

Kohtuasi C-134/22

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

1. märts 2022

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

27. jaanuar 2022

Kassatsioonkaebuse esitaja:

MO

Vastustaja kassatsioonimenetluses:

G GmbH vara pankrotihaldur SM

BUNDESARBEITSGERICHT

[...]

kuulutatud

27. jaanuaril 2022

KOHTUMÄÄRUS

[...]

Kohtuasjas

MO

hageja, apellatsioonkaebuse esitaja ja kassatsioonkaebuse esitaja,

[...]

SM kui äriühingu G GmbH pankrotihaldur

kostja, vastustaja apellatsioonimenetluses ja vastustaja kassatsioonimenetluses,

tegi Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuues kolleegium 27. jaanuari 2022. aasta istungi alusel [...] järgmise kohtumääruse:

- I. Euroopa Liidu Kohtule (edaspidi „Euroopa Kohus“) esitatakse Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELTL) artikli 267 alusel järgmine eelotsuse küsimus:

Milline eesmärk on nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 2 lõike 3 teisel lõigul, mis näeb ette, et tööandja edastab pädevale asutusele koopia vähemalt nendest töötajate esinduskogule esitatud kirjaliku teatise punktides, mis on sätestatud esimese lõigu punkti b alapunktides i–v?

- II. Kassatsioonimenetlus peatatakse, kuni Euroopa Kohus on eelotsuse küsimusele vastanud.

Põhjendused

Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 2 lõike [3] teise lõigu tõlgendamist.

Eelotsusetaotlus esitatakse seoses kohtuasjaga, mille pooled on hageja ja kostja kui äriühingu G GmbH (edaspidi „võlgnik“) pankrotihaldur. Poolte vahel on vaidlus selle üle, kas töösuhte ülesütlemine korralise koondamisega on kehtiv.

A. Põhikohtuasja ese ja asjaolud

Hageja töötas alates 1981. aastast võlgniku juures keevitajana. Võlgniku taotluse alusel alustas maksejõuetuskohus 1. oktoobri 2019. aasta määrusega võlgniku vara suhtes maksejõuetusmenetlust. Kostja kui kohtu määratud pankrotihaldur omandas ametisse määramisest tulenevalt tööandja staatuse ja täidab maksejõuetusmenetluse ajal tööandja ülesandeid.

17. jaanuaril 2020 tehti lõplik otsus selle kohta, et võlgniku äritegevus lõpetatakse hiljemalt 30. aprillist 2020. Sellega seoses oli ajavahemikul 28. jaanuarist kuni 31. jaanuarini 2020 kavas koondada rohkem kui 10% viimati ettevõttes töötanud 195 töötajast. Pärast äritegevuse lõpetamise otsust alustati võlgniku juures moodustatud töötajate esinduskoguga läbirääkimisi huvide tasakaalustamise kokkuleppe saavutamiseks. Töötajate esinduskogule edastati 17. jaanuaril 2020 huvide tasakaalustamise kokkuleppe projekt. Huvide tasakaalustamise kokkuleppe allkirjastati 22. jaanuaril 2020. Kõnealune menetlus, mis on riigisisises õiguses ette nähtud ettevõtetes töösuhte korraldamise seaduse (Betriebsverfassungsgesetz, edaspidi „BetrVG“) §-dega 111 ja 112, peab juhul,

kui ettevõttes kavandatakse muudatusi, mis legaaldefiniitsiooni järgi hõlmavad ka ettevõtte tegevuse lõpetamist, tagama töötajate osaluse ja nende huvide arvestamise, mis väljendub vähemasti katses sõlmida huvide tasakaalustamise kokkulepe. Peale selle tuleb majanduslikult ebasoodsamat olukorda, millesse töötajad kõnealuse meetme tõttu satuvad, tasakaalustada või vähemasti leevendada põhimõtteliselt võimaliku sotsiaalplaani.

