärgil ning tunnistatakse tühiseks ja õiguslikke tagajärgi mitteomavaks.

2. Kollektiivsele koondamisele peab eelnema töötajate seaduslike esindajatega konsulteerimise periood, mille maksimaalne pikkus on 30 kalendripäeva või 15 päeva ettevõtete puhul, kus on vähem kui 50 töötajat. Töötajate seaduslike esindajatega konsulteerimisel tuleks käsitleda vähemalt kollektiivse koondamise ärahoidmise või nende arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, nagu teisele töökohale viimine, kutsealane koolitus või ümberõpe, et parandada uue töö leidmise võimalusi. [...]“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 6 Põhikohtuasja kostja tegevusala on hotellide haldamine ja käitamine.

- 7 Põhikohtuasja kostja teatas 25. septembril 2019 Juzgado de lo Mercantil de Palma de Mallorcale (Palma de Mallorca kaubanduskohus, Hispaania), et ta alustab läbirääkimisi refinantseerimiseks või võlausaldajatega kokkuleppe sõlmimiseks. Selle kuupäeva seisuga töötas põhikohtuasja kostja registrijärgses asukohas 43 töötajat.
- 8 Ajavahemikus 2019. aasta augustist kuni 2019. aasta detsembrini vähenes põhikohtuasja kostja hallatavate ja käitatavate hotellide arv 20-lt seitsmele. Neist 13 hotellist, mille haldamisest loobuti, kuulus seitse kontserni Grupo Globales eri äriühingutele.
- 9 Põhikohtuasja kostja sõlmis 30. detsembril 2019 lepingu äriühingutega, kellele kuuluvad need seitse hotelliettevõtet, ja Amla Explotaciones Turísticas SA-ga (edaspidi „Amla Explotaciones“), kes kuulub samuti Grupo Globalesele. Selles lepingus nähti ette, et alates 1. jaanuarist 2020 lõpetatakse nende seitsme ettevõtte rendilepingud, mida seni haldas põhikohtuasja kostja, ja nende ettevõtete käitamine läheb üle Amla Explotacionesele ning kõik nende ettevõtete töötajate 31. detsembril 2019 kehtinud töölepingud lähevad üle Grupo Globalesele, kes võtab need lepingud seega tööandjana üle.
- 10 Neid asjaolusid arvestades küsis põhikohtuasja kostja *ad hoc* koostatud dokumendis kõigilt tema registrijärgses asukohas töötanud töötajatelt, kas nad oleksid valmis tövestluseks Grupo Globales juhtidega, et täita kümme töökohta, mida uus käitaja võib vajada, arvestades seitsme hotelli tegevuse ülevõtmisest tulenevat suuremat töökoormust ühiste teenuste osutamisel.
- 11 Pärast neid vestlusi allkirjastas üheksa töötajat 30. detsembril 2019 samasisulise dokumendi, andes teada oma soovist lahkuda alates 14. jaanuarist 2020 töölt põhikohtuasja kostja juures. Seejärel sõlmisid need üheksa töötajat 15. jaanuaril 2020 töölepingud Amla Explotacionesega. Need lepingud sisaldasid tingimust, mis tunnustas nende tööstaži, kategooriat ja töötasu, mis neil oli põhikohtuasja kostja juures, ning neis oli märgitud, et nimetatud tingimusi tunnustatakse isikupõhiselt ja see ei tähenda mingil juhul ettevõtte üleminekut, kuna töösuhe eelmise tööandjaga oli lõppenud enne uut töölevõtmist.
- 12 Põhikohtuasja kostja registrijärgses asukohas töötas 2020. aasta jaanuaris ainult 32 töötajat. Töötamise lõpetanud 11 töötaja hulgas oli üheksa töötajat, kes allkirjastasid 30. detsembril 2019 vabatahtliku lahkumise teate.
- 13 Põhikohtuasja kahele hagejale ja veel seitsmele töötajale, kes toona töötasid põhikohtuasja kostja juures, teatati 31. jaanuaril 2020 nende koondamisest objektiivsetel põhjustel korralduslikel ja tootmisega seotud kaalutlustel. Nende üheksa koondamise tulemusel vähenes põhikohtuasja kostja registrijärgse asukoha töötajate arv 23 töötajani.
- 14 Põhikohtuasja hagejad esitasid nende koondamise vaidlustamiseks hagi Juzgado de lo Social n° 2 de Palmale (Palma de Mallorca töökohus nr 2, Hispaania), väites, et põhikohtuasja kostja oleks pidanud algatama kollektiivse koondamise menetluse ja et ta hoidis sellise menetluse algatamisest peituse teel kõrvale, julgustades kunstlikult mõnd töötajat vabatahtlikult töölt lahkuma.
- 15 Kuna nende hagi jäeti rahuldamata põhjendusel, et koondamiste arv ei ületanud kollektiivse koondamise menetluse kohustusliku alustamise künnist, esitasid põhikohtuasja hagejad eelotsusetaotluse esitanud kohtule apellatsioonkaebuse.

