



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
PEDRO CRUZ VILLALÓN
esitatud 19. veebruaril 2013*

Kohtuasi C-426/11

**Mark Alemo-Herron
Sandra Tipping
Christopher Anderson
Stacey Aris
Audrey Beckford
Lee Bennett
Delroy Carby
Vishnu Chetty
Deborah Cimitan
Victoria Clifton
Claudette Cummings
David Curtis
Stephen Flin
Patience Ijelekhai
Rosemarie Lee
Roxanne Lee
Vivian Ling
Michelle Nicholas
Lansdail Nugent
Anne O'Connor
Shirley Page
Alan Peel
Mathew Pennington
Laura Steward
versus
Parkwood Leisure Ltd**

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Supreme Court (Ühendkuningriik))

Ettevõtte üleminek — Töötajate õiguste kaitse — Direktiiv 2001/23 — Artikli 3 lõige 3 — Kollektiivleping, mis on ülemineku kuupäeval kohaldatav võõrandaja ja töötaja suhtes — Kehtivatele ja tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavad dünaamilised lepingupunktid — Euroopa Kohtu otsuse Werhof ulatus — Ühinemise põhivabadus selle negatiivses mõõtmes — Ettevõtlusvabadus — Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklid 12 ja 16

* Algkeel: hispaania.

1. Käesoleva eelotsusetaotlusega esitab Ühendkuningriigi Supreme Court kolm eelotsuse küsimust seoses direktiivi 2001/23 ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta¹ artikli 3 lõike 3 tõlgendamise. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada saada, kas direktiiv 2001/23 keelab või lubab liikmesriikidel ette näha nn „kollektiivlepingutele viitavate dunaamiliste lepingupunktide” ülemineku või hoopis kohustab neid selleks. Nimetatud lepingupunktid, milles on kokku leppinud töötajad ja võõrandav ettevõtja enne ettevõtte üleminekut, kohustavad omandavat ettevõtjat järgima tulevikus sõlmitavate kollektiivlepingute tingimusi ja seda ka siis, kui nimetatud ettevõtja ei saa asjaomase kollektiivlepingu läbirääkimistel osaleda.

2. Ühendkuningriigi õiguses on traditsiooniliselt ette nähtud ulatuslik tegevusruum sotsiaalpartneritele, lubades ettevõtte ülemineku raames ka kollektiivlepingutele viitavate dunaamiliste lepingupunktide üleminekut. Sel moel peab omandav ettevõtja järgima – ilma et see näiks olevat ajaliselt kuidagi piiratud – kollektiivlepinguid, mille läbirääkimistel ta ei ole osalenud, aga ka selliseid kollektiivlepinguid, mille läbirääkimistel ta ei saa osaleda. Kohtuotsuses Werhof², mis tehti Saksamaa tööõiguse konkreetses kontekstis, välistas Euroopa Kohus võimaluse, et direktiiv 2001/23 paneb liikmesriikidele kohustuse tagada ettevõtte ülemineku korral kollektiivlepingutele viitavate dunaamiliste lepingupunktide ülemineku. See kohtuotsus tingis vastuolulised otsused Ühendkuningriigi kohtutes, sest osad kohtud olid seisukohal, et kõnealune otsus keelab mis tahes viitava dunaamilise lepingupunkti ülemineku, samas kui ülejäänud kohtud leidsid, et kõnealune kohtuotsus käsitleb äärmiselt erilist juhtu, mis seondub Saksamaa õiguskorraga, kus selliste lepingupunktide ulatust piirati. Ühendkuningriigi Supreme Court esitas käesoleva eelotsusetaotluse selleks, et Euroopa Kohus piiritleks direktiivi 2001/23 nimetatud artikli 3 lõike 3 ulatuse, arvestades tõlgendust, mis sellele anti kohtuotsuses Werhof.

I. Õiguslik raamistik

A. Liidu õiguslik raamistik

3. Direktiiv 2001/23, millega asendati direktiiv 77/187/EMÜ³, näeb II peatüki „Töötajate õiguste kaitse” alla kuulavas artiklis 3 ette järgmist:

„Artikkel 3

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

Liikmesriigid võivad näha ette, et pärast ülemineku kuupäeva vastutavad võõrandaja ja omandaja solidaarselt kohustuste eest, mis tulenevad ülemineku kuupäeval kehtivast töölepingust või -suhtest enne ülemineku kuupäeva.

2. Liikmesriigid võivad võtta asjakohaseid meetmeid tagamaks, et võõrandaja teataks omandajale kõikidest käesoleva artikli kohaselt omandajale üleminevatest õigustest ja kohustustest niivõrd, kuivõrd võõrandaja ülemineku ajal nendest teadlik on või olema pidi. Kui võõrandaja jätab omandajale sellisest õigusest või kohustusest teatamata, ei mõjuta see sellise õiguse või kohustuse üleminekut ega töötajate õigusi omandaja ja/või võõrandaja suhtes seoses kõnealuse õiguse või kohustusega.

1 — Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiiv (EÜT L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98).

2 — 9. märtsi 2006. aasta otsus kohtuasjas C-499/04: Werhof, EKL 2006, lk I-2397.

3 — Nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiiv ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 61, lk 26).

3. Pärast üleminekut jätkab omandaja kollektiivlepingu tingimuste täitmist samadel tingimustel, mida kohaldati võõrandaja suhtes sellise lepingu alusel kuni kollektiivlepingu lõpetamise või selle kehtivuse lõppemiseni või teise kollektiivlepingu jõustumise või kohaldamiseni.

Liikmesriigid võivad kehtestada tingimuste täitmise jätkamisele tähtaja, mis peab olema vähemalt üks aasta.

4.

- a) Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kehti lõiked 1 ja 3 töötajate õiguste suhtes saada vanadus-, invaliidsus- või toitjakaotuspensioni täiendavate tööandja või tööandjatevaheliste pensionikavade alusel väljaspool liikmesriikide sotsiaalkindlustuskavasid.
- b) Isegi kui liikmesriigid ei näe punkti a kohaselt ette, et lõiked 1 ja 3 kehtivad selliste õiguste suhtes, võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed, et kaitsta nende töötajate ja isikute huve, kes ülemineku hetkel ei tööta enam võõrandaja ettevõttes, seoses õigustega, mis kindlustavad neile punktis a viidatud täiendavate pensionikavade kohaselt vahetult või tulevikus tekkiva õiguse saada vanaduspensioni, sealhulgas toitjakaotuspensioni.”

4. Direktiivi 2001/23 artiklis 8 on sätestatud järgmise sisuga minimaalse ühtlustamise klausel:

„Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või vastu võtta õigusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepinguid või tööturu osapoolte vahelisi kokkuleppeid.”

B. Siseriiklik õiguslik raamistik

5. Direktiivi 2001/23 eelkäija direktiiv 77/178/EMÜ võeti Ühendkuningriigi õigusesse üle Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (1981. aasta määrus ettevõtte ülemineku (töötajate õiguste kaitse) kohta; edaspidi „TUPE”) abil. TUPE artikkel 5 võtab üle direktiivi 2001/23 artikli 3 ning eeskätt näeb selle lõike 2 punkt a ette järgmist:

„Võõrandajale sellisest lepingust tulenevad või sellega seotud kõik õigused, volitused, kohustused ja kogu vastutus lähevad käesoleva määruse alusel üle omandajale [...]”

