



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

9. september 2020*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Ettevõtete üleminek – Direktiiv 2001/23/EÜ – Artiklid 3 ja 5 – Töötajate õiguste kaitse – Töötajate kaitse tööandja maksejõuetuse korral – Üleminek, mille viib läbi sellise võõrandava ettevõtte pankrotihaldur, mille suhtes toimub maksejõuetusmenetlus – Tööandja vanaduskindlustushüvitised – Omandaja kohustuste piiramine – Täiendava tööandja pensioniskeemi alusel võlgnetav summa, mis on arvatud töötaja töötasu alusel maksejõuetusmenetluse algatamise hetkel – Direktiiv 2008/94/EÜ – Artikkel 8 – Vahetu õigusemõju – Tingimused

Liidetud kohtuasjades C-674/18 ja C-675/18,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) 16. oktoobri 2018. aasta otsustega esitatud kaks eelotsusetaotlust, mis saabusid Euroopa Kohtusse 30. oktoobril 2018, menetlustes

EM

versus

TMD Friction GmbH (C-674/18),

ja

FL

versus

TMD Friction EsCo GmbH (C-675/18),

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja president E. Regan, kohtunikud I. Jarukaitis, E. Juhász (ettekandja), M. Ilešič ja C. Lycourgos,

kohtujurist: E. Tanchev,

kohtusekretär: ametnik M. Krausenböck,

arvestades kirjalikku menetlust ja 12. detsembri 2019. aasta kohtuistungil esitatut,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- EM, esindaja: *Prozessbevollmächtigter* R. Buschmann,
- FL, esindajad: *Rechtsanwälte* R. Scholten ja M. Schulze,
- TMD Friction GmbH ja TMD Friction EsCo GmbH, esindajad: *Rechtsanwälte* B. Reinhard ja T. Hoffmann-Remy,
- Saksamaa valitsus, esindajad: J. Möller ja R. Kanitz,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. Kellerbauer ja B.-R. Killmann,

olles 5. märtsi 2020. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlused käsitlevad 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 2001, L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98) artikleid 3 ja 5 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2008. aasta direktiivi 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral (ELT 2008, L 283, lk 36) artiklit 8.
- 2 Taotlused on esitatud kahes kohtuvaidluses, millest esimese (kohtuasi C-674/18) pooled on EM ja TMD Friction GmbH ning teise (kohtuasi C-675/18) pooled on FL ja TMD Friction EsCo GmbH, seoses tööandja vanaduspensioni saamiseks kogutud õigustega juhul, kui ettevõtte läks üle maksejõuetusmenetluse raames.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 2001/23

- 3 Direktiivi 2001/23 põhjendustes 3, 4 ja 6 on märgitud:

„(3) Tööandja vahetumise korral on vaja tagada töötajate kaitse, eriti nende õiguste kaitse.

(4) Liikmesriikides on veel erinevusi töötajate kaitse ulatuse suhtes ja neid erinevusi tuleks vähendada.

[...]

(6) Nõukogu võttis 1977. aastal vastu [nõukogu 14. veebruari 1977. aasta] direktiivi 77/187/EMÜ [ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1977, L 61, lk 26)], et soodustada nende asjakohaste siseriiklike õigusaktide ühtlustamist, millega tagatakse töötajate õiguste kaitse ja nõutakse, et võõrandajad ja omandajad teavitaksid töötajate usaldusisikuid ja konsulteerisid nendega aegsasti.“

4 Direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a on sätestatud, et seda direktiivi kohaldatakse ettevõtte, käitise või nende osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusel.

5 Direktiivi artiklis 3 on ette nähtud:

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

[...]

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.“

6 Direktiivi artiklis 5 on ette nähtud:

„1. Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kohaldata artikleid 3 ja 4 ettevõtte, äriühingu või ettevõtte või äriühingu osa ülemineku suhtes, kui võõrandaja vastu on algatatud pankrotimenetlus või analoogiline maksejõuetusmenetlus võõrandaja varade likvideerimiseks, mis toimub pädeva asutuse järelevalve all (kelleks võib olla pädeva asutuse määratud pankrotihaldur).

