

Kohtuasi C-134/24 [Tomann]ⁱ

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

20. veebruar 2024

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

1. veebruar 2024

Kostja, apellant ja kassaator:

V GmbH vara pankrotihaldur UR

**Hageja, vastustaja apellatsioonimenetluses ja vastustaja
kassatsioonimenetluses:**

DF

BUNDESARBEITSGERICHT

[...]

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

Kuulutatud

1. veebruaril 2024

KOHTUMÄÄRUS

[...]

Kohtuasjas

V GmbH vara pankrotihaldur UR

ⁱ Käesoleval kohtuasjal on väljamõeldud nimi. See ei vasta ühegi menetlusosalise tegelikule nimele.

kostja, apellant ja kassaator,

[*versus*]

DF

hageja, vastustaja apellatsioonimenetluses ja vastustaja
kassatsioonimenetluses,

tegi Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teine kolleegium 1. veebruari 2024. aasta [...] nõupidamise põhjal järgmise kohtumääruse:

I. Euroopa Kohtule esitatakse ELTL artikli 267 alusel järgmised eelotsuse küsimused:

1. Kas nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (edaspidi „direktiiv 98/59“) artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et töösuhte ülesütlemisega kollektiivse koondamise raames, millest tuleb teada anda, saab asjaomase töötaja töösuhte lõpetada alles siis, kui aeg, mille vältel on koondamine keelatud (edaspidi „koondamiskeelu aeg“), on lõppenud?

Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt:

2. Kas selleks, et lugeda koondamiskeelu aeg lõppenuks, on lisaks kollektiivse koondamise kohta teatise esitamisele nõutav, et asjaomane teatis vastaks direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1 neljandas lõigus sätestatud nõuetele?
3. Kas tööandja, kes on töösuhted üles öelnud, ilma et ta oleks esitanud (nõuetekohast) kollektiivse koondamise teatist, mille esitamine on kohustuslik, võib kõnealuse teatise esitada tagantjärele, mille tulemusel tekib olukord, kus pärast koondamiskeelu aja lõppemist võib asjaomaste töötajate töösuhte lõpetada juba eelnevalt toimunud ülesütlemistega?

Kui esimesele ja teisele küsimusele vastatakse jaatavalt:

4. Kas direktiivi 98/59 artikliga 6 on kooskõlas riigisisised õigusnormid, mis annavad pädevale asutusele võimaluse määrata töötaja jaoks vaidlustamatult ja töökohtutele siduvalt kindlaks, millal koondamiskeelu aeg konkreetsel juhul lõpeb, või peab töötajal olema asutuse otsuse õigsuse kontrollimiseks tingimata võimalus pöörduda kohtusse?

