Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

4. september 2025*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Kollektiivne koondamine – Direktiiv 98/59/EÜ – Artikli 1 lõige 1 – Kohaldamisala – Mõiste „koondamine“ – Siseliikuvuse kollektiivleping – Koondamised majanduslikel põhjustel kõnealuse lepingu kohaldamisest keeldumise tõttu – Töölepingu lõpetamine tööandja algatusel ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga – Artikkel 2 – Töötajate esindajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord

Kohtuasjas C-249/24,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Cour de cassationi (Prantsusmaa kassatsioonikohus) 3. aprilli 2024. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 4. aprillil 2024, menetluses

RT,

ED

versus

Ineo Infracom,

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja president M. L. Arastey Sahún (ettekandja), kohtunikud D. Gratsias, E. Regan, J. Passer ja B. Smulders,

kohtujurist: R. Norkus,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– RT, esindaja: *avocat* F. Pinet,

– Ineo Infracom, esindaja: *avocat* D. Célice,

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

– Prantsuse valitsus, esindajad: R. Bénard ja M. Guiresse,

– Euroopa Komisjon, esindajad: S. Delaude ja D. Recchia,

olles 20. märtsi 2025. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

kohtuotsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 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 teist lõiku ja artikli 2 lõikeid 2–4.

2 Taotlus on esitatud ühelt poolt RT ja ED ning teiselt poolt Ineo Infracomi vahelises kohtuvaidluses RT ja ED töölepingute ülesütlemise üle põhjusel, et nad keeldusid nõustumast nendesse töölepingutesse pärast siseliikuvuse kollektiivlepingu sõlmimist tehtud muudatustega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 98/59 põhjendustes 2 ja 8 on märgitud:

„(2) peetakse oluliseks suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng ühenduse piires;

[…]

(8) käesolevas direktiivis sätestatud kollektiivsete koondamiste määratlusele vastavate koondamiste arvu määramisel tuleks muud tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised võrdsustada koondamisega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis“.

4 Selle direktiivi artikli 1 lõikes 1 on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) kollektiivsed koondamised – tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga ning mille puhul vastavalt liikmesriigi valikule koondatakse:
   i) 30 päeva jooksul kas:

      – vähemalt 10 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt üle 20 ja alla 100 töötaja,

      – vähemalt 10% töötajatest ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 100, kuid alla 300 töötaja,

– vähemalt 30 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt 300 ja rohkem töötajat,

ii) või 90 päeva jooksul vähemalt 20 töötajat, sõltumata sellest, milline on tavaliselt töötajate arv selles ettevõttes;

b) töötajate esindajad – töötajate esindajad vastavalt liikmesriikide seadustele või tavale.

Punkti a esimeses alapunktis sätestatud koondamiste arvu määramisel arvatakse koondamiste hulka ka sellised tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille üks põhjus või mitu põhjust ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajatega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis.“

5 Kõnealuse direktiivi artiklis 2 on sätestatud:

„1. Tööandja, kes kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, alustab aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe.

2. Sellistel konsultatsioonidel tuleks käsitleda vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele.

Liikmesriigid võivad näha ette, et töötajate esindajad võivad kasutada ekspertide abi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga.

3. Et võimaldada töötajate esindajatel teha konstruktiivseid ettepanekuid, peavad tööandjad konsulteerimise käigus aegsasti:

a) esitama neile kogu asjaomase teabe ja

b) teatama neile alati kirjalikult:
   i) kavandatavate koondamiste põhjused;
   ii) koondatavate töötajate arv ja kategooriad;
   iii) töötajate tavaline arv ja kategooriad;
   iv) ajavahemik, mille jooksul kavandatav koondamine toimub;
   v) koondatavate töötajate valiku kriteeriumid niivõrd, kuivõrd see on tööandja pädevuses vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele;
   vi) meetod, mille abil arvutatakse muid kui siseriiklikest õigusaktidest ja/või tavadest tulenevaid koondamisel makstavaid hüvitisi.

Tööandja edastab pädevale asutusele koopia vähemalt esimese lõigu punkti b alapunktides i–v sätestatud kirjaliku teatise punktidest.

4. Lõigetes 1, 2 ja 3 sätestatud kohustusi kohaldatakse sõltumata sellest, kas kollektiivse koondamise otsuse teeb tööandja või tööandjat kontrolliv ettevõte.

Käesoleva direktiiviga ettenähtud teavitamise, konsulteerimise ja teatamise nõuete väidetava rikkumise puhul ei võeta arvesse tööandja väiteid, milles ta õigustab ennast sellega, et kollektiivse koondamiseni viinud otsuse teinud ettevõte ei ole talle vajalikku teavet andnud.“

6 Sama direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses ja kolmandas lõigus on ette nähtud:

„Tööandjad teatavad pädevale asutusele kirjalikult igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest.

