

JUNK

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

27. jaanuar 2005\*

Kohtuasjas C-188/03,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel Arbeitsgericht Berlin'i (Saksamaa) 30. aprilli 2003. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 17. mail 2003, menetluses

**Irmtraud Junk**

*versus*

**Wolfgang Kühnel,**

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees C. W. A. Timmermans, kohtunikud R. Silva de Lapuerta, C. Gulmann (ettekandja), P. Kūris ja G. Arestis,

\* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtujurist: A. Tizzano,  
kohtusekretär: vanemametnik M.-F. Contet,

arvestades kirjalikus menetluses ja 15. juuli 2004. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- Austria valitsus, esindaja: E. Riedl,
- Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: R. Caudwell, keda abistas *barrister* T. Ward,
- Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: D. Martin ja H. Kreppel,

olles 30. septembri 2004. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

#### otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327, edaspidi „direktiiv”) artiklite 1–4 tõlgendamist.

- 2 See taotlus esitati I. Junki ja W. Kühneli vahelises vaidluses, mille puhul viimane tegutses hageja töökohajärgse ettevõtte varade likvideerijana, ja mis käsitles I. Junki koondamist.

## Õiguslik raamistik

### *Ühenduse õigusnormid*

- 3 Direktiivi artiklid 1–4 sätestavad:

#### „Artikkel 1

#### 1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) *kollektiivsed koondamised* — tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga ning mille puhul vastavalt liikmesriigi valikule koondatakse:

- i) 30 päeva jooksul kas:

— vähemalt 10 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt üle 20 ja alla 100 töötaja,

— vähemalt 10% töötajatest ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 100, kuid alla 300 töötaja,

— vähemalt 30 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt 300 ja rohkem töötajat;

ii) või 90 päeva jooksul vähemalt 20 töötajat, sõltumata sellest, milline on tavaliselt töötajate arv selles ettevõttes;

[...]

## Artikkel 2

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.

Liikmesriigid võivad näha ette, et töötajate esindajad võivad kasutada ekspertide abi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga.

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.

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

[...]

### Artikkel 3

1. Tööandjad teatavad pädevale asutusele kirjalikult igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest.

Liikmesriigid võivad siiski ette näha, et sellise kavandatava kollektiivse koondamise puhul, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga, on tööandja kohustatud sellest pädevale asutusele kirjalikult teatama ainult viimase nõudmisel.

Teatis peab sisaldama kogu asjassepuutuva teabe kavandatava kollektiivse koondamise ja artiklis 2 nimetatud töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide kohta, eriti koondamise põhjused, koondatavate töötajate arvu, töötajate tavalise arvu ning ajavahemiku, mille jooksul koondamine toimub.

2. Tööandjad esitavad töötajate esindajatele koopia lõikes 1 nimetatud teatisest.

Töötajate esindajad võivad esitada pädevatele asutustele kõik omapoolsed märkused.

#### Artikkel 4

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 pikendada 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.

4. Liikmesriigid ei pea käesolevat artiklit kohaldama sellise kavandatava kollektiivse koondamise suhtes, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga.”



*Siseriiklik õigus*

4 Saksa õiguses reguleerivad kollektiivseid koondamisi Kündigungsschutzgesetz'i (ülesütlemise kaitse seadus), 25. augusti 1969. aasta redaktsioonis (BGBl. 1969 I, lk 1317), mida on muudetud 23. juuli 2001. aasta seadusega (BGBl. 2001 I, lk 1852, edaspidi „KSchG“), § 17 ja 18, mille sätteid kohaldatakse kohtulikus pankrotimenetluses.

5 KSchG § 17 sätestab, et kui tööandja kavandab 30 kalendripäeva jooksul teataval arvul kollektiivseid koondamisi, peab ta:

— andma tööõukogule õigeaegselt kogu asjakohase teabe, eelkõige kavandatavate koondamiste põhjused, koondatavate töötajate arv ja kategooriad, töötajate tavaline arv, kavandatava koondamise toimumise ajavahemik ning koondatavate töötajate valiku kriteeriumid;

— teatama oma kavatsusest tööhõiveametile, edastades viimasele koopia tööõukogule esitatud teatisest ja tööõukogu arvamusest koondamise kohta.