6. Kuni Euroopa Kohtu otsuseni Werhof tõlgendasid Ühendkuningriigi töökohtud direktiivi 2001/23 ja TUPE kõnealuse artikli lõike 2 punkti a *dünaamiliselt*. Seetõttu olid sellised lepingupunktid, mis viitasid sõnaselgelt teatava töölabirääkimiste organi poolt tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele, direktiivi ja seda ülevõtivate õigusnormide kohaselt omandavale tööandjale pärast ettevõtte üleminekut siduvad.⁴ Kui kohtuistungil esitati sellekohane küsimus, kinnitasid nii Parkwood Leisure Ltd (edaspidi „Parkwood”) esindaja kui ka töötajate esindaja sellist seisukohta, mööndes, et tegemist oli eelkõige avalikus sektoris levinud lepingulise tavaga.

4 — See on Employment Appeal Tribunali väljakujunenud kohtupraktika, millest annavad mh tunnistust kohtuotsus *Whent vs. Cartledge*, *Industrial Relations Law Reports* 1997, 153; otsus kohtuasjas 637/96: *BET Catering Services Ltd vs. Ball & Others*, ja otsus kohtuasjas 485/97: *Glendale Grounds Management vs. Bradley*.

II. Taust ja menetlus Ühendkuningriigi kohtutes

7. London Borough of Lewisham'i vaba aja korralduse munitsipaalettevõtte võõrandati 2002. aastal erasektori ettevõtjale CCL Limited, mille tagajärjel said esimesena nimetatud töötajatest viimati nimetatud töötajad. 2004. aasta mais võõrandas CCL Limited ettevõtte Parkwoodile, kes kuulub samuti erasektorisse.

8. Kui ettevõtte kuulus veel London Borough of Lewishamile, kohaldati töötajate ja London Borough of Lewishami vahel sõlmitud töölepingute suhtes National Joint Council for Local Government Services (edaspidi „NJC”), mis on kohaliku avaliku sektori kollektiivlääbirääkimiste organ, raames läbiräägitud töötingimusi. NJC raames läbiräägitud kollektiivlepingute kohaldamise alus ei olnud seadus, vaid vastavas töölepingus sisalduv lepingupunkt, mis nägi ette järgmist:

„Kohaliku omavalitsusega sõlmitud töösuhte ajal vastavad teie töölepingu tingimused kollektiivlepingutele, mille üle [NJC] peab perioodiliselt läbirääkimisi, [...] mida täiendavad kohalikul tasandil, kohaliku omavalitsuse läbirääkimiskomiteede kaudu sõlmitud kokkulepped.”

9. CCL-ile võõrandamise hetkel kehtis NJC poolt ajavahemikuks 1. aprillist 2002 kuni 31. märtsini 2004 heaks kiidetud leping. 2004. aasta mais võõrandati ettevõtte Parkwoodile.

10. NJC raames sõlmiti uus leping 2004. aasta juunis, mis jõustus tagasiulatuvalt 1. aprillil 2004 ning kehtis 31. märtsini 2007. Leping sõlmiti seega pärast ettevõtte võõrandamist Parkwoodile. Sel põhjusel jõudis Parkwood järeldusele, et uus leping ei olnud talle siduv ning teatas sellest töötajatele, kelle suhtes ta keeldus kohaldamast NJC raames ajavahemikuks 2004. aasta aprillist 2007. aasta aprillini kokku lepitud töötasu tõusu.

11. Parkwood ei osalenud NJC-s ning tegelikult ei olnud see isegi mitte võimalik, sest tegemist on eraettevõtjaga, kes ei teosta avalikku haldust.

12. Kuivõrd Parkwood keeldus järgimast NJC raames kokku lepitud tingimusi, esitasid töötajad Employment Tribunalile hagi, mis jäeti 2008. aastal rahuldamata. Kõnealune kohus oli seisukohal, et Euroopa Kohtu otsus Werhof välistas võimaluse, et ettevõtte ülemineku raames lähevad üle ka kollektiivlepingutele viitavad dünaamilised lepingupunktid. Selle esimese astme kohtu otsuse peale kaevati edasi ning Employment Appeal Tribunal tühistas selle 2009. aastal, sest ta leidis, et kohtuotsus Werhof ei ole kohaldatav sellistel asjaoludel, nagu on sätestatud Ühendkuningriigi õigusnormides.

13. Parkwood kaebas Employment Appeal Tribunali otsuse peale edasi Court of Appeal'ile, kes rahuldab kaebuse ning kinnitas 2010. aasta otsuses direktiivi ja kohtuotsuse Werhof tõlgendust, mille oli andnud Employment Tribunal.

14. Lõpetuseks kaebasid töötajad edasi Supreme Courtile, kes otsustas kohtumenetluse peatada, et esitada käesolev eelotsusetaotlus.

III. Menetlus Euroopa Kohtus ja eelotsuse küsimused

15. Eelotsusetaotlus esitati ELTL artikli 267 lõike 3 alusel ning see registreeriti Euroopa Kohtu kantseleis 12. augustil 2011; eelotsusetaotluses esitati järgmised küsimused:

„1. Kui töötajal on – nagu käesolevas kohtuasjas – lepinguline õigus tugineda võõrandaja vastu tingimustele, mille läbirääkimise ja kokkuleppimisega tegeleb aeg-ajalt kolmas isik, kes on kollektiivlääbirääkimiste organ, ja selline õigus on siseriiklike õigusnormide kohaselt oma olemuselt dünaamiline, mitte staatiline, s.o töötaja ja võõrandajast tööandja vaheline, siis kas 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 eriväljaanne 05/04, lk 98) artikkel 3 tõlgendatuna, arvestades Euroopa Kohtu 9. märtsi 2006. aasta otsust kohtuasjas C-499/04: Werhof (EKL 2006, lk I-2397):

- a) nõuab, et selline õigus oleks direktiivi kohaldamisalasse kuuluva asjakohase ülemineku korral kaitstud ja sellele saaks tugineda omandaja vastu; või
 - b) annab siseriiklikele kohtutele õiguse otsustada, et selline õigus on direktiivi kohaldamisalasse kuuluva asjakohase ülemineku korral kaitstud ja sellele saab tugineda omandaja vastu; või
 - c) keelab siseriiklikel kohtutel otsustada, et selline õigus on direktiivi kohaldamisalasse kuuluva asjakohase ülemineku korral kaitstud ja sellele saab tugineda omandaja vastu?
2. Kas olukorras, kus liikmesriik on täitnud oma kohustuse rakendada direktiivi 2001/23 artikli 3 miinimumnõuded, kuid tekib küsimus, kas rakendusmeetmeid tuleb tõlgendada nii, et need ületavad nimetatud miinimumnõuded, soodustades kaitstud töötajaid seeläbi, et võimaldavad tugineda omandaja vastu dunaamilistele õigustele, on liikmesriikide kohtutel vabadus kohaldada rakendusaktide tõlgendamisele siseriiklikku õigust, kui selline tõlgendus ei ole vastuolus ühenduse õigusega, või tuleb tõlgendamise suhtes rakendada mingit muud käsitlusviisi, ja kui, siis millist?
3. Kas käesolevas kohtuasjas, kus tööandja ei ole väitnud, nagu rikuks siseriiklikust õigusest tulenev töötajate dunaamiline õigus kollektiivselt kokkulepitud tingimustele asjaomase tööandja õigusi, mis tulenevad Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste konventsiooni artiklist 11, on siseriiklikul kohtul vabadus kohaldada 1981. aasta määruse ettevõtte ülemineku (töötajate õiguste kaitse) kohta (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981) tõlgendust, mida toetavad töötajad?"