[…]

Teatis peab sisaldama kogu asjasse puutuva teabe kavandatava kollektiivse koondamise ja artiklis 2 nimetatud töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide kohta, eriti koondamise põhjused, koondatavate töötajate arvu, töötajate tavalise arvu ning ajavahemiku, mille jooksul koondamine toimub.“

Prantsuse õigus

7 Tööseadustiku (code du travail) redaktsioonis, mis on põhikohtuasjas kohaldatav (edaspidi „tööseadustik“), on artikkel 1233-61 sõnastatud järgmiselt:

„Vähemalt 50 töötajaga ettevõtetes, kus kavandatav koondamine hõlmab vähemalt kümmet töötajat sama 30-päevase ajavahemiku jooksul, koostab ja rakendab tööandja töötajate kaitse kava, et vältida koondamisi või piirata nende arvu.

See kava sisaldab ümberpaigutamise kava, mille eesmärk on hõlbustada nende töötajate ümberpaigutamist riigi territooriumil, kelle koondamist ei saa vältida, eelkõige selliste töötajate koondamist, kes on vanemad või keda iseloomustavad sotsiaalsed või kvalifikatsioonitegurid, mis muudavad nende tööturule naasmise eriti raskeks.

[…]“

8 Tööseadustiku artikli L. 2242-21 esimese lõigu kohaselt võib tööandja jooksvate kollektiivsete ümberkorralduste raames alustada läbirääkimisi tööalase või geograafilise siseliikuvuse tingimuste üle töötajate arvu vähendamise kavata.

9 Tööseadustiku artikkel L. 2242-22 näeb ette:

„Artiklis L. 2242-21 ette nähtud läbirääkimiste tulemusel sõlmitav leping sisaldab eelkõige järgmist:

1° piiranguid töötaja geograafilisest tööpiirkonnast, mida täpsustatakse lepingus, väljuvale liikuvusele, et kaitsta töötaja era- ja pereelu, nagu on ette nähtud artiklis L. 1121-1;

2° meetmeid, mille eesmärk on ühitada töö- ning era- ja pereelu ning võtta arvesse puuetest ja tervisest põhjustatud piirangutega seotud asjaolusid;

3° liikuvust toetavaid meetmeid, eriti koolitusmeetmeid ja geograafilist liikuvust toetavaid meetmeid, mis hõlmab muu hulgas tööandja panust ostujõu vähenemise hüvitamisse, kui see peaks vajalikuks osutuma, ja transpordikulude katmisse.

Artikli L. 2242-21 ja käesoleva artikli alusel sõlmitud kollektiivlepingu tingimused ei tohi kaasa tuua ei töötaja töötasuastme ega tema isikliku tasumäära langust ning need peavad tagama tema kutsekvalifikatsiooni säilimise või paranemise.“

10 Tööseadustiku (code du travail) artiklis L. 2242-23 on sätestatud:

„Artiklis L. 2242-21 ette nähtud läbirääkimiste tulemusel sõlmitud kollektiivleping tehakse teatavaks igale töötajale, keda see puudutab.

Artiklite L. 2242-21 ja L. 2242-22 alusel sõlmitud lepingu tingimusi kohaldatakse töölepingu suhtes. Kui töölepingu tingimused on kokkuleppega vastuolus, siis peatatakse nende kohaldamine.

Kui pärast kooskõlastamisetappi, mis võimaldab tööandjal võtta arvesse iga potentsiaalselt puudutatud töötaja era- ja pereelust tulenevaid piiranguid, soovib tööandja rakendada mõnda käesoleva artikli alusel sõlmitud lepingus ette nähtud individuaalset liikuvusmeedet, küsib ta artiklis L. 1222-6 sätestatud korras töötaja nõusolekut.

Kui üks või mitu töötajat ei nõustu nende töölepingule artikli L. 2242-21 esimeses lõigus nimetatud siseliikuvuse kollektiivlepingu sätete kohaldamisega, põhineb nende koondamine majanduslikel põhjustel, seda tehakse majanduslikel põhjustel toimuva individuaalse koondamise korra kohaselt ning see annab õiguse abi- ning ümberpaigutusmeetmetele, mis peavad olema sätestatud kõnealuses lepingus, millega kohandatakse artiklites L. 1233-4 ja L. 1233-4-1 ette nähtud siseliikuvuse rakendusala ja -eeskirju.“

11 Tööseadustiku artikkel L. 2323-6 näeb ette:

„Töönõukogu tuleb teavitada ja temaga konsulteerida mis tahes ettevõtte korraldust, juhtimist ja üldist tegutsemist puudutavates küsimustes, eriti kui otsus tehakse töötajate arvu või töötajaskonna struktuuri, tööaega, töötingimusi, töö- ja kutseõpet puudutavate meetmete kohta.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

12 Ineo Infracom on Prantsuse ettevõtja, kes on spetsialiseerunud telekommunikatsioonitaristu ja digitaalarengu riigihangetele.