- 16 Põhikohtuasja kostja väitis selles kohtus, et vabatahtlikke töölt lahkumisi ei saa koondamiste või nendega samaväärsete lepingu lõpetamiste arvu määramisel arvesse võtta ning kuivõrd vabatahtlikke töölt lahkumisi ei saa arvesse võtta, ei olnud kollektiivse koondamise menetluse kohustusliku algatamise künnist ületatud. Põhikohtuasja kostja väitel ei võtnud tema otsus koondada objektiivsetel põhjustel üheksa töötajat arvesse läbipaistva ja vabatahtliku vestlusprotsessi tulemust, mille käigus need töötajad, kes pidasid seda sobivaks, võtsid vastu pakkumise lahkuda töölt vabatahtlikult. Vastupidi, see otsus tehti selle vastuvõtmise ajal valitsenud tegelikkust arvestades ning see vastas analüüsile, mis puudutas tema korralduslikke ja tootmisvajadusi pärast seda, kui Grupo Globales on osa töötajatest üle võtnud.
- 17 Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes viitab küll Euroopa Kohtu praktikale, täpsemalt 10. septembri 2009. aasta kohtuotsusele Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt (C-44/08, EU:C:2009:533), 11. novembri 2015. aasta kohtuotsusele Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743) ning 21. septembri 2017. aasta kohtuotsusele Ciupa jt (C-429/16, EU:C:2017:711), kahtleb, kas sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, esiteks eirab direktiivi 98/59 soovitatavat toimet tööandja, kes kriisiolukorras kavandab teatud arvu töötajate lahkumise, kusjuures see arv võib ületada ja on tegelikult ületanud kollektiivse koondamise jaoks ette nähtud künnise, kuid ei järgi seejuures teavitamis- ja konsulteerimiskohustust, ning teiseks tuleb üheksa töötaja väidetavalt vabatahtlik lahkumine enne põhikohtuasja hagejate ja teiste töötajate koondamist võrdsustada koondamisega ning seda tuleb arvesse võtta selle direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a ette nähtud koondamiste arvu määramisel.
- 18 Neil asjaoludel otsustas Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Baleaari saarte autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [direktiivi 98/59] artiklit 2 tuleb Euroopa Kohtu 10. septembri 2009. aasta kohtuotsusest Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt (C-44/08, EU:C:2009:533) tulenevat kohtupraktikat arvestades tõlgendada nii, et konsulteerimis- ja teatamiskohustused, mis on omased direktiivi soovitavale toimele, tekivad alates hetkest, mil ettevõtja näeb ümberkorraldamise käigus ette töölepingute lõpetamise arvu, mis võib ületada kollektiivsete koondamiste künnise, olenemata asjaolust, et lõpuks jääb koondamiste või nendega samastatavate lepingulõpetamiste arv alla selle piirmäära, kuna seda arvu õnnestub ettevõtjal vähendada meetmetega, mis on võetud ilma töötajate esindajatega enne konsulteerimata?
2. Kas direktiivi [98/59] artikli 1 lõike 1 viimane lõik, milles on sätestatud, et „[p]unkti a esimeses alapunktis sätestatud koondamiste arvu määramisel arvatakse koondamiste hulka ka sellised tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille üks põhjus või mitu põhjust ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajatega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis“, hõlmab kriisiolukorras, kus on ette näha töötajate arvu vähendamist, sealhulgas koondamise teel, tööandja ettepanekul töötajate vabatahtlikku töölt lahkumist, mida nad ei soovi, kuid millega nad nõustuvad, kui nad on saanud kindla pakkumise, et nad võetakse kohe tööle teise ettevõtjasse, juhul kui võimaluse, et töötajad saavad võimaliku töölepingu sõlmimiseks töövestlusele, on selle teise ettevõtjaga korraldanud tööandja?