



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

11. september 2014\*

Eelotsusetaotlus — Direktiiv 2001/23/EÜ — Töötajate õiguste kaitse ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul — Omandaja kohustus jätkata kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimuste täitmist kuni teise kollektiivlepingu jõustumiseni — Mõiste „kollektiivleping” — Liikmesriigi õigusnormid, milles on sätestatud, et ülesöeldud kollektiivleping evib jätkuvalt õiguslikke tagajärgi kuni teise kollektiivlepingu jõustumiseni

Kohtuasjas C-328/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Oberster Gerichtshof (Austria) 28. mai 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 17. juuni 2013, menetluses

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**

*versus*

**Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen,**

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president L. Bay Larsen, kohtunikud M. Safjan, J. Malenovský, A. Prechal (ettekandja) ja K. Jürimäe,

kohtujurist: P. Cruz Villalón,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Österreichischer Gewerkschaftsbund, esindaja: *Rechtsanwalt* R. Gerlach,
- Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen, esindaja: *Rechtsanwältin* K. Körber-Risak,
- Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja K. Petersen,
- Kreeka valitsus, esindajad: E-M. Mamouna ja M. Tassopoulou,
- Euroopa Komisjon, esindajad: J. ENEGREN ja F. SCHATZ,

\* Kohtumenetluse keel: saksa.

olles 3. juuni 2014. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,  
on teinud järgmise

### otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada 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) artikli 3 lõiget 3.
- 2 Eelotsusetaotus esitati kohtumenetluses, mille pooled on ühelt poolt Österreichischer Gewerkschaftsbund (Austria ametiühingute keskliit, edaspidi „Gewerkschaftsbund”) ja teiselt poolt Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen (Austria kaubanduskoda – autobussi-, laeva- ja lennuliikluse valdkondlik alaliit, edaspidi „Wirtschaftskammer”), seoses ülesöeldud kollektiivlepingu õiguslike tagajärgede säilitamisega ettevõtte üleminekul.

### Õiguslik raamistik

#### *Liidu õigus*

- 3 Direktiivi 2001/23/EÜ artikli 3 lõikes 3 on sätestatud:

„Pärast üleminekut jätkab omandaja kollektiivlepingu[s kokku lepitud töö]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.” [täpsustatud tõlge]

#### *Austria õigus*

- 4 Töösuhteid ja ettevõtete sotsiaalset korraldust reguleeriva seaduse (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974) põhikohtuasja asjaoludele kohaldava redaktsiooni (edaspidi „ArbVG”) §-s 8 on sätestatud:

„Kui ei ole teisiti sätestatud, siis kuuluvad kollektiivlepingu territoriaalsesse, materiaalsesse ja isikulisesse kohaldamisalasse:

1. Tööandjad ja töötajad, kes on lepingupoolte liikmed kõnealuse lepingu vastuvõtmise ajal või on selleks saanud hiljem;
2. Tööandjad, kes on omandanud ettevõtte või ettevõtte osa, mille võõrandaja on üks punktis 1 nimetatud tööandjatest;

[...]”

5 ArbVG §-s 13 on sätestatud:

„Kollektiivlepingu õiguslikud tagajärjed kestavad edasi ka pärast lepingu lõppemist nende töösuhete osas, mis olid kollektiivlepinguga hõlmatud vahetult enne lepingu lõppemist, kuni uue kollektiivlepingu kehtima hakkamiseni nende töösuhete osas või töötajatega uute individuaalsete töölepingute sõlmimiseni.”

6 Töölepinguõiguse kohandamise seaduse (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl . 459/1993) põhikohtuasja asjaoludele kohaldava redaktsiooni § 4 lõikes 1 on sätestatud:

„Pärast ettevõtte 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. Töötingimusi ei tohi ühe aasta jooksul pärast ettevõtte üleminekut individuaalse töölepinguga töötaja kahjuks muuta ega piirata.”

7 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et Austria õiguse kohaselt ei muutu kollektiivleping põhimõtteliselt töölepingu osaks, vaid omab viimase suhtes sama toimet, mis seadus.