13 Äriühing France Télécom teavitas 26. aprillil 2013 seda äriühingut oma otsusest jätta Gard’i (Prantsusmaa) ja Lozère’i (Prantsusmaa) departemange puudutav hankeleping pikendamata.

14 Pärast seda, kui niisugune otsus oli tehtud, pakkus Ineo Infracom 15. detsembri 1992. aasta üleriigilises riiklike ehitustööde tööliste kollektiivlepingus ette nähtud ulatusliku üleviimise normide kohaselt asjaomasest otsusest puudutatud harukontori alluvuses olevale 82 töötajale, sealhulgas RT-le ja ED-le, alates 1. juulist 2013 ajutist üleviimist teistesse Prantsusmaa regioonidesse.

15 RT ja ED lükkasid 28. juunil 2013 tagasi ettepaneku ajutiseks üleviimiseks vastavalt Ivry-sur-Seine’i (Prantsusmaa) ja Vitrolles’i (Prantsusmaa) harukontorisse ajavahemikuks 1. juulist kuni 28. septembrini 2013.

16 RT ja ED pöördusid koos üheksa teise töötajaga Conseil de prud’hommes de Nîmes’i (Nîmes’i töövaidluskomisjon, Prantsusmaa) poole, et kohus tuvastaks, et nende tööleping öeldi üles tööandja süül, ja mõistaks välja kahjuhüvitise.

17 Arvestades, et kõnealuse ettevõtte tavalise tegevusega kaasnes regulaarselt ehitustööliste geograafiline ümberpaigutamine olenevalt sellest, kas mõni hankeleping oli kaotatud või oli sõlmitud uusi hankelepinguid, ning töötajate arvu vähendamist ei olnud plaanis, sõlmisid Ineo Infracom ja mitu ametiühingut 29. juulil 2013 ettevõtja siseliikuvuse kollektiivlepingu (edaspidi „siseliikuvuse kollektiivleping“).

18 Selle kollektiivlepingu alusel esitati RT-le ja ED-le töökohapakkumusi: RT-le 30. septembril ja 30. detsembril 2013 ning ED-le 27. novembril 2013 ja 20. jaanuaril 2014; töötajad lükkasid need pakkumused tagasi.

19 Pärast seda keeldumist koondati RT ja ED 10. juunil 2014 majanduslikel põhjustel vastavalt tööseadustiku artiklile L. 2242-23; nad vaidlustasid koondamise Conseil de prud'hommes de Nîmes'is (Nîmes'i töövaidluskomisjon), lisaks nõudele tunnistada kohtuotsusega tööleping lõppenuks, mille osas oli selles kohtus veel menetlus pooleli.

20 Nimetatud kohus lõpetas 3. aprilli 2017. aasta otsusega RT töölepingu tööandja süül ja mõistis viimaselt tema kasuks välja kahjuhüvitise. Sama kuupäeva teise kohtuotsusega jättis see kohus ED nõuded rahuldamata.

21 Ineo Infracom esitas nende kohtuotsuste peale apellatsioonkaebuse.

22 Cour d'appel de Nîmes (Nîmes'i apellatsioonikohus, Prantsusmaa) tühistas kahe 1. veebruari 2022. aasta kohtuotsusega vastavalt Conseil de prud'hommes de Nîmes'i (Nîmes'i töövaidluskomisjon) RTd puudutava otsuse ja jättis muutmata selle kohtu EDd puudutava otsuse.

23 Cour d'appel de Nîmes (Nîmes'i apellatsioonikohus) märkis, et siseliikuvuse kollektiivlepingus on sõnaselgelt märgitud, et selle üle peeti läbirääkimisi, käsitlemata mingeid töötajate arvu vähendamise kavu. Ta järeldas sellest, et Ineo Infracom ei ole rikkunud direktiivi 98/59 artikleid 1 ja 2, sest neid sätteid ei saa kohaldada, kui tegemist ei ole kollektiivse koondamisega.

24 RT ja ED, kes esitasid kassatsioonkaebuse Cour de cassationile (Prantsusmaa kassatsioonikohus), kes on eelotsusetaotluse esitanud kohus, väidavad sisuliselt, et nende artiklite 1 ja 2 kohaselt peab tööandja juhul, kui ta kaalub koondamist ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, aegsasti konsulteerima töötajate esindajatega, et jõuda kokkuleppele, ning et need konsultatsioonid peavad hõlmama vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele.

25 RT ja ED leiavad, et Cour d'appel de Nîmes (Nîmes'i apellatsioonikohus) rikkus liikmesriigi õiguse asjakohaseid sätteid, tõlgendatuna koostoimes direktiivi 98/59 artiklitega 1 ja 2 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 27 ja Euroopa Nõukogu raames 18. oktoobril 1961 Torinos alla kirjutatud ja 3. mail 1996 Strasbourgis läbi vaadatud Euroopa sotsiaalharta artikliga 21. Nad väidavad, et juhul, kui tööandja tehtud koondamised – sõltumata sellest, kas need kvalifitseeriti majanduslikel põhjustel individuaalseks koondamiseks tööseadustiku artikli L. 2242-23 tähenduses – puudutasid vähemalt kümmet töötajat sama 30-päevase ajavahemiku jooksul, on tööandjal kohustus rakendada töötajate kaitse kava, mis tagab töötajatele õigeaegse teavitamise ja konsulteerimise tööseadustiku artikli L. 1233-61 tähenduses ning sobivad sotsiaal- ja ümberpaigutamismeetmed.