Kui kavandatakse meede – nagu käesolevas asjas – on ühtlasi kollektiivne koondamine direktiivi 98/59/EÜ tähenduses, tuleb vastavalt seaduse kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel (Kündigungsschutzgesetz, edaspidi „KSchG“) § 17 lõikele 2 korraldada lisaks konsultatsioonimenetlus pädeva töötajate esinduskoguga. Menetlused võib teineteisega liita, kui tööandja seda piisavalt selgitab ning märgib, millised menetlused üheskoos toimuvad. Selline liitmine on Saksamaal tavapärane. Ka käesolevas asjas 17. jaanuaril 2020 esitatud huvide tasakaalustamise kokkuleppe projekt oli sellise liitmise tulemus. Sellega alustati ja viidi nõuetekohaselt läbi huvide tasakaalustamise menetlusega ühendatud konsultatsioonimenetlus töötajate esinduskoguga (*Betriebsrat*), mis on riigisisese õiguse järgi töötajate esindamise pädevusega kogu. Töötajate esinduskogu avaldas 22. jaanuari 2020. aasta lõplikus seisukohas, et ta ei näe võimalust kavandatud koondamisi vältida.

Riigisisese õiguse kohaselt teavitamismenetluses pädevale asutusele Agentur für Arbeit Osnabrückile (Osnabrücki tööhõiveamet) jäeti aga koopia KSchG § 17 lõike 2 alusel töötajate esinduskogule esitatud teatisest edastamata, millega rikuti KSchG § 17 lõike 3 esimest lauset ning direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teist lõiku.

Ettenähtud vormil, millele oli lisatud kiri, esitati 23. jaanuaril 2020 Agentur für Arbeit Osnabrückile (Osnabrücki tööhõiveametile) nõuetekohane teatis kollektiivse koondamise kohta, mille saabumist kinnitas Agentur für Arbeit Osnabrück (Osnabrücki tööhõiveamet) 27. jaanuaril 2020. Peale teiste töötajate öeldi ka hageja töösuhe hagejale 28. jaanuaril 2020 saadetud kirjaga üles 30. aprillist 2020.

Agentur für Arbeit Osnabrück (Osnabrücki tööhõiveamet) korraldas juba 28./29. jaanuariks 2020 nõustamise 153 töötajale.

Oma hagiga palus hageja põhikohtuasjas tuvastada, et 28. jaanuari 2020. aasta kiri, millega anti teada töösuhete ülesütlemisest, ei lõpetanud hageja töösuhet. Hageja leidis, et töösuhete ülesütlemine on kehtetu. Seejuures tugines hageja eelkõige sellele, et võlgnik ei edastanud tööhõiveametile koopiat KSchG § 17 lõike 2 alusel töötajate esinduskogule esitatud teatisest. Nagu on sätestatud KSchG § 17 lõike 3 esimeses lauses ja direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teises lõigus, ei ole see aga sanktsioonivaba kõrvalkohustus, vaid töösuhete ülesütlemise kehtivuse tingimus. Vaid nii on tagatud, et tööhõiveamet saab eesseisvatest koondamistest aegsasti teada ja võtab juba sellel ajal ettevalmistavaid meetmeid,

näiteks uurib tööturu olukorda asjaomaste kutsealade lõikes ja kujundab sellele vastavalt töövahendustegevust.

Kostja oli seisukohal, et töösuhte ülesütlemine oli ettevõtte tegevuse lõpetamisest tulenevalt põhjendatud ja ka muus osas kehtiv. Tõsiasi, et tööhõiveametile ei edastatud koopiat töötajate esinduskogule esitatud teatisest, mille esitamist näeb ette KSchG § 17 lõike 3 esimene lause, ei too kaasa töösuhte ülesütlemise kehtetust. Erinevalt kollektiivset koondamist käsitlevast teatisest (KSchG § 17 lõige 1) või konsultatsioonimenetlusest (KSchG § 17 lõige 2) ei ole viidatud sätte eesmärk kollektiivse koondamisega hõlmatud töötajate kaitse või koondamiste vältimine. Tööhõiveamet ei saa teatisest välja lugeda, millised võimalusi näeb töötajate esinduskogu kavandatava koondamise vältimiseks, samuti ei mõjuta teatise edastamine konsultatsioone tööandja ja töötajate esinduskogu vahel. Teatis on mõeldud vaid pädeva asutuse eelteavitamiseks, mitte aga teavitamiskohustuse enda täitmiseks.

Arbeitsgericht (töökohus) ja Landesarbeitsgericht (liidumaa kõrgeim töökohus) jätsid hageja hagi ja apellatsioonkaebuse rahuldamata. Landesarbeitsgerichtilt (liidumaa kõrgeim töökohus) menetlusloa saanud kassatsioonkaebuses esitab hageja taas muutmatult oma nõude.