2. Kui artikleid 3 ja 4 kohaldatakse maksejõuetusmenetluse raames toimuva ülemineku suhtes (sõltumata sellest, kas menetlus on algatatud võõrandaja varade likvideerimiseks või mitte), tingimusel et menetlus toimub pädeva asutuse järelevalve all (kelleks võib olla siseriiklike õigusaktide kohaselt määratud pankrotihaldur), võib liikmesriik ette näha, et:

a) olenemata artikli 3 lõikest 1 ei lähe mis tahes töölepingust või töösuhtest tulenevad võõrandaja võlad, mis tuleb välja maksta enne üleminekut või enne maksejõuetusmenetluse algatamist, üle omandajale, tingimusel et selline menetlus toob liikmesriikide õigusaktide kohaselt kaasa kaitse, mis on vähemalt võrdne sellisteks olukordadeks ette nähtud kaitsega, mis on sätestatud nõukogu 20. oktoobri 1980. aasta direktiivis 80/987/EMÜ (töötajate kaitset nende tööandja maksejõuetuse puhul käsitlevate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta) [EÜT 1980, L 283, lk 23; ELT eriväljaanne 05/01, lk 217] [...]

[...]

4. Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed, et ära hoida maksejõuetusmenetluse väärkasutust, mille eesmärk on võtta töötajatelt ära käesoleva direktiiviga ettenähtud õigused.“

Direktiiv 2008/94

- 7 Direktiivi 2008/94 põhjendus 3 on sõnastatud järgmiselt:

„On vaja kindlustada töötajate kaitse nende tööandja maksejõuetuse korral ja tagada neile minimaalne kaitse, eelkõige rahuldamata nõuete väljamaksmise tagamiseks, ning samas võtta arvesse ühenduse tasakaalustatud majandusliku ja sotsiaalse arengu vajadust. Sel eesmärgil peaksid liikmesriigid looma organi, mis tagab kõnealuste töötajate rahuldamata nõuete väljamaksmise.“

- 8 Vastavalt selle direktiivi artikli 1 lõikele 1 kohaldatakse seda töötajate nõuete suhtes, mis tekivad töölepingutest või töösuhetest ja mis esitatakse tööandjate vastu, kes on maksejõuetud nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses.

- 9 Sama direktiivi artikli 2 lõikes 1 on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis loetakse tööandja maksejõuetuks, kui liikmesriigi õigusnormidega sätestatud korras on tööandja maksejõuetuse tõttu esitatud taotlus ühismenetluse algatamiseks, mille käigus tööandja kaotab osaliselt või täielikult oma vara käsutamise õiguse, ja määratakse likvideerija või samasugust ülesannet täitev isik ning vastavalt nimetatud sätetele on pädev asutus:

a) kas otsustanud menetluse algatada või

b) teinud kindlaks, et tööandja ettevõtte on lõplikult tegevuse lõpetanud ja kättesaadavast varast ei piisa menetluse algatamiseks.“

- 10 Selle direktiivi artikli 2 lõike 2 esimene lõik on sõnastatud järgmiselt:

„Käesolev direktiiv ei piira siseriiklikke õigusakte mõistete „töötaja“, „tööandja“, „töötasu“, „vahetult tekkiv õigus“ ja „tulevikus tekkiv õigus“ määratluse osas.“

- 11 Direktiivi 2008/94 artiklis 8 on sätestatud:

„Liikmesriigid tagavad vajalike meetmete võtmise, et kaitsta töötajate ja isikute huve, kes olid tööandja ettevõttest lahkunud selleks kuupäevaks, kui tekkis tööandja maksejõuetus, seoses nende töötajate vahetult või tulevikus tekkiva õigusega saada vanadushüvitist, sealhulgas toitjakaotushüvitist, vastavalt täiendavatele tööandja või tööandjatevahelistele pensioniskeemidele, mis ei kuulu riiklikesse sotsiaalkindlustusskeemidesse.“

Saksa õigus

- 12 Tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch, edaspidi „BGB“) põhikohtuasjades kohaldatava redaktsiooni §-s 613a „Õigused ja kohustused ettevõtte üleminekul“ on sätestatud:

„(1) Kui ettevõtte või ettevõtte osa läheb õigustoimingu tulemusena üle teisele omanikule, lähevad uuele omanikule üle ka ülemineku kuupäeval kehtinud töölepingutest tulenevad õigused ja kohustused. Kui nendele õigustele ja kohustustele laienevad kollektiivlepingu või ettevõtte kollektiivlepingu sätted, muutuvad need uue omaniku ja töötaja vahelise töölepingu osaks [...].

