

Kohtuasi C-300/19**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

12. aprill 2019

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Hispaania)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

25. märts 2019

Hageja:

UQ

Kostjad:

Marclean Technologies, S.L.U.

Põhikohtuasja ese

Põhikohtuasja ese on hageja koondamise kvalifitseerimine.

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Eelotsusetaotlusega soovitakse välja selgitada, kas 30 või 90 päeva pikkust perioodi, mille jooksul peab toimuma töösuhete ülesütlemine selleks, et seda saaks lugeda kollektiivseks koondamiseks, tuleb arvestada nii, et individuaalne koondamine, milles on algatatud kohtuasi, võetakse lõpp-punktiks, lähtepunktiks või vahepunktiks. Õiguslik alus on ELTL artikkel 267.

Eelotsuse küsimused

Esimene küsimus: kas nõukogu direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkte i ja ii tuleb tõlgendada nii, et seal kindlaks määratud 30 või 90 päeva pikkust võrdlusperioodi, mille alusel tuvastatakse, kas tegu

on kollektiivse koondamisega, tuleb alati arvestama hakata enne kuupäeva, mil toimus kohtuasja esemeks olev kollektiivne koondamine?

Teine küsimus: kas nõukogu direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkte i ja ii tuleb tõlgendada nii, et 30 või 90 päeva pikkust võrdlusperioodi, mis on kindlaks määratud selleks, et tuvastada, kas tegu on kollektiivse koondamisega, võib hakata arvestama pärast kuupäeva, mil toimus kohtuasja esemeks olev kollektiivne koondamine, ilma et oleks vaja, et neid hilisemaid töösuhte ülesütlemisi loetaks pettuse teel toimunuks?

Kolmas küsimus: kas nõukogu direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punkti a alapunktides i ja ii osutatud võrdlusperioode võib tõlgendada nii, et nendega on lubatud arvesse võtta koondamisi või töösuhte ülesütlemisi, mis leiavad aset 30 või 90 päeva jooksul, kui kohtuasja esemeks olev koondamine toimub nende ajavahemike jooksul?

Viidatud liidu õigusnormid

Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiiv 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 punkti a alapunktid i ja ii.

Euroopa Kohtu 13. mai 2015. aasta kohtuotsus Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318). Punkt 51 ja resolutsiooni punkt 1.

Euroopa Kohtu 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743). Punktid 20–22, 48, 49 ja 51.

Viidatud liikmesriigi õigusnormid

10. oktoobri 2011. aasta sotsiaalkohtute seadus 36/2011 (Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, *BOE* nr 245, 11.10.2011, lk 106584). Artikli 122 lõiked 1 ja 2.

Töötajate üldseadus (Estatuto de los Trabajadores), mille konsolideeritud redaktsioon on heaks kiidetud kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandliku dekreediga 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse konsolideeritud 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; edaspidi „töötajate üldseadus“). Artikli 51 lõige 1.

Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) sotsiaalkolleegiumi 11. jaanuari 2017. aasta kohtuotsus (ECLI:ES:TS:2017:258).

Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) sotsiaalkolleeegiumi 27. juuni 2018. aasta kohtuotsus (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

TSJ de Cataluña (Kataloonia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus) 6. oktoobri 2011. aasta kohtuotsus (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

TSJ de Cataluña (Kataloonia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus) 16. detsembri 2011. aasta kohtuotsus (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Põhikohtuasja asjaolude ja menetluse kokkuvõte

