

Kohtuasi C-496/22**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

22. juuli 2022

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Curtea de Apel București (Bukaresti apellatsioonikohus, Rumeenia)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

22. juuni 2022

Apellant:

EI

Vastustaja:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Põhikohtuasja ese

EI apellatsioonkaebus, millega ta palub muuta Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Bukaresti esimese astme kohtu töö- ja sotsiaalkindlustusvaidlusi menetlev kolleegium, Rumeenia) otsust ning tunnistada õigusvastaseks ja põhjendamatuks meede, millega vastustaja ütles kollektiivse koondamise raames üles ELi individuaalse töölepingu.

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

ELTL artikli 267 alusel palutakse tõlgendada direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti b ja artiklit 6.

Eelotsuse küsimused

1. Kas direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta [artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktiga b] ja artikliga 6, koostoimes selle direktiivi preambuli põhjendustega 2 ja 6, on

vastuolus, kui liikmesriigi õigusnormid võimaldavad tööandjal jätta kollektiivse ülesütlemise menetluses koondatavate töötajatega konsulteerimata, kuna neil ei ole juba määratud esindajaid ega ole ka seadusest tulenevat kohustust neid määrata?

2. Kas direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, [artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti b] ja artiklit 6, koostoimes selle direktiivi preambuli põhjendustega 2 ja 6, tuleb tõlgendada nii, et eelkirjeldatud juhul on tööandja kohustatud kõiki kollektiivse ülesütlemise menetluses koondatavaid töötajaid teavitama ja nendega konsulteerima?

Viidatud liidu õigusnormid

Direktiiv 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327), põhjendused 2, 6 ja 12, artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkt b, artikli 2 lõige 3 ja artikkel 6.

Viidatud riigisisised õigusnormid

Seadus nr 53/2003 tööseadustiku kohta (Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii), eriti artikkel 69, milles on muu hulgas ette nähtud, et töölepingute kollektiivset ülesütlemist kavandav tööandja on kohustatud alustama konsulteerimist ametiühinguga või vajaduse korral töötajate esindajatega; artikkel 71, mille kohaselt võivad ametiühing või töötajate esindajad teha tööandjale ettepanekuid meetmete kohta, millega hoida ära töölepingute ülesütlemine või vähendada ülesütlemiste arvu; artikkel 221, milles on ette nähtud, et 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.

Faktiliste asjaolude ja põhikohtuasja menetluse lühiülevaade

- 1 Äriühing SC Brink's Cash Solutions SRL kuulub sularahahalduse ja väärtveoste logistika turuliidrist kontserni Brink's Global Services, on spetsialiseerunud selliste teenuste osutamisele nagu sularahavedu ja -käitlemine, pangaautomaatide varustamine ja hooldamine ning tal on riigis umbes 2700 töötajat.
- 2 14. augustil 2014 sõlmisid apellant kui töötaja ja vastustaja kui tööandja individuaalse töölepingu.
- 3 Kui puhkes SARS-CoV-2-pandeemia ning Rumeenia territooriumil kuulutati välja eriolukord alates 16. märtsist 2020 kuni 15. maini 2020, vähenes äriühingu tegevus riigis märkimisväärselt, mis mõjutas tema teenitud kasumit. Selles

konkreetses olukorras asus äriühing asjaomasel turul konkurentsivõime säilitamiseks oma personali suurust muutma ja alustas 12. mail 2020 töölepingute kollektiivse ülesütleamise protsessi; ta kõrvaldas riigisisest 128 töökohta, võttes kriteeriumiks perioodiliste tööalaste hindamiste tulemust.

