

BRIOT

EUROOPA KOHTU MÄÄRUS (seitsmes koda)

15. september 2010*

Kohtuasjas C-386/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Cour du travail de Bruxelles'i (Belgia) 21. septembri 2009. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 30. septembril 2009, menetluses

Jhonny Briot

versus

Randstad Interim,

Sodexo SA,

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

Euroopa Liidu Nõukogu,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: kohtunikud R. Silva de Lapuerta (koja esimees), J. Malenovský (ettekandja) ja T. von Danwitz,

kohtujurist: V. Trstenjak,
kohtusekretär: R. Grass,

olles teavitanud eelotsusetaotluse esitanud kohut sellest, et Euroopa Kohus lahendab asja põhistatud määrusega vastavalt kodukorra artikli 104 lõike 3 teisele lõigule,

olles palunud Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artiklis 23 nimetatud huvitatud isikutel esitada selle kohta oma võimalikud märkused,

olles ära kuulanud kohtujuristi,

on andnud järgmise

määruse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 82, lk 16; ELT erivaljaanne 05/04, lk 98) artiklite 2–4 tõlgendamist.
- 2 See taotlus esitati J. Briot' ning tööjõudu vahendava ettevõtte Randstad Interim (edaspidi „Randstad”), äriühing Sodexho (edaspidi „Sodexho”) ja Euroopa Liidu Nõukogu vahelises kohtuvaidluses, mille ese on J. Briot' poolt esitatud taotlused, mis käsitlevad esiteks tingimusi, mille raames ta Brüsselis asuvas nõukogu restoranis Randstadiga sõlmitud renditöölepingu alusel töötas, ning teiseks asjaolu, et Sodexho ei võtnud teda pärast nimetatud restorani Sodexhole üleminekut tööle.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiiv 77/187/EMÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 61, lk 26), mida on muudetud nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiiviga 98/50/EÜ (EÜT L 201, lk 88), kodifitseeriti direktiiviga 2001/23.

4 Direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punktide a ja b kohaselt:

„a) Käesolevat direktiivi kohaldatakse ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena;

b) kui punktist a ja käesoleva artikli järgmistest sätetest ei tulene teisiti, on üleminek käesoleva direktiivi tähenduses oma identiteedi säilitava majandusüksuse üleminek, mis tähendab ressursside organiseeritud koondamist, mille eesmärk on majandustegevus põhi- või kõrvaltegevusena”.

5 Direktiivi 2001/23 artikkel 2 sätestab:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) *võõrandaja* – füüsiline või juriidiline isik, kes artikli 1 lõikes 1 nimetatud omandi üleminekul lakkab olemast tööandja ettevõtja, ettevõtte või ettevõtja või ettevõtte osa suhtes;
- b) *omandaja* – füüsiline või juriidiline isik, kes artikli 1 lõikes 1 nimetatud üleminekul muutub tööandjaks ettevõtja, ettevõtte või ettevõtja või ettevõtte osa suhtes;

[...]

2. Käesolev direktiiv ei piira siseriiklike õigusaktide kohaldamist töölepingu või töösuhete määratluse osas.

Liikmesriigid ei või jätta käesoleva direktiivi reguleerimisalast välja töölepingut või töösuhet ainult järgmiste asjaolude põhjal:

[...]

c) töösuhe on ajutine vastavalt direktiivi 91//383/EMÜ artikli 1 lõikele 2 ja ülemineku objektiks olev ettevõtja, äriühing või nende osa on ajutise töösuhte korral tööandjaks olev ettevõtte või selle osa.”

6 Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu kohaselt:

„Võõrandaja töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad ülemineku kuupäeval, lähevad sellise ülemineku tagajärjel üle omandajale.”

7 Nimetatud direktiivi artikli 4 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Ettevõtja, ettevõtte või nende osa üleminek ei saa iseenesest olla vallandamise põhjuseks võõrandaja või omandaja poolt. Käesolev säte ei takista sellist vallandamist, mis võib toimuda majanduslikel, tehnilistel või organisatsioonilistel põhjustel, mis toovad kaasa muudatusi tööjõus.”

