

**Kohtuasi C-402/24 [Sewel]<sup>i</sup>****Eelotsusetaotlus****Saabumise kuupäev:**

10. juuni 2024

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

23. mai 2024

**Hageja, apellant ja kassaator:**

BL

**Kostja, vastustaja apellatsioonimenetluses ja vastustaja  
kassatsioonimenetluses:**

Luftfahrtgesellschaft Walter mbH vara pankrotihaldur A

**KOHTUMÄÄRUS**

[...]

Kohtuasjas

BL

hageja, apellant ja kassaator,

[versus]

Luftfahrtgesellschaft Walter mbH vara pankrotihaldur A

kostja, vastustaja apellatsioonimenetluses ja vastustaja  
kassatsioonimenetluses,<sup>i</sup> Käesoleval kohtuasjal on väljamõeldud nimi. See ei vasta ühegi menetlusosalise tegelikule nimele.

tegi Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuues kolleegium 23. mai 2024. aasta [...] nõupidamise põhjal järgmise kohtumääruse:

I. Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELTL) artikli 267 alusel esitatakse Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

1. Kas kollektiivse koondamise teatise eesmärk on täidetud ja seega võib sanktsioonist loobuda, kui riigi tööhõiveamet ei esita kollektiivse koondamise teatisele – milles on objektiivsed puudused – vastuväiteid ja peab ennast seega piisavalt teavitatuks, et täita oma ülesandeid nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (edaspidi „direktiiv 98/59“) artiklis 4 sätestatud tähtaegade jooksul?

Kas see on nii vähemasti juhul, kui direktiivi 98/59 artiklis 4 sätestatud eesmärgi saavutamine on tagatud riigisisese tööhõive edendamist reguleeriva õigusnormiga ja/või riigi tööhõiveametil on omal algatusel uurimise kohustus?

2. Kui esimesele küsimusele vastatakse eitavalt: kas direktiivi 98/59 eesmärki on veel võimalik täita, kui puudustega või esitamata jäetud kollektiivse koondamise teatist saab pärast töösuhte ülesütlemit parandada ja täiendada või tagantjärele esitada?
3. Kui puudustega või täielikult esitamata jäetud kollektiivse koondamise teatise korral on sanktsiooniks koondamiskeeld direktiivi 98/59 artikli 4 lõikes 1 sätestatud aja vältel (edaspidi „koondamiskeelu aeg“), siis milline kohaldamisala jääb sellisel juhul direktiivi 98/59 artiklile 6?

II. [...] [menetluse peatamine]

### **Põhjendused**

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab direktiivi 98/59 artiklite 3, 4 ja 5 tõlgendamist.
- 2 Eelotsusetaotlus on esitatud töösuhte ülesütleamise kaitse menetluses. Eelotsusetaotluse ese on direktiivi 98/59 tõlgendamise küsimused. Tõlgendamine on vajalik selleks, et riigisiseses õiguses saaks välja töötada sanktsiooni direktiivi 98/59 artiklites 3 ja 4 sätestatud kollektiivse koondamise korra rikkumise eest. Seda enne kollektiivset koondamist läbiviidavat menetlustappi nimetatakse riigisiseses õiguses ja ka järgnevalt „teavitamismenetluseks“.

## **A. Põhikohtuasja ese ja asjaolud**

- 3 Hageja töötas alates 2012. aastast õhusõiduki kaptenina äriühingus Luftfahrtgesellschaft Walter mbH (edaspidi „võlgnik“), kus oli ligikaudu 348 töötajat.
- 4 Võlgnik otsustas 30. juunil 2020 oma äritegevuse viivitamata lõpetada. Enne seda oli ta 15. juuni 2020. aasta kirjaga alustanud konsultatsioone õhusõiduki kaptenite esindajatega seaduse kaitse kohta töösuhete ülesütlemisel (Kündigungsschutzgesetz; edaspidi „KSchG“) § 17 lõike 2 (õigusnorm, millega võeti riigisisesse õigusesse üle direktiivi 98/59 artikkel 2) alusel kõnealuste töötajate töösuhete ülesütlemiseks.
- 5 Maksejõuetuskohus alustas 1. juuli 2020. aasta määrusega võlgniku vara suhtes maksejõuetusmenetluse. Kohtu määratud pankrotihaldurina asus kostja ametist tulenevalt tööandja positsioonile ja täitis maksejõuetusmenetluse vältel tööandja ülesandeid.
- 6 Kostja esitas 1. juuli 2020. aasta kirjaga kollektiivse koondamise teatise. Sellele ei olnud lisatud töötajate esindajate lõplikku seisukohta sisaldavat avaldust. Ebapiisav oli ka riigisisese õiguse kohaselt teise võimalusena kõne alla tulev kirjeldus konsultatsioonide seisuga. Osutati vaid sellele, et konsultatsioone on alustatud ja et neid jätkatakse. Teave konsultatsioonide sisu kohta puudus.
- 7 Kostja kollektiivse koondamise teatise saabumist kinnitas tööhõiveamet märkusega, et kinnitatakse „üksnes“ dokumentide kättesaamist.
- 8 Pärast seda, kui kostja oli juba 2020. aasta juuli alguses öelnud üles töösuhete parda- ja maapealse teeninduse töötajatega, kelle jaoks ei olnud loodud töötajate esindust, ütles ta 29. juuli 2020. aasta kirjaga kollektiivse koondamise raames üles hageja ja teiste pilootide töösuhete. Vastavalt maksejõuetuse korral kohaldatava maksejõuetusmenetluse määruse (Insolvenzordnung; edaspidi „InsO“) §-le 113 öeldi töösuhete üles etteteatamisest kolmanda kuu lõpust.

