



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kümnes koda)

21. september 2017\*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Kollektiivne koondamine – Direktiiv 98/59/EÜ – Artikli 1 lõige 1 ja artikkel 2 – Mõiste „koondamine“ – „Tööandja algatusel töölepingu ülesütlemise“ samastamine koondamisega – Töö- ja töötasutingimuste ühepoolne muutmise tööandja poolt – Tööandja „kavatsuse“ viia läbi kollektiivne koondamine tuvastamine

Kohtuasjas C-429/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Łódzi ringkonnakohtu töösuhete ja sotsiaalkindlustuse VII osakond, Poola) 30. juuni 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 2. augustil 2016, menetluses

**Małgorzata Ciupa**

**Jolanta Deszczka,**

**Ewa Kowalska,**

**Anna Stańczyk,**

**Marta Krzesińska,**

**Marzena Musielak,**

**Halina Kaźmierska,**

**Joanna Siedlecka,**

**Szymon Wiaderek,**

**Izabela Grzegora**

*versus*

**II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi,**

EUROOPA KOHUS (kümnes koda),

koosseisus: koja president M. Berger, kohtunikud A. Borg Barthet ja F. Biltgen (ettekandja),

\* Kohtumenetluse keel: poola.

kohtujurist: M. Wathelet,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi, esindaja: *radca prawny* B. Marchel,
- Poola valitsus, esindaja: B. Majczyna,
- Euroopa Komisjon, esindajad: A. Stobiecka-Kuik, L. Baumgart ja M. Kellerbauer,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada asi ilma kohtujuristi ettepanekuta, on teinud järgmise

#### otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1998, L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327) artikli 1 lõiget 1 ja artiklit 2.
- 2 Taotlus on esitatud vaidluses, mille üheks pooleks on Małgorzata Ciupa ja teised isikud ning teiseks pooleks nende tööandja II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (L. Rydygieri-nimeline Łódźi II linnahaigla, nüüd dr. L. Rydygieri-nimeline Łódźi sünnitus- ja günekoloogiahaigla, Poola) (edaspidi „Łódźi haigla“) ning mille ese on Łódźi haigla otsus teatada töötajatele ülesütlemise teel ette töötingimuste muutmisest, mille tulemusena teatud töötajatega töösuhe lõpetati, ilma et oleks järgitud koondamise korda, mis on eespool nimetatud direktiivi ülevõtvas siseriiklikus seaduses ette nähtud.

#### Õiguslik raamistik

##### *Direktiiv 98/59*

- 3 Direktiivi 98/59 artikkel 1 „Mõisted ja reguleerimisala“ sätestab:

„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;

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

Punkti a esimeses alapunktis sätestatud koondamiste arvu määramisel arvatakse koondamiste hulka ka sellised tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille üks põhjus või mitu põhjust ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajatega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis.

2. Käesolevat direktiivi ei kohaldata järgmise suhtes:

[...]

b) töötajate puhul, kes töötavad riigi ametiasutustes või avalik-õiguslikes institutsioonides (või nendes liikmesriikides, kus sellist mõistet ei tunta, nendega võrdväärtsetes asutustes);

[...]“.

4 Direktiivi 98/59 artikkel 2 on sõnastatud järgmiselt:

„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.

[...]“.

5 Kõnealuse direktiivi artikkel 5 sätestab:

„Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või vastu võtta õigus- ja haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepingutingimusi.“

### ***Poola õigus***

6 26. juunil 1974 vastu võetud tööseadustiku (Kodeks Pracy) (*Dziennik Ustaw*, edaspidi „Dz. U.“, 1974, nr 24, jrk nr 141) muudetud redaktsiooni (edaspidi „tööseadustik“) artikkel 23<sup>1</sup> ettevõtte ülemineku tagajärgede kohta sätestab:

„§ 1. Kui ettevõtte või ettevõtte osa läheb üle teisele tööandjale, siis loetakse uus tööandja seaduse alusel senise töösuhte pooleks, ilma et see piiraks § 5 kohaldamist.

§ 2. Enne ettevõtte osa teisele tööandjale üleminekut sõlmitud töösuhtest tulenevate kohustuste eest vastutavad senine ja uus tööandja solidaarselt.