B. Õigusraamistik

I. Tsiviilseadustik (Bürgerliches Gesetzbuch, edaspidi „BGB“)

18. augusti 1896. aasta tsiviilseadustik (Bürgerliches Gesetzbuch, edaspidi „BGB“) 2. jaanuaril 2002 avaldatud redaktsioonis (BGBl. I, lk 42), viimati muudetud 21. detsembri 2021. aasta seaduse (BGBl. I, lk 5252) artikliga 2, on sõnastatud järgmiselt:

„§ 134 Seadusest tulenev keeld

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

II. Seadus kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel (Kündigungsschutzgesetz)

10. augusti 1951. aasta seadus kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel (Kündigungsschutzgesetz, edaspidi „KSchG“) 25. augustil 1969 avaldatud redaktsioonis (BGBl. I, lk 1317), viimati muudetud 14. juuli 2021. aasta töötajate esinduskogude ajakohastamise seaduse (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) (BGBl. I, lk 1762) artikliga 2, võtab kolmandas jaos üle ka direktiivi 98/59/EÜ. Seadus on sõnastatud järgmiselt:

„Esimene jagu. Üldine kaitse töölepingu ülesütlemisel

§ 1 Sotsiaalselt põhjendamatud töölepingu ülesütlemised

(1) Sellise töötaja töölepingu ülesütlemine, kelle töösuhe on sama ettevõtja juures kestnud katkematult kauem kui kuus kuud, on tühine, kui ülesütlemine on sotsiaalselt põhjendamatu.

Kolmas jagu. Teavitamiskohustusega koondamised

§ 17 Teavitamiskohustus

(1) ¹Tööandja 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. ²Koondamisega võrdsustatakse igasugune töölepingu ülesütlemine tööandja algatusel.

(2) ¹Kui tööandja kavatseb viia läbi koondamise, millest tuleb lõike 1 alusel teavitada, peab ta esitama töötajate esinduskogule õigel ajal kogu vajaliku teabe ning eeskätt teatama talle kirjalikult

1. kavandatud koondamise põhjused,
2. koondatavate töötajate arvu ja ametirühmad,
3. tavalise töötajate arvu ja ametirühmad,
4. ajavahemiku, mille jooksul kavandatav koondamine toimub,
5. kavandatud kriteeriumid koondatavate töötajate valimiseks,
6. kavandatud kriteeriumid võimalike hüvitiste arvutamiseks.

²Tööandja ja töötajate esinduskogu peavad eelkõige arutama läbi koondamise ärahoidmise, koondatavate töötajate arvu vähendamise ning koondamise tagajärgede leevendamise võimalused.

(3) ¹Tööandja edastab töötajate esinduskogule esitatud teatisest samal ajal koopia ka tööhõiveametile; koopia peab sisaldama vähemalt lõike 2 esimese lause punktides 1–5 ette nähtud andmeid. ²Lõike 1 kohane teatis esitatakse kirjalikult ning sellele lisatakse töötajate esinduskogu seisukoht koondamise kohta. ³Kui töötajate esinduskogu seisukoht puudub, siis 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 nõupidamiste seisu.

⁴Teatistes tuleb esitada tööandja nimi, asukoht ja käitise liik, lisaks kavandatud koondamiste põhjused, koondatavate töötajate arv ja ametirühmad, töötajate tavaline arv ja ametirühmad, ajavahemik, mille jooksul kavandatav koondamine toimub, ning kavandatud kriteeriumid koondatavate töötajate valimiseks. ⁵Lisaks tuleb teatistes kokkuleppel töötajate esinduskoguga esitada töövahenduse eesmärgil andmed koondatavate töötajate soo, vanuse, kutseala ja kodakondsuse kohta. ⁶Tööandja peab esitama töötajate esinduskogule teatisest koopia. ⁷Töötajate esinduskogu võib esitada tööhõiveametile muid märkusi. ⁸Töötajate esinduskogu peab edastama tööandjale märkustest koopia.

[...]