## **B. Õiguslik raamistik**

### **I. Tsiviilseadustik (Bürgerliches Gesetzbuch)**

- 9 Tsiviilseadustik (Bürgerliches Gesetzbuch; edaspidi „BGB“) sätestab:

„§ 134 Seadusest tulenev keeld

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

## II. Seaduse kaitse kohta töösuhte ülesütlemissel (*Kündigungsschutzgesetz*)

10 Seaduse kaitse kohta töösuhte ülesütlemissel eest kaitsmise seaduse (*Kündigungsschutzgesetz*; edaspidi „KSchG“) kolmanda jaoga on üle võetud ka direktiiv 98/59. Seaduses on sätestatud:

„§ 17 Teavitamiskohustus

(1) <sup>1</sup>Tööandja on kohustatud teavitama tööhõiveametit, enne kui ta koondab

[...]

2. vähemalt 10% alalistest töötajatest või rohkem kui 25 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 60, kuid alla 500 töötaja;

[...]

30 kalendripäeva jooksul. [...]

(3) [...] <sup>2</sup>Lõike 1 kohane teatis esitatakse kirjalikult ning sellele lisatakse töötajate esinduskogu (*Betriebsrat*) seisukoht koondamiste kohta. <sup>3</sup>Kui töötajate esinduskogu seisukoht puudub, on teatis kehtiv, kui tööandja tõendab, et ta on teavitanud töötajate esinduskogu vähemalt kaks nädalat enne lõike 2 esimese lause kohase teatise esitamist, ja kirjeldab konsultatsioonide seisu. [...]

§ 18 Aeg, mille vältel on koondamine keelatud

(1) Koondamised, millest tuleb § 17 kohaselt teavitada, jõustuvad enne ühe kuu möödumist hetkest, mil 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.

[...]

§ 20 Tööhõiveameti otsused

(1) § 18 lõigete 1 ja 2 kohased tööhõiveameti otsused teeb ameti juhatus või komisjon (otsustaja). [...]

## III. Tööhõive edendamist reguleeriv õigus

11 Sotsiaalseadustiku (*Sozialgesetzbuch*; edaspidi „SGB“) kolmandas raamatus on muu hulgas sätestatud:

„§ 2 Koostöö tööhõiveametitega

[...]

(3) <sup>1</sup>Tööandja teavitab tööhõiveametit aegsasti ettevõttes toimuvatest muudatustest, mis võivad mõjutada tööhõivet. <sup>2</sup>Eelkõige esitatakse teatised seoses järgmisega:

[...]

4. kavandatav ettevõtte tegevuse vähendamine või tegevuskoha ümberpaigutamine ning sellega seotud tagajärjed;

5. töötajate koondamiste ärahoidmise või töösuhete ümberkorraldamise kava.

[...]

§ 38 Väljaõppesoovijate ja tööotsijate õigused ja kohustused

(1) <sup>1</sup>Isikud, kelle töösuhe [...] lõpeb, on kohustatud ennast hiljemalt kolm kuud enne töösuhete lõppemist tööhõiveametis tööotsijana registreerima; seejuures tuleb teatada enda isikuandmed ja töösuhete [...] lõppemise aeg. <sup>2</sup>Kui töösuhete lõppemise ajast teadasaamise ja töösuhete [...] lõppemise vaheline aeg on lühem kui kolm kuud, peavad isikud ennast tööhõiveametis registreerima kolme päeva jooksul alates töösuhete lõppemise ajast teadasaamisest. <sup>3</sup>Registreerimiskohustus kehtib ka siis, kui töösuhete jätkuva kehtivuse tuvastamiseks pööratakse kohtu poole või annab töösuhete kehtivuse jätkumiseks lootust tööandja. [...]

(1a) Pädev tööhõiveamet peab lõike 1 kohaselt tööotsijaks registreeritud isikuga viivitamatult pärast tööotsijaks registreerimist esimese nõustamis- ja töövahendusvestluse, [...]"

#### **IV. Asjakohased liidu õigusnormid**

12 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul on asjakohased direktiivi 98/59 artiklid 3, 4 ja 6.