16. Kirjalikud seisukohad esitasid Alemo-Herron jt, Parkwood ja komisjon.

17. 20. septembril 2012 toimunud kohtuistungil esitasid oma seisukohad Alemo-Herron jt, Parkwoodi ja komisjoni esindajad.

IV. Esimene ja teine eelotsuse küsimus

18. Oma kahe esimese küsimusega, millele on mõistlik vastata koos, soovib Ühendkuningriigi Supreme Court teada saada, kas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 3 kohustab liikmesriiki ettevõtte ülemineku korral nägema ette tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavate dunaamiliste lepingupunktide ülemineku, lubab või keelab tal seda teha. Supreme Courtil on kahtlusi seoses 2006. aasta kohtuotsuse Werhof ulatusega, kus Euroopa Kohus lükkas tagasi nimetatud artikli 3 lõike 3 dunaamilise tõlgenduse Saksamaa töötaja puhul, kelle suhtes kohaldati konkreetsele kollektiivlepingule viitavat staatilist lepingupunkti.

19. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu kahtluste põhistamiseks on piisavalt aluseid. Kohtuotsuses Werhof välistati selgelt võimalus, et direktiiviga 2001/23 pannakse liikmesriikidele kohustus näha ette tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavate dunaamiliste lepingupunktide üleminek. Aga Euroopa Kohtu arutluskäigu määrasid suures osas ära asjaomase juhtumi erilised asjaolud, mis erinevad oluliselt Supreme Courtis praegu poolelioleva kohtumenetluse asjaoludest. Samuti ei ole raskused, mis käesolevas kohtuasjas lähtuvad dunaamiliselt viitamisest tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele, samad, mis kohtuasjas Werhof, sest erinevalt tööandjast, kellele H. Werhof töötajana üle läks, on Parkwood eraõiguslik äriühing, mis omandas algselt munitsipaalettevõtte. Seetõttu ei saa Parkwood mingil juhul osaleda NJC poolt, kes on üksnes kohaliku avaliku sektori kollektiivlääbirääkimiste ülesandega organ, läbiviidavates kollektiivsetes läbirääkimistes, ega mõjutada neid kaudselt.

20. Neid erisusi arvestades analüüsin esiteks ja üksikasjalikult direktiivi 2001/23 ja kohtuotsuse Werhof sõnastust. Järgmiseks pööran tähelepanu faktilistele ja juriidilistele erinevustele kohtuasja Werhof ja käesoleva kohtuasja vahel ning esitan pärast seda põhjused, miks ma kaldun pooldama direktiivi teist tõlgendust, mille Supreme Court välja pakkus, st seda, mille kohaselt liikmesriikidel ei ole keelatud direktiivi 2001/23 alusel ning ettevõtte ülemineku kontekstis lubada tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavate dünaamiliste lepingupunktide üleminekut. Kooskõlas kohtuotsuses Werhof sedastatuga ei tohi liikmesriikide rakendustegevus siiski minna vastuollu liidu poolt kaitstavate põhiõigustega; seda küsimust käsitlen ma vastates kolmandale eelotsuse küsimusele.

A. Direktiiv 2001/23, kollektiivlepingute kohaldamine ettevõtte ülemineku raames ning liikmesriikide tegutsemisruum

21. Direktiivi 2001/23, millega asendati direktiiv 77/178, eesmärk on töötajate kaitse tööandja vahetumise korral, eeskätt selleks, et tagada nende õiguste kaitse.⁵ Muude meetmete kõrval tagab direktiiv artiklis 3, et võõrandajale ülemineku kuupäeval kehtivast töölepingust või olemasolevast töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused kestavad pärast ettevõtte üleminekut edasi. Nagu Euroopa Kohtul oli juhust rõhutada, on selle sätte eesmärk tagada kõigi töötingimuste, sealhulgas kollektiivlepingus ette nähtud töötingimuste, edasi kohaldamine vastavalt kollektiivlepingu poolte tahtele ning olenemata ettevõtte üleminekest.⁶

22. Nagu komisjon õigesti rõhutas, ei ole direktiivi 2001/23 artikli 3 puhul tegemist ammendava sättega, vaid sättega, mis kajastab tasakaalu töötaja kaitse ja omandajast tööandja huvide vahel. Nii lubab selle lõike 1 teine lõik liikmesriikidel näha ette, et võõrandaja ja omandaja vastutavad solidaarselt kohustuste eest, mis tulenevad töölepingust. Samuti lubab lõike 3 teine lõik, mis käsitleb kollektiivlepingute mõju, liikmesriikidel piirata töötingimuste edasi kohaldamise kestust, aga mitte alla ühe aasta.

23. Nagu tuleb ilmsiks, on ülemineku kuupäeval kehtivast töölepingust tulenevate õiguste ja kohustuste, sealhulgas töösuhte suhtes kohaldatavast kollektiivlepingust tulenevate õiguste ja kohustuste edasi kestmine *tingimuslik*. Samuti on liikmesriikidele jäetud direktiivi 2001/23 täitmisel ja kohaldamisel ulatuslik tegevusruum. See tuleneb sellest, et direktiiviga taotletakse – nagu rõhutas Euroopa Kohus – üksnes „asjaomase valdkonna osalist ühtlustamist”⁷. Direktiiviga „ei taotleta ühetaolise kaitsetaseme kehtestamist kogu [liidus] vastavalt ühistele kriteeriumidele”, vaid sellega soovitakse tagada, et puudutatud töötajat „kaitstakse asjaomase liikmesriigi õigusnormide alusel tema suhtes omandajaga samamoodi, nagu teda kaitsti tema suhtes võõrandajaga”⁸.

5 — Vt mh 10. veebruari 1988. aasta otsus kohtuasjas 324/86: Telleru (nn Daddy’s Dance Hall kohtuotsus), EKL 1988, lk 739, punkt 9; 25. juuli 1991. aasta otsus kohtuasjas C-362/89: D’Urso jt, EKL 1991, lk I-4105, punkt 9, ja 12. novembri 1992. aasta otsus kohtuasjas C-209/91: Watson Rask ja Christensen, EKL 1992, lk I-5755, punkt 26.