II. [...] [menetluse peatamine]

Põhjendused

A. Põhikohtuasja ese

- 1 Poolte vahel on vaidluse all asjaolu, et kostja ütles nende töösuhte 2020. aasta detsembris korraliselt üles 31. märtsist 2021. Kollektiivse koondamise teatist, mis on vajalik vastavalt kaitset töölepingu ülesütlemisel reguleeriva seaduse (Kündigungsschutzgesetz, edaspidi „KSchG“) § 17 lõikele 1, ta ei esitanud. Teatist ei esitanud ta 31. märtsiks 2021 ka tagantjärele. Vastavalt Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) tööjaotuskavale on asja menetlemiseks pädev selle kohtu kuues kolleegium, kes sooviks hageja hagi, millega vaidlustatakse töösuhte ülesütlemine, tervikuna rahuldamata jätta. Kuues kolleegium leiab – nagu ta on üksikasjalikult kirjeldanud 14. detsembri 2023. aasta määruses (6 AZR 157/22 [B]) –, et ta ei saa seda teha riigisisest menetlusõigusest tulenevatel põhjustel.
- 2 II. Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teine kolleegium on seni eeldanud, et töösuhte ülesütlemine, millele ei ole eelnenud kollektiivse koondamise kohta nõutava teatise esitamist, on tühine (kehtetu) ja seetõttu ei saa töösuhte lõppeda. Seevastu kuues kolleegium soovib edaspidi asuda seisukohale, et kollektiivse koondamise kohta liidu või riigisisese õiguse kohaselt nõutava teatise esitamata jätmine või esitamine puudustega ei avalda üles öeldud töösuhte lõppemise otsusele õiguslikku mõju. Nii kollektiivse koondamise teatise esitamata jätmine kui ka esitamine puudustega ei peaks kaasa tooma mingeid tagajärgi. Saksa seadusandja ülesanne on sätestada „sanktsioon“ kollektiivse koondamise teatise esitamist reguleeriva korra rikkumise eest. See ei tohi kuuenda kolleegiumi hinnangul kuuluda tööõiguse valdkonda, vaid peab kuuluma üksnes tööhõive edendamise õiguse valdkonda (*Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus; edaspidi „BAG“) 14. detsembri 2023. aasta määrus 6 AZR 157/22 [B], punktid 7, 22, 32 ja eelkõige punkt 35*).
- 3 III. Riigisisene menetlusõigus näeb ette erimenetluse juhuks, kui Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kolleegiumide vahel esineb erimeelsusi. Töökohtute seaduse (Arbeitsgerichtsgesetz; edaspidi „ArbGG“) § 45 lõigete 2 ja 3 kohaselt võib Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kolleegium kalduda teise kolleegiumi praktikast kõrvale üksnes juhul, kui viimane on asjaomase päringu peale loobunud oma õiguslikust seisukohast või – kui seda ei tehta, siis juhul – kui Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) suurkogu on oma otsusega asjaomasele õigusküsimusele vastanud. Seetõttu esitas kuues kolleegium 14. detsembri 2023. aasta määrusega (6 AZR 157/22 [B]) teisele kolleegiumile ArbGG § 45 lõike 3 esimese lause alusel järgmise küsimuse:

„Kas järgida tuleb alates 22. novembri 2012. aasta kohtuotsusest (2 AZR 371/11) kehtivat õiguskäsitust, mille kohaselt rikub töösuhte ülesütlemine kui õiguslik toiming seadusest tulenevat keeldu

tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch; edaspidi „BGB“) § 134 tähenduses, mistõttu on töösuhte ülesütlemine kehtetu, kui töösuhte ülesütlemise ajaks ei ole KSchG § 17 lõigete 1 ja 3 alusel esitatud kehtivat teatist?“

B. Asjakohane riigisisene õigus

- 4 I. Seadus kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel (Kündigungsschutzgesetz; KSchG) 25. augustil 1969 avaldatud redaktsioonis (*Bundesgesetzblatt (edaspidi „BGBL.“ I, lk 1317)*):

„§ 17 Teavitamiskohutus

- (1) Tööandja on kohustatud teavitama tööhõiveametit, enne kui ta koondab

1. rohkem kui 5 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt rohkem kui 20 töötajat ja vähem kui 60 töötajat,
2. vähemalt 10% alalistest töötajatest või rohkem kui 25 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 60, kuid alla 500 töötaja,
3. vähemalt 30 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 500 töötajat

[...]

30 kalendripäeva jooksul.

§ 18 Aeg, mille vältel on koondamine keelatud

- (1) Koondamised, millest tuleb § 17 kohaselt teavitada, jõustuvad enne ühe kuu möödumist hetkest, kui tööhõiveamet on sellekohase teatise kätte saanud, üksnes viimase nõusolekul; nõusoleku võib anda ka tagasiulatuvalt kuni taotluse esitamise päevani.

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

[...]“.

- 5 II. Tsiviilseadustik (Bürgerliches Gesetzbuch; BGB) 2. jaanuaril 2002 avaldatud redaktsioonis (*BGBL. I, lk 42, parandus lk 2909 ja BGBL. 2003 I, lk 738*):

„§ 134 Seadusest tulenev keeld

Seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing on tühine, kui seadusest ei tulene teisiti.

§ 615 Hüvitis vastuvõtuviivituse ja ettevõtja riski korral

Kui teenuste saamiseks õigustatud isik viivitab teenuste vastuvõtmisega, võib kohustatud isik nõuda viivituse tõttu osutamata teenuste eest kokkulepitud tasu, ilma et ta oleks kohustatud teenuseid tagantjärele osutama.

[...]“.