#### **C. Euroopa Kohtu otsuse vajalikkus ja eelotsuse küsimuste analüüs**

##### **I. Euroopa Kohtu otsuse vajalikkus**

13 Kostja esitas teatise enne konsultatsioonimenetluse lõppu. Sellele ei lisanud ta töötajate esindajate lõplikku seisukohta sisaldavat avaldust ega kirjeldanud konsultatsioonide sisu seis. Kohtuasja lahendamine sõltub üksnes sellest, kas töösuhete ülesütlemine on tühine, kuna rikutud on kohustust esitada nõuetekohane

kollektiivse koondamise teatis. Muid riigisisese õiguse alusel võimalikke tühiseks tunnistamise aluseid eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ei esine.

## II. Sissejuhatav märkus eelotsusemenetluse vajalikkuse kohta

- 14 1. Riigisisene õigus ei näe ette sõnaselget sanktsiooni, kui töandja ei ole esitanud kollektiivse koondamise teatist või on esitanud puudustega teatise. Siiani on Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) lähtunud sellest, et selliste rikkumiste õiguslik tagajärg tuleneb BGB §-st 134, mille kohaselt on niisugused töösuhete ülesütlemlised tühised. Töösuhe kestab kuni uue, kehtiva ülesütlemliseni. Enne töösuhete uut ülesütlemlist tuleb juhul, kui KSchG § 17 lõikes 1 sätestatud piirarvud on ületatud, korraldada uus konsulteerimis- ja teavitamismenetlus. Üldjuhul tuleb töötasu maksmist jätkata või töötasu tagantjärele maksta kuni töösuhete lõppemiseni.
- 15 a) Kuues kolleegium ei soovi viidatud kohtupraktikat järgida. On tõsi, et töösuhete ülesütlemlise tühisus kui teavitamismenetluses tehtud vigade õiguslik tagajärg on sanktsioon, mis vastab *effet utile*-põhimõttele. See rikub aga proportsionaalsuse põhimõtet, mida liikmesriigid peavad sanktsioonide kehtestamisel järgima ka direktiivi 98/59 kohaldamisel (vt *Euroopa Kohtu 8. juuni 1994. aasta otsus komisjon vs. Ühendkuningriik, C-383/92, punkt 40*). Esiteks on see sanktsioonina sobimatu, kuna seda kohaldatakse individuaalse töölepingu tasandil, olgugi et tööhõiveamet ei saa ega tohi mõjutada teavitamismenetluses töandja otsustusprotsessi, mis viis töösuhete ülesütlemliseni. Teiseks ei ole see ka asjakohane, kuna vastupidi direktiivi 98/59 kontseptsioonile (*Euroopa Kohtu 21. detsembri 2016. aasta otsus AGET Iraklis, C-201/15, punkt 31*) riivab see ettevõtja otsustusvabadust. Töandjale seatakse püsiv keeld kavandatud töösuhete ülesütlemlisi soovitud ajal ellu viia, kuigi just nimelt see ei ole nende kohustuste eesmärk, mida ta peab teavitamismenetluses täitma. Sellega karistatakse teavitamismenetluse rikkumiste eest rangemalt kui muude töölepingu ülesütlemlise eest kaitsvate õigusnormide rikkumiste eest (*Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus; edaspidi „BAG“) 14. detsembri 2023. aasta otsus 6 AZR 157/22 (B), punktid 29, 33, 35 jj*).
- 16 b) Riigisisese õiguse kohaselt saab kuues kolleegium viidatud kohtupraktikat muuta ainult juhul, kui sellega nõustub teine kolleegium, kes on samuti asunud seisukohale, et puudustega teatise esitamine või teatise esitamata jätmine toovad kaasa töösuhete ülesütlemlise tühisuse. Asjakohane menetlus on ette nähtud Saksa töökohtute seaduse (Arbeitsgerichtsgesetz; edaspidi „ArbGG“) §-s 45:

„§ 45 Suurkogu

(1) Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) juures moodustatakse suurkogu.

(2) Kui üks kolleegium soovib teatud õigusküsimuses teise kolleegiumi või suurkogu otsusest kõrvale kalduda teeb otsuse suurkogu.

(3) <sup>1</sup>Eelotsusetaotluse esitamine suurkogule on lubatav ainult juhul, kui kolleegium, kelle otsusest soovitakse kõrvale kalduda, on kohtuasja menetleva kolleegiumi päringu peale avaldanud, et ta jääb oma õigusliku seisukoha juurde. [...] <sup>3</sup>Päringu ja vastuse kohta otsustab suurkogu kohtuotsuste tegemiseks nõutavas koosseisus määrusega.

[...]"