6 KSchG § 18 sätestab:

„1) Koondamised, millest tuleb § 17 kohaselt teatada, jõustuvad mitte varem kui ühe kuu möödumisel pärast tööhõiveameti poolt teatise kättesaamist ja üksnes viimase nõusolekul, mille võib anda ka tagasiulatuvalt kuni taotluse esitamiseni.

- 2) Teatavatel juhtudel võib tööhõiveamet otsustada, et koondamised ei jõustu enne, kui on möödunud vähemalt kaks kuud teatise kättesaamisest.

[...]"

- 7 Betriebsverfassungsgesetz'i (ettevõtete korraldamise seadus), 25. septembri 2001. aasta redaktsioonis (BGBl. 2001 I, lk 2518), mida on muudetud 10. detsembri 2001. aasta seadusega (BGBl. 2001 I, lk 3443, edaspidi „BetrVG”), artikkel 102 sätestab, et tööandja, kes kavandab läbi viia kollektiivsed koondamised, peab arvesse võtma töönõukogu õigust osaleda nõuandva häälega. Etteteatatud töölepingute ülesütlemine enne nimetatud protseduuri läbimist on tühine.
- 8 BetrVG § 111 jj annavad kõnealusele töönõukogule õiguse osaleda organisatsiooniliste muudatuste, sh kollektiivsete koondamiste korral. Kui organisatsioonilised muudatused viiakse läbi ilma osutatud sätteid järgimata, peab tööandja vastavalt BetrVG §-le 113 karistuseks heastama tekitatud kahju hüvitise maksmise teel.

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

- 9 I. Junk töötas äriühingus AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbh (edaspidi „AWO”) hooldus-assistendi ja koduhooldajana. AWO, kus töötas ligikaudu 430 töötajat, osutas koduhooldusteenuseid. Töönõukogu oli moodustatud.

- 10 31. jaanuaril 2002 esitas AWO finantsraskuste tõttu avalduse pankrotimenetluse algatamiseks. Alates 1. veebruarist 2002 vabastati kõik töötajad töökohustuste täitmisest ning neile jäeti maksmata 2002. aasta jaanuari töötasu. 2002. aasta juuni keskpaigaks oli tööle jäetud veel 176 töötajat. 2002. aasta augusti lõpuks oli see number kahanenud 172-ni.
- 11 5. veebruaril 2002 algatati pankrotimenetlus, millele 1. mail 2002 järgnes likvideerimismenetlus. W. Kühnel määrati likvideerijaks.
- 12 19. juuni 2002. aasta kirjaga, mis saadi kätte samal päeval, teavitas W. Kühnel tööõukogu esimeest sellest, et ettevõtte sulgemise tõttu kavatseb ta üles öelda kõik ülejäänud töölepingud, sh I. Junki oma, järgides pankrotimenetluses määratud kuni 3-kuulist etteteatamistähtaega, st alates 30. septembrist 2002, ja viia läbi kollektiivse koondamise. Kirjale oli lisatud loetelu, mis koosnes koondatavate töötajate nimedest, aadressidest, sünnikuupäevadest ja muudest nende kohta käivatest andmetest.
- 13 26. juuni 2002. aasta kirjaga teatas tööõukogu esimees likvideerijale, et tööõukogu soovib samuti küsimuse kiiret lahendamist.
- 14 Enne seda oli W. Kühnel 23. mail 2002 sõlminud tööõukoguga kokkuleppe hüvitise maksmise kohta AWO tegevuse lõpetamisel ja sotsiaalplaani BetrVG § 112 tähenduses.