Siseriiklikud õigusnormid

8 Direktiivi 77/187 sätteid rakendatakse Belgia õiguses Conseil national du travail' (riiklik töönookogu) raames sõlmitud 7. juuni 1985. aasta kollektiivlepinguga nr 32bis, mis käsitleb töötajate õiguste kaitsmist tööandja muutumisel ettevõtja lepingulise

ülemineku tõttu ning määrab kindlaks ülevõetud töötajate õigused vara ülevõtmise korral pärast pankrotti või pärast võlausaldajatega sõlmitud kohtulikku kokkulepet varade loovutamiseks, mis muudeti kohustuslikuks 25. juuli 1985. aasta kuningliku dekreediga (*Moniteur belge*, 9.8.1985, lk 11527), mida on muudetud 19. detsembri 1989. aasta kollektiivlepinguga nr 32*quater*, mis muudeti kohustuslikuks 6. märtsi 1990. aasta kuningliku dekreediga (*Moniteur belge*, 21.3.1990, lk 5114).

- 9 Mis puudutab isikulist kohaldamisala, siis võtab nimetatud kollektiivleping üle direktiivis kasutatud „võõrandaja” ja „omandaja” määratlused ning täpsustab lisaks sellele, et:

„— käesoleva kollektiivlepingu kohaldamisel tähistab mõiste „töötajad” isikuid, kes täidavad tööülesandeid töö- või kutseõppelepingu alusel.

— töötajatega võrdsustatakse isikud, kes muul viisil kui töölepingu alusel täidavad tööülesandeid teise isiku alluvuses”.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 10 1. septembril 1998 sõlmiti nõukogu peasekretariaadi ja Randstadi vahel raamleping. Selle raamlepingu eesmärk oli vahendada nõukogu tellimusel renditöötajaid, kellel on koka, ülemkelneri, laotöötaja, ettekandja/kelneri ja nõudepesija kvalifikatsioon.

- 11 Alates 3. septembrist 1998 vahendati J. Briot rendiagentuuriga Daoust ja alates 15. jaanuarist 2001 Randstadiga sõlmitud erinevate tähtjaliste töölepingute raames tööle nõukogu alluvuses.

- 12 J. Briot töötas kõigepealt nõudepesijana ja hiljem alates 15. jaanuarist 2001 kokana.

- 13 Nõukogu otsustas muuta oma restorani käitamisviisi ning usaldada haldamine alates 1. jaanuarist 2003 üheleainsale alltöövõtjale Sodexho.

- 14 Pärast selle lepingu sõlmimist kirjutas Sodexho äriühingutele Compass Group Belgilux ja Iris Cleaning, et saada teada, millised nende äriühingute töötajad tuleb üle võtta vastavalt kollektiivlepingutele, mis käsitlevad töötajate õiguste kaitset ettevõtjate üleminekul.

- 15 J. Briot' renditööleping lõppes 20. detsembril 2002 ning sellest kuupäevast alates ei pakkunud Randstad talle uut renditöölepingut.

- 16 J. Briot' ametiühinguorganisatsioon palus 3. juuni 2003. aasta märgukirjas nõukogul ja Randstadil maksta hüvitist lepingu lõpetamise eest, hüvitist õigusvastase vallandamise eest, täiendavat hüvitist eelpensioni raames, ning hüvitada erinevused nõukogu ametnike palga ja talle makstud palga vahel.

- 17 Nõukogu peasekretariaat vaidles oma 29. juuli 2003. aasta kirjas vastu, et J. Briot' vahendamine ei olnud ebaseaduslik ja talle makstud palk ei olnud ebapiisav ning meenutas, et vastavalt Euroopa Kohtu 3. oktoobri 1985. aasta otsusele kohtuasjas 232/84: Tordeur (EKL 1985, lk 3223) ei saa 24. juuli 1987. aasta seaduse, mis käsitleb ajutist töötamist, asendamisi ja töötajate vahendamist ettevõtjatele (*Moniteur Belge*, 20.8.1987, lk 12405), artiklis 31 ette nähtud sanktsiooni ühenduse institutsioonide suhtes kohaldada.
- 18 Kohtuvälise lahenduse puudumise tõttu otsustas J. Briot esitada Tribunal du travail de Bruxelles'ile (Brüsseli töökohus) hagi.
- 19 See kohus otsustas eelkõige, et J. Briot' nõukogule vahendamine oli nimetatud 24. juuli 1987. aasta seadusega vastuolus, kuid nõukogu suhtes ei saa kohaldada ühtegi sanktsiooni. Samuti leidis ta, et kuna J. Briot'd ei sidunud nõukoguga ükski tööleping, ei saa esiteks viimati nimetatult nõuda hüvitiste maksmist J. Briot' töölepingu lõpetamise eest ning teiseks ei saa nimetatud töölepingust tulenevaid õigusi ja kohustusi seetõttu, et restorani juhtimine läks Sodexhole, viimasele üle kanda.
- 20 J. Briot esitas 5. detsembril 2007 selle otsuse peale Cour du travail de Bruxelles'ile (Brüsseli teise astme töökohus) apellatsioonkaebuse.
- 21 Nimetatud kohus määras oma 19. jaanuari 2009. aasta otsusega ettevõtja ülemineku toimumise ja võimalike tagajärgede osas suulise menetluse uuendamise. Selles kontekstis väitis J. Briot, et nõukogu restorani käitamise üleandmine Sodexhole 1. jaanuaril 2003 kujutab endast ettevõtja üleminekut, mille tulemusena oli Sodexhol kohustus