- 17 Kõnealust menetlust alustas kuues kolleegium 14. detsembril 2023 esitatud päringuga (6 AZR 157/22 (B)). Päringu adressaadiks olev teine kolleegium esitas Euroopa Kohtule 1. veebruari 2024. aasta määrusega (2AS 22/23 (A), *Euroopa Kohtu kohtuasja number C-134/24*) direktiivi 98/59 tõlgendamist puudutavad eelotsuse küsimused.
- 18 2. Kuues kolleegium leiab, et hoolimata Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teise kolleegiumi 1. veebruari 2024. aasta eelotsusetaotlusest (2AS 22/23 (A)) on vaja esitada Euroopa Kohtule eelotsusetaotlus, et saada vastus C jao III–V jaotises sõnastatud küsimustele, mis puudutavad kollektiivse koondamise teatise esitamise korra rikkumisega kaasnevat õiguslikke tagajärgi.
- 19 a) Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et ETL artikli 267 teise lõigu alusel eelotsusetaotluse esitamine Euroopa Kohtule on võimalik vaid juhul, kui tegemist on eelotsusetaotluse esitanud kohus pooleli oleva vaidlusega ja kui see kohus peab vastava menetluse raames tegema kohtuotsuse jõudu omava lahendi. See, kas organil on õigus esitada Euroopa Kohtule eelotsusetaotlus, tuleb kindlaks määrata nii struktuuriliste kui ka funktsionaalsete kriteeriumide järgi (*Euroopa Kohtu 7. mai 2024. aasta otsus C-115/22, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika*). Seejuures on otsustav, millist spetsiifilist laadi ülesandeid täidab organ konkreetses õiguslikus kontekstis, millega seoses ta Euroopa Kohtu poole pöördub. Seega saab üht ja sama organit olenevalt sellest, kas ta täidab konkreetses kontekstis kohtu ülesandeid või muid, eelkõige korralduslikku laadi ülesandeid, pidada või mitte pidada „kohtuks“ ETL artikli 267 tähenduses (*Euroopa Kohtu 3. mai 2022. aasta otsus CityRail, C-453/20, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika*). Nii leidis Euroopa Kohus, et kohtuasjas, mille ese oli järeljagamise halduri määramine, ei saa esimese astme kohut pidada „kohtuks“, kuna selles asjas puudusid võistlevad vastaspooled (*Euroopa Kohtu 12. jaanuari 2010. aasta määrus Amiraïke Berlin, C-497/08, punkt 17 jj*). Ka advokatuuri puudutavas kohtuasjas keeldus Euroopa Kohus tunnustamast eelotsusetaotluse esitamise õigust, kuna selle kohtuasja ese oli üksnes taotlus, mis oli esitatud advokaadi ja teise liikmesriigi kohtute vahelisi erimeelsusi puudutava avalduse peale (*Euroopa Kohtu 18. juuni 1980. aasta otsus Borker, C-138/80, punkt 4*).
- 20 Seda arvestades kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teist kolleegiumi saab ArbGG § 45 lõike 3 kohases menetluses pidada „kohtuks“ ETL



artikli 267 teise lõigu tähenduses ja kas sellel kolleegiumil on õigus esitada Euroopa Kohtule eelotsusetaotlus.

- 21 Kahtlused tulenevad asjaolust, et kohtuasja, mille ese on hageja ja kostja vahelise töösuhete ülesütlemise kehtivus, menetleb endiselt üksnes ArbGG § 45 lõike 3 esimese lause alusel päringu esitanud (*vt selle nõude kohta Euroopa Kohtu 22. jaanuari 2002. aasta otsus Golto, C-447/00, punkt 17*) kolleegium – käesolevas asjas Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuues kolleegium – ja mitte teine kolleegium. Viimasele adresseeritud küsimusele tuleb vastata sõltumata töösuhete ülesütlemist puudutavast konkreetsest kohtuasjast. Konkreetne normatiivne kontekst, mille alusel tuleb hinnata päringu adressaadiks oleva teise kolleegiumi õigust esitada Euroopa Kohtule eelotsusetaotlus, hõlmab vastamist talle esitatud abstraktsele kohtuasjaülesele küsimusele, kas ta jääb teatud kindla õigusliku seisukoha juurde. Seetõttu ei ole ArbGG § 45 lõike 3 esimese lause kohase päringu puhul ka tegemist kahe võistleva vastaspoolega. Kuuenda kolleegiumi menetletava töösuhete ülesütlemise kehtivust puudutava kohtuasja pooli ei kuula teine kolleegium ArbGG § 45 lõike 3 kohases menetluses ära, samuti ei toimu teise kolleegiumi avalikku istungit, kus pooled saaksid esitada oma argumendid küsimuse kohta, kas konkreetne kohtupraktika tuleb kõrvale jätta (*selle kohta Euroopa Kohtu 17. juuli 2014. aasta otsus Torresi, C-58/13 ja C-59/13, punkt 27*). Lisaks ei saa pooled ArbGG § 45 kohast menetlust ise algatada (*vt selle kohta Euroopa Kohtu 5. märtsi 1986. aasta otsus Greis Unterweger, C-318/85, punktid 2, 4*). Seda saab teha ainult kohtuasja lahendamiseks pädev kolleegium, käesoleval juhul Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuues kolleegium. ArbGG § 45 lõike 3 kohane menetlus on pigem puhtalt kohtusisene vahe- või eelmenetlus, mille läbiviimine on Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuuenda kolleegiumi poole pöördumise tingimus (ArbGG § 45 lõike 3 esimene lause). Sellisel juhul ei annaks päringu adressaadiks olev kolleegium vastust menetluses, mille eesmärk on teha kohtuotsuse jõudu omav lahend. Vaidlusküsimust ei lahendataks otsusega, mis omaks menetlusosaliste suhtes seadusjõudu (*vt selle kohta Euroopa Kohtu 18. veebruari 2017. aasta otsus Margarit Panicello, C-503/15, punkt 34*), ja seega ei oleks tegemist kohtu ülesannete täitmisega. Selle hinnanguga ei ole vastuolus ka tõik, et Euroopa Kohtu praktika kohaselt ei saa riigisiseseid õigusnormid, mis nõuavad ühetaolise kohtupraktika tagamiseks kõrgemate kohtukolleegiumide (nt suurkogu) poole pöördumist, piirata asja menetleva riigisisese kohtu õigust esitada Euroopa Kohtule eelotsusetaotlus (*Euroopa Kohtu 5. aprilli 2018. aasta otsus, C-889/13, punkt 32 jj*). Eelnevalt märgitu kohaselt oleks kohus selles tähendus Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuues kolleegium, kes esitas päringu, mitte teine kolleegium.
- 22 Teine kolleegium ei saa kuuenda kolleegiumi küsimusele, mis puudutab sanktsioone teavitamismenetluses tehtud vigade eest, siiski vastata ilma Euroopa Kohtu tõlgenduseta direktiivi 98/59 artiklile 3, artikli 4 lõigetele 1–3 ja artiklile 6 (*BAG I. veebruari 2024. aasta otsus 2 AS 22/23 (A), punktid 7 ja 8*). Seetõttu peab kuues kolleegium vajalikuks pöörduda omakorda Euroopa Kohtu poole, et