26 Lisaks palusid RT ja ED teise võimalusena, et eelotsusetaotluse esitanud kohus esitaks Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse.

27 Sellega seoses märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Euroopa Kohus otsustas 21. septembri 2017. aasta kohtuotsuses Socha jt (C-149/16, EU:C:2017:708, punkt 35), et direktiivi 98/59 artikli 1 lõiget 1 ja artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et tööandja on kohustatud pidama artiklis 2 ette nähtud konsultatsioone, kui ta kavatseb ühepoolselt muuta töötasutingimusi töötajate kahjuks, mis juhul, kui töötajad keelduvad nõustumast, toob kaasa töösuhte lõppemise, kui direktiivi artikli 1 lõikes 1 ette nähtud tingimused on täidetud.

28 Lisaks on Euroopa Kohus 10. septembri 2009. aasta kohtuotsuses Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt (C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46) märkinud, et „töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide eesmärk ja efektiivsus eeldavad, et oleks kindlaks määratud konsultatsioonide käigus arvesse võetavad tegurid, sest ei ole võimalik pidada kohasel viisil ja eesmärgipäraselt konsultatsioone, kui ei ole kindlaks määratud kavandatud kollektiivset koondamist puudutavad olulised asjaolud […]“ ja et „kui otsus, mis peaks viima kollektiivse koondamiseni, on kõigest kavandatud otsus ja kollektiivne koondamine on seega vaid tõenäoline ning kui konsultatsioonideks olulised tegurid ei ole teada, ei ole asjaomaseid eesmärke võimalik saavutada“.

29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisas, et Euroopa Kohus otsustas viimati osundatud kohtuotsuses, et tööandjal tekib kohustus alustada kavandatud kollektiivsete koondamiste üle konsultatsioone sõltumata sellest, kas tal on juba võimalik anda töötajate esindajatele kogu direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 esimese lõigu punktis b nõutud teave.

30 Lisaks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus selles kontekstis, et tööseadustiku artikli L. 2242-23 neljas lõik –, milles on ette nähtud, et juhul, kui töölepingu ülesütlemise põhjus on töötaja keeldumine sellest, et tema töölepingule kohaldataks läbirääkimiste tulemusel sõlmitud liikuvuse kokkuleppe tingimusi, öeldakse see leping üles majanduslikel põhjustel toimuva individuaalse ülesütlemise eeskirjade kohaselt – välistab tööseadustiku artiklite L. 1233-28–L. 1233-33 nende sätete kohaldamise, mis puudutavad töönõukogu või töötajate esindajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korda, kui tööandja kavatseb ühel ja samal 30-päevasel ajavahemikul kollektiivselt koondada vähemalt kümme töötajat.

31 Nendel asjaoludel otsustas Cour de cassation (kassatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi [98/59] artikli 1 lõike 1 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et majanduslikel põhjustel toimuvaid koondamisi, mis tulenevad töötajate keeldumisest, et nende töölepingule kohaldataks siseliikuvuse kollektiivlepingu tingimusi, tuleb käsitada töölepingu lõpetamisena tööandja algatusel ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, mistõttu tuleb seda toimunud koondamiste koguarvu määramisel arvesse võtta?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas juhul, kui kavandatud koondamiste arv ületab direktiivi [98/59] artikli 1 [lõike 1 esimese lõigu] punktis a ette nähtud koondamiste arvu, tuleb [selle] artikli 2 lõikeid 2–4 tõlgendada nii, et töönõukogu teavitamine ja temaga konsulteerimine enne ametiühingutega siseliikuvuse kollektiivlepingu sõlmimist vastavalt tööseadustiku artiklile L. 2242-21 ja järgnevatele artiklitele vabastab tööandja kohustusest teavitada töötajate esindajaid ja nendega konsulteerida?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

32 Esmalt tuleb märkida, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on ELTL artiklis 267 sätestatud liikmesriigi kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldaks viimasel poolelioleva kohtuasja lahendada. Seda arvestades peab Euroopa Kohus talle esitatud küsimused vajaduse korral ümber sõnastama. Asjaolu, et liikmesriigi kohus on eelotsuse küsimuses viidanud liidu õiguse teatud sätetele, ei takista Euroopa Kohut esitamast sellele kohtule kogu tõlgenduslikku teavet, mis võib viimasel aidata menetletavat kohtuasja lahendada, olenemata sellest, kas liikmesriigi kohus on neile aspektidele oma küsimustes viidanud või mitte. Euroopa Kohus võib selleks liikmesriigi kohtu esitatud kõikidest materjalidest ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest välja valida need liidu õiguse aspektid, mis vaidluse eset silmas pidades vajavad tõlgendamist (4. oktoobri 2024. aasta kohtuotsus Air Nostrum jt, C-314/23, EU:C:2024:842, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).