§ 3. Kui lõikes 1 nimetatud tööandjate ettevõtetes ametiühingut ei tegutse, teatavad senine ja uus tööandja oma töötajatele kirjalikult ettevõtte või ettevõtte osa teisele tööandjale ülemineku eeldatava kuupäeva, ülemineku põhjused, sellest töötajatele tulenevad õiguslikud, majanduslikud ja sotsiaalsed

tagajärjed ning kavandatavad meetmed seoses töötajate töötingimustega, eelkõige töö-, töötasu- ja ümberõppetingimusi puudutavad meetmed; teade tuleb esitada vähemalt 30 päeva enne ettevõtte või ettevõtte osa teisele tööandjale ülemineku eeldatavat kuupäeva.

§ 4. Töötaja võib kahe kuu jooksul pärast ettevõtte või ettevõtte osa üleminekut teisele tööandjale töösuhte seaduses sätestatud etteteatamistähtaega järgimata seitsme päeva jooksul pärast teatamist üles öelda. Töösuhte sellisest ülesütlemisest tulenevad töötajale tagajärjed, mis on tööiguspõhiste alusel samaväärsed tööandjapoolse korralise ülesütlemise tagajärgedega.

§ 5. Ettevõtte või ettevõtte osa ülemineku kuupäeval on tööandja kohustatud pakkuma töötajatele, kes töötasid seni muul alusel kui tööleping, uusi töö- ja töötasutingimusi ning määrama töötajatele pakutud tingimustega nõustumiseks või mittenõustumiseks vähemalt seitsmepäevase tähtaja. Kui uusi töö- ja töötasutingimusi kokku ei lepita, lõpeb senine töösuhe tähtaja lõppedes, mis vastab etteteatamistähtajale ja mida arvestatakse alates kuupäevast, mil töötaja pakutud tingimustega ei nõustunud, või kuupäevast, millal ta oleks pidanud mittenõustumisest teada andma. Lõike 4 teine lause on kohaldatav analoogia alusel.

§ 6. Ettevõtte või ettevõtte osa ülemineku teisele tööandjale ei saa anda tööandjale alust töösuhte ülesütlemiseks.“ artikli 42 lõikes 1 on sätestatud, et töölepingu ülesütlemist reguleerivad sätted on analoogia alusel kohaldatavad töölepingust tulenevate töö- ja töötasutingimuste muutmisest ülesütlemisega etteteatamisele. Selle artikli lõike 2 kohaselt loetakse töö- ja töötasutingimused muudetuks hetkest, mil uued tingimused on töötajale kirjalikult teatavaks tehtud. Sama artikli lõikes 3 on sätestatud, et kui töötaja pakutud töö- ja töötasutingimustega ei nõustu, siis lõpeb tööleping etteteatamistähtaja möödumisel. Kui töötaja ei ole enne poole etteteatamistähtaja möödumist pakutud tingimustele oma vastuseisu väljendanud, siis peetakse teda nende tingimustega nõustunuks.“

- 7 Tööseadustiku artikli 42 lõikes 1 on sätestatud, et töölepingu ülesütlemist reguleerivad sätted on analoogia alusel kohaldatavad töölepingust tulenevate töö- ja töötasutingimuste muutmisest ülesütlemisega etteteatamisele. Selle artikli lõike 2 kohaselt loetakse töö- ja töötasutingimused muudetuks hetkest, mil uued tingimused on töötajale kirjalikult teatavaks tehtud. Sama artikli lõikes 3 on sätestatud, et kui töötaja pakutud töö- ja töötasutingimustega ei nõustu, siis lõpeb tööleping etteteatamistähtaja möödumisel. Kui töötaja ei ole enne poole etteteatamistähtaja möödumist pakutud tingimustele oma vastuseisu väljendanud, siis peetakse teda nende tingimustega nõustunuks.
- 8 Kollektiivlepingu lõpetamise ja ülesütlemise põhimõtteid käsitleva tööseadustiku artikli 241<sup>7</sup> lõige 1 sätestab:

„Kollektiivleping lõpeb:

- 1) poolte kokkuleppel;
- 2) lepingu tähtaja möödumisel;
- 3) etteteatamistähtaja möödumisel, kui üks pool on lepingu üles öelnud.“