[...]

(4) Töölepingu ülesõtlemine töötajale endise tööandja või uue omaniku poolt ettevõtte või selle osa ülemineku tõttu on tühine. Seejuures säilib õigus töösuhete lõpetamiseks muudel alustel.“

- 13 5. oktoobri 1994. aasta pankrotiseaduse (Insolvenzordnung; *BGBI.* 1994 I, lk 2866), muudetud 23. juuni 2017. aasta seadusega (*BGBI.* 2017 I, lk 1693), §-s 45 „Nõuete ümberarvestamine“ on sätestatud järgmist:

„Nõuded, mis ei ole rahalised või mille summa on kindlaks määramata, tuleb esitada koos väärtusega, mida saab hinnata maksejõuetusmenetluse algatamise hetkel. [...]

[...]“.

- 14 Selle seaduse § 108 „Teatud kohustuste säilitamine“ on sõnastatud järgmiselt:

„(1) [...] Võlgniku töösuhted säilivad, avaldades mõju pankrotivarale. [...]

[...]

(3) Teine pool saab esitada nõudeid maksejõuetusmenetluse algatamisele eelneva ajavahemiku kohta üksnes selles menetluses osaleva võlausaldajana.“

- 15 Nimetatud seaduse §-s 191 „Edasilükkava tingimusega nõuete arvesse võtmine“ on sätestatud:

„Edasilükkava tingimusega nõue võetakse selle kogusummas arvesse osalise jagamise raames. Nõudele vastav osa kinnitatakse jagamise käigus.“

- 16 Sama seaduse §-s 198 „Kinnipeetud summade hoiustamine“ on sätestatud, et pankrotihaldur peab hoiustama pädeva asutuse juures summad, mis on lõplikus jaotuses kinni peetud.

- 17 19. detsembri 1974. aasta seaduse tööandja pensioniskeemi täiendamise kohta (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz); *BGBI.* I, lk 3610), muudetud 17. augusti 2017. aasta seadusega (*BGBI.* 2017 I, lk 3214), (edaspidi „tööandja pensioniskeemi seadus“), §-s 1b „Omandatud õiguste kaitse ja tööandja pensioniskeemi maksete teenindamine“ on sätestatud:

„(1) Töötajal, kellel on õigus saada tööandja pensioniskeemi alusel hüvitist, säilib õigus hüvitistele, kui töösuhte lõpeb enne väljamakseõiguse tekkimist, tingimusel et töötaja on saanud 21aastaseks ning pensioniõigus on töösuhte lõppemise kuupäevast vähemalt kolm aastat varasem (lõplikult omandatud õigus). [...]

[...]“.

- 18 Tööandja pensioniskeemi seaduse §-s 9 on ette nähtud:

„Maksejõuetusmenetluse korral lähevad võlausaldaja õigused või tulevikus tekkivad õigused tööandja täiendavale vanaduskindlustushüvitisele, millel põhineb õigus maksejõuetuskindlustusastutuse vastu, sellele asutusele menetluse algatamise hetkel üle [...]. [...] Maksejõuetusmenetluse algatamise ajal üle läinud tulevikus tekkivad õigused deklareeritakse maksejõuetusmenetluses tingimusteta nõuetena pankrotiseaduse [muudetud 23. juuni 2017. aasta seadusega] § 45 tähenduses. [...]

- 19 Selle seaduse § 30f lõike 1 esimeses lauses on sätestatud:

„Kui töötajal on õigus saada vanadushüvitist enne 1. jaanuari 2001 kehtinud tööandja täiendava pensioniskeemi alusel, tuleb kohaldada § 1b lõiget 1 nii, et õigus hüvitisele säilib, kui töösuhte lõpeb enne hüvitise saamise õiguse tekkimise aluseks oleva sündmuse toimumist, tingimusel et töösuhte lõppemise kuupäevaks oli töötaja saanud 35aastaseks ja hüvitise maksmise kohustus on kestnud

1. vähemalt kümme aastat;

[...]