- 1 Hageja UQ asus 31.10.2016 tööle ettevõtja Marclean Technologies, S.L.U. teenistuses [kvaliteedi]kontrolli spetsialistina. 28.05.2018 jäi ta ajutise töövõimetuse lehele.
- 2 Ettevõtja Marclear Technologies, S.L.U. palgatud kõigi töötajate töökoht oli äriühingu Sandhar Group'i ruumides, kus nad kontrollisid selle äriühingu valmistatud detailide kvaliteeti.
- 3 Ettevõtja toimetas 31.05.2018 hagejast töötajale kätte koondamisteate; koondamise ajal tunnistas ettevõtja, et koondamine on õigusvastane, ja maksis hiljem töötajale hüvitist, mida ettevõtja sõnul makstakse juhtudel, kus koondamine tunnistatakse kohtus õigusvastaseks.
- 4 UQ esitas 11.06.2018 Marclean Technologies, SLU vastu hagi nõudega tunnistada koondamine tühiseks või teise võimalusena õigusvastaseks.
- 5 Ajavahemikul 31.05.2018–14.08.2018 lahkus ettevõtja juurest töölt kokku 7 inimest — neli neist töötaja isikust olenevatel põhjustel, kaks omal soovil ja üks ajutise töölepingu lõppemise tõttu — ning 15.08.18 lahkus töölt 29 inimest, kelle kõigi puhul loetakse, et nad lahkusid töölt omal soovil, ning 16.08.2018 asusid nad tööle ettevõtja Risk Steward, S.L. teenistuses. Marclean Technologies, S.L.U. lõpetas täielikult tegevuse 15.08.2018.
- 6 Kuna kohtul oli selle olukorra suhtes kahtlusi, palus ta sotsiaalkindlustusametilt ja kostjalt teavet ja dokumente, millest nähtub, et kõik töötajad, kes lahkusid 15.08.2018 töölt „omal soovil“, võeti järgmisel päeval tööle ettevõtja Risk Steward, S.L. teenistusse. Seepärast on kohus seisukohal, et toimus kollektiivne koondamine.

Põhikohtuasja poolte peamised argumendid

- 7 Kostja väidab, et hageja koondamine ei ole tühine, vaid tuleneb ettevõtja töömahu vähenemisest ja sellest, et töötaja on lepingust tulenevaid kohustusi rikkunud; samade põhjustega põhjendati ka teiste töötajate koondamist. Kostja väidab, et ta lõpetas tegevuse 15.08.2018 ja et seetõttu lahkusid 2018. aasta augustis ettevõtja teenistusest kõik töötajad.

- 8 Mis puutub eelotsusetaotluse esitamisse, siis hageja on sellega nõus, kuna ta leiab, et kui 90 päeva hakatakse arvestama alates tema koondamise kuupäevast, siis võib täheldada, et üles öeldud töösuhete arv ületab kehtestatud piirmäära ning et seepärast on tegu kollektiivse koondamisega. Kostja on vastu, kuna ta leiab, et niisuguseid töösuhete ülesütlemisi, mida saaks töötajate üldseaduse artiklis 51 kehtestatud piirarvu arvestuses arvesse võtta, ei toimunud.
- 9 Prokuratuur, kes ei ole menetlusosaline, kuid astub menetlusse, kuna tegu on seaduslikkuse ja töötajate õiguste kaitse küsimusega, järeldab pärast Euroopa Kohtu praktika analüüsimist, koostoimes direktiiviga 98/59/EÜ, liimesriigi õigusnormide sätetega ning ka Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) kohtupraktikaga, et töötajate üldseaduse artikli 51 tõlgenduse kohaselt, milleni on jõutud Hispaania kohtupraktikas seoses 90-päevase tähtaja arvutamise, ei saa hageja koondamist lugeda osaks kollektiivsest koondamisest. Seepärast nõustub ta eelotsusetaotluse esitamisega; ta koostas suunised ja esitas küsimusi, mille eelotsusetaotluse esitanud kohus on aluseks võtnud.