- 6 III. Sotsiaalseadustiku kümnes raamat – sotsiaalkindlustusega seotud haldusmenetlus ja sotsiaalkindlustusega seotud andmete kaitse (Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz) 18. jaanuaril 2001 avaldatud redaktsioonis (*BGBI. I, lk 130*):

„§ 20 Uurimise põhimõte

- (1) Asutus selgitab asjaolud välja omal algatusel. Asutus määrab kindlaks ka menetluse liigi ja ulatuse; menetlusosaliste väited ja nende esitatud tõendite kogumise taotlused ei ole talle siduvad.
- (2) Asutus võtab arvesse kõiki asjas olulisi asjaolusid, sealhulgas menetlusosaliste jaoks soodsaid asjaolusid.

[...]“.

C. Asjakohased liidu õigusnormid

- 7 **Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teise kolleegiumi hinnangul on asjakohased järgmised liidu teise õiguse normid: direktiivi 98/59 artikli 3 lõige 1, artikli 4 lõiked 1–3 ja artikkel 6.**

D. Euroopa Kohtu otsuse vajalikkus ja eelotsuse küsimuste analüüs

I. Euroopa Kohtu otsuse vajalikkus

- 8 1. Allpool märgitud põhjustel ei saa Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teine kolleegium ilma ELTL artikli 267 kohase eelotsusemenetluseta vastata küsimusele, mille on talle esitanud sama kohtu kuues kolleegium.
- 9 a) Kuuenda kolleegiumiga nõustudes peab teine kolleegium võimalikuks, et kollektiivse koondamise kohta nõuetekohase teatise esitamisetähtaeg on toimunud töösuhte ülesütlemise tühisus on BGB § 134 alusel – võttes arvesse ka liidu õiguse nõudeid – ebaoproportsionaalne õiguslik tagajärg. Kuues kolleegium esitas oma

seisukohta põhjendavad märkused eespool nimetatud 14. detsembri 2023. aasta määruses (6 AZR 157/22 [B], punkt 11 jj, liidu õigusega kooskõlas oleva tõlgendamise kohta eelkõige punkt 26 jj), millele viidatakse, et vältida kordamist.

- 10 b) Saksa õiguskirjanduses antakse sellele aga endiselt teistsugune hinnang vähemasti juhul, kui teatis on jäetud täielikult esitamata (*Schubert/Schmitt JbArbR Bd. 59, lk 81, 96*). Lisaks ei ole kuuenda kolleegiumi päringule ammendavalt vastatud siis, kui vastata ainult eespool viidatud õigusküsimusele, kas BGB §-st 134 tuleneb töösuhte ülesütlemise tühisus. Teine kolleegium leiab, et päringut sisaldavas määruses sõnastatud seisukoht, et kollektiivse koondamise kohta liidu või riigisisese õiguse kohaselt nõutava teatise esitamata jätmine või esitamine puudustega ei avalda üles öeldud töösuhte lõppemisele õiguslikku mõju, on liidu õigusega vastuolus. Teise kolleegiumi hinnangul on vajalik diferentseeritud käsitus. Otsustav on see, kas tööandja on kollektiivse koondamise kohta liidu õiguse kohaselt nõutava teatise täielikult esitamata jätnud või on ta selle teatise siiski esitanud.
- 11 aa) Kui tööandja kollektiivse koondamise kohta teatist ei esita, ei ole eesseisvad koondamised teada tööhõiveametile, kes on riigisisese õiguse alusel pädev tööd vahendama. Seetõttu ei ole sellel ametil võimalik alustada vajalikke ettevalmistusi kollektiivse koondamisega hõlmatud töötajatele uue töö vahendamiseks. Olukorras, kus kollektiivse koondamise kohta on teatis täielikult esitamata jäetud, soovib teine kolleegium asuda seisukohale, et kui tööandja on töösuhte üles öelnud, siis jõustuvad selle õiguslikud tagajärjed alles siis, kui kollektiivse koondamise teatis on esitatud tagantjärele, st kui esitamata jätmine on heastatud, ja kui tööhõiveameti käsutuses aeg, mida ta peab vajalikuks, et teha ettevalmistusi töötajatele uue töö vahendamiseks. Kõnealune ajavahemik määratakse riigisiseses õiguses kindlaks vastavalt KSchG § 18 lõigetele 1 ja 2 (nn koondamiskeelu aeg). Üles öeldud töösuhe kehtib oma seniste õiguste ja kohustustega kuni koondamiskeelu aja lõppemiseni. Ülesütlemise õiguslikud tagajärjed ei jõustu enne KSchG § 18 lõikes 1 sätestatud ühekuulise tähtaja möödumist või tööhõiveameti poolt KSchG § 18 lõike 2 alusel määratud kuupäeva. BGB § 615 alusel peab tööandja kuni koondamiskeelu aja lõppemiseni jätkama töötajale kokkulepitud töötasu maksmist, isegi kui töötaja tema juures ei tööta. See on nii isegi siis, kui töösuhe oleks lühema etteteatamistähtaja tõttu võinud lõppeda juba varem. Kui aga tööandjal puuduks direktiivi 98/59 artikli 4 sätete kohane võimalus esitada pärast töösuhte ülesütlemist alguses esitamata jäänud teatis kollektiivse koondamise kohta tagantjärele ja sellega koondamiskeelu aeg lõpetada, tähendaks see ülesütlemise tühisust (kehtetust). Sellisel juhul peaks teine kolleegium vastama kuuenda kolleegiumi päringule nii, et ta – teine kolleegium – jääb oma senise kohtupraktika juurde.
- 12 bb) Kui tööhõiveametile teatatakse kavandatavast kollektiivsest koondamisest, peab tööandja algatama haldusmenetluse, mille käigus kontrollib asutus, kas kollektiivse koondamise kohta esitatud teatis on täielik. Selle suhtes kehtib omal algatusel uurimise põhimõte (*SGB X § 20*), mis tähendab, et tööhõiveamet on kohustatud nõudma tööandjalt puudulike andmete täiendamist. Teatise