viimane saaks olenemata küsimustest, mis puudutavad Euroopa Kohtule esitatud eelotsusetaotluse omal algatusel hinnatavat vastuvõetavust, anda vajaliku tõlgenduse direktiivile 98/59. Seejärel saab ArbGG § 45 kohases menetluses kindlaks määrata, millised on töösuhete ülesütleamise õiguslikud tagajärjed riigisisese õiguse alusel juhul, kui esitatud kollektiivse koondamise teatises on puudused.

### III. Esimene eelotsuse küsimus

- 23 Esimene eelotsuse küsimus vastab Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teise kolleegiumi neljandale eelotsuse küsimusele kohtuasjas C-134/24.
- 24 1. Selles asjas on riigisisese õiguse kohane faktiline ja õiguslik olukord järgmine. Tööhõiveamet kinnitab korrapäraselt kollektiivse koondamise teatise kättesaamist ja kasutab seejuures sageli väljendeid nagu „Oleme Teie eespool nimetatud teatise [...] kätte saanud. KSchG § 18 lõikes 1 määratud (mõnikord sõnastatud ka „määratav“) ühe kuu pikkune tähtaeg algab [...] ja lõpeb [...]“. Ent nagu näitab käesolev kohtuasi, on olemas ka tööhõiveameti kirjad, milles sõnaselgelt kinnitatakse ainult teatise ja sellele lisatud dokumentide kättesaamist. Mõnel juhul teeb tööhõiveamet ka otsuse koondamiskeelu aja kestuse kohta, st väljastab koondamiskeelu aja otsuse (*Sperrzeitbescheid*). Enamikul juhtudel siiski ei väljastata sellist otsust, mille peavad tegema KSchG § 20 lõikes 1 nimetatud otsustajad, mitte aga kantseleiametnik, kes koostab kättesaamise kinnituse. Asutus jääb sel puhul tegevusetuks. Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teise ja kuuenda kolleegiumi praktika kohaselt ei ole pelgalt kollektiivse koondamise teatise kättesaamise kinnitamine haldusakt, mis oleks töökohtutele kõnealuse teatise puuduste hindamisel siduv. See kehtib ka kättesaamise kinnituses ilma asjaolude hindamiseta „määratud“ või „määratava“ koondamiskeelu aja kohta. Isegi koondamiskeelu aja otsus ei takista töökohtuid hindamast kollektiivse koondamise teatise kehtetust ja kohaldamast sanktsioone teatises esinevate puuduste vigade eest. Selline otsus on kohtutele siduv ainult koondamiskeelu aja lõppemise osas (*väljakujunenud kohtupraktika, BAG 13. veebruari 2020. aasta otsus 6 AZR 146/19, punkt 111, BAGE 169, 362; 22. septembri 2016. aasta otsus 2 AZR 276/16, punkt 33, BAGE 157, 1; 28. juuni 2012. aasta otsus 6 AZR 780/10, punkt 65 jj, BAGE 142, 202*). Sellist otsust ei saa vaidlustada ei töötajad (*BSG 30. oktoobri 1959. aasta otsus 7 RAr 19/57, BSGE 11, 14; 15. oktoobri 2012. aasta otsus B 11 AL 64/12 B*) ega töötajate esinduskogu (*BAG 28. juuni 2012. aasta otsus 6 AZR 780/10; BSG 14. augusti 1980. aasta otsus 7 RAr 68/79*). Nemad KSchG §-de 18, 20 kohases menetluses ei osale. See puudutab ainult tööandja ja tööhõiveagentuuri vahelist õigussuhet (*BSG 14. augusti 1980. aasta otsus 7 RAr 68/79*).
- 25 2. Eespool kirjeldatud õigusliku olukorra kohaselt ei tehta enamiku kollektiivsete koondamiste puhul koondamiskeelu aja lõppu käsitlevaid asutuste otsuseid, mis oleksid töökohtutele siduvad. Mingil juhul ei ole siduv tööhõiveameti seisukoht, et teatis on nõuetekohaselt esitatud. Kuuendal