Eelotsusetaotluse põhjenduste kokkuvõte

- 10 Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punktis a on märgitud, et „kollektiivsed koondamised [on] tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga“. Direktiivis on liikmesriikidele antud koondamiste miinimumarvu ja koondamiste arvestusperioodiga seoses kaks varianti. Kokkuvõttes on alapunkti i variandis ette nähtud periood 30 päeva, mille jooksul peab toimuma teatud arv koondamisi, olenevalt ettevõtte töötajate arvust, samas kui alapunkti ii variandis on ette nähtud, et 90 päeva jooksul peab toimuma vähemalt 20 koondamist.
- 11 Hispaania seadusandja on üle võtnud mõlemast variandist kõige soodsamad osad (90 päeva pikkune tähtaeg teisest variandist ja töötajate arv esimesest variandist). Nii on töötajate üldseaduse artikli 51 lõikes 1 sätestatud:
- „Käesoleva seaduse mõttes loetakse kollektiivseks koondamiseks töölepingute ülesütlemist majanduslikel, tehnilistel või korraldustel või tootmisega seotud põhjustel, kui 90 päeva jooksul lõpetatakse tööleping vähemalt:
- kümne töötajaga tööandja juures, kes annab tööd kuni 99 töötajale;
 - 10%-ga töötajatest ettevõttes, mille töötajate arv jääb 100 ja 300 vahele;
 - 30 töötajaga ettevõttes, kus on rohkem kui 300 töötajat“.
- 12 Seaduse 36/11 artikli 122 lõikes 2 omakorda on märgitud, et lepingu ülesütlemine on tühine, „kui see on tehtud kollektiivsete koondamiste osas kehtestatud normidest kõrvale hiilides“.

- 13 Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) tuvastas 11. jaanuari 2017. aasta kohtuotsuses, mis tehti kohtupraktika ühtlustamiseks esitatud edasikaebuse kohta, et selleks et kontrollida, kas esineb kollektiivne koondamine, võetakse arvesse ainult neid töölepingu ülesütlemisi, mis leiavad aset kohtuasja esemeks oleva individuaalse koondamise kuupäevale eelneva 90 päeva jooksul. Igal juhul on töötajate üldseaduse artikli 51 lõike 1 viimase lõigu alusel (milles on märgitud, et kui ettevõtja ütleb järjestikuste 90-päevaste ajavahemike jooksul ja õigusnormide täitmisest kõrvalehoidmiseks üles käesolevas artiklis sätestatud väiksema arvu töötajate lepingud majanduslikel, tehnilistel, organisatoorsetel või tootmisega seonduvatel põhjustel ja uusi põhjuseid ei ole, siis loetakse uued töölepingute ülesütlemised õigusvastaseks ning tunnistatakse tühiseks ja õiguslikke tagajärgi mitteomavaks) võimalik tuvastada pettus töölepingute ülesütlemisel, mis toimuvad pärast selle koondamise kuupäeva, mille kohta on algatatud kohtuasi. Seda kohtupraktikat järgivad ka autonoomsete piirkondade kõrgeimad kohtud; ainsad erandid kohtupraktikas, mis lubavad arvesse võtta lepingute ülesütlemist, mis toimub pärast kohtuasja esemeks olevat individuaalset koondamist, on pärit ajast enne Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) eespool nimetatud kohtuotsust.
- 14 Direktiivis ja töötajate üldseaduses artiklis 51 sätestatud ajapiirangud või võrdlusperioodid on erinevad, kuna kui liidu õigusnormis on ette nähtud kaks perioodi – 30 päeva ja 90 päeva, olenevalt isikute arvust, kelle töölepingute ülesütlemist arvesse võetakse –, siis riigisisises õigusnormis on ette nähtud ainult üks: 90 päeva pikkune ajavahemik, mida on riigisiseses kohtupraktikas loetud Hispaania õigusnormiga ette nähtud täiustuseks võrreldes sellega, mis on ette nähtud direktiivis, kuna pikem tähtaeg annab töötajatele rohkem tagatise ja kaitset. Olukord on siiski sama mis kohtuasjas Rabal Cañas, s.t et Hispaania õigusnorm võib olla soodsam kui direktiiv, kui see ei tähenda direktiiviga antud õiguste kaotamist.
- 15 Kohtuotsuses Rabal Cañas analüüsiti direktiivi ja Hispaania õigusnormi lahkvõrre selles osas, millise üksuse – ettevõtte või ettevõtja – suhtes tuleb asjaomaste isikute arvulisi künniseid kohaldada, ja järeldati, et riigisisest õigusnormi, millega kehtestatakse ainsa võrdlusühikuna ettevõtja, mitte ettevõtte, kui selle kriteeriumi kohaldamisega takistatakse direktiivis sätestatud teavitamis- ja konsulteerimismenetlust ja kui juhul, kui võrdlusühikuks oleks kasutatud ettevõtet, oleks koondamisi tulnud kvalifitseerida kollektiivseks koondamiseks, tuleb tõlgendada nii, et mõiste „ettevõtte“ asendamist mõistega „ettevõtja“ võib pidada töötajatele soodsaks üksnes tingimusel, et see on täiendav tegur ega eelda töötajatele antavast kaitsest loobumist või selle vähendamist juhul, kus võttes arvesse mõistet „ettevõtte“ saavutatakse koondamiste arv, mis on direktiivis nõutav selleks, et käsitada seda koondamist kollektiivse koondamisena.
- 16 Eelotsusetaotluse põhjendus on sama mõttega. Tuleb selgitada, kas 30- ja 90-päevase ajavahemiku ja täpsemalt 90-päevase ajavahemiku arvestamise viisi tuleb tõlgendada nii, nagu seda on tehtud Hispaania kohtupraktikas. See tähendab, küsitakse, milline on direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a alapunkti ii („90 päeva