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 19 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artikli 2 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selles ette nähtud konsulteerimiskohustus tekib hetkest, mil tööandja kaalub või kavandab ümberkorralduskava raames võimalust vähendada töökohti, mille arv võib ületada selle direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses mõiste „kollektiivsed koondamised“ alla kuulumiseks määratud arvu, või tekib see kohustus alles siis, kui tööandja on pärast selle arvu vähendamises seisnevate meetmete võtmist kindel, et ta peab tegelikult koondama viimati nimetatud sättes määratud suuremal arvul töötajaid.
- 20 Sellele küsimusele vastamiseks tuleb kõigepealt meenutada, et mis puudutab tööandja kohustust viia läbi direktiivi artiklis 2 ette nähtud konsultatsioonid, siis on Euroopa Kohus korduvalt otsustanud, et konsulteerimise ja teatamise kohustus tekib enne tööandja otsust öelda töölepingud üles (27. jaanuari 2005. aasta kohtuotsus Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 37, ning 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 38).
- 21 Direktiivi 98/59 artikli 2 lõikes 2 sätestatud eesmärgi, milleks on töölepingute ülesütlemiste ärahoidmine või ülesütlemiste arvu vähendamine, saavutamine oleks ohustatud, kui konsultatsioonid töötajate esindajatega toimuksid pärast tööandja otsust öelda töölepingud üles (vt selle kohta 27. jaanuari 2005. aasta kohtuotsus Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 38, ning 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46).
- 22 Euroopa Kohtu praktika kohaselt peab tööandja seega alustama direktiivi 98/59 artiklis 2 sätestatud konsulteerimismenetlust siis, kui on tehtud strateegiat või majandustegevust puudutav otsus, mille tõttu on tööandja sunnitud kaaluma või kavandama kollektiivset koondamist (10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 48, ning 21. septembri 2017. aasta kohtuotsus Ciupa jt, C-429/16, EU:C:2017:711, punkt 34).
- 23 Sellega kohta tuleb märkida, et kohtuasjad, milles tehti 21. septembri 2017. aasta kohtuotsus Ciupa jt (C-429/16, EU:C:2017:711) ning 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt (C-44/08, EU:C:2009:533), olid seotud majanduslike otsustega, mille otsene eesmärk ei olnud konkreetsete töösuhete lõpetamine, kuid mis võisid siiski mõjutada teatava arvu töötajate tööhõivet.
- 24 On tõsi, et Euroopa Kohus on ühelt poolt leidnud, et konsulteerimiskohustuse varajane tekkimine võib viia direktiivi 98/59 eesmärgiga vastuolus olevate tulemusteni, nagu ettevõtjate paindlikkuse piiramine ümberkorralduste tegemisel, halduskoormuse suurenemine ja töötajate tarbetu muretsema panemine oma töökoha kindluse pärast (10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 45). Teiselt poolt on Euroopa Kohus otsustanud, et konsultatsioonide läbiviimiseks kooskõlas nende eesmärkidega, st eesmärgiga hoida ära töölepingute ülesütlemisi või vähendada ülesütlemiste arvu ja leevendada nende tagajärgi, on vaja, et oleks kindlaks määratud kavandatava kollektiivse koondamisega seotud asjakohased tegurid ja asjaolud. Kui aga otsust, mis peaks viima kollektiivse koondamiseni, kõigest kaalutakse ja kollektiivne koondamine on seega vaid tõenäoline ning kui