III. Ettevõtetes töösuhete korraldamise seadus (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG)

15. jaanuari 1972. aasta ettevõtetes töösuhete korraldamise seadus (Betriebsverfassungsgesetz, edaspidi „BetrVG“) (BGBl. I, lk 13) 25. septembril 2001 avaldatud redaktsioonis (BGBl. I, lk 2518), viimati muudetud 10. detsembri 2021. aasta seaduse (BGBl. I, lk 5162) artikliga 5, on sõnastatud järgmiselt:

„Neljas osa. Töötajate osalus ja kaasotsustusõigus

[...]

Viies jagu. Töötajatega seotud küsimused

Kolmas jaotis. Töötajatega seotud üksikmeetmed

[...]

§ 102 Kaasotsustusõigus töölepingute ülesütlemise korral

(1) ¹Töötajate esinduskogu kuulatakse ära iga kord enne töölepingu ülesütlemist. ²Tööandja teeb töötajate esinduskogule teatavaks töölepingu ülesütlemise põhjused. ³Töölepingu ülesütlemine ilma töötajate esinduskogu ära kuulamata on kehtetu.

[...]

Kuues jagu. Majanduslikud küsimused

[...]

Teine jaotis. Muudatused ettevõttes

§ 111 Muudatused ettevõttes

¹Ettevõttes, kus on üldjuhul üle 20 valimisõigusega töötaja, peab ettevõtja teavitama töötajate esinduskogu kavandatavatest muudatustest ettevõttes, mis võivad asetada töötajad või suure osa töötajatest märkimisväärselt ebasoodsamasse olukorda, ja arutama kavandatavad muudatused töötajate esinduskoguga läbi. [...] ³Esimese lause kohasteks muudatusteks ettevõttes loetakse

1. tegevuse vähendamine või lõpetamine kogu ettevõttes või selle olulistest osades,

[...]

§ 112 Huvide tasakaalustamine seoses muudatustega ettevõttes, sotsiaalplaan

(1) ¹Kui ettevõtja ja töötajate esinduskogu vahel sõlmitakse kavandatud muudatuste kohta huvide tasakaalustamise kokkulepe, tuleb see vormistada kirjalikult ning ettevõtja ja töötajate esinduskogu peavad selle allkirjastama; [...] ²Sama kehtib kokkuleppe suhtes, millega tasakaalustatakse või leevendatakse majanduslikult ebasoodsamat olukorda, millesse satuvad töötajad kavandatavate muudatuste tõttu ettevõttes (sotsiaalplaan). ³Sotsiaalplaani on ettevõttes sõlmitud kokkuleppega samaväärne toime. [...]“

IV. Määravad Euroopa Liidu õigusnormid

Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul on määravad direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teine lõik ja artikkel 6.

C. Euroopa Kohtu otsuse vajalikkus ja eelotsuse küsimuse selgitus

Kohtuasja lahendamine sõltub üksnes sellest, kas töösuhte ülesütlemine on tühine, kuna rikutud on kohustust, mis on sätestatud KSchG § 17 lõike 3 esimeses lauses, millega on üle võetud direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teine lõik. Muudele riigisisese õiguse sätestatud tühisuse alustele hageja kassatsioonikaebuses enam ei tugine. Muid tühisuse aluseid eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ka ei esine.

I. Direktiiv 98/59/EÜ ega riigisisene õigus ei näe ette sõnaselget sanktsiooni rikkumiste eest kollektiivse koondamise menetluses. Kui liidu direktiivis puuduvad konkreetsed sätted, milles oleks ette nähtud sanktsioon direktiivi rikkumise eest, siis on liikmesriigid kohustatud valima sobiva sanktsiooni. Selleks peavad liikmesriigid tagama, et liidu õiguse rikkumiste eest määrataks karistusi materiaals- ja menetlusõiguslikel tingimustel, mis on analoogsed nendega, mida kohaldatakse samalaadsete ja sama raskete riigisisese õiguse rikkumiste puhul. Sanktsioon peab olema tõhus, proportsionaalne ja heidutav (vt *Euroopa Kohtu*

21. detsembri 2016. aasta otsus *AGET Iraklis*, C-201/15, punkt 36; 16. juuli 2009. aasta otsus *Mono Car Styling*, C-12/08, punkt 34 jj). Seega tuleb järgida nii võrdväärsuse põhimõtet kui ka tõhususe põhimõtet – *effet utile* (Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus, edaspidi ka „BAG“) 13. veebruari 2020. aasta kohtuotsus 6AZR 146/19, punkt 98, BAGE 169, 362). Liikmesriikide kohtute pädevuses on tuvastada, kas riigisisene õigusnorm vastab võrdväärsuse ja tõhususe põhimõtetest tulenevatele nõuetele (Euroopa Kohtu 29. oktoobri 2009. aasta otsus *Pontin*, C-63/08, punkt 49; 23. aprilli 2009. aasta otsus *Angelidaki jt*, C-378/07–C-380/07, punkt 163, punkt 158 jj).

II. Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) on viidatud põhimõtteid kohaldades korduvalt leidnud, et kui kollektiivse koondamise puhul ei täida tööandja töötajate kaitseks kehtestatud kohustusi, siis on töösuhte ülesütlemine BGB § 134 alusel tühine.

1. Viidatud sätte kohaselt on seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing tühine, kui seadusest ei tulene teisiti. Keeld ei pea seejuures olema sätestatud vahetult seaduse sõnastuses. See võib tuleneda ka asjaomase õigusnormi mõttest ja eesmärgist. Määrav on see, milline on rikutud normi, käesolevas asjas seega KSchG § 17 lõike 3 esimese lause kaitse-eesmärgi ulatus (vt BAG 21. märtsi 2013. aasta otsus 2AZR 60/12, punkt 20, BAGE 144, 366; 22. novembri 2012. aasta otsus 2AZR 371/11, punkt 38, BAGE 144, 47; 19. märtsi 2009. aasta otsus 8 AZR 722/07, punkt 25, BAGE 130, 90).

2. Seadusest tulenevaks keeluks BGB § 134 tähenduses on Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) seni pidanud teavitamiskohustust kollektiivse koondamise korral (KSchG § 17 lõige 1 koostoimes lõike 3 teise ja kolmanda lausega). Sellest tulenevalt on töösuhte ülesütlemised, millest ei ole üldse teada antud, tühised. Kuid tühised on ka sellised töösuhte ülesütlemised, mille puhul on tööandja esitanud kollektiivse koondamise teatise, mis ei vasta KSchG § 17 lõigete 1 ja 3 nõuetele. Sellega on tegemist näiteks siis, kui tööandja ei ole teatisele lisanud töötajate esinduskogu seisukohta koondamise kohta või kui ei ole tõendatud, et töötajate esinduskogu on teavitatud, ega ole kirjeldatud nõupidamiste seisu (vt BAG 14. mai 2020. aasta otsus 6 AZR 235/19, punkt 135, BAGE 170, 244; 13. veebruari 2020. aasta otsus 6 AZR 146/19, punkt 101 ja seal viidatud kohtupraktika, BAGE 169, 362). Ka olukord, kus KSchG § 17 lõike 3 neljandas lauses märgitud kohustuslikud andmed jäetakse teatistes esitamata, toob kaasa kollektiivset koondamist käsitleva teatise kehtetuse ja seega töösuhte ülesütlemise tühisuse (vt BAG 13. veebruari 2020. aasta otsus 6 AZR 146/19, punkt 108, BAGE 169, 362; 28. juuni 2012. aasta otsus 6 AZR 780/10, punkt 50, BAGE 142, 202). Sama õiguslik tagajärg tekib, kui teatis esitatakse tööhõiveametile, kellel puudub pädevus (BAG 13. veebruari 2020. aasta otsus 6 AZR 146/19, punkt 102, BAGE 169, 362).

Töösuhte ülesütlemine on vastavalt BGB §-le 134 tühine ka siis, kui tööandja ei ole korraldanud või ei ole nõuetekohaselt korraldanud KSchG § 17 lõikes 2 ette

nähtud konsultatsioonimenetlust (vt BAG 22. septembri 2016. aasta otsus 2 AZR 276/16, punkt 36, BAGE 157, 1; 21. märtsi 2013. aasta otsus 2 AZR 60/12, punkt 19 jj, BAGE 144, 366).