Sellistel juhtudel säilib õigus hüvitisele ka siis, kui töösuhe kestis viis aastat pärast 1. jaanuari 2001 ja kui töösuhete lõppemise kuupäevaks oli töötaja saanud 30aastaseks. [...]"

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

Kohtuasi C-674/18

- 20 EM sündis 1980. aastal ning alustas töötamist Textar GmbH juures 1. augustil 1996. See äriühing võimaldas oma töötajatele ettevõtte kollektiivlepingu alusel täiendavast tööandja pensioniskeemist makstavat pensioni. Selle pensioniskeemi kohaselt moodustab vanaduspension suurus iga tööaasta eest 0,2–0,55% töötaja igakuisest brutotöötasust, mida saadi kuni kindla kuupäevani enne selle töötaja töösuhete lõpetamist, kusjuures see ei võinud ületada 20,25% pärast 45 aastat töötamist.
- 21 Textari tegevuse üleandmise ajal läks EMI tööleping üle TMD Frictionile. 1. märtsil 2009 algatati selle äriühingu vara suhtes maksejõuetusmenetlus, kuid tema tegevus jätkus.
- 22 Euroopa Kohtule esitatud toimikust nähtub, et 2009. aasta aprillis võõrandas pankrotihaldur TMD Frictioni teatava tegevuse üksusele, mis hiljem, 4. juunil 2009 sai ise nime TMD Friction.
- 23 Pensions-Sicherungs-Verein (maksejõuetuskindlustusasutus, edaspidi „PSV“), mis on eraõiguslik asutus, mis tagab tööandjapensionide maksmise tööandja maksejõuetuse korral Saksamaal, teatas EMile, et ta ei ole maksejõuetusmenetluse algatamise kuupäevaks oma vanuse tõttu (29 aastat) veel omandanud mingit lõplikku pensioniõigust vastavalt tööandja pensioniskeemi seaduse § 1b lõikele 1 koostoimes sama seaduse § 30f lõike 1 esimese lause punktiga 1, mistõttu ta ei saa seega PSV poolt makstavat hüvitist sellise sündmuse korral, mis teoreetiliselt võiks olla aluseks hüvitise maksmisele selle asutuse poolt.
- 24 EM esitas seejärel TMD Frictioni vastu hagi nõudega mõista viimaselt tulevikus, kui EM on jõudnud pensioniikka, mis annab õiguse saada hüvitist, välja vanaduspension, mille summas võetakse arvesse enne maksejõuetusmenetluse algatamist täitunud töötamisperiodid.
- 25 TMD Friction vaidleb sellele nõudele vastu, väites, et ettevõtte üleminekul pärast ettevõtte võõrandaja vara suhtes maksejõuetusmenetluse algatamist vastutab omandaja ainult tööandjapensionile selle osa eest, mis põhineb pärast selle menetluse algatamist ettevõttes töötatud ajal.
- 26 Kuna EMI hagi jäeti nii esimese kui ka teise astme kohtus rahuldamata, esitas ta eelotsusetaotluse esitanud Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kassatsioonkaebuse.
- 27 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [direktiivi 2001/23] artikli 3 lõige 4 lubab ettevõtte üleminekul pärast maksejõuetusmenetluse algatamist ettevõtte võõrandaja vara suhtes liikmesriigi õiguses- mis näeb ettevõtte üleminekul põhimõtteliselt ette [direktiivi 2001/23] artikli 3 lõike 1 ja lõike 3 kohaldamise ka töötajate õigustele saada vanadus-, invaliidsus- või toitjakaotuspensionile täiendavate tööandja või tööandjate vaheliste pensionikavade alusel – sellist piirangut, et omandaja ei vastuta tulevikus tekkivate pensioniõiguste eest, mis põhinevad töötamisperiodidel enne maksejõuetusmenetluse algatamist?

2. Kui esimesele eelotsuse küsimusele vastatakse jaatavalt:

kas töötajate huvide kaitseks seoses nende vahetult või tulevikus tekkiva õigusega saada täiendavate tööandja või tööandjate vaheliste pensionikavade alusel vanaduspensioni, vajalike meetmete võtmisel vastavalt [direktiivi 2001/23] artikli 3 lõike 4 punktile b tuleb ettevõtte üleminekul pärast maksejõuetusmenetluse algatamist ettevõtte võõrandaja vara suhtes juhinduda sellise kaitse tasemest, mis on nõutav [direktiivi 2008/94] artikli 8 kohaselt?