33 Käesoleval juhul tuleb märkida, et esimeses küsimuses viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus üksnes direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 teisele lõigule, lähtudes kaudsest eeldusest, et töölepingute lõpetamist, mis on tingitud töötajate keeldumisest, et nende töölepingule kohaldataks siseliikuvuse kollektiivlepingu sätteid, ei saa kvalifitseerida „kollektiivseks koondamiseks“ selle direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu tähenduses. Seetõttu soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas töölepingute lõpetamist saab samastada koondamistega nimetatud direktiivi artikli 1 lõike 1 teise lõigu tähenduses.

34 Ent esiteks tuleb märkida, et arvestades sama direktiivi eesmärki, mis seisneb selles, et enne kollektiivset koondamist konsulteeritaks töötajate esindajatega ja teavitataks pädevat asutust (17. märtsi 2021. aasta kohtuotsus Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika), ning konteksti, millesse asetub artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkt a, ei saa mõistet „koondamine“, mis on liidu õiguse autonoomne mõiste, mida tuleb tõlgendada ühetaoliselt, määratleda liikmesriikide õigusaktide alusel (vt selle kohta 11. juuli 2024. aasta kohtuotsus Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

35 Teiseks võib tööandja toimingu kvalifitseerimine koondamiseks direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a tähenduses või töölepingu lõpetamiseks selle lõike teise lõigu tähenduses tuua kaasa õiguslikke tagajärgi, kuna koondamiste arvu arvutamisel on neid kahte mõistet võimalik samastada ainult siis, kui koondamisi selle direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a tähenduses on vähemalt viis (vt selle kohta 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 46).

36 Neil asjaoludel ei saa Euroopa Kohus eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarviliku vastuse andmiseks olla seotud nimetatud kohtu otsese või kaudse järeldusega, et põhikohtuasja asjaolusid ei saa kvalifitseerida koondamiseks viidatud direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a tähenduses.

37 Seega tuleb asuda seisukohale, et esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et töölepingute ülesütlemisi põhjusel, et töötajad keeldusid sellest, et nende töölepingute suhtes kohaldataks

siseliikuvuse kollektiivlepingu sätteid, tuleb pidada selle sätte kohaldamisalasse kuuluvaks – kas siis koondamisena esimese lõigu punkti a tähenduses või töölepingu lõpetamisena selle sätte teise lõigu tähenduses, mistõttu tuleb seda toimunud koondamiste arvu arvutamisel arvesse võtta.

38 Sama direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a on „kollektiivsed koondamised“ määratletud kui tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, kui täidetud on teatavad kvantitatiivsed ja ajalised tingimused (11. juuli 2024. aasta kohtuotsus Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).

39 Siinkohal tuleb tõdeda, et kuigi direktiiv 98/59 ei määratle sõnaselgelt mõistet „koondamine“, on kohtupraktikas välja kujunenud, et seda mõistet tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab kõiki töölepingu lõpetamise juhtumeid, mida töötaja ei ole soovinud ja millele ta seega oma nõusolekut ei ole andnud (vt selle kohta 11. juuli 2024. aasta kohtuotsus Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 Euroopa Kohus on samuti otsustanud, et võttes arvesse direktiivi 98/59 eesmärki, mis selle põhjenduse 2 kohaselt seisneb eelkõige töötajate kaitse suurendamises kollektiivsete koondamiste korral, ei või selle direktiivi kohaldamisala kindlaks määravaid mõisteid, sealhulgas direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punktis a toodud mõistet „koondamine“, tõlgendada kitsendavalt (11. juuli 2024. aasta kohtuotsus Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

41 Sellega seoses on Euroopa Kohus otsustanud, et kõnealust direktiivi tuleb tõlgendada nii, et juhtum, mil tööandja teeb põhjustel, mis ei ole seotud asjaomase töötaja isikuga, ühepoolselt ja töötaja kahjuks olulise muudatuse tema töölepingu olulistes tingimustes, kuulub nimetatud mõiste alla (11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punkt 55).

42 Seevastu asjaolu, et tööandja teeb põhjustel, mis ei ole seotud asjaomase töötaja isikuga, ühepoolselt ja töötaja kahjuks töölepingu olulises tingimuses mitteolulise muudatuse või töölepingu mitteolulises tingimuses olulise muudatuse, siis ei saa seda kvalifitseerida „koondamiseks“ kõnealuse direktiivi tähenduses (21. septembri 2017. aasta kohtuotsus Ciupa jt, C-429/16, EU:C:2017:711, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

43 Käesoleval juhul peab eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes on ainsana pädev faktilisi asjaolusid hindama, kõigepealt kindlaks tegema, kas Ineo Infracom tegi käesoleva kohtuotsuse punktides 41 ja 42 viidatud kohtupraktika tähenduses ühepoolselt ning RT ja ED kahjuks põhikohtuasjas kõne all olevaid lepingulisi muudatusi, see tähendab muudatusi töötamise kohas põhjustel, mis ei ole nende isikutega seotud.