6 — Vt mh eespool viidatud kohtuotsus D’Urso jt, punkt 9; 27. novembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-396/07: Juuri, EKL 2008, lk I-8883, punkt 33, ja 12. novembri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-399/96: Europièces, EKL 1998, lk I-6965, punkt 37.

7 — Vt mh eespool viidatud kohtuotsus Watson Rask ja Christensen, punkt 27, ja 6. novembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-4/01: Martin jt, EKL 2003, lk I-12859, punkt 41.

8 — *Ibidem*.

24. Liikmesriikide sellist tegevusruumi näib veelgi tugevdavat – kui see on veel võimalik – direktiivi 2001/23 artikkel 8, milles sätestatakse, et direktiiv „ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või vastu võtta õigusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad”⁹. Pealegi lisatakse nimetatud artiklis 8 seejärel – käesoleva kohtuasja seisukohast äärmiselt tähendusrikkal viisil –, et direktiiviga ei piirata ka liikmesriikide õigust „soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepinguid või tööturu osapoolte vahelisi kokkuleppeid”¹⁰.

25. Siinkohal tuleb analüüsida direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 sisu, mis on Supreme Courti küsimuste ese. Nimetatud säte näeb ette, et omandaja jätkab kollektiivlepingus kokkulepitud töötingimuste kohaldamist samadel tingimustel, mida kohaldati võõrandaja suhtes, ja seda „kuni kollektiivlepingu lõpetamise või selle kehtivuse lõppemiseni või teise kollektiivlepingu jõustumise või kohaldamiseni”. Sätte imperatiivne sõnastus võib põhistada eelotsusetaotluse esitanud kohtu kahtlusi; selle alusel järeldab ta, et keelatud on mis tahes dünaamiline kaitse, mille alusel ülemineku kuupäeval kehtiv kollektiivleping või tulevikus sõlmitavad kollektiivlepingud reguleerivad töösuhet töötaja ja omandaja vahel. Sätte sellise tõlgenduse puhul ei saa aga siiski jätta tähelepanuta direktiivi artiklis 8 sätestatud, mis annab liikmesriikidele sõnaselgelt õiguse mitte ainult võtta vastu töötajate jaoks soodsamad meetmed, vaid ka lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepinguid.

26. Nüüd tuleb keskenduda Euroopa Kohtu eespool viidatud otsusele Werhof, milles sätestatu näib keelavat mis tahes tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavate dünaamiliste lepingupunktide ülemineku. Nagu ma alljärgnevalt seletan, et arvesta kohtuotsuse selline tõlgendus siiski selle aluseks olnud kohtuasja faktiliste asjaoludega ega direktiivi 2001/23 põhieesmärkidega.

B. Kohtuotsus Werhof

27. Põhjus, miks arvatakse, et kohtuotsusega Werhof keelatakse selgelt tulevikus sõlmitavates kollektiivlepingutes ettenähtud töötingimuste dünaamiline kaitse, seisneb vastava kohtuasja erilistes faktilistes ja normatiivsetes asjaoludes. H. Werhof oli Saksamaa metallurgiatööstuse töötaja, kelle ülemineku kuupäeval kehtiv tööleping sisaldas kollektiivlepingule viitavat staatilist lepingupunkti. See tähendab, et H. Werhofi töölepingus viidati töötasu tingimustele, mis olid ette nähtud ülemineku kuupäeval kehtivas konkreetse kollektiivlepingus.¹¹ Teiselt poolt oli Saksamaa Liitvabariik kasutanud õigust, mille direktiiv 2001/23 annab liikmesriikidele oma artikli 3 lõike 3 teises lõigus, piirates seeläbi ülemineku kuupäeval kohaldatavate kollektiivlepingute edasi kohaldamist maksimaalselt ühe aastaga.¹²

28. Seetõttu määrasid kohtuasja Werhof lahendi ära kaks väga suure mõjuga asjaolu, mis seletavad Euroopa Kohtu arutluskäiku: konkreetsele kollektiivlepingule viitav staatiline lepingupunkt ja seaduses ette nähtud kollektiivlepingute edasi kohaldamise ajaline piirang pärast üleminekut. Neil asjaoludel nõudis H. Werhof direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 alusel dünaamilist kaitset, mis võimaldaks tal tugineda ülemineku kuupäeval kehtinud kollektiivlepingust hilisemale kollektiivlepingule vaatamata sellele, et tema leping ei sisaldanud mingisugust dünaamilist lepingupunkti. Seetõttu ei ole üllatav, et Euroopa Kohus vastas H. Werhofi nõuetele eitavalt.

9 — Soodsamad normid hõlmavad, nagu seda kinnitas Euroopa Kohus, nende tõlgendamist siseriiklike kohtute poolt, nagu on kõne all käesolevas kohtuasjas. Vt selle kohta 16. detsembri 1992. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-132/91, C-138/91 ja C-139/91: Katsikas jt, EKL 1992, lk I-6577, punkt 40.

10 — Tuleb märkida, et see lauseosa lisati direktiivis 2001/23 – selle eelkäija direktiiv 77/187/EMÜ seda ei sisaldanud; viimase artiklis 7 piirduti järgmisega: „käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või vastu võtta õigus- ja haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad” [mitteametlik tõlge].

11 — Kohtuasja Werhof asjaolude üksikasjaliku kirjelduse leidmiseks vt kohtujurist Ruiz-Jarabo Colomer'i poolt kõnealuses kohtuasjas esitatud ettepaneku punktid 16–23.

12 — Vt eelmises joonealuses märkuses viidatud ettepanek, punktid 14 ja 15. H. Werhofi juhtumi suhtes kohaldatava Saksamaa õigusraamistiku osas vt P. Rémy analüüs „Le renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transfert”, *Droit Social*, nr 3, 2007, lk 342–346.

29. Nimelt alustas Euroopa Kohus oma arutluskäiku sellest, et rõhutas asjaolu, et H. Werhofi töölepingus sisalduv kollektiivlepingule viitav lepingupunkt oli staatiline. Seetõttu „ei saa kollektiivlepingule viitava punkti kohaldamisala olla laiem [kui *kollektiivleping, millele see viitab*]” [täpsustatud tõlge].¹³ Sama mõtet väljendatakse, kui Euroopa Kohus viitab direktiivi artikli 3 lõikele 2, mis näeb ette piirangud „*selle kollektiivlepingu [...], millele töölepingus on viidatud*”¹⁴, kohaldatavuse põhimõttele. Teisisõnu välistab Euroopa Kohus selle, et direktiiviga kohustatakse ette nägema dunaamiline kaitse siis, kui ülemineku kuupäeval kehtiv tööleping sisaldab konkreetsele kollektiivlepingule viitavaid lepingupunkte. Kokkuvõttes on selge, et direktiiv 2001/23 *ei muuda* dunaamiliseks selliseid staatilisi lepingupunkte, mis kehtivad ülemineku kuupäeval.