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

8 Nagu nähtub eelotsusetaotlusest, on Wirtschaftskammer pädev esindama oma liikmete hulka kuuluvaid ettevõtjaid kollektiivlepingute allkirjastamisel. Selles kontekstis sõlmisid Gewerkschaftsbund ja Wirtschaftskammer ühte ettevõtjate kontserni ja lennundussektorisse kuuluva ettevõtja (edaspidi „emaettevõtja”) nimel kollektiivlepingu, mis on kohaldatav kõigi selle kontserni lennundusettevõtjate suhtes, tingimusel et nende tegevus ei piirdu piirkondliku transpordiga (edaspidi „emaettevõtja kollektiivleping”).

9 Wirtschaftskammer ja Gewerkschaftsbund sõlmisid ka spetsiifilise kollektiivlepingu, mida kohaldatakse ainult ühele kontserni tütaretevõtjale (edaspidi „tütaretevõtja kollektiivleping”).

10 Emaettevõtja otsustas 30. aprillil 2012, käitamisel tekkinud kulude korvamise eesmärgil viia ettevõtte lennutegevuse alates 1. juulist 2012 ettevõtte ülemineku teel üle tütaretevõtjasse, et selles tegevuses hõivatud töötajate suhtes kehtiksid tütaretevõtja kollektiivlepingus ette nähtud töötingimused, mis on emaettevõtja kollektiivlepingus ettenähtutest ebasoodsamad. Selles kontekstis ütles Wirtschaftskammer viimati nimetatud kollektiivlepingu alates 30. juunist 2012 üles ja Gewerkschaftsbund ütles seejärel alates samast kuupäevast üles ka tütaretevõtja kollektiivlepingu. Nende ülesütlemiste järel kohaldas ettevõtte üleminekust puudutatud töötajate uus tööandja, st tütaretevõtja, ühepoolselt vastuvõetud töökorda, mille alusel ettevõtte üleminekust puudutatud töötajate töötingimused halvenesid ja palk oluliselt vähenes.

11 Gewerkschaftsbund väidab eelotsusetaotluse esitanud kohtus, et kuna tütaretevõtja suhtes ei kehtinud enam ühtegi jõusolevat kollektiivlepingut, pidi kontserni emaettevõtja kollektiivleping, mis oli üles öeldud, kehtima edasi kõigi üleviidud töötajate suhtes – seda vastavalt ArbVG §-s 13 sätestatud õiguslike tagajärgede säilitamise reeglile.

12 Wirtschaftskammer väidab, et ettevõtte ülemineku ajaks ülesöeldud või lõppenud kollektiivleping ei ole omandaja jaoks tingimata kehtiv. Nimelt võiks ettevõtte ülemineku korral omandajale jätkuvalt kohaldamisele kuuluda üksnes kollektiivleping ise.

13 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et tema menetluses oleva kohtuasja lahendamine sõltub vastusest küsimusele, kas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 mõttes kollektiivlepinguna on käsitatav ArbVG §-s 13 ette nähtud reegel, mille kohaselt kollektiivlepingu õiguslikud tagajärjed selle lepingu

ülesütlemise korral säilivad ja mille eesmärk on korvata kollektiivlepingu puudumine ja elimineerida igasugune huvi niisuguse olukorra tekitamise suhtes, kus puudub kollektiivleping. Ta lisab, et emattevõtja toimumist kuritarvituslikult, mida Gewerkschaftsbund väidab aset leidnud olevat, saab hinnata üksnes siis, kui eelnevalt on täpsustatud ettevõtte ülemineku või kollektiivlepingute ülesütlemise tingimusi.

- 14 Neil asjaoludel otsustas Oberster Gerichtshof (kõrgeim kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas direktiivi [2001/23] artikli 3 lõike 3 sõnastust, mille kohaselt jätkab omandaja kollektiivlepingu „tingimuste” täitmist „samadel tingimustel”, mida kohaldati võõrandaja suhtes kuni „kollektiivlepingu lõpetamise või selle kehtivuse lõppemiseni”, tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab ka selliseid töötingimusi, mis on kollektiivlepingus kokku lepitud ja mis olenemata kollektiivlepingu ülesütlemisest kehtivad siseriikliku õiguse kohaselt tähtajatult edasi kuni uue kollektiivlepingu kehtima hakkamiseni või töötajatega uute individuaalsete töölepingute sõlmimiseni?
2. Kas direktiivi [2001/23] artikli 3 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et omandaja „teise kollektiivlepingu kohaldamise” all tuleb mõista ka pärast omandaja suhtes kohaldatud kollektiivlepingu ülesütlemist kõnealuse lepingu teatavate tingimuste edasikehtimist eeltoodud tähenduses?”