nõuetekohasuse ja selle ajavahemiku üle, mida vajab tööhõiveamet eesseisvaks töövahenduseks, otsustab riigisisese menetlusõiguse kohaselt tööhõiveamet üksinda. Kui asutus määrab koondamiskeelu aja lõppemise (KSchG § 18 lõiked 1 ja 2) konkreetseks kuupäevaks, on see otsus teise kolleegiumi hinnangul töötaja jaoks vaidlustamatu ja töökohtute jaoks siduv. Sellisel juhul ei või viimased omal algatusel eeldada, et kollektiivse koondamise kohta esitatud teatis oli „tegelikult“ puudustega ja seetõttu ei ole koondamiskeelu aeg (veel) alanud ega lõppenud.

- 13 2. Kuna riigisiseseid kohtud peavad tõlgendama KSchG § 17 ja 18 kooskõlas liidu õigusega, on direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1, artikli 4 lõigete 1–3 ja artikli 6 sisu teisele kolleegiumile määrava tähtsusega, et anda vastus kuuenda kolleegiumi 14. detsembri 2023. aasta päringule. Teine kolleegium leiab küll, et Euroopa Kohtu olemasolevad otsused toetavad tema arusaama asjakohasest liidu õigusest. Kolleegium leiab siiski, et *acte clair* või *acte éclairé* ranged nõuded ei ole täidetud, mistõttu esitab ta Euroopa Kohtule käesoleva määruse alguses sõnastatud küsimused.

II. Esimese eelotsuse küsimuse selgitus

- 14 Erinevalt kuuendast kolleegiumist mõistab teine kolleegium direktiivi 98/59 artikli 4 lõiget 1 nii, et liidu õiguse kohaselt teatamiskohustusliku kollektiivse koondamise käigus üles öeldud töösuhet ei saa lõpetada enne KSchG § 18 lõigetes 1 ja 2 sätestatud koondamiskeelu aja lõppemist. Kuni selle aja lõppemiseni on töösuhete ülesütlemise tagajärjed „peatatud“ (vt kohtujurist Tizzano 30. septembri 2004. aasta ettepanek kohtuasjas Junk, C-188/03, punkt 68). Selles osas toimib koondamiskeelu aeg „minimaalse etteteatamistähtajana“. Seda selgitab direktiivi 98/59 artikli 4 lõike 1 esimese lõigu lõpp, mille kohaselt ei ole piiratud niisuguste sätete kohaldamine, mis reguleerivad üksikisiku õigusi koondamisteate saamise korra.
- 15 Teine kolleegium leiab, et vastupidi kuuenda kolleegiumi seisukohale on see tööõiguslik tagajärg liidu õiguse kohaselt vajalik ja piisav vastus kollektiivse koondamise kohta nõutava teatise esitamata jätmisele või puudulikule esitamisele. Sellega tagatakse, et tööhõiveametil kui pädeval asutusel on piisavalt aega leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele (vt direktiivi 98/59 artikli 4 lõiked 2 ja 3). Asjaomased töötajad ei kaota enne koondamiskeelu aja lõppemist oma „seniseid“ töösuhteid ja kuni selle ajani nad „tööturule“ veel ei sisene.