3. Õiguslik tagajärg, mis seisneb töösuhte ülesütlemise tühisuses, mis tuleneb sellest, et rikutud on seadusest tulenevat keeldu BGB § 134 tähenduses, vastab õiguslikule tagajärjele, mis tekib riigisisese õiguse kohaselt selliste töösuhte ülesütlemiste korral, mis ei ole sotsiaalselt põhjendatud (KSchG § 1 lõige 1) või mille puhul ei ole enne töösuhte ülesütlemist (nõuetekohaselt) ära kuulatud töötajate esinduskogu, kellel on töötajaid puudutavate üksikmeetmete võtmisel kaasotsustusõigus (BetrVG § 102 lõike 1 kolmas lause).

III. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei saa siiski ise tuvastada, kas töösuhte ülesütlemine on tühine ka siis, kui rikutud on KSchG § 17 lõike 3 esimeses lauses sätestatud kohustust edastada koopia töötajate esinduskogule saadetud teatisest tööhõiveametile. Selleks et otsustada, kas kõnealust kohustust tuleb pidada seadusest tulenevaks keeluks BGB § 134 tähenduses, on sõnaselge keelu puudumise tõttu vaja kindlaks teha KSchG § 17 lõike 3 esimese lause kaitse-eesmärk. See omakorda eeldab direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teise lõigu kaitse-eesmärgi tuvastamist ja viidatud sätte tõlgendamist, milleks on ELTL artiklis 267 ette nähtud eelotsusemenetluse raames pädev vaid Euroopa Kohus (vt selle kohta Euroopa Kohtu 6. oktoobri 2021. aasta otsus, C-561/19, punktid 27 ja 28).

1. Direktiivi 98/59/EÜ üks eesmärk on vastavalt direktiivi põhjendusele 2 kaitsta töötajaid kollektiivsete koondamiste korral (Euroopa Kohtu 21. detsembri 2016. aasta otsus AGET Iraklis, C-201/15, punktid 27, 32; 9. juuli 2015. aasta otsus Baikaya, C-229/14, punkt 32; nii juba Euroopa Kohtu 17. detsembri 1998. aasta otsus Lauge jt, C-250/97, punkt 19). Direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teises lõigus väljendub eesmärk edendada tööandja, kollektiivse koondamise suhtes pädeva asutuse – Saksamaal tööhõiveamet – ja töötajate esinduskogu ühist tegutsemist, mis on direktiivi 98/59/EÜ eesmärk (vt Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies KOM(1972), 1400, lk 3). Ilmselt on seda eesmärki võimalik tõhusalt saavutada vaid siis, kui pädev asutus saab kavandatavast suurema hulga töötajate koondamisest aegsasti teada. Selle eesmärgi saavutamiseks ja seega ka töötajate kaitse tagamiseks võiks tööandjal olla kohustus edastada pädevale asutusele asjaomane koopia, nagu on nõutud direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teises lõigus.

2. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul leidub siiski kaalukaid argumente, mis räägivad selle vastu, et direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teise lõigu taga soovitakse tagada üksikisiku kaitse.

a) Liikmesriigi seadusandja ettekujutuse kohaselt peab KSchG § 17 lõike 3 esimene lause tagama tööhõiveameti varajase teavitamise ([...]). Kõnealune ettekujutus tuleneb koondamise mõistele varasemal ajal antud tõlgendusest, mille

kohaselt lõpeb koondamisega etteteatamistähtaeg töösuhte ülesütleamiseks. Sellest tõlgendusest loobuti liikmesriigi kohtupraktikas Euroopa Kohtu 27. jaanuari 2005. aasta otsuse Junk (C-188/03) tulemusel. „Koondamine“ KSchG § 17 lõike 1 tähenduses toimub koondamisteate kättetoimetamisega (*väljakujunenud kohtupraktika alates BAG 23. märtsi 2006. aasta otsusest 2 AZR 343/05, BAGE 117, 281*). Varasemat tõlgendust arvestades saab selgeks ka see, miks näeb KSchG § 17 lõike 3 esimene lause – minnes selles osas direktiivi 98/59/EÜ nõuetest kaugemale – ette, et teatis tuleb tööhõiveametile edastada „samal ajal“ töötajate esinduskogu teavitamisega. Selle aluseks oli liikmesriigi seadusandja ettekujutus, et konsultatsioonimenetlus viiakse tavaliselt läbi pärast töösuhte ülesütlemist ([...]).