30. Järgmiseks tõstis Euroopa Kohus esile asjaolu, et Saksamaa Liitvabariik oli piiranud töötingimuste edasi kohaldamise aega, nagu seda lubab direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 teine lõik.¹⁵ Asjaolu, et liikmesriik seda õigust kasutas, on oluline, sest nagu rõhutas Euroopa Kohus, on tegemist „alternatiiv[se]” piiranguga juhaks, kui aastase miinimumtähtaja jooksul ei ole toimunud ühtegi lõikes 3 nimetatud sündmust (kollektiivlepingu lõpetamine, selle kehtivuse lõppemine, uue kollektiivlepingu jõustumine või isegi kohaldamine).¹⁶ Seetõttu, ja isegi juhul kui lepingud sisaldasid dunaamilisi viiteid kehtivatele ja tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele, on liikmesriikidel ikkagi õigus nende kohaldamist piirata, tagades nende kehtivuse minimaalselt ühe aasta jooksul. Just nii oli seda tehtud Saksamaa õiguskorras Werhofi kohtuasja puhul.

31. Kõigest eelnevast tuleneb, et kohtuotsuses Werhof ei sedastatud üldiselt, et direktiiviga on vastuolus tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavate dunaamiliste lepingupunktide mõju säilitamine. Kohtuotsuses Werhof välistati lihtsalt selline tõlgendus, mille kohaselt direktiiv *kohustab* liikmesriike tagama dunaamilise kaitse ka siis, kui leping sisaldab viitavat staatilist lepingupunkti, eriti kui asjaomane liikmesriik on piiranud ülemineku kuupäeval kehtivate kollektiivlepingute kohaldamist ühe aastaga. H. Werhofi nõue läks kaugemale direktiiviga 2001/23 taotletavatest eesmärkidest ja just nimelt sel põhjusel lisas Euroopa Kohus äärmiselt rangelt moel, et direktiivi eesmärk „ei [ole] ootuste ning kollektiivlepingutesse edaspidi tehtavatest muudatustest tulenevate võimalike soodustuste kaitse”¹⁷.

32. Eraldiseisev küsimus tekib siis, kui NJC raames kokkulepitavate tingimuste kohaldamine, st nende ülemineku ettenägemine ei ole mitte lihtsalt hüpooteetiline, vaid selles on töölepingus sõnaselgelt kokku lepitud ja siseriiklik õigus seda lubab. Nii on see käesoleva kohtuasja puhul, mille iseloomulikke tunnuseid tuleb nõuetekohaselt arvesse võtta.

C. Käesolev kohtuasi direktiivi 2001/23 ja kohtuotsuse Werhof alusel

33. Arvestades direktiivis 2001/23 sätestatuga ning pidades kinni kohtuotsuse Werhof täpsest ulatusest, analüüsin järgmiseks Supreme Courti esitatud kohtuasja asjaolusid ja siseriiklikku õigusraamistikku.

34. Vastavalt poolte väidetele võeti direktiiv 2001/23 Ühendkuningriigi õigusesse üle TUPE-ga, millega võetakse direktiivi artiklis 3 sätestatu praktiliselt samas sõnastuses üle. Ühendkuningriigi õigusnormides ei ole tingimused, mille alusel jäävad ülemineku korral edasi kehtima ettevõtja ja töötaja õigused ja kohustused, määratletud kuigi üksikasjalikult – nende määratlemine on jäetud töökohtute hooleks. Nagu ilmneb käesolevas kohtuasjas, on need kohtud sellest tulenevalt tunnustanud võimalust, et üleminek hõlmab ka tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitava dunaamilise lepingupunkti

13 — Eespool viidatud kohtuotsus Werhof, punkt 28 (kohtujuristi kursiiv).

14 — *Ibidem* (kohtujuristi kursiiv).

15 — Eespool viidatud kohtuotsus Werhof, punkt 30.

16 — Eespool viidatud kohtuotsus Werhof.

17 — Eespool viidatud kohtuotsus Werhof, punkt 29.

üleminekut.¹⁸ Kuni kohtuotsuseni Werhof oli see TUPE tõlgendus üldine ja selle üle ei vaieldud. Kui põhikohtumenetluse mõlemale poolele esitati kohtuistungil vastav küsimus, kinnitasid nad sellise kohtupraktika suuna olemasolu. Töötajate esindaja lisas isegi, et seda liiki lepingupunktide üleminek oli äärmiselt sage riigi- ja munitsipaalettevõtete ülemineku korral.

35. Lisaks ei ole Ühendkuningriik kasutanud direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 teises lõigus sätestatud erandi tegemise võimalust, mille kohaselt liikmesriigid võivad piirata ajaliselt enne üleminekut sõlmitud lepingute kohaldatavust üleminekule järgneval ajal, ehkki seejuures tuleb järgida aastast miinimumtähtaega. See asjaolu koos töökohtute eespool viidatud praktikaga võib kinnitada seisukoha olemasolu, mis kaldub äärmiselt tugevalt tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavate dünaamiliste lepingupunktide ülemineku kasuks.

36. Sellise lähenemisviisi põhjus võib poolte väiteid arvestades peituda Ühendkuningriigis kasutusel oleva kollektiivlääbirääkimiste süsteemi paindlikus laadis. Erinevalt teiste liikmesriikide õiguskordadest ei tunnista Ühendkuningriik kollektiivlepingute *ex lege* õigusmõju, sest neile annavad õigusmõju sõnaselge või vaikiva viitega kollektiivlepingule hoopis töölepingud.¹⁹ Seetõttu tuleneb üldreeglinas kollektiivlepingute kohaldatavus üksnes töölepingust ja selle ulatus vastab viitavas lepingupunktis määratletule. Selline lähenemisviis kollektiivlepingule annab pooltele äärmiselt ulatusliku tegutsemisruumi, ka siis, kui nad lepivad kokku tulevikus sõlmitavate kollektiivlepingute kohaldatavuses, sest nagu käesoleva kohtumenetluse pooled rõhutavad, ei takista neil miski rääkida uuesti läbi lepingupunkti, mis viitab kollektiivlepingule.

37. Sel põhjusel ja arvestades sellega, et tulevikus sõlmitavale kollektiivlepingule viitav dünaamiline lepingupunkt on pooltevahelise kokkuleppe vili, mida võib igal ajahetkel muuta, ei leidnud Ühendkuningriigi kohtud, et sellist laadi kokkulepped võiksid riivata ettevõtja ühinemisevabadust või mõnda muud Ühendkuningriigi õigusnormi. Veelgi enam, Ühendkuningriigi töösuhete paindlik ja „lepingupõhine” süsteem toetas võimalust, et sellist laadi lepingupunktid lähevad ettevõtte ülemineku raames üle.