jooksul vähemalt 20 töötajat, sõltumata sellest, milline on tavaliselt töötajate arv selles ettevõttes“) õige tõlgendus, võttes arvesse, et 90 päeva jooksul alates hageja koondamise kuupäevast toimus 35 arvesse võetavat töölepingu ülesütlemit, kuna ettevõtte lõpetas lõplikult tegevuse.

- 17 Direktiivis ei ole võrdlusperioodi kehtestamisel vahet tehtud, kas seda aega tuleb arvestada tagasi- või edasiulatuvalt. Hispaania kohtupraktikas on töötajate üldseaduse artikli 51 lõike 1 tõlgendamisel sedastatud, et arvestada tuleb tingimata tagasiulatuvalt (see tähendab, et kohtuasja esemeks olev individuaalne koondamine peab olema lõpp-punkt – *terminus ad quem*), mida ei ole sätestatud üheski õigusnormis ja mis on samaväärne töötajate esindajate osalemise ja konsulteerimise õiguse põhjendamatu piiramisega. Euroopa õigusnormi eesmärk on hõlbustada töötajate esindajatega konsulteerimist ja nende osalemist ning oleks mõttetu, kui selline konsulteerimine ja osalemine on tagatud siis, kui tuvastatakse, et on toimunud kollektiivne koondamine kohtuasja esemeks olevale individuaalsele koondamisele eelnenud perioodil, kuid mitte siis, kui see on toimunud hiljem.
- 18 Tõsi on, et töötajate üldseaduse artikli 51 lõike 1 viimase punkti eesmärk on vastutusele võtta pettuse eest, mis seisneb koondamistega „tilgutamises“, selleks et vältida töötajate esindajatega konsulteerimist ja nende osalemist, aga selle eesmärgi saavutab paremini, kui võrdlusperioodi kohaldatakse kahesuunaliselt, mis tähendab, et töötaja saab tugineda teistele individuaalsetele koondamistele, mis ei pruugi talle tema enda koondamise ajal teada olla, aga mis pärast tema omaga koos teevad kokku niisuguse koondamiste arvu, et see tähendab, et tegu on tõelise kollektiivse koondamisega. Selles suhtes on vaja arvesse võtta, et töötajate üldseaduse artikli 51 lõike 1 viimase lõigu pettusevastasele õigusnormile võib töötaja koondamise kohtuasjas tugineda, nii et Hispaania seadusandja ise on juba ette näinud võimaluse, et töötaja koondamise ajal ei ole need hilisemad koondamised või töölepingute ülesütlemised teada, ja on jäetud kohtu ülesandeks analüüsida, kas need hilisemad töölepingute ülesütlemised toimusid või mitte pettuse kavatsusega; s.t miski ei takista kohtumenetluses hinnata uusi faktilisi asjaolusid või uut teadet.
- 19 Võib muu hulgas hinnata ka, kas on teatud määral meelevaldne, kui hilisemaid töölepingute ülesütlemit ei lubata koos arvesse võtta selleks, et kindlaks määrata, kas on toimunud kollektiivne koondamine: enne nende toimumist koondatud töötaja ei saa neile tugineda, küll aga saavad seda teha seevastu töötajad, kes koondatakse pärast neid koondamisi ja kes esitavad hagi.
- 20 Lõpuks, vaatamata sellele, et Hispaania õiguses ette nähtud pettusevastast õigusnormi võib pidada direktiivi sisuga võrreldes täiustuseks, ei tähenda see, et direktiiv tuleks iseenesest kohaldamata jätta, kuna liikmesriigid peaksid neid künniseid ja võrdlusperioode pidama vääramatuteks miinimumnõueteks. Seepärast peab eelotsusetaotluse esitanud kohus prokuratuuri ettepanekust lähtuvalt vajalikuks küsida, kas individuaalsele koondamisele, milles algatatakse kohtuasi, eelnevaid töölepingute ülesütlemit tuleb pidada ainult objektiivseteks