kolleegium tekib aga küsimus, kas teavitamismenetluse eesmärk on saavutatud, kui tööhõiveamet kollektiivse koondamise teatist hindab, sellega nõustub ja nii mõista annab, et ta peab ennast piisavalt teavitatuks, et täita oma aktiivset rolli teavitamismenetluses (*selle kohta Euroopa Kohtu 13. juuli 2023. aasta otsus G GmbH, C-134/22, punkt 34 jj*). Sellisel juhul ei oleks riigisisese õiguse kohaselt vaja sanktsioone, millest tulenevalt ei tekiks ka eelotsusetaotluse C-134/24 punktis 21 sõnastatud järelküsimust, mis puudutab teavitamismenetluses tehtud vigade korral tõhusa kohtuliku kaitse kasutamise nõuet (*direktiivi 98/59 artikkel 7, põhiõiguste harta artikkel 47*).

- 26 Küsimusele vastamisel võiks oluline olla ka see, kas direktiivi 98/59 artiklitega 3 ja 4 taotletava eesmärgi saavutamist on võimalik tagada riigisiseste tööhõive edendamist reguleerivate õigusnormidega, mis näevad ette tööandja kaasamise töötuse ennetamisse või lühendamisse, isegi kui need jäävad väljapoole KSchG §-dega 17 jj formaalselt üle võetud kollektiivse koondamise menetluse kohaldamisala. Saksa õiguses on selliseks õigusnormiks SGB III § 2. Viidatud õigusnormi eesmärk on parandada koostööd tööandjate, töötajate ja tööhõiveametite vahel. Tööandjaid innustatakse tegema varakult koostööd, et solidaarselt töötust nii palju kui võimalik ära hoida ja tekkinud töötuse kestust nii palju kui võimalik piirata (*BAG 29. septembri 2005. aasta otsus 8 AZR 571/04 põhjenduste II 1 b bb (3) kohta, BAGE 116, 78*). Lisaks saab tööhõiveamet tööturule sisenevatest töötajatest varakult teada, kuna töötaja on SGB III § 38 lõike 1 alusel kohustatud end töötajana registreerima aegsasti enne töösuhte ülesütlemisest etteteatamise tähtaja lõppemist, millele peab SGB III § 38 lõike 1a kohaselt viivitamata järgnema esmane nõustamine. Oluline võib olla ka see, et tööhõiveametil on kohustus viia kollektiivse koondamise menetluses läbi omal algatusel uurimine (*BAG 1. veebruari 2024. aasta otsus 2 AS 22/23 (A), punkt 12*).

#### IV. Teine eelotsuse küsimus

- 27 1. Teine eelotsuse küsimus vastab eelotsusetaotluses C-134/24 esitatud esimesele kuni kolmandale küsimusele.
- 28 a) Kui koondamiskeelu aeg hakkab kulgema alles pärast nõuetekohase kollektiivse koondamise teatise esitamist (*BAG 1. veebruari 2024. aasta otsus 2 AS 22/23 (A), punkt 16*), saab koondamiskeelu aega pärast töösuhte sellist ülesütlemist, mille kohta ei ole teatist esitatud või on esitatud puudustega teatis, arvesse võtmata jätta ainult siis, kui teatist on võimalik esitada tagantjärele. Vastasel korral tuleks alati töösuhte uuesti üles öelda.
- 29 b) Erinevalt Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teisest kolleegiumist on kuuendal kolleegiumil kahtlusi, kas direktiivi 98/59 artikli 3 eesmärki enne kollektiivset koondamist töötajate esindajatega konsulteerida (*Euroopa Kohtu 21. detsembri 2016. aasta otsus AGET Iraklis, C-201/15, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika*) saab veel täita, kui puudustega teatise esitamise või teatise esitamata jätmise korral esitatakse teatis tagantjärele pärast töösuhte ülesütlemist.