ta uuesti tööle võtta. Ta palus muuta esimese astme kohtu otsust selles osas, milles on otsustatud, et kuna J. Briot' ja nõukogu vahel puudus tööleping, siis ei saanud J. Briot' õigusi ja kohustusi Sodexhole üle kanda.

22 Neil asjaoludel otsustas Cour du travail de Bruxelles menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kui ettevõtja üleminekul direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 tähenduses selgub, et üleminev üksus, st ühenduse institutsiooni asutusesisene restoran, kasutas erinevate rendiagentuuridega sõlmitud raamlepingu alusel olulist hulka renditöötajaid, siis kas võõrandajast tööandjaks selle direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti a tähenduses tuleb pidada rendiagentuuri või institutsiooni, kelle järelevalve all ja juhtimisel renditöötajad töötasid?

b) Kui võõrandajast tööandjaks ei saa pidada ei rendiagentuuri ega töøjõudu kasutavat ettevõtjat, siis kas tuleb järeldada, et renditöötajate suhtes ei kehti direktiivis 2001/23 ette nähtud tagatised?

2. Kas direktiivi 2001/23 [...] artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et renditöötajate tähtjaliste töölepingute uuendamata jätmine neile määratud tegevuse ülemineku tõttu rikub selles sättes ette nähtud keeldu selliselt, et asjaomaseid renditöötajaid tuleb pidada ülemineku kuupäeval endiselt töøjõu kasutaja käsutuses olevaks?

3. a) Kas direktiivi 2001/23 [...] artikli 3 lõiget 1, vajaduse korral koostoimes [selle direktiivi] artikli 2 lõike 2 punktiga c, tuleb tõlgendada nii, et see kohustab omandajat säilitama töösuhet renditöötajatega, kes olid määratud üleantava tegevuse teostamiseks või keda tuleb pidada ülemineku kuupäeval endiselt tööjõu kasutaja käsutuses olevaks?
- b) Juhul kui vastus sellele küsimusele on jaatav, siis kas [selle direktiivi] artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see nõuab tähtajatu töölepingu sõlmimist juhul, kui omandaja ei ole rendigentuur ning ei saa sõlmida renditöölepingut?"

Eelotsuse küsimused

Teine küsimus

- 23 Oma teise küsimusega, mida tuleb uurida esimesena, tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas renditöötajate tähtajaliste töölepingute uuendamata jätmise neile määratud tegevuse ülemineku tõttu rikub direktiivi 2001/23 artikli 4 lõikes 1 ette nähtud keeldu selliselt, et asjaomaseid renditöötajaid tuleb pidada nimetatud ülemineku kuupäeval endiselt tööjõu kasutaja käsutuses olevaks.