- 9 Kollektiivlepingu sätete kohaldamist pärast ettevõtte üleminekut käsitleva tööseadustiku artikli 241<sup>8</sup> lõige 2 sätestab:

„Pärast senise kollektiivlepingu tähtaja möödumist on sellest kollektiivlepingust töölepingutele või muudele töösuhte aluseks olevatele aktidele tulenevad tingimused kohaldatavad kuni kõnealuste tingimuste muutmiseks ette nähtud etteteatamistähtaja lõppemiseni. Artikli 241<sup>13</sup> lõike 2 teine lause on kohaldatav analoogia alusel.“

10 Tööseadustiku artikli 241<sup>13</sup> lõige 2 sätestab:

„Kollektiivlepingu sätted, mis on töötajate jaoks ebasoodsamad, muutuvad töötajate suhtes kohaldatavaks töölepingu või töösuhte aluseks oleva muu akti seniste tingimuste muutmise ülesütlemise teel. Töölepingu või töösuhte aluseks oleva muu akti seniste tingimuste muutmise ülesütlemise teel ei ole kohaldatavad sätted, mis piiravad selliste lepingute või aktide ülesütlemise teel muutmise lubatavust.“

11 13. märtsi 2003. aasta seaduse erieeskirjade kohta seoses töösuhte lõpetamisega töötajatest sõltumatutel põhjustel (ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; *Dz.U.*, 2003, nr 90, jrk nr 844) muudetud redaktsiooni (edaspidi „2003. aasta seadus“) lõikes 1 on sätestatud:

„1. Käesoleva seaduse sätteid kohaldatakse juhul, kui tööandjal, kellel on vähemalt 20 töötajat, on vaja 30 päeva jooksul lõpetada töötajast sõltumatutel põhjustel tema poolt teatavaks tehtud ülesütlemise teel või poolte kokkuleppel töösuhted vähemalt:

- 1) 10 töötajaga, kui tööandjal on alla 100 töötaja;
- 2) 10 protsendiga töötajatest, kui tööandjal on vähemalt 100, kuid alla 300 töötaja;
- 3) 30 töötajaga, kui tööandjal on vähemalt 300 või rohkem töötajat [...]“.

12 2003. aasta seaduse artikkel 2 on sõnastatud järgmiselt:

„1. „Tööandja peab juhul, kui ta kavandab kollektiivset koondamist, konsulteerima ettevõttes tegutsevate ametiühingutega.

2. Lõikes 1 nimetatud konsulteerimine puudutab eeskätt küsimust, kas kollektiivset koondamist saab vältida või vähendada, ja ka töötajate olukorda seoses koondamisega, eeskätt töötajate täiend- või ümberõppe ja muu töö leidmise võimalusi.

3. Tööandja on kohustatud ametiühingutele kirjalikult teatama kavandatava kollektiivse koondamise põhjused, töötajate arvu ja ametirühmad, kuhu nad kuuluvad, kollektiivselt koondatavate töötajate ametirühmad, ajavahemiku, mille jooksul kavandatav koondamine toimub, kavandatud kriteeriumid kollektiivselt koondatavate töötajate valimiseks, töötajate koondamise järjekorra ning ettepanekud töötajate olukorra lahendamiseks seoses kavandatava kollektiivse koondamisega, ja kui see hõlmab ka rahalisi hüvitisi, siis on tööandja lisaks kohustatud teatama nende suuruse kindlaksmääramise viisi.

[...]“.

13 2003. aasta seaduse artikli 3 lõige 1 sätestab, et tööandja ja ametiühingud sõlmivad kokkuleppe 20 päeva jooksul pärast artikli 2 lõikes 3 nimetatud teate esitamist. Artikli 3 lõike 2 kohaselt sätestatakse nimetatud kokkuleppes kollektiivse koondamise kavaga hõlmatud töötajate olukorda puudutava tegutsemise põhimõtted ning tööandja kohustuste ulatus, mis on vajalik töötajate muude kollektiivse koondamise kavaga seotud probleemide lahendamiseks.