- 30 Esiteks nähtub Euroopa Kohtu praktikast (*Euroopa Kohtu 27. jaanuari 2005. aasta otsus Junk, C-188/03, punkt 54*), et (nõuetekohane) teatis peab olema esitatud enne töösuhte ülesütlemist, et tööhõiveametil oleks kogu talle kättesaadava teabe alusel võimalik hinnata, millised võimalused on olemas kollektiivse koondamise negatiivsete tagajärgede piiramiseks (*Euroopa Kohtu 13. juuli 2023. aasta otsus G GmbH, C-134/22, punkt 35*). Sellisel juhul ei ole teatist pärast töölepingu ülesütlemist ilmselt enam võimalik parandada.
- 31 Teiseks tuleb teatis tagantjärele esitada andmetega, millel põhines juba algne teatis või – selle puudumise korral – oleks algne teatis pidanud põhinema. Sisuliselt on tegemist puudulike andmete parandamisega või puuduvate andmete täiendamisega pärast seda, kui tööandja on otsustanud töösuhted üles öelda. Vastasel juhul ei ole tegemist tagantjärele esitamisega, vaid uusi andmeid sisaldava uue teatise esitamisega. Hetkel, mil teatis esitatakse tagantjärele, on aga tegelik olukord võrreldes olukorraga, mis esines ajal, mil esitati algne teatis või mil oleks tulnud esitada algne teatis, muutunud. Töötajate töösuhe, kelle kavandatud kollektiivse koondamise kohta ei olnud teatist esitatud või oli esitatud puudustega teatis, on nüüdseks pikka aega üles öeldud olnud ja neile on selle aja jooksul sageli tööd juba vahendatud või nad on töö leidnud. Olukord kohalikul tööturul võib olla muutunud, näiteks kuna teised tööandjad on läbi viinud kollektiivseid koondamisi. Aja möödumine mõjutab seega kollektiivse koondamise sotsiaalmajanduslikke tagajärgi ja sellega seoses vajalikke tööhõiveameti meetmeid. Seetõttu ei anna algseid andmeid sisaldav tagantjärele esitatud teatis pahatihti tööhõiveametile võimalust leida otstarbekaid lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele, mis on tema ülesanne (*Euroopa Kohtu 13. juuli 2023. aasta otsus G GmbH, C-134/22, punkt 35*).
- 32 c) Kui direktiivi 98/59 artikli 4 kohase koondamiskeelu aeg hakkab kulgema alles siis, kui teatis vastab direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1 neljanda lõigu nõuetele, oleks koondamiskeelu aja kestus ja sellega lõpetava toime „edasilükkamine“ ettenägematu isegi siis, kui hoolimata eespool kirjeldatud kahtlustest oleks võimalik teatist parandada või täiendada. Teatises sisalduvad vead tuvastatakse üldjuhul kohtumenetluses alles pärast märkimisväärse aja möödumist. Koondamiskeelu aega saaks sellisel juhul sageli hõlpsamalt lühendada töösuhte uue ülesütlemisega, mille puhul ei ole muutunud olukorra tõttu tegemist kollektiivse koondamisega.
- 33 d) Koondamiskeelu aeg, mille kestus on piiramatult või mida ei ole kindlaks määratud, riivab kuuenda kolleegiumi hinnangul ettevõtja otsustusvabadust. Direktiiv 98/59 aga seda vabadust ei piira (*vt selle kohta Euroopa Kohtu 21. detsembri 2016. aasta otsus AGET Iraklis, C-201/15, punktid 30 ja 31*). Koondamiskeelu aeg ei mõjuta tööandja vabadust töösuhteid üles öelda (*Kohtujurist Tizzano 30. septembri 2004. aasta ettepanek kohtuasjas Junk, C-188/03, punktid 64 ja 65*). Koondamiskeelu aja selline toime oleks Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuuenda kolleegiumi hinnangul ebaproportsionaalne samadel põhjustel nagu ülesütleamise

tühisus (*selle kohta punkt 15*) ja seetõttu ei saa seda riigisiseses õiguses sanktsioonina ette näha.

- 34 2. Lisaks leiab kuues kolleegium, et töösuhte ülesütlemise toime peatamisel direktiivi 98/59 artikli 4 kohase koondamiskeelu ajaga (*BAG 1. veebruari 2024. aasta otsus 2 AS 22/23 (A), punkt 14*) puudub liidu õigusest tulenev õiguslik alus. Euroopa Kohtu praktika kohaselt ei kuulu materiaalõiguslikud tingimused, mille alusel võib töandja teostada kollektiivseid koondamisi, ega ka põhjendamatute kollektiivsete koondamiste kaitse üksikasjad direktiivi 98/59 kohaldamisalasse, vaid jäävad liikmesriikide pädevusse (*Euroopa Kohtu 17. märtsi 2021. aasta otsus Consulmarketing, C-652/19, punkt 42; 21. detsembri 2016. aasta otsus AGET Iraklis, C-201/15, punkt 33*). Järelikult oleneb üksnes riigisisese õigusest, kas ja millal on töösuhte ülesütlemine kehtiv.