- 15 27. juuni 2002. aasta kirjaga, mille I. Junk sai kätte 29. juunil 2002, ütles W. Kühnel I. Junki töölepingu ettevõttest tingitud põhjustel üles, mis pidi jõustuma 30. septembril 2002.
- 16 I. Junk vaidlustas selle koondamise, esitades 17. juulil 2002 kaebuse Arbeitsgericht Berlin'ile.
- 17 27. augusti 2002. aasta kirjaga, mis saadi kätte samal päeval, teatas W. Kühnel tööhõiveametile 172 töötaja koondamisest, mis pidi KSchG § 17 lõike 3 kohaselt jõustuma 30. septembril 2002. Ta lisas teatisele töönookogu arvamuse.
- 18 I. Junk väitis Arbeitsgericht'ile, et tema koondamine on tühine.
- 19 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on arvamusel, et tema menetluses oleva vaidluse lahendamine sõltub sellest, kas asjaomane koondamine on KSchG § 18 lõike 1 kohaselt kollektiivseid koondamisi reguleerivate normide rikkumise tõttu tühine.
- 20 Arbeitsgericht toob välja, et vastavalt Saksa õiguses siamaani valitsevale seisukohale viitavad kollektiivse koondamise korral kohaldatavad sätted mitte töölepingu ülesütlemisele, vaid töötajate ettevõttest tegeliku lahkumise kuupäevale, st üldreeglinas koondamisteate tähtaja lõppemisele.

- 21 Ta väidab, et KSchG § 17 ja 18 ning direktiivi saksakeelne versioon kasutavad mõistet „Entlassung”.
- 22 Arbeitsgericht rõhutab, et Saksa õigus eristab mõistet „Kündigung” mõistest „Entlassung”. Esimene nendest tähendab ühe töölepingu poole ühepoolset avaldust töösuhte lõpetamiseks. Teine mõiste tähendab töösuhte tegelikku lõppemist tööandja poolt algatatud töölepingu ülesütleamise tõttu.
- 23 Eelotsusetaotluse esitanud kohus järeltab, et kollektiivsete koondamistega seotud sätete kohaldamisel tähendaks mõistete „Kündigung” ja „Entlassung” erinevus seda, et kollektiivse koondamise olemasolu ei määrata töölepingute ülesütleamise kuupäeval, vaid koondamise individuaalsete koondamisteade tähtaegade lõppedes. Sellistel asjaoludel saaks tööandja teavitada töönõukogu ja esitada teatise tööhõiveametile pärast töölepingute ülesütlemist, kuna sel juhul teeks ta seda enne töösuhete lõppemist.
- 24 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on siiski seisukohal, et töötajate kaitset taotleva direktiivi tähenduses tuleb mõistet „koondamine” tõlgendada tööandja poolt töölepingu ülesütlemisena, nii et töötajate esindajate konsulteerimise menetlus ja pädevale asutusele teatamine peavad olema enne töölepingute ülesütlemist täielikult läbi viidud.
- 25 Neis tingimustes otsustas Arbeitsgericht Berlin kohtumenetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas direktiivi [...] tuleb tõlgendada nii, et „koondamine” [„Entlassung”] tähendab nimetatud direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a mõistes töölepingu ülesütlemist [„Kündigung”] kui esimest töösuhte lõppemiseks tehtavat toimingut, või tähendab „koondamine” [„Entlassung”] töösuhte lõppemist koondamisteate tähtaja lõppemisel?
2. Kui „koondamist” [„Entlassung”] tõlgendatakse töölepingu ülesütlemisena, kas direktiiv nõuab, et nii direktiivi artiklis 2 sätestatud konsulteerimine kui ka direktiivi artiklites 3 ja 4 sätestatud teatamine tuleb läbi viia enne töölepingute ülesütlemist [„Kündigung”]?”

## Eelotsuse küsimused

- 26 Põhikohtuasja esemeks on hinnata koondamise õiguspärasust vastavalt direktiivi artiklis 2 ning artiklites 3 ja 4 sätestatud konsulteerimise ja teatamise korrale. Nimetatud hinnangu andmiseks on vaja kindlaks määrata ajahetk, millal koondamine toimub, st ajahetk, millal toimub koondamiseks nimetatav toiming.
- 27 Seega eeldab põhikohtuasja lahendamine mõiste „koondamine” sisu selgitamist direktiivi tähenduses.
- 28 Direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a sätestatakse mõiste „kollektiivsed koondamised”, kuid ei tooda välja koondamist jõustavat asjaolu ega viidata selles suhtes liikmesriikide õigusaktidele.