14 Põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud 2003. aasta seaduse artiklis 5 oli sätestatud:

„1. Kollektiivse koondamise raames tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisele ei kohaldata tööseadustiku artikleid 38 ja 41, ilma et see piiraks lõigete 2–4 kohaldamist, ning töötajaid ülesütlemise või töösuhte lõpetamise eest kaitsvaid erisätteid, ilma et see piiraks lõike 5 kohaldamist.

2. Kui artiklis 3 sätestatud kokkulepet ei saavutata, siis kohaldatakse tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisele ja töötingimuste muutmisele ülesütlemise teel tööseadustiku artiklit 38.

[...]

5. Perioodil, mil töötajal on töölepingu ülesütlemise või lõpetamise vastu erikaitse, võib tööandja muuta üksnes seniseid töö- ja töötasutingimusi töötaja suhtes:

- 1) kellel puudub vanaduspensioniiikka jõudmisest kõige rohkem neli aastat, raseda töötaja, rasedus- ja sünnituspuhkusel viibiva töötaja, lapsendaja puhkusel viibiva töötaja, lapsehoolduspuhkusel viibiva töötaja suhtes;
- 2) kes on riigi osalusega äriühingu töönõukogu liige;
- 3) kes on ametiühingu juhatuse liige;

[...]

6. Kui ülesütlemise teel töö- ja töötasutingimuste muutmise tagajärjeks on töötasu vähenemine, siis on lõikes 5 nimetatud töötajatel õigus saada kuni selle perioodi lõpuni, mil neil on töölepingu ülesütlemise või lõpetamise vastu erikaitse, tööseadustikust tulenevate põhimõtete alusel arvatud hüvitist.

7. Kui töötajate töölepingud öeldakse üles kollektiivse koondamise raames, siis võib kumbki pool tähtajalise töölepingu või teatava töö tegemiseks sõlmitud töölepingud kahenädalase etteteatamistähtajaga üles öelda.“

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus**

- 15 M. Ciupa ja teised isikud töötasid Łódźi haiglas täistööajaga tähtajatu töölepingu alusel.
- 16 Alates 2009. aastast hakkas Łódźi haigla majanduslik kahjum aasta-aastalt suurenema. 2013. aastal otsustati, et tegevuse lõpetamise asemel, mis oleks tähendanud rohkem kui 100 töökohta kaotamise, kujundatakse Łódźi haigla ümber äriühinguks. Selleks et Łódźi haigla saaks jätkata riigi haigekassaga sõlmitud tervishoiuteenuste osutamise lepingu täitmist, ei olnud haigla ümberkujundamisel kavas töökohti vähendada. Olles ammandanud kõik kokkuhoiuvõimalused peale palgafondi, oli Łódźi haigla sunnitud vähendama kõikide töötajate töötasu. Seetõttu tegi ta kõikidele töötajatele ettepaneku vähendada ajutiselt töötasu 15%. Umbes 20% töötajatest nõustus pakutud vähendamisega. Ülejäänud töötajatele teatati ülesütlemisega töö- ja töötasutingimuste muutmise, mille põhjenduseks oli märgitud „raskest finantsolukorrast põhjustatud vajadus viia läbi [Łódźi haigla] tööjõukulude ümberstruktureerimine“. Selles kirjalikus avalduses pakuti töötajatele pärast etteteatamistähtaja möödumist vähendatud töötasu kuni 1. veebruarini 2015.
- 17 M. Ciupa ja teised isikud pöördusid Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Łódźis asuv Łodzi-Śródmieścia rajooni kohus, Poola) poole nõudega tunnistada nende töö- ja töötasutingimuste muutmine tühiseks. Kohus jättis nende nõude rahuldamata. Łódźi haigla, kes pidas kavandatud muudatuste suhtes eraldi konsultatsioone tema juures tegutseva ametiühingu liikmetega, ei pidanud vajalikuks viia läbi kollektiivset koondamist ega alustanud seetõttu sellise koondamise puhul ette nähtud menetlust.
- 18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes jättis M. Ciupa esitatud apellatsioonkaebuse Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Łódźis asuv Łodzi-Śródmieścia rajooni kohus) otsuse peale rahuldamata, leiab, et Sąd Najwyższy (Poola kõrgeim kohus) kohtupraktika küsimuses, kas 2003. aasta seaduse artiklites 2–4 sätestatud kohustused on tööandjale kohaldatavad, kui ta teatab töötajatele

ülesütlemisega töötingimuste muutmisest, ei ole selgelt väljakujunenud. Eelotsusetaotluse esitanud kohus on siiski seisukohal, et sellest kohtupraktikast võib järeldada, et nimetatud artiklid on kohaldatavad sellisel juhtumil, nagu on kõne all põhikohtuasjas.