### **Eelotsuse küsimuste analüüs**

#### *Vastuvõetavus*

- 15 Wirtschaftskammer väidab, et eelotsuseküsimused on vastuvõetamatud. Esiteks ei tõstata nendega ühtegi küsimust liidu õiguse kehtivuse ega tõlgendamise kohta, vaid need puudutavad üksnes siseriiklikke õigusküsimusi või liidu õiguse kohaldamist.
- 16 Teiseks ei ole eelotsuse küsimused kohtuvaidluse lahendamisel asjakohased, sest tegemist on hüpoteetilise faktilise olukorraga, kuna eelnevat küsimust sellest, kas ettevõtte üleminek toimus või mitte, ei ole siiani selgitatud, ja kuna tõendeid selle kohta, et puudutatud töötajad kaotasid ettevõtte ülemineku tagajärjel väidetavalt oma sissetulekutes, ei esitatud võistlevas menetluses, mille kestel eelotsusetaotluse esitanud kohus Wirtschaftskammeri ära kuulas.
- 17 Sellega seoses olgu meenutatud, et liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotluse võib tunnistada vastuvõetamatuks vaid siis, kui on ilmselge, et taotletud liidu õiguse tõlgendusel ei ole mingit seost põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada esitatud küsimustele tarviliku vastuse andmiseks vajalikud faktilised ja õiguslikud asjaolud (vt eelkõige kohtuotsus Belvedere Costruzioni, C-500/10, EU:C:2012:186, punkt 16 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 18 Mis puudutab Wirtschaftskammeri esimest argumenti, siis piisab tõdemusest, et nagu nähtub küsimuste sõnastusest endast, käsitlevad eelotsuse küsimused liidu õiguse – konkreetselt direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 – tõlgendamist.
- 19 Mis puudutab Wirtschaftskammeri teist argumenti, siis olgu märgitud, et tõik, et faktilistes küsimustes ei ole seni toimunud võistlevat menetlust tõendite käsitlemiseks, kuulub eelotsusetaotluse esitanud kohtus toimuva menetluse erisuste hulka. Euroopa Kohus on juba otsustanud, et niisugused erisused ei muuda iseenesest sellise menetluse raames esitatud eelotsusetaotlust vastuvõetamatuks (vt selle kohta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, punkt 29).

20 Seega on esitatud eelotsuse küsimused vastuvõetavad.

### *Sisulised küsimused*

#### Esimene küsimus

- 21 Esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimused, mis on liikmesriigi õiguse kohaselt kollektiivlepingu ülesütlemisest hoolimata kohaldatavad töösuhetele, millele kollektiivleping enne ülesütlemist otseselt laienes – seda seni, kuni töösuhete suhtes ei ole kehtima hakanud uut kollektiivlepingut ning kuni puudutatud töötajatega ei ole sõlmitud uut individuaalset töölepingut, on „kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimused” selle sätte mõttes.
- 22 Sellega seoses olgu meenutatud, et direktiivi 2001/23 eesmärk on sellega reguleeritava valdkonna üksnes osaline ühtlustamine, sisuliselt laiendades töötajatele eri liikmesriikide õigusnormidega autonoomselt tagatud kaitset ka ettevõtte ülemineku olukorrale. Direktiiviga ei püüta kehtestada ühiste kriteeriumide alusel kaitse ühtset taset kogu liidus (vt eelkõige kohtuotsused Collino ja Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punkt 37, ning Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, punkt 23).
- 23 Ka ei ole direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 eesmärk kollektiivlepingu kui sellise, vaid selles kollektiivlepingus kokku lepitud „töötingimuste” jätkuv kohaldamine.
- 24 Nagu märkis kohtujurist esitatud ettepaneku punktis 41, nõuab direktiivi artikli 3 lõige 3 kollektiivlepingus kokku lepitud „[töö]tingimuste” täitmise jätkamist, ilma et nende kohaldamise konkreetne päritolu omaks määravat tähtsust.
- 25 Sellest tuleneb, et kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimustele laieneb direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 3 põhimõtteliselt, sõltumata sellest, millisel meetodil need töötingimused puudutatud isikute suhtes kohaldatavaks muudeti. Selles osas piisab, kui need tingimused on kokku lepitud kollektiivlepingus ja on võõrandaja ja üle läinud töötajate jaoks tegelikult siduvad.
- 26 Seega ei saa kollektiivlepinguga kehtestatud töötingimusi pidada selle sätte kohaldamisalast välja jäävaiks üksnes põhjusel, et need kuuluvad puudutatud isikute suhtes kohaldamisele vastavalt niisugusele kollektiivlepingu õiguslike tagajärgede säilitamise reeglile, nagu on kõne all põhikohtuasjas.
- 27 Niisugust tõlgendust kinnitab sellistel asjaoludel, nagu põhikohtuasjas, direktiiviga 2001/23 taotletav eesmärk, mis on eeskätt takistada töötajate asetamist vähem soodsasse olukorda ainuüksi ettevõtte ülemineku tõttu (vt selle kohta kohtuotsus Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 75 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 28 Nagu kohtujurist esitatud ettepaneku punktis 53 märkis, on niisugune õiguslike tagajärgede säilitamise reegel, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kantud eesmärgist vältida töösuhet reguleeriva lepingulise õigusliku raamistiku järsku katkestamist. Kui sellele reeglile allutatud töötingimused jääksid direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 kohaldamisalast välja, tooks ettevõtte üleminek üksinda kaasa tagajärjed, mille vältimine on selle reegli eesmärk.
- 29 Ka on selline tõlgendus kooskõlas direktiivi 2001/23 eesmärgiga, milleks on tagada õiglane tasakaal ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt omandajate huvide vahel ja millest tuleneb muu hulgas, et omandaja peab olema suuteline läbi viima tegevuse jätkamiseks vajalikke kohandusi ja muudatusi (vt selle kohta kohtuotsus Alemo-Herron jt, C-426/11, EU:C:2013:521, punkt 25).