38. Kui käsitleda järgmiseks juhtumit, millega on käesoleval juhul tegu, ilmneb, et ülemineku kuupäeval kehtinud tööleping sisaldas NJC raames kokkulepitud kollektiivlepingutele dünaamiliselt viitavat lepingupunkti. Ülemineku kuupäeval said ettevõtte töötajad seega arvestada sõnaselge ja täpse kokkuleppega nimetatud organi toimivatest või tulevastest läbirääkimisest tulenevate töötingimuste kohaldamise kohta. Seetõttu, ja erinevalt sellest, mis juhtus kohtuasjas Werhof, on meil seekord tegemist töölepinguga, mis sisaldab tulevikus sõlmitavates kollektiivlepingutes sätestatu kohaldamise dünaamilist lepingupunkti. Kasutades Euroopa Kohtu sõnastust selles küsimuses, on üleläänud ettevõtte töötajates selle lepingupunktiga tekitatud „ootused” oluliselt erinevad ootustest, millele annab alust niisugune staatiline lepingupunkt, nagu oli kõne all kohtuasjas Werhof. Veelgi enam, tegemist on kindla teadmisega, sest lepingupunktides lepiti vabalt ja sõnaselgelt poolte vahel kokku vastavalt kehtivatele õigusnormidele ning need sisalduvad töölepingus.

39. Kõige eelnevaga arvestades olen seisukohal, et direktiiv 2001/23 ei keela Ühendkuningriigil näha ette võimalust, et pooled lisavad lepingusse tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavad dünaamilised lepingupunktid ning et need lähevad ettevõtte üleminekul samuti üle. Nagu nägime, kinnitati kohtuotsuses Werhof, et nimetatud direktiiv ei kohusta liikmesriike käsutama kollektiivlepingutele viitamist dünaamilisena. See tähendab, et juhul kui leping sisaldab staatilist viidet kollektiivlepingule, ei muutu see viide direktiivi mõjul dünaamiliseks viiteks. Kuid see direktiiv ei keela liikmesriikidel põhimõtteliselt näha ette viitavate dünaamiliste lepingupunktide kasutamise võimalust

18 — Vt käesoleva ettepaneku 5. joonealuses märkuses viidatud Employment Appeal Tribunali kohtupraktika.

19 — See, et kollektiivlepingud ei ole siduvad, on Ühendkuningriigi tööõiguses sügavuti juurdunud põhimõte, mis sai alguse 19. sajandil 1871. aasta Trade Union Act'i 4. jaotisest. Samuti tunnustati *common law's* kollektiivlepingute õigusmõju üksnes töölepingu punktis sisalduva sõnaselge viite alusel (vt Ford Motor Co Ltd vs. AUEFW (1969) 2 Queen's Bench Division 303). See on ka praegu Ühendkuningriigi õiguskorras kehtiv lähenemisviis, nagu rõhutakse teoses Deakin, S. ja Morris, G., *Labour Law*, 5th ed., Ed. Hart, Portland – Oxford, 2009, lk 237 ja 238.

ennast. Miski direktiivi sõnastuses ei anna sellisele keelule alust ning direktiivi artikkel 8, mis sätestab, et liikmesriigid säilitavad õiguse „soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepinguid”, kinnitab seda seisukohta. Ühendkuningriigi kohtupraktika eesmärk, millega on antud luba kasutada nn viitavaid dünaamilisi lepingupunkte, näib olevat järgmine: tagada töötajale soodsamate tingimuste edasi kestmine, kohaldades neid viitega kollektiivlepingule.

40. Lisaks sellele ei takista asjaolu, et direktiiv lubab Ühendkuningriigil sellist kaitset pakkuda, kuidagi Ühendkuningriigi seadusandjat kasutamast ka võimalust, mis on ette nähtud artikli 3 lõike 3 teises lõigus; viimati nimetatud säte lubab ajaliselt piirata ülemineku kuupäeval kehtivate tingimuste kohaldamist, ehkki peab olema tagatud aastane miinimumperiood. Samuti ei keela miski Ühendkuningriigi seadusandjal ega kohtutel muuta TUPE ulatust selleks, et piirata või keelata tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavate dünaamiliste lepingupunktide üleminekut. Tegemist on lõppkokkuvõttes otsusega, mis jääb liikmesriigile jäetud tegevusruumi piiresse.

41. Seetõttu, ja arvestades esitatud argumentidega, jõuan järeldusele, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole põhimõtteliselt vastuolus, kui liikmesriigid näevad ette võimaluse, et kehtivatele ja tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavad dünaamilised lepingupunktid, milles töölepingu pooled on vabalt kokku leppinud, lähevad ettevõtte ülemineku korral samuti üle.

V. Kolmas eelotsuse küsimus

42. Oma kolmanda küsimusega soovib Supreme Court teada saada, kas viitavate dünaamiliste lepingupunktide kooskõla direktiiviga 2001/23 võib igal juhul rikkuda Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni (edaspidi „EIÕK”) artiklit 11. Kuivõrd ma soovitan Euroopa Kohtul otsustada, et kõnealused lepingupunktid on direktiiviga 2001/23 kooskõlas, siis tuleb vastata ka kolmandale küsimusele, ehkki selle sõnastust on põhjust pisut muuta.

43. Supreme Courtil on kahtlusi seoses sellega, millised on käesolevas kohtuasjas viidatud EIÕK artikli 11 ja täiendavalt ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 12 tagajärjed. Nimetatud sättega, mis näeb ette ühinemisvabaduse, kaitstakse isikuid mitte ainuüksi ühingutes osalemise ja nende moodustamise õiguse keeldude ja piirangute eest, vaid ka otsese või kaudse kohustuse eest ühingu osaleda.²⁰ Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatab seetõttu küsimuse, kas TUPE, nagu Ühendkuningriigi kohtud seda praegu tõlgendavad, on kooskõlas ettevõtja ühinemisvabadusega selle negatiivses mõõtmes.

44. Ehkki selline olukord nagu Parkwoodi oma võiks kuuluda harta artikli 12 kohaldamisalasse, on selge, et käesoleval kohtuasjal on üks eritunnus, mis minu arvates nihutab selle ühinemisvabaduse negatiivse mõõtme alt välja. Nagu sai märgitud käesoleva ettepaneku punktis 8, on kollektiivläbirääkimiste organ NJC, millele viitab vaidluse all olev lepingupunkt, avalik-õiguslik isik, mille raames räägitakse läbi avaliku sektori kohaliku tasandi töötajate töötingimused. Arvestades NJC avalik-õigusliku laadi ning kitsa tegevusalaga, oleks tal keeruline väljendada või esindada Parkwoodi huve, vaatamata sellele, et tegemist on üleläänud ettevõttega, mis omal ajal oli munitsipaalettevõte. Seda kinnitasid pooled nii oma kirjalikes kui ka suulistes seisukohtades ning nii on sedastanud ka eelotsusetaotluse esitanud kohus oma eelotsusetaotluses.

20 — Vt selle kohta Euroopa Inimõiguste Kohtu praktika ühinemisvabaduse negatiivse mõõtme kohta, eeskätt 30. juuni 1993. aasta otsus kohtuasjas Sigurdur A. Sigurjónsson vs. Island, 25. aprilli 1996. aasta otsus kohtuasjas Gustafsson vs. Rootsi, ja 27. aprilli 2010. aasta otsus kohtuasjas Vörður Ólafsson vs. Island.