- 19 Lisaks leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tööandja, kellel on vähemalt 20 töötajat ja kes kavatses muuta 2003. aasta seaduse artikli 1 lõikes 1 nimetatud arvul või sellest suuremal arvul töötajate lepingutingimusi, peab lisaks ametiühingutega konsulteerimisele järgima asjaomases seaduses sätestatud menetlust, eelkõige artikleid 2–4 ja artiklit 6. Sellisel juhul ei oma tähtsust, kui palju töösuhete lõpeb tööandja pakutud uutest töötingimustest keeldumise tõttu, ega asjaolu, et sellised töösuhete lõppemised on tingitud töötajate tahtest. Oluline on nimelt üksnes see, et töötingimuste muutmise algatab tööandja ning selle tagajärjel hilisem töölepingu ülesütlemine ei sõltu tööandja tahtest. 2003. aasta seaduse artikli 2 lõike 1 kohaselt on tööandja kollektiivse koondamise kavandamise korral kohustatud konsulteerima ettevõtte ametiühingutega. Konsulteerimisel käsitletakse seega seda, mis seondub tööandja „kavatsusega“, mitte heakskiidetud muudatusi või töölepingute ülesütlemisi, mis töötajate keeldumise korral võivad järgneda. Seega tööandja, kes teatab oma töötajatele ette töötingimuste muutmisest, peab võtma arvesse selliste töötingimuste muutmise teadete arvu, et teha kindlaks, kas kavandatud muudatused on hõlmatud kollektiivset koondamist puudutavate sätetega ja kas tööandja on seetõttu kohustatud konsulteerima ametiühingutega.
- 20 Siiski, kuna Euroopa Kohus ei ole veel võtnud seisukohta küsimuses, kuidas kvalifitseerida töötingimuste muutmisest ülesütlemisega etteteatamist direktiivist 98/59 lähtudes, ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus kindel, kuidas seda direktiivi tõlgendada.
- 21 Neil asjaoludel otsustas Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Łódźi ringkonnakohtu töösuhete ja sotsiaalkindlustuse VII osakond, Poola) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 98/59/[...] artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et tööandja, kellel on vähemalt 20 töötajat ja kes kavandab teha [2003. aasta seaduse] artikli 1 lõikes 1 nimetatud arvule töötajatele teatavaks töölepingu tingimuste muutmise, peab kohaldama viidatud seaduse artiklites 2–4 ja artiklis 6 sätestatud menetlusi; seega kas kõnealune kohustus kehtib järgmiste artiklite puhul:

- [tööseadustiku] artikli 241<sup>13</sup> lõige 2 koosmõjus artikli 241<sup>8</sup> lõikega 2 ja artikliga 23<sup>1</sup>;
- tööseadustiku artikli 241<sup>13</sup> lõige 2 koosmõjus artikli 77<sup>2</sup> lõikega 5 või artikli 241<sup>7</sup> lõikega 1;
- tööseadustiku artikli 42 lõige 1 koosmõjus artikli 45 lõikega 1?“