III. Teise eelotsuse küsimuse selgitus

- 16 Teine kolleegium mõistab direktiivi 98/59 artikli 4 lõiget 1 veel nii, et seal – ja ka KSchG § 18 lõikes 1 ja lõikes 2 – reguleeritud koondamiskeelu aeg võib hakata kulgema ja seega lõppeda alles siis, kui nõutav kollektiivse koondamise teatis vastab direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1 neljandas lõigus sätestatud nõuetele. Esiteks tõendab seda direktiivi 98/59 artikli 4 lõikes 1 sisalduv põhjalik viide direktiivi 98/59 artikli 3 lõikele 1. Teiseks saavutatakse ainult nii kollektiivse

koondamise teatise eesmärk, mida on kirjeldatud esimeses eelotsuse küsimuses, nimelt võimaldada asutusel *nõutava teabe alusel* leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele (vt direktiivi 98/59 artikli 4 lõiked 2 ja 3).

IV. Kolmanda eelotsuse küsimuse selgitus

- 17 1. Teine kolleegium eeldab, et töösuhete ülesütlemine, mis on toimunud ilma kollektiivse koondamise kohta nõutava (nõuetekohase) teatise esitamiseta, ei pea olema „pöördumatult“ tühine, see tähendab kehtetu. Teavitamismenetluse eesmärk saavutatakse täielikult ka siis, kui tööandja saab – direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1 neljanda lõigu nõuetele vastavat – teatist kollektiivse koondamise kohta esitada tagantjärele ja sellega koondamiskeelu (tagantjärele) kõrvaldada. Selleks ei ole vaja töösuhet uuesti üles öelda. Sellega, et koondamiskeelu aeg hakkab kulgema alles teatise tagantjärele esitamise ajast, on tagatud, et pädeval asutusel on enne asjaomaste töösuhete lõpetamist koondamiskeelu aja näol igal juhul olemas minimaalne ajavahemik, et nõutava teabe alusel leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele (vt direktiivi 98/59 artikli 4 lõiked 2 ja 3).
- 18 2. Teise kolleegiumi hinnangul ei ole see vastuolus Euroopa Kohtu 27. jaanuari 2005. aasta otsusega kohtuasjas Junk (C-188/03). Euroopa Kohus ei ole selles kohtuotsuses selgitanud, millises olukorras peaks tööandja olema, kui töösuhete ülesütlemine juba enne kollektiivse koondamise kohta (nõuetekohase) teatise esitamist. Euroopa Kohus märkis vaid seda, et töösuhete ülesütlemine saab üles öelda „sanktsioonideta“ ehk nii, et koondamiskeelu aeg sisaldub kehtivas ülesütlemistähtajas ja hakkab kohe kulgema, üksnes juhul, kui eelnevalt on esitatud pädevale asutusele selle kohta teatis. Teisalt ei ole Euroopa Kohus eeldanud, et töösuhete ülesütlemine ilma eelneva (nõuetekohase) teatiseta peab olema „pöördumatult“ tühine. Seda ei nähtu ka direktiivi 98/59 sätetest ja direktiivi ettevalmistavatest materjalidest (*BAG 14. detsembri 2023. aasta määrus 6 ARR 157/22 [B], punkt 8*). „Sanktsioon“ kollektiivse koondamise kohta (nõuetekohase) teatise hilinenud esitamise eest võib muu hulgas seisneda selles, et töösuhete ülesütlemise õiguslikud tagajärjed ajutiselt ei jõustu ja tööandja peab asjaomastele töötajatele hoolimata põhimõtteliselt kehtivast ülesütlemisest maksma BGB § 615 alusel töötasu kuni koondamiskeelu aja lõppemiseni ja seega olenevalt asjaoludest ka pärast koondamisest ette teatamise tähtaja lõppemist, isegi kui tööandja ei ole töötajatele tegelikult tööd andnud.
- 19 3. Vaid selgituseks märgib teine kolleegium kuuenda kolleegiumiga nõustudes, et tagantjärele tegutsemise võimalus ei laiene direktiivi 98/59 artikli 2 kohasele konsulteerimismenetlusele. Kui konsulteerimise enne töösuhete ülesütlemist üldse ei toimunud või ei olnud see nõuetekohane, on ülesütlemised BGB § 134 kohaselt tühised (ja jäävad tühisteks). Seda seetõttu, et konsulteerimismenetlusel on erinevalt teavitamismenetlusest eelkõige eesmärk hoida töösuhete ülesütlemised ära. Seda eesmärki ei ole enam võimalik saavutada, kui konsulteerimine toimub pärast töösuhete ülesütlemist. Sellisel juhul ei oleks