44 Sellega seoses nähtub Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et RT-le ja ED-le tehtud töötamise koha üleviimise ettepanekud põhinevad Ineo Infracomi ja töötajaid esindavate organisatsioonide vahel sõlmitud siseliikuvuse kollektiivlepingul.

45 Selleks peab eelotsusetaotluse esitanud kohus analüüsima, kas seda kollektiivlepingut ja töölepingu tingimusi arvestades on asjaomased töötajad juba nende sätete tõttu kohustatud andma oma nõustumuse tööandja pakutud teise töötamise kohta üleviimisele, millisel juhul kujutab nende keeldumine endast selle lepingu täitmata jätmist, mis viib töölepingu ülesütlemiseni põhjusel, mis on töötajate isikuga lahutamatult seotud.

46 Kuigi eelotsusetaotluse esitanud kohus tõdeb, et asjaomased töötajad ei ole kohustatud andma oma nõustumust tööandja pakutud teise töötamise kohta üleviimisele, peab see kohus seejärel kindlaks tegema, kas põhikohtuasja asjasse puutuvaid asjaolusid arvestades võib kõnealuseid teise töötamise kohta üleviimise pakkumusi kvalifitseerida töölepingu „olulise tingimuse oluliseks muutmiseks“ käesoleva kohtuotsuse punktis 41 viidatud kohtupraktika tähenduses.

47 Mis puudutab esiteks küsimust, kas töötamise kohta tuleb pidada töölepingu „oluliseks tingimuseks“ käesoleva kohtuotsuse punktis 41 viidatud kohtupraktika tähenduses, siis tuleb rõhutada, et töötamise koha mis tahes muutmisel võivad olla asjaomasele töötajale olulised majanduslikud ja korralduslikud tagajärjed ning see võib järelikult kujutada endast sellist töölepingu olulist tingimust.

48 Mis puudutab teiseks küsimust, kas niisugust teise töötamise kohta üleviimist, nagu on kõne all põhikohtuasjas, tuleb kvalifitseerida „oluliseks muutuseks“ selle kohtupraktika tähenduses, siis tuleb tõdeda, et sellise üleviimise olulisus sõltub eelkõige sellest, kas kavandatud töölepingu muutmine on ajutine või mitte, vahemaast päritolukoha ja uue töötamise koha vahel ning muudest võimalikest kaasnevatest meetmetest, mille eesmärk on kompenseerida kavandatud üleviimist.

49 Kui eelotsusetaotluse esitanud kohus tuvastab selle analüüsi tulemusel, et kavandatud üleviimine ei kujuta endast töölepingu „olulise tingimuse olulist muutust“, peab see kohus kvalifitseerima töölepingu ülesütlemise, mis on tingitud töötaja keeldumisest sellise üleviimisega nõustumast, töölepingu lõpetamiseks tööandja algatusel ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 teise lõigu tähenduses (vt selle kohta 21. septembri 2017. aasta kohtuotsus Socha jt, C-149/16, EU:C:2017:708, punktid 27 ja 28).

50 Sellest järeldub, et isegi kui eeldada, et eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et need töölepingu ülesütlemised ei kuulu mõiste „koondamine“ alla direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a tähenduses, tuleb neid osas, milles need ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, koondamiste koguarvu arvutamisel igal juhul arvesse võtta, lisatingimusel, et koondamisi on vähemalt viis (vt selle kohta 21. septembri 2017. aasta kohtuotsus Ciupa jt, C-429/16, EU:C:2017:711, punkt 31).

51 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et hindamaks, kas töölepingute ülesütlemisi põhjusel, et töötajad keeldusid sellest, et nende töölepingule kohaldataks siseliikuvuse kollektiivlepingu sätteid, tuleb pidada hõlmatuks mõistega „koondamine“ esimese lõigu punkti a tähenduses, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus analüüsima, kas seda kollektiivlepingut ja töölepingu tingimusi arvestades on asjaomased töötajad kohustatud nõustuma tööandja pakutud töötamise koha üleviimisega, ning kui vastus on eitav, siis kas see muutus kujutab endast töölepingu olulise osa olulist muutmist, mistõttu tuleb seda koondamiste arvu arvutamisel arvesse võtta. Kui see tingimus ei oleks täidetud, kujutaks töölepingu ülesütlemine, mis on tingitud töötaja keeldumisest nõustumast sellise muudatusega, endast töölepingu lõpetamist tööandja algatusel ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga selle direktiivi artikli 1 lõike 1 teise lõigu tähenduses, mistõttu tuleb seda arvesse võtta ka toimunud koondamiste arvu arvutamisel.