- 29 Siinjuures tuleb meenutada, et ühenduse õiguse ühetaolise kohaldamise nõudest ja võrdsuse põhimõttest tulenevalt peab ühenduse õigusnormi, mis ei viita selle tähenduse ja ulatuse kindlaksmääramiseks sõnaselgelt liikmesriigi õigusele, tõlgendama üldreeglina kogu ühenduses ühesuguselt, võttes arvesse sätte tausta ja asjaomaste eeskirjade eesmärki (vt eelkõige 19. septembri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-287/98: Linster, EKL 2000, lk I-6917, punkt 43 ja 12. oktoobri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-55/02: komisjon v. Portugal, EKL 2004, lk I-9387, punkt 45).
- 30 Eelnevat arvesse võttes tuleb direktiivi artiklites 2–4 osutatud mõistele „koondamine” anda ühenduse õigussüsteemis ühesugune tõlgendus.

### *Esimene küsimus*

- 31 Esimese küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi artikleid 2–4 tuleb tõlgendada nii, et koondamiseks nimetatav toiming seisneb tööandja tahte väljendamises lõpetada tööleping või töösuhte tegelikus lõpetamises koondamisteates märgitud tähtaja lõppemisel.
- 32 Vastavalt nimetatud kohtu esitatud asjaoludele viitab direktiivi saksakeelses versioonis kasutatav mõiste „Entlassung” Saksa õiguses töösuhte tegelikule lõppemisele, mitte aga tööandja tahte väljendamisele lõpetada tööleping.

- 33 Sel puhul tuleb meenutada, et kooskõlas väljakujunenud kohtupraktikaga välistab ühenduse õigusakti ühesuguse kohaldamise ja järelikult ühesuguse tõlgendamise nõue teksti ühe versiooni eraldiseisva käsitlemise, kuid eeldab selle tõlgendamist tulenevalt nii autori tegelikust tahtest kui ka viimase poolt taotletavast eesmärgist ja seda eelkõige kõiki keeleversioone arvesse võttes (vt eelkõige 12. novembri 1969. aasta otsus kohtuasjas C-29/69: Stauder, EKL 1969, lk 419, punkt 3; 7. juuli 1988. aasta otsus kohtuasjas C-55/87: Moksel, EKL 1988, lk 3845, punkt 15, ning 20. novembri 2001. aasta otsus kohtuasjas C-268/99: Jany jt, EKL 2001, lk I-8615, punkt 47).
- 34 Direktiiviga seonduvalt tuleb märkida, et selle teistes versioonides peale saksakeelse hõlmab mõiste „Entlassung” asemel kasutatav mõiste üheaegselt nii eelotsusetaotluse esitanud kohtu mõlemat asjaolu või pigem viitab tööandja tahte väljendamiselle lõpetada tööleping.
- 35 Järgmisena tuleb märkida, et direktiivi artikli 2 lõige 1 kehtestab tööandja kohustuse alustada aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, kui ta „kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta”. Direktiivi artikli 3 lõikes 1 nähakse ette tööandja kohustus teatada pädevale asutusele „igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest”.
- 36 Asjaolu, et tööandja „kaalub võimalust” viia läbi kollektiivset koondamist ja on koostanud selleks vastava „kava”, tähendab olukorda, kus ühtegi otsust ei ole veel vastu võetud. Seevastu töötajale töölepingu ülesütlemisest teatamisega väljendatakse otsust töösuhte lõpetamise kohta ja töösuhte tegelik lõppemine etteteatamistähta lõppedes ei kujuta endast muud, kui nimetatud otsuse tagajärge.



- 37 Seega ühenduse seadusandja poolt sätestatu osutab sellele, et konsulteerimise ja teatamise kohustused tuleb täita enne tööandja otsust töölepingute ülesütleamise kohta.
- 38 Lõpetuseks kinnitab antud tõlgendust töötajate esindajatega konsulteerimist puudutavas osas direktiivi eesmärk, mis direktiivi artikli 2 lõikes 2 väljendatu kohaselt on töölepingute lõpetamiste ärahoidmine või selliste lõpetamiste arvu vähendamine. Selle eesmärgi saavutamise oleks ohustatud, kui konsultatsioonid töötajate esindajatega toimuksid pärast tööandja otsust.
- 39 Niisiis tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi artikleid 2–4 tuleb tõlgendada nii, et koondamiseks nimetatav toiming seisneb tööandja tahte väljendamises lõpetada tööleping.