45. Seetõttu ei peitu probleem mitte selles, et Parkwood on kohustatud osalema organi tegevuses, kui ta soovib oma töötajate töötingimuste küsimuses kaasa rääkida (see olukord põhjustaks tõepoolest probleeme, mis kuuluvad harta artikli 12 kohaldamisalasse). Vastuväide seisneks pigem selles, et Parkwoodil *ei ole mingit võimalust olla NJC-s esindatud*. Parkwoodi õiguste piiramine ei tulene organi tegevuses osalemise kohustusest, vaid asjaolust, et ta peab täitma kohustusi, mis on seatud kollektiivlepingutes, mida ta ei saa kuidagi mõjutada.

46. Sellises olukorras ja nagu ma allpool seletan, ei ole põhiõigusena mängus mitte ettevõtja ühinemisvabadus selle negatiivses mõõtnes, vaid tema põhiõigus ettevõtlusvabadusele, mida harta artikkel 16 tunnustab „liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavade kohaselt”.

47. Nagu ma eespool juba märkisin, olen seisukohal, et direktiiv 2001/23 ei keela liikmesriikidel kehtestada tööõiguse regulatsioone, kus kollektiivlepingutele viitavad dünaamilised lepingupunktid on hõlmatud ettevõtte üleminekust tingitud õiguste ja kohustuste üleminekuga. Nagu on siiski üldteada, peavad liikmesriigid (kaasaarvatud siis, kui neil on liidu õigusega sõnaselgelt antud tegutsemisruum) oma pädevust kasutama kooskõlas liidu õiguskorraga.²¹ See kohustus hõlmab muu hulgas loomulikult ka põhiõigusi, nagu on sõnaselgelt ette nähtud harta artiklis 51. Sellest tuleneb, et ehkki Ühendkuningriik võib lubada sotsiaalpartneritel lisada töölepingutesse kollektiivlepingutele viitavad dünaamilised lepingupunktid, ei saa selle õiguse kasutamisel minna vastuollu hartas ette nähtud põhiõigustega, sealhulgas selle artiklis 16 ette nähtud ettevõtlusvabadusega.

48. Ettevõtlusvabadusel on liidu õiguses pikk kujunemislugu.²² See oli esialgu mõeldud täiendama põhiõigust omandile,²³ kuid juba 1980-ndatel hakkas see omandama iseseisvat tähendust ning muutus hiljem liidu õiguse üldpõhimõtteks.²⁴ Tänapäeval on harta seletuskirjas välja toodud, et selle artikli aluseks on Euroopa Kohtu praktika, millega tunnustatakse õigust teostada majandus- või äritegevust, kuid samuti lepinguvabadust ja vaba konkurentsi põhimõtet.²⁵

49. Vaatamata sellele, et ettevõtlusvabadusel on nimetatud kolm allikat, on siiski selge, et kohtupraktikas ei ole praeguseni esitatud nimetatud vabaduse täielikku ja praktilist määratlust. Kohtuotsustes, kus Euroopa Kohtul on olnud juhust selles osas seisukoht võtta, on piirdutud kas omandiõigusele viitamisega või harta artiklis 16 sätestatu lihtsa kordamisega.

50. Eelnev ei ole takistuseks selle õiguse põhisisu tuletamisele ja selles osas on allikad, millele viitab harta artikli 16 kohta esitatud seletus, oluliseks abiks. Nimelt toimib ettevõtlusvabadus, nagu see näib olevat kehtestatud viidatud artiklis, kui ettevõtlusalgatuste ja majandustegevuse tagatis, millele on loomulikult seatud piirangud, kuid mis igal juhul tagab majandustegevuse miinimumtingimused siseturul. Nii seab ettevõtlusvabadus piirid liidu seadusandlikule ja täidesaatvale tegevusele ning ka liikmesriikide tegevusele liidu õiguse kohaldamisel.

21 — Eespool viidatud kohtuotsus Werhof, punkt 32 jj.

22 — Vt selle kohta Schwarze, J., „Der Grundrechtsschutz für Unternehmen in der Europäischen Grundrechtecharta”, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 2001.

23 — Vt 27. septembri 1979. aasta otsus kohtuasjas 230/78: Eridania, EKL 1979, lk 2749, punkt 20 jj, samuti 19. septembri 1985. aasta otsus liidetud kohtuasjades 63/84 ja 147/84: Findider vs. komisjon, EKL 1985, lk 2857, punkt 23.

24 — 21. veebruari 1991. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-143/88 ja C-92/89: Zuckerfabrik Süderdithmarschen ja Zuckerfabrik Soest, EKL 1991, lk I-415, punkt 73.

25 — Seletuskiri viitab selles osas 14. mai 1974. aasta otsusele kohtuasjas 4/73: Nold, EKL 1974, lk 491; eespool viidatud kohtuotsusele Eridiana; 16. jaanuari 1979. aasta otsusele kohtuasjas 151/78: Sukkerfabriken Nykøbing, EKL 1979, lk 1, punkt 19, ja 5. oktoobri 1999. aasta otsusele kohtuasjas C-240/79: Hispaania vs. komisjon, EKL 1999, lk I-6571, punkt 99.

51. Teiselt poolt, ehkki ettevõtlusvabadus on nii liidu õiguses kui ka mitme liikmesriigi õiguskorras tihedalt seotud põhiõigusega omandile²⁶, kaitstakse sellega erinevaid juriidilisi olukordi. Kui omandiõigus hõlmab varaliste ja mittevaraliste õiguste valdkonda, siis ettevõtlusvabadus kaitseb ettevõtlusalgatuse ning õigust tegutseda turul, kuid mitte sellel turul saadud konkreetset tulu, mis leiab väljendust vara näol.²⁷

52. Lõpetuseks tuleb öelda, et ettevõtlusvabadus kujutab endast põhiõigust, millel on olulisi eeldusi tulla mängu põhiõiguste kaalumisel. Kuna see õigus ei ole absoluutne, siis kohaldatakse seda väga sageli läbi vastandamise teiste põhiõigustega, nagu näitab Euroopa Kohtu praktika, kus siiani on kaalutud ettevõtlusvabadust teiste põhiõigustega, nagu õigus eraelu puutumatusel²⁸, õigus tervisele²⁹ või intellektuaalomandiõigus³⁰.

53. Käesolevas konkreetsetes kontekstis on meil tegemist siseriiklike õigusnormidega, mille alusel kollektiivlepingutele viitavad dünaamilised lepingupunktid lähevad ettevõtte ülemineku korral täies ulatuses üle. Lepingupunkti üleminek eeldab seda, et omandaja – käesoleval juhul äriühing Parkwood – suhtes kohaldatakse töötingimusi, milles on lepitud või milles tulevikus lepitakse kokku NJC raames. Seetõttu lubab Ühendkuningriigi õiguskord töölepingus sõnaselgelt ette nähtud lepingupunkti alusel selliste riigi- ja munitsipaalteenuste töötajatel, mis on üle läinud eraõiguslikele ettevõtjatele, jätkuvalt kasu saada NJC raames kokku lepitud ja tulevikus kokkulepitavatest tingimustest, kusjuures omandav ettevõtja ei saa NJC-s osaleda.