Teine küsimus

52 Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 98/59 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et töötajate esindajate teavitamist ja nendega konsulteerimist enne siseliikuvuse kollektiivlepingu sõlmimist saab käsitada konsulteerimisena selle artikli tähenduses.

53 Sellega seoses tuleb esiteks märkida, et nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktis 34 viidatud kohtupraktikast, on selle direktiivi peamine eesmärk see, et enne kollektiivset koondamist konsulteeritaks töötajate esindajatega ja teavitataks pädevat asutust.

54 Teiseks on viidatud direktiivi artikli 2 lõikes 1 sätestatud, et kui tööandja kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivsete koondamiste kohta, peab ta alustama aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe.

55 Direktiivi artikli 2 lõike 2 kohaselt tuleks sellistel konsultatsioonidel käsitleda kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele. Direktiivi artikli 2 lõike 3 esimene lõik näeb ette, et selleks, et võimaldada töötajate esindajatel teha konstruktiivseid ettepanekuid, peavad tööandjad konsulteerimise käigus aegsasti esitama neile kogu asjakohase teabe ja teatama neile alati kirjalikult selle sätte punkti b alapunktides i)–vi) nimetatud üksikasjad. Lisaks peab tööandja direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 teise lõigu ja artikli 3 lõike 1 kohaselt teatama ametiasutusele igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest ning edastama talle nendes sätetes nimetatud andmed ja teabe.

56 Nii nähtub liidu seadusandja kasutatud sõnastusest, et selles direktiivis ette nähtud konsulteerimiskohustused tekivad enne tööandja otsust öelda töölepingud üles (27. jaanuari 2005. aasta kohtuotsus Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 37). Nimelt juhul, kui otsusega, mis toob kaasa töötingimuste muutmise, võib olla võimalik ära hoida kollektiivne koondamine, peab sama direktiivi artiklis 2 sätestatud konsulteerimismenetlus algama hetkel, mil tööandja selliste muudatuste tegemist kavandab (21. septembri 2017. aasta otsus kohtuasjas Ciupa jt, C-429/16, EU:C:2017:711, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

57 Täpsemalt peab tööandja Euroopa Kohtu praktika kohaselt seega alustama direktiivi 98/59 artiklis 2 sätestatud konsulteerimismenetlust siis, kui on tehtud strateegiat või majandustegevust puudutav otsus, mille tõttu on tööandja sunnitud kaaluma või kavandama kollektiivset koondamist (10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 48, ning 21. septembri 2017. aasta kohtuotsus Socha jt, C-149/16, EU:C:2017:708, punkt 31). Nii on see juhul, kui tööandja otsustab teha ettepanekuid töölepingu muutmiseks, kuid peab mõistlikult eeldama, et teatud arv töötajaid ettepanekuga ei nõustu ja sellest tulenevalt öeldakse nende töölepingud üles (21. septembri 2017. aasta kohtuotsus Socha jt, C-149/16, EU:C:2017:708, punkt 32).

58 Nimelt eeldavad töötajate esindajatega peetavate, sama direktiivi artiklis 2 ette nähtud konsultatsioonide eesmärk ja efektiivsus, et oleks kindlaks määratud konsultatsioonide käigus arvesse võetavad tegurid, sest ei ole võimalik pidada kohasel viisil ja eesmärgipäraselt – eesmärgid on töölepingute lõpetamise vältimine või vähendamine ja nende tagajärgede leevendamine – konsultatsioone, kui ei ole kindlaks määratud kavandatud kollektiivset koondamist puudutavaid olulisi asjaolusid (vt selle kohta 10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punkt 46).

59 Samas on Euroopa Kohus samuti täpsustanud, et tööandja kohustus alustada kavandatud kollektiivsete koondamiste üle konsultatsioone tekib sõltumata sellest, kas tal on juba võimalik anda töötajate esindajatele kogu direktiivi 98/59 artikli 2 lõike 3 esimese lõigu punktis b nõutud teave. Nimelt on viidatud sätte sõnastuses selgelt öeldud, et tööandja peab andma osutatud teabe „konsulteerimise käigus aegsasti“, et „võimaldada töötajate esindajatel teha konstruktiivseid ettepanekuid“. Sellest tuleneb, et seda teavet võib edastada konsultatsioonide käigus, mitte tingimata konsultatsioonide alustamise hetkel (10. septembri 2009. aasta kohtuotsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, EU:C:2009:533, punktid 51, 52 ja 55).