konsultatsioonideks asjakohased tegurid ei ole teada, ei ole neid eesmärke võimalik saavutada (vt selle kohta 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erytisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46).

- 25 Euroopa Kohus on siiski ka täpsustanud, et kuna vastavalt direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 2 esimesele lõigule tuleb konsultatsioonidel käsitleda eelkõige kollektiivse koondamise ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise võimalust, ei saa konsulteerimise käigus, mis algab siis, kui on juba tehtud otsus, mis muudab sellise kollektiivse koondamise vajalikuks, enam tõhusalt analüüsida võimalikke alternatiive kollektiivse koondamise vältimiseks (10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erytisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 47).
- 26 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et ajavahemikul 2019. aasta augustist kuni 2019. aasta detsembrini vähenes põhikohtuasja kostja hallatavate ja käitatavate hotellide arv 20-lt seitsmele. Seejuures sõlmis ta 30. detsembril 2019 lepingu, millega ta loobus nende 13 ettevõtte hulgast seitsme haldamisest, ja need ettevõtted võttis alates 1. jaanuarist 2020 üle Amla Explotaciones.
- 27 Võttes arvesse, kui ulatuslik on selliselt ette võetud haldamis- ja käitamistegevuse muutus ning millised on selle mõistlikult prognoositavad tagajärjed põhikohtuasja kostja registrijärgse asukoha töökoormusele, võib otsust alustada kõnelusi nende seitsme ettevõtte haldamise ja käitamise üleminekuks pidada strateegiliseks või äriliseks otsuseks, mis sundis põhikohtuasja kostjat kaaluma või kavandama kollektiivset koondamist käesoleva kohtuotsuse punktis 22 viidatud kohtupraktika tähenduses – selle asjaolu kontrollimine on aga eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne.
- 28 Sellega seoses tuleb esiteks rõhutada, et põhikohtuasja kostja teadis, et nende ettevõtete haldamise üleminek suurendab Amla Explotacionese töökoormust ja nõuab kümne uue töötaja töölevõtmist, mistõttu ta küsis tema registrijärgses asukohas töötanud töötajatelt, kas nad oleksid valmis töövestluseks Grupo Globalese juhtidega. Järelikult võis ta eeldada, et tema töökoormus väheneb sama palju või samas mahu kui suureneb Amla Explotacionese töökoormus.
- 29 Teiseks on eelotsusetaotluses märgitud, et põhikohtuasja kostja otsus koondada üheksa töötajat vastas tema korralduslike ja tootmisvajaduste analüüsile pärast kõnealuse seitsme ettevõtte haldamise ja käitamise üleandmist Amla Explotacionesele ning üheksa töötaja lahkumist viimati nimetatusse. Seda otsust arvestades pidi põhikohtuasja kostja mõistlikult eeldama, et ta peab märkimisväärselt vähendama töötajate arvu oma registrijärgses asukohas, et see vastaks tema tegevuse mahule ja allesjäänud töökoormusele.
- 30 Seega, kuna otsus anda seitsme hotelli haldamine ja käitamine üle Amla Explotacionesele tähendas põhikohtuasja kostja jaoks tingimata kollektiivse koondamise kaalumist, pidi ta võimaluse tõttu, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõikes 1 määratletud tingimused saavad täidetud, viima läbi selle direktiivi artiklis 2 ette nähtud konsultatsioonid.
- 31 See järeldus kehtib seda enam, et eesmärk, mida taotleb nimetatud direktiivi artiklis 2 ette nähtud konsulteerimiskohustus – nimelt hoida ära töölepingute ülesütlemine või vähendada ülesütlumiste arvu ja leevendada nende tagajärge –, ning eesmärk, mida käesoleval juhul taotles põhikohtuasja kostja, küsides oma töötajatelt, kas nad on valmis pidama Amla Explotacionesega töövestlusi – nimelt võimaldada mõnel tema töötajal asuda viimasega lepingulisse suhtesse ja sellest tulenevalt vähendada individuaalsete koondamiste arvu –, on väga suures osas kattuvad. Kuna otsus, mis tõi kaasa põhikohtuasja kostja hallatavate ja käitatavate hotellide arvu olulise

vähendamise, tõi tõenäoliselt kaasa tema äritegevuse ja töökoormuse sama olulise vähenemise tema registrijärgses asukohas ning seega ka seal vajalike töötajate arvu vähenemise, siis võis nimelt mitme töötaja vabatahtlik lahkumine üleantud äritegevuse osa ülevõtvasse äriühingusse ilmselgelt võimaldada kollektiivset koondamist ära hoida.

- 32 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artikli 2 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selles ette nähtud konsulteerimiskohustus tekib alates hetkest, mil tööandja kaalub või kavandab ümberkorralduskava raames võimalust vähendada töökohti, mille arv võib ületada selle direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a määratud töökohtade arvu vähendamise künnised, mitte aga hetkest, mil tööandja on pärast selle arvu vähendamises seisnevate meetmete võtmist kindel, et ta peab tegelikult koondama neid künniseid ületava arvu töötajaid.

Teine küsimus

- 33 Arvestades esimesele küsimusele antud vastust, ei ole teisele küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

- 34 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, 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 artikli 2 lõiget 1

tuleb tõlgendada nii, et

selles ette nähtud konsulteerimiskohustus tekib alates hetkest, mil tööandja kaalub või kavandab ümberkorralduskava raames võimalust vähendada töökohti, mille arv võib ületada selle direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a määratud töökohtade arvu vähendamise künnised, mitte aga hetkest, mil tööandja on pärast selle arvu vähendamises seisnevate meetmete võtmist kindel, et ta peab tegelikult koondama neid künniseid ületava arvu töötajaid.

Allkirjad