b) Kui aga kooskõlas koondamise mõiste praeguse tõlgendusega, mis tuleneb liidu õigusest, toimub konsultatsioonimenetlus – nagu käesoleval juhul – enne töösuhte ülesütlemist, ei saa töötajate esinduskogule saadetud teatise edastamine tööhõiveametile, mida näeb ette direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teine lõik ja mis toimub konsultatsioonide alguses, tööhõiveameti töövahendustegevust veel üldse mõjutada. Töötajate esinduskogu teavitamise ajal ei ole veel selge, kas ja kui palju töötajaid ning millal tööturule jõuab ja millised töötajad koondatakse. Just selle üle peetakse konsultatsioonidel töötajate esinduskoguga (veel) nõu. See peab andma töötajate esinduskogule võimaluse esitada konstruktiivseid ettepanekuid kollektiivsete koondamiste ärahoidmiseks või koondatavate töötajate arvu vähendamiseks ning koondamiste tagajärgede leevendamiseks sotsiaalmeetmete abil (*BAG 13. juuni 2019. aasta otsus 6 AZR 459/18, punkt 27, BAGE 167, 102; vt ka Euroopa Kohtu 3. märtsi 2011. aasta otsus Claes jt C-235/10–C-239/10, punkt 56; 10. septembri 2009. aasta otsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto jt, C-44/08, punkt 53*) ning võimaluse mõjutada tööandja tahtekujundust (*vt BAG 13. juuni 2019. aasta otsus 6 AZR 459/18, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika, BAGE 167, 102; 26. jaanuari 2017. aasta otsus 6 AZR 442/16, punkt 25, BAGE 158, 104*). Ajal, mis on direktiivis 98/59/EÜ ette nähtud sama direktiivi artikli 2 lõike 3 teise lõigu kohase kohustuse täitmiseks, ei ole üksikisiku kaitses seega veel üldse võimalik.

c) Kollektiivsest koondamisest teavitamise eesmärk on omakorda võimaldada pädevatel asutustel leida direktiivi 98/59/EÜ artikli 4 lõikes 1 sätestatud 30päevase tähtaja jooksul (aeg, mille vältel on koondamine keelatud) lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele (*Euroopa Kohtu 27. jaanuari 2005. aasta otsus Junk, C-188/03, punktid 47, 51; BAG 13. juuni 2019. aasta otsus 6 AZR 459/18, punkt 31, BAGE 167, 102*). Seda selgitab direktiivi 98/59/EÜ artikli 4 lõige 2. Seepärast näeb direktiiv 98/59/EÜ ette, et pädev asutus asub tegutsema, kui tööandja on talle edastanud teatise vastavalt direktiivi 98/59/EÜ artikli 3 lõikele 1. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul toetab see järeldust, et ajaliselt varasemal edastamiskohustusel, mis on ette nähtud direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teises lõigus, ei saa direktiivi kontseptsiooni kohaselt olla üksikisikut kaitsvat olemust. Selline järeldus oleks loogiline ka seepärast, et – nagu kirjeldatud eespool – enne töötajate esinduskoguga peetavate konsultatsioonide lõpetamist ei ole veel lõplikult selge,

kas ja kui palju töotajaid ning millal tööturule jõuab ja millised töötajad koondatakse.

d) Kõnealused kaalutlused toetavad eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul järeltust, et direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 teine lõik – ja seega ka KSchG § 17 lõike 3 esimene lause – ei pea olema teavitamis- ega konsulteerimismenetluse osa, vaid võivad olla pelgalt menetlusõigusnormid. Sellisel juhul ei oleks ka võrdväarsuse ja tõhususe põhimõtteid arvestades viidatud normide rikkumisel riigisisises õiguses samasugust õiguslikku tagajärge nagu teavitamis- või konsulteerimiskohustuse rikkumisel ja viidatud normide rikkumine ei tooks kaasa kollektiivse koondamisega hõlmatud konkreetse töötaja töösuhte ülesütlemise tühisust. See peab paika seda enam, et – nagu nähtub käesolevast asjast, kus juba vahetult pärast kollektiivse koondamise teatise saabumist korraldati nõustamised enam kui 100 töötajale – hoolimata KSchG § 17 lõike 3 esimeses lauses ette nähtud kohustuse rikkumisest on peatselt võimalik alustada töövahendustegevusega.

D. [menetlusõiguslik teave] [...].

[...]