60 Käesoleval juhul, kuna tööseadustiku artikli L. 2242-21 sõnastusest endast nähtub, et see reguleerib läbirääkimisi tööalase või geograafilise liikuvuse tingimuste üle „ilma töötajate arvu vähendamise kavata“, ei tundu, et sellises kontekstis toimuvad läbirääkimised kuuluksid selle direktiivi kohaldamisalasse, kuna määratluse kohaselt ei kavanda tööandja nende läbirääkimiste käigus kollektiivset koondamist direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses; ei saa teavitada töötajate esindajaid artikli 2 lõike 3 esimese lõigu punkti b alapunktides i, ii ja iv–vi nimetatud asjaoludest; ega ole alustanud kavandatavat kollektiivset koondamist, millest oleks võimalik teatada pädevale asutusele kooskõlas sama direktiivi artikli 2 lõike 3 teise lõiguga ja artikli 3 lõikega 1.

61 Seevastu peab tööandja direktiivi 98/59 artiklis 2 ette nähtud konsulteerimismenetluse algatama, kui on täidetud käesoleva kohtuotsuse punktis 57 kirjeldatud tingimused. Seega, kui siseliikuvuse kollektiivlepingu üle peetakse läbirääkimisi siis, kui tööandja juba kavandab kollektiivseid koondamisi, peab tööandja aegsasti konsulteerima töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe selle direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses, kuna töötajate liikuvuse tingimused võivad kuuluda sellise kokkuleppe tingimuste hulka.

62 Niisugusel juhul peavad tööandja ja töötajate esindajate vahelise siseliikuvuse kollektiivlepingu sõlmimisele eelnema nimetatud direktiivi artiklis 2 ette nähtud konsultatsioonid. Eelkõige peab tööandja töötajate usaldusisikutele aegsasti edastama sama direktiivi artikli 2 lõike 3 esimese lõigu punktis b nimetatud kogu teabe, et nad saaksid teha konstruktiivseid ettepanekuid. Lisaks on tööandja kohustatud edastama direktiivi artikli 2 lõike 3 teises lõigus ja artikli 3 lõikes 1 nõutud teated pädevale asutusele.

63 Selle kohta nähtub eelotsusetaotlusest, et käesoleval juhul tegi Ineo Infracom kõigepealt ettepanekuid töötamise koha üleviimiseks ilma töötajate arvu vähendamata, leides, et tema tavapärane tegevus hõlmab regulaarset ehitustöötajate töötamise koha üleviimist hankelepingute kaotamise või uute hankelepingute sõlmimise tõttu. Pärast esimesi töötamise koha üleviimise ettepanekuid alustas see äriühing siiski seejärel läbirääkimisi töötajate esindajatega, mille tulemusel sõlmiti siseliikuvuse kollektiivleping, mille kohaldamine võimaldas tal asjaomastes töölepingutes töötamise kohta ühepoolselt muuta.

64 Ineo Infracom pidi seega selle kokkuleppe üle peetavatel läbirääkimistel arvestama sellega, et teatud arv töötajaid ei nõustu nende töölepingu selliste ühepoolsete muudatustega nimetatud kollektiivlepingu alusel ning et sellest tulenevalt öeldakse nende vastavad lepingud üles.

65 Neil asjaoludel peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas direktiivi 98/59 artikli 2 lõikes 3 ette nähtud teavitamiskohustusi täideti.

66 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb teisele küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artiklit 2 tuleb tõlgendada nii, et töötajate esindajate teavitamist ja nendega konsulteerimist enne siseliikuvuse kollektiivlepingu sõlmimist saab käsitada konsulteerimisena selle artikli tähenduses, kui sama artikli lõikes 3 ette nähtud teavitamiskohustused on täidetud.

Kohtukulud

67 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (viies koda) otsustab:

1. **Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõiget 1**

   tuleb tõlgendada nii, et

   hindamaks, kas töölepingute ülesütlemisi põhjusel, et töötajad keeldusid sellest, et nende töölepingule kohaldataks siseliikuvuse kollektiivlepingu sätteid, tuleb pidada hõlmatuks mõistega „koondamine“ esimese lõigu punkti a tähenduses, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus analüüsima, kas seda kollektiivlepingut ja töölepingu tingimusi arvestades on asjaomased töötajad kohustatud nõustuma tööandja pakutud töötamise koha üleviimisega, ning kui vastus on eitav, siis kas see muutus kujutab endast töölepingu olulise osa olulist muutmist, mistõttu tuleb seda koondamiste arvu arvutamisel arvesse võtta. Kui see tingimus ei oleks täidetud, kujutaks töölepingu ülesütlemine, mis on tingitud töötaja keeldumisest nõustumast sellise muudatusega, endast töölepingu lõpetamist tööandja algatusel ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga selle direktiivi artikli 1 lõike 1 teise lõigu tähenduses, mistõttu tuleb seda arvesse võtta ka toimunud koondamiste arvu arvutamisel.

2. **Direktiivi 98/59 artiklit 2**

   tuleb tõlgendada nii, et

   töötajate esindajate teavitamist ja nendega konsulteerimist enne siseliikuvuse kollektiivlepingu sõlmimist saab käsitada konsulteerimisena selle artikli tähenduses, kui sama artikli lõikes 3 ette nähtud teavitamiskohustused on täidetud.

Allkirjad