### *Teine küsimus*

- 40 Teise küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas tööandja võib kollektiivsed koondamised jõustada enne direktiivi artiklis 2 sätestatud konsulteerimis- ning sama direktiivi artiklites 3 ja 4 sätestatud teavitamismenetluse lõppu.
- 41 Juba esimesele küsimusele antud vastusest selgub, et tööandja ei saa töölepinguid enne üles öelda, kui ta on läbinud mõlemad asjaomased menetlused.

- 42 Mis puutub konsulteerimismenetluse, siis nähakse see direktiivi artikli 2 lõike 1 kohaselt ette selleks, „et saavutada kokkulepe”. Vastavalt sama artikli lõikele 2 tuleks sellistel konsultatsioonidel käsitleda „vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil”.
- 43 Seega ilmneb, et direktiivi artikkel 2 kehtestab kohustuse läbi rääkida.
- 44 Sellise kohustuse tõhusus seatakse ohtu, kui tööandjal oleks õigus öelda töölepingud üles menetluse käigus või isegi selle alguses. Töötajate esindajate jaoks oleks märgatavalt keerulisem saavutada vastuvõetud otsuse tagasivõtmine kui kavandatud otsusest loobumine.
- 45 Töölepingu võib seega üles öelda alles pärast konsulteerimismenetlust, st pärast seda, kui tööandja on täitnud direktiivi artiklis 2 sätestatud kohustused.
- 46 Mis puutub pädevale asutusele teatamise, siis tuleb silmas pidada, et direktiivi artikli 3 kohaselt peab tööandja teatama pädevale asutusele „igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest”.
- 47 Direktiivi artikli 4 lõike 2 kohaselt on teavitamise eesmärk võimaldada pädevatel asutustel kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele lahendusi leida.

- 48 Sama säte täpsustab, et pädevatel asutustel tuleb lõikes 1 sätestatud tähtaja jooksul püüda leida probleemidele lahendusi.
- 49 Kõnesolev tähtaeg on vähemalt 30 päeva pärast teatamist. Direktiivi artikli 4 lõike 1 teise lõigu ja lõike 3 kohaselt võivad liikmesriigid volitada pädevaid asutusi lühendada või pikendada osutatud tähtaega.
- 50 Direktiivi artikli 4 lõike 1 esimese lõigu kohaselt jõustuvad kollektiivsed koondamised, st töölepingute ülesütlemised, kõige varem pärast kohaldatava tähtaja lõppemist.
- 51 Järelikult kujutab see tähtaeg endast minimaalset tähtaega, mida pädevad asutused peavad saama kasutada lahenduste leidmiseks.
- 52 Selgesõnalise reservatsiooni tegemisel sätete osas, mis reguleerivad üksikisiku õigusi koondamisteate saamisel, peetakse direktiivi artikli 4 lõike 1 esimeses lõigus kindlasti silmas olukorda, milles tähtaja kulgemise käivitav töölepingute ülesütlemine on juba toimunud. Tõepoolest, direktiivis sätestatust erineva tähtaja lõppemisega reservatsioon ei omaks mingit tähendust, kui ükski tähtaeg ei oleks kulgema hakanud.
- 53 Neis tingimustes tuleb sedastada, et direktiivi artiklitega 3 ja 4 ei ole vastuolus töölepingute ülesütlemine nendes sätetes kehtestatud menetluse jooksul tingimusel, et nimetatud ülesütlemine jõustub pärast kavandatavast kollektiivsest koondamisest pädevale asutusele teatamist.

- 54 Seetõttu tuleb teisele küsimusele vastata, et töandja võib kollektiivsed koondamised jõustada pärast direktiivi artiklis 2 sätestatud konsulteerimismenetlust ning sama direktiivi artiklites 3 ja 4 sätestatud kollektiivse koondamise kavatsusest teatamist.

## Kohtukulud

- 55 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamiseiga seotud kulusid, v.a poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtuvalt Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

1. Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikleid 2–4 tuleb tõlgendada nii, et koondamiseks nimetatav toiming seisneb töandja tahte väljendamises lõpetada tööleping.
2. Töandja võib kollektiivsed koondamised jõustada pärast direktiivi 98/59 artiklis 2 sätestatud konsulteerimismenetlust ning sama direktiivi artiklites 3 ja 4 sätestatud kollektiivse koondamise kavatsusest teatamist.

Allkirjad