### **Eelotsuse küsimuse analüüs**

- 22 Sissejuhatuseks tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab eelotsuse küsimuses mitmele siseriiklikule õigusnormile, kaaludes erinevaid võimalusi, kuidas põhikohtuasjas kõne all olevat olukorda siseriiklikus õiguses kvalifitseerida.
- 23 Tuleb aga meenutada, et mis puudutab siseriikliku õiguskorra sätete tõlgendamist, siis Euroopa Kohus peab põhimõtteliselt tuginema eelotsusetaotlusest tulenevatele hinnangutele. Nimelt ei ole Euroopa Kohus väljakujunenud praktika kohaselt pädev tõlgendama liikmesriigi siseriiklikku õigust (kohtuotsus, 17.3.2011, Naftiliaki Etaireia Thasou ja Amaltheia I Naftiki Etaireia, C-128/10 ja C-129/10, EU:C:2011:163, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 24 Järelikult peab Euroopa Kohus eelotsuse küsimusele vastama eelotsusetaotluses esitatud eeldustest lähtudes, kuid siiski mitte tõlgendama siseriiklikku õigust vastavalt kolmele erinevale olukorrale, millele küsimuses viidatakse.
- 25 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et eelotsusetaotluse esitanud kohus tahab oma küsimusega sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tööandja poolt töötasutingimuste ühepoolne muutmine töötaja kahjuks, millele järgneb töötaja mittenõustumise korral töölepingu ülesütlemine, tuleb kvalifitseerida „koondamiseks“ selle sätte tähenduses, ning kas sama direktiivi artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et tööandja on kohustatud läbi viima artiklis 2 sätestatud konsultatsioone, kui ta kavatses sel viisil töötasutingimusi ühepoolset muuta.
- 26 Sellele küsimusele vastamiseks tuleb kõigepealt meenutada, et tulenevalt direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 teisest lõigust, milles on sätestatud, et seda direktiivi kohaldatakse vaid juhul, kui „koondamisi“ on vähemalt viis, tehakse direktiivis vahet „koondamistel“ ja „tööandja algatusel töölt vabastamisel ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“ (vt selle kohta kohtuotsus, 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punktid 44 ja 45).
- 27 Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a nimetatud mõiste „koondamine“ kohta on Euroopa Kohus otsustanud, et kõnealust direktiivi tuleb tõlgendada nii, et juhul kui tööandja teeb põhjustel, mis ei ole seotud asjaomase töötaja isikuga, ühepoolset ja töötaja kahjuks olulise muudatuse tema töölepingu olulistesse tingimustesse, siis kuulub see nimetatud mõiste alla (kohtuotsus, 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 55).
- 28 Sellest järeldub, et kui tööandja teeb põhjustel, mis ei ole seotud asjaomase töötaja isikuga, ühepoolset ja töötaja kahjuks töölepingu olulisse tingimusse mitteolulise muudatuse või töölepingu mitteolulise tingimusse olulise muudatuse, siis ei saa seda kvalifitseerida „koondamiseks“ kõnealuse direktiivi tähenduses.
- 29 Käesolevas asjas kõne all oleva töötingimuste muutmise ülesütlemisega etteteatamise kohta tuleb märkida, et sellega nähakse ette töötasu ajutine vähendamine 15% ja pärast mitme kuu möödumist töötasu endisele tasemele tõstmine. Ehkki on vaieldamatu, et töötasu on töölepingu oluline tingimus ja 15-protsendilist vähendamist võib põhimõtteliselt pidada „oluliseks muudatuseks“, piirab töötasu vähendamise ajutisus märkimisväärselt töölepingu kavandatud muudatuse ulatust.
- 30 Lõpuks peab siiski eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes on ainsana pädev faktilisi asjaolusid hindama, tegema käesoleva juhtumi kõigi asjaolude alusel kindlaks, kas käsitletavat töötasu ajutist vähendamist tuleb pidada oluliseks muudatuseks.
- 31 Igal juhul, isegi kui oletada, et eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et põhikohtuasjas kõne all olev töötingimuste muutmise ülesütlemisega etteteatamine ei kuulu mõiste „koondamine“ alla, tuleb töölepingu ülesütlemist, mis järgneb töötaja keeldumisele nõustuda nimetatud töötingimuste muutmise teates esitatud muudatusega, pidada tööandja algatusel töölt vabastamiseks ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 teise lõigu tähenduses, mis tähendab, et seda tuleb koondamiste koguarvu arvutamisel arvesse võtta.
- 32 Küsimuse kohta, millisest hetkest alates on tööandja kohustatud läbi viima kõnealuse direktiivi artiklis 2 ette nähtud konsultatsioone, tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on leidnud, et konsulteerimis- ja teatamiskohustus tekib enne tööandja otsust töölepingud üles öelda (kohtuotsused, 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 37, ja 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 38) ning et direktiivi 98/59 artikli 2 lõikes 2 sätestatud eesmärk töölepingu ülesütlemisi ära hoida või nende arvu vähendada jääks saavutamata, kui esindajatega konsulteeritaks pärast tööandja otsust (kohtuotsused, 27.1.2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 38, ning 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46).