- 30 Niisugusel kollektiivlepingu õiguslike tagajärgede säilitamise reeglil, nagu on kõne all põhikohtuasjas, on piiratud toime, sest töösuhete suhtes jäävad kollektiivlepingu õiguslikest tagajärgedest kehtima üksnes need, mis nimetatud töösuhete suhtes otseselt kehtisid juba enne kollektiivlepingu ülesütlemist, ja seda juhul, kui neid töösuheteid ei allutata uuele kollektiivlepingule või kui puudutatud töötajatega ei sõlmita uut individuaalset lepingut. Neil asjaoludel ei tundu, et niisugune reegel oleks takistuseks omandaja võimalusele teha oma tegevuse jätkamiseks vajalikke kohandusi ja muudatusi.
- 31 Eelnevat arvesse võttes tuleb vastata esimesele küsimusele, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimused, mis on liikmesriigi õiguse kohaselt kollektiivlepingu ülesütlemisest hoolimata kohaldatavad töösuhetele, millele kollektiivleping enne ülesütlemist otseselt laienes – seda seni, kuni töösuhete suhtes ei ole kehtima hakanud uut kollektiivlepingut või kuni puudutatud töötajatega ei ole sõlmitud uut individuaalset töölepingut –, on „kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimused” selle sätte mõttes.

#### Teine küsimus

- 32 Teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et omandaja kollektiivleping, mis on üles öeldud ja mille õiguslikud tagajärjed säilivad vastavalt niisugusele õiguslike tagajärgede säilitamise reeglile, nagu on kõne all põhikohtuasjas, võib kuuluda mõiste „teise kollektiivlepingu kohaldamine” alla selle sätte mõttes.
- 33 Töötingimuste kohta, mis on kokku lepitud omandaja kollektiivlepingus, ja mida eelotsusetaotluse esitanud kohus oma teises küsimuses käsitleb, ei nähtu Euroopa Kohtule esitatud toimikust siiski, et need oleksid üleviidud töötajate suhtes kohaldatavad vastavalt selle kollektiivlepingu õiguslike tagajärgede säilitamise reeglile.
- 34 Seega ei ole vaja teisele küsimusele vastata.

#### Kohtukulud

- 35 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

**Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 3 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimused, mis on liikmesriigi õiguse kohaselt kollektiivlepingu ülesütlemisest hoolimata kohaldatavad töösuhetele, millele kollektiivleping enne ülesütlemist otseselt laienes – seda seni, kuni töösuhete suhtes ei ole kehtima hakanud uut kollektiivlepingut või kuni puudutatud töötajatega ei ole sõlmitud uut individuaalset töölepingut –, on „kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimused” selle sätte mõttes.**

Allkirjad