- 24 Leides, et sellele küsimusele vastamisel ei teki põhjendatud kahtlusi, teavitas Euroopa Kohus eelotsusetaotluse esitanud kohut kodukorra artikli 104 lõike 3 teise lõigu kohaselt sellest, et ta teeb otsuse põhistatud määrusega, ja kutsus Euroopa Kohtu põhikirja artiklis 23 nimetatud huvitatuid isikuid esitama selle kohta oma võimalikke märkusi.
- 25 J. Briot ning Saksamaa ja Belgia valitsus vastasid sellele Euroopa Kohtu üleskutsele. J. Briot palus, et Euroopa Kohus määraks kohtuistung, kuna esitatud küsimustel on tööjõu kasutaja juures pidevalt töötavate renditöötajate jaoks oluline tähtsus. Ta väidab sellega seoses, et tööjõu kasutaja juures pidevalt töötavate renditöötajate olukorda tuleb eristada olukorrast, kus enam kui 100 töötajat on ebaregulaarselt kolme aasta jooksul sama tööjõu kasutaja juures töötanud. Sellisel juhul saab üksusena, mis koosneb ajutistest töötajatest, tuvastada nii rendiagentuuri kui tööjõudu kasutava ettevõtja. Kuna need märkused puudutavad asjaolu, mis ei puuduta käesoleva eelotsuse küsimuse keskmeks olevat problemaatikat, siis ei too need siiski kaasa Euroopa Kohu poolt kavandatud menetlusviisi muutmist. Belgia ja Saksamaa valitsus ei esitanud omalt poolt Euroopa Kohtu soovi suhtes teha otsus põhistatud määrusega ühtegi vastuväidet.
- 26 Esiteks tuleb meenutada – nagu Euroopa Kohus on korduvalt sedastanud –, et direktiivi 2001/23 eesmärk on tagada töötajate õiguste kaitse tööandja muutumise korral, võimaldades neil jääda tööle uue tööandja teenistusse samadel tingimustel, mis olid kokku lepitud võõrandajaga (vt eelkõige 27. novembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-396/07: Juuri, EKL 2008, lk I-8883, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika). Nimetatud direktiivi eesmärk on tagada nii palju kui võimalik töölepingute või töösuhete jätkumine omandajaga ilma muudatusteta, takistamaks töötajate asetamist vähem soodsasse olukorda ainuüksi üleminekust tulenevalt (vt analoogia alusel direktiivi 77/187 kohta 17. detsembri 1987. aasta otsus kohtuasjas 287/86: Ny Mølle Kro, EKL 1987, lk 5465, punkt 25, ja 26. mai 2005. aasta otsus kohtuasjas C-478/03: Celtec, EKL 2005, lk I-4389, punkt 26).

- 27 Nagu direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu sõnastusest nähtub, puudutab kaitse, mille tagamine on nimetatud direktiivi eesmärk, üksnes töötajaid, kellel on ülemineku kuupäeval kehtiv tööleping või töösuhe.
- 28 Sel teemal leidis Euroopa Kohus seoses direktiiviga 77/187, et välja arvatud vastupidise erisätte olemasolu korral saavad sellele direktiivile tugineda üksnes töötajad, kellel on ülemineku kuupäeval kehtiv tööleping või töösuhe; kehtiva töölepingu või töösuhe olemasolu sellel kuupäeval tuleb hinnata siseriikliku õiguse alusel, eeldusel et on siiski kinni peetud nimetatud direktiivi imperatiivsetest sätetest töötajate kaitse kohta üleminekust tuleneva vallandamise vastu (vt 15. juuni 1988. aasta otsus kohtuasjas 101/87: Bork International jt, EKL 1988, lk 3057, punkt 17).
- 29 Viimasega seoses tuleb märkida, et direktiivi 2001/23 artikli 4 lõike 1 alusel ei saa ettevõtja, ettevõtte või nende osa üleminek iseenesest olla vallandamise põhjuseks võõrandaja või omandaja poolt.
- 30 Järelikult tuleb ettevõtja töötajaid, kelle tööleping või töösuhe lõpetati direktiivi 2001/23 artikli 4 lõiget 1 rikkudes enne ülemineku kuupäeva, pidada ülemineku kuupäeval endiselt ettevõtja töötajaks, mille tagajärg on eelkõige see, et nende suhtes kehtivad tööandja kohustused lähevad automaatselt üle võõrandajalt omandajale, vastavalt nimetatud direktiivi artikli 3 lõikele 1 (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Bork International jt, punkt 18).
- 31 Nagu eelotsusetaotlusest nähtub, vahendati põhikohtuasja hageja alates 3. septembrist 1998 tööle nõukogu alluvuses rendiagentuuriga Daoust ja alates 15. jaanuarist 2001 Randstadiga sõlmitud erinevate tähtajaliste töölepingute raames. Tema Randstadiga sõlmitud tööleping lõppes 20. detsembril 2002, mis on varasem kuupäev

kui talle määratud tegevuse ülemineku kuupäev 1. jaanuar 2003, ning pärast seda kuupäeva ei pakkunud tema endine tööandja talle uut renditöölepingut. Lisaks ei osuta ükski toimikus sisalduv asjaolu, et Randstadi ja J. Briot' vahel oleks ülemineku kuupäeval olnud mingit muud tüüpi töösuhe.