- 4 Töölepingute kollektiivse ülesütleamise menetluse alguse seisuga olid äriühingu töötajate esindajate volitused lõppenud 23. aprillil 2020 ning neid ei olnud pikendatud.
- 5 Tööandja teatas kollektiivse ülesütleamise kavatsusest üksnes selle valdkonna olulistele üksustele, edastamata seda teadet ka töötajatele; selle oleks võinud saata kas varem määratud esindajatele, kelle volitused olid lõppenud, või individuaalselt igale töötajale, keda ülesütleamismeede puudutas. Kuna uusi esindajaid ei olnud määratud, jättis äriühing teavitamis- ja konsulteerimisetapi ära, tuginedes selle läbiviimise objektiivsele võimatusele ning igasuguse süü puudumisele. Kollektiivse ülesütleamise menetlust alustati eriolukorra ajal, mil paljude tsiviilõiguste teostamine oli piiratud, ning seetõttu oli ebatõenäoline, et töötajatel õnnestuks esindajate valimisprotsessi riigi tasandil alustada.
- 6 Kollektiivse ülesütleamise menetluse raames esitati EI-le 2. juulil 2020 ülesütleamisavaldus, mille ta vaidlustas Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale's (Bukaresti esimese astme kohtu töö- ja sotsiaalkindlustusvaidlusi menetlev kolleegium, Rumeenia).
- 7 EI väitis, et tööandjal on tööseadustiku artiklis 69 ette nähtud imperatiivne kohustus läbida töötajate konsulteerimise ja nende teavitamise etapp, isegi kui töötajad ei kuulu ametiühingusse ega ole oma huvide kaitsmiseks esindajaid määranud. Ta märkis, et tööandja on kohustatud töötajatele uute esindajate määramise vajadusest teatama just selles etapis ning et töötajate õigusi on raskelt rikutud, kuna nad ei saanud teha ettepanekuid meetodite ja vahendite kohta, millega kollektiivset ülesütlemist ära hoida või ülesütlejate arvu vähendada.
- 8 Äriühing kaitses ennast, väites, et esindajate volitused lõppesid enne kollektiivse ülesütleamise menetluse alustamist ning et need volitused jäid pikendamata töötajate vahelise koordineerimise puudumise tõttu. Nii ei olnud võimalik töötajaid teavitada ja nendega konsulteerida ning kuna seadus näeb ette kohustuse läbida see menetlus ametiühinguga või töötajate esindajatega, kuid mitte töötajatega individuaalselt, pidas ta end sellest kohustusest vabastatuks ning jätkas kollektiivse ülesütleamise menetlust.
- 9 Mitu selles kollektiivmenetluses koondatud töötajat on ülesütleamismenetluse õiguspärasuse küsimuses kohtusse pöördunud ja praeguseks on tehtud juba mitu jõustunud kohtuotsust. Need kohtud leidsid, et ülesütleamisotsused on tehtud õiguspäraselt ja kollektiivse ülesütleamise menetlus on järginud seaduses ette nähtud etappe, olgugi et töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise etapp jäi ära.

- 10 Sellise lahenduse kasuks otsustas ka Tribunalul București (Bukaresti esimese astme kohus, Rumeenia), kes jättis EI hagi rahuldamata. EI esitas selle otsuse peale apellatsioonkaebuse Curtea de Apel București (Bukaresti apellatsioonikohus, Rumeenia), kes otsustas omal algatusel esitada [Euroopa] Kohtule eelotsusetaotluse.