andmeteks, jättes hilisemate töölepingute ülesütleamise arvesse võtmise ainult juhuks, kui hinnatakse, et need koondamised tehti kavatsusega vältida kollektiivset koondamist reguleerivate õigusnormide kohaldamist.

- 21 Teine eelotsuse küsimus tekib paratamatult esimesest, sest töötajate üldseaduse kohaselt on pärast kohtuasja esemeks olevat koondamist toimuvaid koondamisi arvesse võtta võimalik ainult siis, kui hinnatakse, et ettevõtja on toiminud pettuse kavatsusega; direktiivis siiski viited sellele hindamisele puuduvad. Koondamisele, milles algatatakse kohtuasi, järgneva perioodi arvesse võtmist võiks pidada sätteks, mis täiustab direktiivi sisu, kuid ainult juhul, kui jäetakse kõrvale, et direktiivis, nagu see on redigeeritud ja nagu seda võiks tõlgendada Euroopa Liidu Kohus, ei ole kahesuunalist arvestust ette nähtud.
- 22 Lõpuks küsitakse kolmanda küsimusega, kas 30 või 90 päeva tuleb tervikuna arvestada tagasi- või edasiulatuvalt alates individuaalsest koondamisest, milles algatatakse kohtuasi, või kas on võimalik arvestada osa edasi- ja osa tagasiulatuvalt sellest koondamisest, ületamata direktiivis sätestatud võrdlusperioodi. Kohus on seisukohal, et asjaolu, et direktiivis sätestatud künnised ja tähtajad on vääramatud, välja arvatud juhul, kui neid muudetakse soodsamate sätetega paremaks, ning nende iseseisvus nõuavad, et neid tuleb ka tõlgendada autonoomselt. Seega ei takista miski võtta võrdlusperioodiks periood tervikuna enne või pärast töölepingute ülesütlemist – 30 või 90 täispäeva enne või pärast – või võtta selleks osa enne ja osa pärast, s.t et arvesse võiks võtta töölepingute ülesütlemist, mis toimub näiteks 60 päeva jooksul enne töötaja koondamist ja 30 päeva pärast koondamist. Teisisõnu tuleb olukorrast täieliku ülevaate saamiseks aluseks võtta 90 – või 30 – päeva, milles on töötaja koondamine, milles algatatakse kohtuasi, selle perioodi alguses, lõpus või keskel.