tagatud, et tööandja ja töötajate esindajate vahel toimuksid töösuhte ülesütlemise ärahoidmiseks konsultatsioonid nii, et nende tulemus ei oleks ette teada. Töötajate esindajate jaoks oleks töösuhte ülesütlemiseks vastuvõetud otsuse „tagasivõtmise“ saavutamine märgatavalt keerulisem kui kavandatavast otsusest loobumise saavutamine (Euroopa Kohtu 27. jaanuari 2005. aasta otsus Junk, C-188/03, punkt 44).

V. Neljanda eelotsuse küsimuse selgitus

- 20 1. Tuginedes direktiivi 98/59 artikli 6 „alternatiivsele“ sõnastusele ja direktiivi põhjendusele 12 („kasutada haldusmenetlust *või* pöörduda kohtusse“), eeldab teine kolleegium, et piisab sellest, kui riigisisese õiguse alusel pädev asutus üksinda kontrollib, kas tööandja esitatud kollektiivse koondamise teatis on nõuetekohane, ja kui see seda on, siis määrab konkreetsel juhul koondamiskeelu aja lõppemise. Asutuse otsus koondamiskeelu aja lõppemise kohta on töötaja ja tööandja vahelise töösuhte lõppemist puudutavat kohtuasja menetlevale töökohtule siduv. Töötaja ei saa asutuse otsust kohtus vaidlustada. Teise kolleegiumi arvates tuleneb see teavitamismenetluse puhtalt tööturupoliitilisest suunitlusest. Erinevalt konsulteerimismenetlusest kaitseb see eelkõige tööturгу ja pädevat asutust. Seevastu töötajat mõjutab see vaid kaudselt. Töötaja kaotab oma „senise“ töösuhte alles pärast seda, kui pädeval asutusel on olnud võimalik nõutava teabe põhjal leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele (vt direktiivi 98/59 artikli 4 lõiked 2 ja 3). Kui asutus leiab, et tal on piisavalt teavet, peavad töötaja ja kohtud seda aktsepteerima.
- 21 2. On tõsi, et Euroopa Kohus märkis 5. oktoobri 2023. aasta otsuses Brink’s Cash Solutions (C-496/22, punkt 45), et direktiivi 98/59 artikkel 6 kohustab liikmesriike tagama töötajate esindajatele ja/või töötajatele tegeliku *kohtuliku* kaitse. Teine kolleegium lähtub siiski sellest, et kõnealune nõue puudutab üksnes direktiivi 98/59 artikli 2 kohast konsulteerimismenetlust, milles ei osale ükski asutus ja millel on erinevalt direktiivi 98/59 artiklite 3 ja 4 kohasest teavitamismenetlusest eesmärk anda asjaomastele töötajatele vahetu (kollektiivne) kaitse töösuhte ülesütleliste võimaliku ärahoidmise tähenduses (vt eespool punkt 19). Teistsugune arusaam ei oleks kooskõlas ka direktiivi 98/59 artikli 6 ja põhjenduse 12 „alternatiivse“ sõnastusega („kasutada haldusmenetlust *või* pöörduda kohtusse“).

[...]