54. Loogiliselt ei ole õigus omandada teatud ettevõtte harta artiklis 16 tunnustatud vabaduse osa. Sellegipoolest võib selliste omandamise tingimuste kehtestamine, mis on niivõrd ranged, et pärsivad tegelikkuses selgelt ettevõtete omandamist, viia nimetatud artikli rikkumiseni. Asjaolu, et ettevõtja suhtes võidakse ettevõtte ülemineku kontekstis tähtajatult kohaldada töötingimusi, milles temaga ei ole kokku lepitud, omandab lepinguvabaduse piirangu tunnused – lepinguvabadus on üks ettevõtlusvabaduse aspektidest, nagu on meenutatud harta artikli 16 kohta käivas seletuses.

55. Eelneva jätkuks tuleb küll märkida, et ainuüksi see, et kohaldatakse NJC kehtestatud tingimusi, ei tähenda automaatselt, et on rikutud ettevõtlusvabadust. Selgitamiseks välja, kas Ühendkuningriigi õigusnormid on vastuolus harta artiklis 16 sätestatuga, tuleb hoopis analüüsida kohtuasja normatiivseid ja faktilisi asjaolusid. Selles osas on eelotsusetaotluse esitanud kohtul äärmiselt oluline roll, kuna just tema on kõige paremal positsioonil selle hinnangu andmiseks, sest see seondub Ühendkuningriigi tööõigusega. Nimetatud analüüsi raames peab eelotsusetaotluse esitanud kohus hindama eeskätt seda, kas NJC raames kokkulepitud tingimuste kohaldamine on tingimusteta ja lõplik. Vastavalt kõnealuse organi raames kehtestatud tingimuste siduvuse astmele on ilmselgelt erinev ka põhiõiguse riive ulatus.

26 — Suur arv liikmesriike tunnustavad sarnaselt hartaga põhiõigust ettevõtlusvabadusele iseseisva õigusena. Nii on see Hispaania (Hispaania põhiseaduse artikkel 38), Portugali (Portugali põhiseaduse artikli 61 lõige 1) ja Itaalia (Itaalia põhiseaduse artikli 41 esimene lõik) puhul. Seevastu Prantsusmaal tuleneb ettevõtlusvabadus põhiseaduslikust eraomandi tagatisest ja üldisest vabadusõigusest, nagu seda märgib Devolvé, P., *Droit public de l'économie*, Ed. Dalloz, Paris, 1998, lk 105 jj. Saksamaa õiguskorras järgitakse teistsugust lähenemisviisi; seal tuleneb ettevõtlusalgatuste vabadus eraomandiõigusest, kuid samuti õigusest valida vabalt oma kutseala. Selles osas vt Tettinger, P.-J., „Artikel 12” teoses Sachs, M. (toim.), *Grundgesetz-Kommentar*, Verl. C. H. Beck, München, 1996, lk 428 jj. Selle põhiõiguse kohta Euroopa riikide õiguse võrdlevas analüüsis vt Arroyo Jiménez, L., *Libre empresa y títulos habilitantes*, Ed. CEPC, Madrid, 2004, lk 75–79.

27 — Vt Blanke, H. J., „Artikel 16”, teoses Tettinger, P. ja Stern, K., *Europäische Grundrechte-Charta*, Verl. C. H. Beck, 2006, lk 428, 429 ja 439–442, vt samuti Díez-Picazo Giménez, L. M., *Sistema de Derechos Fundamentales*, 3^a ed., Ed. Thomson-Civitas, Madrid, 2008, lk 537 jj.

28 — 29. märtsi 2012. aasta otsus kohtuasjas C-1/11: Interseroh Scrap and Metals Trading, punkt 44; 24. novembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-70/10: Scarlet Extended, EKL 2011, lk I-11959, punkt 50, ja 16. veebruari 2012. aasta otsus kohtuasjas C-360/10: SABAM, punkt 48.

29 — 6. septembri 2012. aasta otsus kohtuasjas C-544/10: Deutsches Weintor, lk 55.

30 — Eespool viidatud kohtuotsus Scarlet, punkt 50, ja eespool viidatud kohtuotsus SABAM, punkt 48.

56. Selles osas on põhikohtumenetluse pooled esile toonud Ühendkuningriigi kollektiivläbirääkimiste süsteemi põhijooned, mida iseloomustab selle paindlikkus. On tõendatud, et Ühendkuningriigi kollektiivlepingute kohaldamise õiguslik alus ei ole seadus, vaid iga konkreetne tööleping, mis on töötaja ja ettevõtja tahte- ja lepinguvabaduse väljendus. Seetõttu, ja ilma et see piiraks eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt selle järelduse kinnitamiseks asjaomaste hinnangute andmist, osundab kõik sellele, et kuigi viitavad dünaamilised lepingupunktid lähevad üle, võivad mõlemad lepingupooled need töölepingu kehtivuse vältel mis tahes hetkel uuesti läbi rääkida ja neid muuta. Teiste sõnadega ei näi Ühendkuningriigi õigusnormid takistavat seda, et Parkwood ja üleläänud ettevõtte töötajad peavad läbirääkimisi ja otsustavad viidatud lepingupunkti tühistada, seda muuta või selle alles jätta.

57. Kui see on nii, siis tuleb kõrvale jätta vastuväited, mis tekivad Ühendkuningriigi õiguskorras harta artikli 16 vaatenurgast. See küsimus vajab aga siseriikliku õiguse analüüsi, mis ei kuulu Euroopa Kohtu, vaid eelotsusetaotluse esitanud kohtu pädevusse.

58. Seetõttu, ja arvestades äsja esitatud argumentidega, teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata kolmandale eelotsuse küsimusele, et liidu õigusega, ja eeskätt Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 16 ei ole vastuolus sellised siseriiklikud õigusnormid, mis kohustavad ettevõtte omandajat kohaldama kollektiivläbirääkimiste organi poolt kehtestatud ja tulevikus kehtestatavaid tingimusi, tingimusel et kõnealune kohustus ei ole tingimusteta ja lõplik. Siseriiklik kohus peab hindama, kas käesoleva kohtuasja erilistel asjaoludel ning vastavalt siseriiklikele õigusnormidele on see kohustus tegelikult tingimusteta ja lõplik.

VI. Ettepanek

59. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Supreme Courti esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23 ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 3 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole põhimõtteliselt vastuolus, kui liikmesriigid näevad ette võimaluse, et kehtivatele ja tulevikus sõlmitavatele kollektiivlepingutele viitavad dünaamilised lepingupunktid, milles töölepingu pooled on vabalt kokku leppinud, lähevad ettevõtte ülemineku korral samuti üle.
2. Liidu õigusega, ja eeskätt Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 16 ei ole vastuolus sellised siseriiklikud õigusnormid, mis kohustavad ettevõtte omandajat kohaldama kollektiivläbirääkimiste organi poolt kehtestatud ja tulevikus kehtestatavaid tingimusi, tingimusel et kõnealune kohustus ei ole tingimusteta ja lõplik. Siseriiklik kohus peab hindama, kas käesoleva kohtuasja erilistel asjaoludel ning vastavalt siseriiklikele õigusnormidele on see kohustus tegelikult tingimusteta ja lõplik.