- 33 On oluline lisada, et põhikohtuasjas, nagu ka kohtuasjas, milles tehti 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt (C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 37), on tegemist majanduslike otsustega, mille otsene eesmärk – nagu eelotsusetaotlusest tuleneb – ei ole konkreetsete töösuhete lõpetamine, kuid mis võivad siiski mõjutada teataval hulgal töötajate tööhõivet.
- 34 Euroopa Kohus leidis 10. septembri 2009. aasta kohtuotsuse Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt (C-44/08, EU:C:2009:533) punktis 48, et direktiivi 98/59 artiklis 2 sätestatud konsulteerimismenetlust peab tööandja alustama siis, kui on tehtud strateegiat või majandustegevust puudutav otsus, mille tõttu on tööandja sunnitud kaaluma või kavandama kollektiivset koondamist.
- 35 Kõnealusel juhul, nagu käesoleva kohtuotsuse punktist 16 nähtub, tehti Łódźi haigla tegevuse lõpetamise ja töökohtade kaotamise ärahoidmiseks rida ümberkorraldusi. Kuna need ümberkorraldused ei olnud Łódźi haigla tegevuse jätkamise tagamiseks piisavad, otsustas haigla, et tuleb ellu viia kavandatud muudatused, et mitte olla sunnitud tegema otsuseid, mille otsene eesmärk on konkreetsete töösuhete lõpetamine. Niisuguses olukorras võis Łódźi haigla mõistlikult eeldada, et teatud hulk töötajaid töötingimuste muutmisega ei nõustu ja seega öeldakse nende lepingud üles.
- 36 Järelikult, kuna otsus teatada ülesütlemisega töötingimuste muutmisest tähendas Łódźi haigla jaoks paratamatult kollektiivse koondamise kavandamist, oli ta kohustatud direktiivi 98/59 artikli 1 lõikes 1 nimetatud tingimuste täitmise korral viima läbi nimetatud direktiivi artiklis 2 sätestatud konsultatsioone.
- 37 Selline järeldus tuleb teha seda enam, et kõnealuse direktiivi artiklis 2 sätestatud konsulteerimiskohustuse eesmärk, milleks on töölepingute ülesütlemiste ärahoidmine või selliste ülesütlemiste arvu vähendamine ja sellest tulenevate tagajärgede leevendamine (kohtuotsus, 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46), ning eesmärk, mida eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul taotletakse töötingimuste muutmisest ülesütlemise teel teatamisega, nimelt et hoida ära individuaalseid koondamisi, on väga suures ulatuses kattuvad. Nimelt juhul, kui otsusega, mis toob kaasa töötingimuste muutmise, on võimalik ära hoida kollektiivne koondamine, peab sama direktiivi artiklis 2 sätestatud konsulteerimismenetlus algama hetkel, mil tööandja selliste muudatuste tegemist kavandab (vt selle kohta kohtuotsus, 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 47).
- 38 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tööandja poolt töötasutingimuste ühepoolse muutmise töötaja kahjuks, millele järgneb töötaja mittenõustumise korral töölepingu ülesütlemine, võib kvalifitseerida „koondamiseks“ selle sätte tähenduses, ning sama direktiivi artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et tööandja on kohustatud läbi viima nimetatud artiklis sätestatud konsultatsioone, kui ta kavatses sel viisil töötasutingimusi ühepoolset muuta, ning seda juhul, kui kõnealuse direktiivi artiklis 1 sätestatud tingimused on täidetud – asjaolu, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

## Kohtukulud

- 39 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 (kümnes koda) otsustab:

**Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tööandja poolt töötasutingimuste ühepoolse muutmise töötaja kahjuks, millele järgneb töötaja mittenõustumise korral töölepingu ülesütlemine, võib kvalifitseerida „koondamiseks“ selle sätte**

**tähenduses, ning sama direktiivi artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et tööandja on kohustatud läbi viima nimetatud artiklis sätestatud konsultatsioone, kui ta kavatseb sel viisil töötasutingimusi ühepoolselt muuta, ning seda juhul, kui kõnealuse direktiivi artiklis 1 sätestatud tingimused on täidetud – asjaolu, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.**

Allkirjad