Eelotsusetaotluse põhjenduste kokkuvõte

- 11 Eelotsusetaotluse esitanud kohus asub direktiivi 98/59 põhjendustest 2, 6 ja 12 ning artikli 2 lõikest 3 lähtudes seisukohale, et üks selle direktiivi eesmärke on tagada töötajate osalemine kollektiivse koondamise menetluses – eesmärk, mille saavutamiseks direktiiv on pannud tööandjatele kohustuse teavitada enne kollektiivset koondamist selle menetluse varases etapis töötajaid ja nendega konsulteerida, tehes seda nende esindajate kaudu.
- 12 Teavitamine peab hõlmama tööandja kavandatud ja töötajaid mõjutavate ümberkorralduste olulisi aspekte, võimaldades töötajatel reageerida, et vähendada või leevendada koondamiste negatiivset mõju ja tasakaalustada niiviisi tööandja ja töötajate vahelist jõusuhet.
- 13 Kuigi direktiivi sõnastuses nimetatakse isikutena, kelle ees tööandjal see kohustus on, töötajate esindajaid, kuid mitte iga töötajat ega kõiki töötajaid, ning viidatakse iga liikmesriigi õigusele, ei saa sellest järeldada, et kui nende esindajate määramiseks liikmesriigis kohustuslik mehhanism puudub, on teavitamis- ja konsulteerimiskohustus sisutühi.
- 14 Tõlgendades direktiivi eelviidatud sätteid ning artiklit 6 – milles on töötajate esindaja õiguse alternatiivina juttu ka töötajate õigusest –, on Curtea de Apel București (Bukaresti apellatsioonikohus, Rumeenia) jõudnud järeldusele, et töölepingute kollektiivse ülesütleamise menetluses on töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine (nende esindajate puudumisel) kohustuslik isegi siis, kui see tööandja kavandatavat ümberkorralduskava konkreetsel juhul kuidagi ei muudaks.
- 15 Teised Rumeenia apellatsioonikohtud on pooldanud vastupidist lahendust, tuginedes direktiivi grammatilisele tõlgendusele, mille kohaselt on tööandjal teavitamis- ja konsulteerimiskohustus töötajate esindajate ees, kelle puudumisel on ta teavitamis- ja konsulteerimisetapist vabastatud. Need erinevad tõlgendused põhjustavad töölepingute kollektiivse ülesütleamise menetluse õiguspärasuse vaidlustes vasturääkivaid kohtulahendeid ning eelotsusetaotluse esitanud kohus tõdeb, et tal on vaja Euroopa Liidu Kohtu vastust, et ta saaks liidu õigust õigesti kohaldada.
- 16 Seega on Curtea de Apel București (Bukaresti apellatsioonikohus, Rumeenia) seisukohal, et Rumeenia seadusandja ei ole direktiivi 98/59 nõuetekohaselt üle võtnud, et tagada direktiivi soovitatav toime, kuna ta ei ole tööandja töötajate esindajate määramise mehhanismi kohustuslikuks teinud.

- 17 Liidu õigusnorme, mida [Euroopa] Kohtule käesolevas eelotsusetaotluses esitatud küsimused puudutavad, ei ole seni tõlgendatud sellest aspektist, mille kohta Curtea de Apel București (Bukaresti apellatsioonikohus, Rumeenia) küsib, viidates oma eelotsusetaotluses 16. juuli 2009. aasta kohtuotsusele Mono Car Styling (C-12/08) ja 8. juuni 1994. aasta kohtuotsusele komisjon vs. Ühendkuningriik (C-382/92).
- 18 Neist kohtuotsustest esimeses otsustas Euroopa Kohus, et õigus teavitamisele ja konsulteerimisele, mis on sätestatud direktiivis 98/59 ja eriti selle direktiivi artiklis 2, on antud töötajate esindajatele kollektiivselt ning on seega kollektiivset laadi. Selle õiguse kaitsmise taset analüüsis Euroopa Kohus üksnes artikli 6 aspektist. Praegusel juhul leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus aga, et on vaja kindlaks teha, kas tööandjal on teavitamis- ja konsulteerimiskohustus, kui töötajaid ei saa liikmesriigi õiguskorras õiguslikult võttes kollektiiviks pidada.
- 19 Teisest eelmainitud Euroopa Kohtu otsusest viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus punktidele 18 ja 24, milles Euroopa Kohus analüüsis direktiivi 77/187/EMÜ sätet, milles on töötajate esindajad määratletud samas sõnastuses nagu direktiivis 98/59.
- 20 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab siiski, et selle kohtupraktika põhjal ei saa ta asuda seisukohale, et tegemist on *acte éclairé* ga, ja käesoleval juhul ei ole liidu õiguse õige kohaldamine sedavõrd ilmselge, et põhjendatud kahtlusele ei jääks ruumi.
- 21 Töövaidlustes ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohtu otsuseid liikmesriigi õiguses võimalik edasi kaevata ning seetõttu on see kohus ELTL artikli 267 teise lõigu alusel kohustatud Euroopa Kohtule eelotsuse küsimused esitama.