## V. Kolmas eelotsuse küsimus

- 35 Kolmas eelotsuse küsimus puudutab direktiivi 98/59 artikli 4 ja artikli 6 sätete vahelist suhet.
- 36 1. Kuues kolleegium lähtub sellest, et direktiivi 98/59 artikli 4 lõikest 1 ei tulene sanktsioone teavitamismenetluses tehtud vigade eest. Koondamiskeelul on tööturupoliitiline eesmärk (*Euroopa Kohtu 27. jaanuari 2005. aasta otsus Junk, C-188/03, punktid 47 ja 48; riigisisese õiguse kohta BAG 22. septembri 2016. aasta otsus 2 AZR 276/16, punkt 24, BAGE 157, 1*). Töösuhte ülesütlemise kehtivust ja toimet ei saa sellega mõjutada. Luuakse ainult õigus töötada kuni koondamiskeelu aja lõppemiseni vastavalt direktiivi 98/59 artikli 4 lõike 1 esimesele lausepoolele ja artiklile 3. Kuuenda kolleegiumi hinnangul on direktiivi 98/59 artikli 4 säte üksnes vahend eesmärgi saavutamiseks, mitte aga sanktsioon. Vastasel juhul oleks küsitav, milline iseseisev tähendus võiks teatamismenetluses veel olla direktiivi 98/59 artikli 6.
- 37 2. Täpsustuseks märgib kuues kolleegium, et ta on seisukohal, et teavitamismenetluses tehtud vigade eest kohaldatava sanktsiooni peab seadusandja ette nägema tööhõive edendamist reguleerivates õigusnormides (*BAG 14. detsembri 2023. aasta otsus 6 AZR 157/22 (B) 7, 22*). See ei tähenda siiski, et kuni seadusjärgse sanktsiooni kehtestamiseni peavad sellised vead jääma täiesti ilma tagajärgedeta. Direktiivi 98/59 artiklit 6 võiks mõista nii, et kuni seadusandja tegutsema asumiseni peavad sanktsiooni leidma kohtud. Töökohtutel on aga keelatud määrata sanktsiooni tööhõive edendamist reguleerivate õigusnormide alusel. Sanktsioon peaks seega tulenema töösuhete ülesütlemise kaitset reguleerivast õigusest. Kuna kuuenda kolleegiumi hinnangul on koondamiskeelu aeg ja mis tahes muu sanktsioon, mis seab töösuhte ülesütlemise kahtluse alla, nimetatud põhjustel välistatud, jääb sanktsiooni ainsaks lähtepunktiks töösuhte ülesütlemisest etteteatamise tähtaeg. Lähtudes kollektiivse koondamise kaitse põhiideest, võiks teavitamismenetluses tehtud vigade eest sobivaks ja piisavaks sanktsiooniks seni, kuni seadusandja tegutsema asub, pidada töösuhte ülesütlemisest etteteatamise tähtaja peatamist. Selle põhiidee kohaselt on ajutine

koondamiskeelu aeg mõeldud selleks, et kollektiivseid koondamisi edasi lükata. Selle aja jooksul peaksid tööandjad otsima töötajatele töövõimalusi. Lisaks sellele peaks tööhõiveamet võitma aega koondatud töötajatele töö vahendamiseks. Kokkuvõttes on eesmärk töötust üldistes huvides ära hoida. Kui tööhõiveamet ei saa oma ülesannet täita või saab seda teha ainult piiratud ulatuses, kuna kollektiivse koondamise teatist ei ole esitatud või on esitatud teatistes puudused, võiks kollektiivse koondamise kaitse põhiidee kohane sanktsioon olla vähemalt töösuhte kehtivuse pikendamine. Sellisel juhul oleks ühelt poolt tööhõiveametil rohkem aega asjaomastele töötajatele töö vahendamiseks ja teiselt poolt oleks tööandja kohustatud neid töötajaid kauem tööle hoidma.

- 38 Töösuhete ülesütlemisest etteteatamise tähtaja peatamine peaks aga olema ajaliselt piiratud, et vältida ettevõtja otsustusvabaduse riivamist ja kaudset survet töösuhete uuteks ülesütlamiseks. Kuna tööhõiveametil on direktiivi 98/59 artikli 4 kohaselt oma kohustuste täitmiseks aega ainult 30 päeva, mida võib pikendada kõige rohkem 60 päevani, mida on riigisisese õiguses tehtud KSchG § 18 lõikega 2, tuleks peatamist ajaliselt vastavalt piirata. Riigisisese õiguse kohaselt oleks sellisel juhul töösuhete ülesütlemisest etteteatamise tähtaeg puudustega teatiste korral peatatud üheks kuuks ja teatiste esitamata jätmise korral kaheks kuuks. Selline sanktsioon lähtuks töösuhete pikendamise maksimaalsest kestusest nõuetekohase teatise korral. Töötaja saaks lasta teatise kehtivust töösuhete ülesütlemise vaidlustamise menetluses kohtulikult kontrollida, millest tulenevalt oleksid täidetud ka direktiivi 98/59 artikli 6 ja põhiõiguste harta artikli 47 nõuded.

[...]