- 32 Kui töötaja sõlmis tähtjalise töölepingu, siis oli ta täiesti teadlik, et see leping lõpeb *ipso facto* vastavalt lepingutingimustes sätestatule. Ta pidi alates selle lepingulise suhte algusest olema valmis selleks, et teine lepingupool võib kasutada oma õigust see töösuhe lepingus ette nähtud tähtjal lõpetada.
- 33 Sellest tuleneb põhimõtteliselt, et töötajal ei ole õigust tähtjalise töölepingu uuendamisele. Asjaolu, et sellise lepingu lõppemise kuupäev eelneb kuupäevale, mis on ette nähtud töötajale määratud tegevuse üleminekuks, ei too kaasa sellise õiguse tekkimist.
- 34 Selleks et uuendamine aset leiaks, on seega vajalik tööandja ja töötaja ühine tahe uus leping sõlmida. Seevastu vallandamise puhul lõpetab tööandja töölepingu või töösuhete ühepoolse otsusega. Seega tuleb nentida, et tähtjalise renditöölepingu uuendamata jätmist tööandja ja töötaja ühise huvi puudumise tõttu uus leping sõlmida ei saa samastada vallandamisega direktiivi 2001/23 artikli 4 lõike 1 tähenduses (vt analoogia alusel 4. oktoobri 2001. aasta otsus kohtuasjas C-438/99: Jiménez Melgar, EKL 2001, lk I-6915, punkt 45).
- 35 Eelnevast tuleneb, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas ei riku niisuguse tähtjalise töölepingu uuendamata jätmine, mis lõppes tähtaja saabumise tõttu varasemal

kuupäeval kui kuupäev, mis oli ette nähtud renditöötajale määratud kõne all oleva tegevuse üleminekuks, direktiivi 2001/23 artikli 4 lõikes 1 ette nähtud keeldu.

- 36 Lõpuks tuleb täpsustada, et kuna Euroopa Kohus teeb otsuse ainult direktiivi 2001/23 kohaldatavuse kohta, siis ei tähenda selline lahendus, et selline renditöötaja, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei või järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamise korral vajaduse korral tugineda teistele liidu õigusnormidele, eelkõige nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Töandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), ning neile Euroopa Kohtu poolt antud tõlgendusele.
- 37 Arvestades eespool toodud põhjendusi, tuleb teisele esitatud küsimusele vastata, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas, kus renditöötaja tähtajaline tööleping lõppes selle tähtaja saabumise tõttu varasemal kuupäeval kui kuupäev, mis oli ette nähtud renditöötajale määratud tegevuse üleminekuks, ei riku selle lepingu uuendamata jätmine direktiivi 2001/23 artikli 4 lõikes 1 ette nähtud keeldu. Seega ei saa nimetatud renditöötajat pidada nimetatud ülemineku kuupäeval endiselt tööjõu kasutaja katuses olevaks.

Esimene ja kolmas küsimus

- 38 Kuna teisele küsimusele antud vastuse raames esitatud põhjendustest tulenevalt ei ole sellises olukorras oleval töötajal, nagu on kõne all põhikohtuasjas, õigust direktiivi 2001/23 sätestatud tagatistele, siis ei ole vaja esimesele ja kolmandale esitatud küsimusele vastata.

Kohtukulud

- 39 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamiseiga seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (seitsmes koda) otsustab:

Sellistel asjaoludel, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kus renditöötaja tähtjaline tööleping lõppes selle tähtja saabumise tõttu varasemal kuupäeval kui kuupäev, mis oli ette nähtud renditöötajale määratud tegevuse üleminekuks, ei riku selle lepingu uuendamata jätmise nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ (ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta) artikli 4 lõikes 1 ette nähtud keeldu. Seega ei saa nimetatud renditöötajat pidada nimetatud ülemineku kuupäeval endiselt tööjõu kasutaja käsutuses olevaks.

Allkirjad