3. Kui teisele eelotsuse küsimusele vastatakse eitavalt:

kas siis tuleb [direktiivi 2001/23] artikli 3 lõike 4 punkti b tõlgendada nii, et vajalikud meetmed töötajate huvide kaitseks seoses nende vahetult või tulevikus tekkiva õigusega saada täiendavate tööandja või tööandjate vaheliste pensionikavade alusel vanaduspensioni on võetud, kui liikmesriigi õigus näeb ette, et

- kohustus maksta töötajatele, keda puudutab maksejõuetu ettevõtte üleminek, täiendavate tööandja või tööandjate vaheliste pensionikavade alusel tulevikus vanaduspensioni, läheb põhimõtteliselt üle ettevõtte omandajale;
- ettevõtte omandaja vastutab tulevaste pensioniõiguste eest sellises ulatuses, mille summa põhineb pärast maksejõuetusmenetluse algatamist ettevõttes töötatud ajal;
- liikmesriigi õiguse kohaselt määratud maksejõuetuskindlustuse andja ei pea sellisel juhul vastutama tulevaste pensioniõiguste enne maksejõuetusmenetluse algatamist omandatud osa eest, ja
- töötaja saab enne maksejõuetusmenetluse algatamist omandatud tulevaste pensioniõiguste väärtusele vastavat summat nõuda võõrandaja maksejõuetusmenetluses?

4. Kas juhul, kui liikmesriigi õigus näeb ettevõtte üleminekul ette [direktiivi 2001/23] artiklite 3 ja 4 kohaldamise ka maksejõuetusmenetluse ajal, kuulub [sama direktiivi] artikli 5 lõike 2 punkt a kohaldamisele töötajate täiendavatest tööandja või tööandjate vahelistest pensionikavadest tulenevatele pensioniõigustele, mis on küll tekkinud juba enne maksejõuetusmenetluse algatamist, kuid viivad siiski alles pensioni saamise õiguse tekkimiseks vajaliku sündmuse saabumisel, seega alles hiljem, töötajate õiguseni nõuda pensionihüvitist?

5. Kui teisele või neljandale eelotsuse küsimusele vastatakse jaatavalt:

kas [direktiivi 2008/94] artikli 8 kohaselt liikmesriikide poolt antav miinimumkaitse hõlmab ka vanaduspensioniõiguste tagamise kohustust, mis ei olnud maksejõuetusmenetluse algatamisel veel liikmesriigi õiguse kohaselt seadusjärgselt tagatud, ning mis muutuvad üldse ainult seetõttu seadusega tagatuks, et töösuhet ei lõpetata seoses maksejõuetusega?

6. Kui viiendale küsimusele vastatakse jaatavalt:

millistel asjaoludel saab pidada endisele töötajale tema tööandja maksejõuetuse tõttu tekkinud kahju tööandjapensioni maksmisel ilmselgelt ebaproportsionaalseks ja kohustada seega liikmesriike tagama direktiivi 2008/94 artikli 8 kohane minimaalne kaitse olenemata sellest, et töötaja saab kätte vähemalt pool hüvitisest, millele tal on õigus omandatud pensioniõiguste alusel?

7. Kui viiendale küsimusele vastatakse jaatavalt:

kas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 4 punkti b või artikli 5 lõike 2 punkti a kohaselt nõutav – direktiivi 2008/94 artiklis 8 sätestatuga samaväärne – töötajate pensioniõiguste kaitse on ka siis tagatud, kui see ei tulene mitte liikmesriigi õigusest, vaid üksnes [direktiivi 2008/94] artikli 8 vahetust kohaldamisest?

8. Kui seitsmendale küsimusele vastatakse jaatavalt:

kas [direktiivi 2008/94] artiklil 8 on ka siis vahetu õigusmõju, mistõttu konkreetne töötaja saab liikmesriigi kohtus sellele tugineda, kui ta saab vähemalt pool hüvitisest, millele tal on küll õigus omandatud pensioniõiguste alusel, kuid tema tööandja maksejõuetuse tõttu tekkinud kahju tuleb vaatamata sellele pidada ebaproportsionaalseks?

9. Kui kaheksandale küsimusele vastatakse jaatavalt:

Kas eraõiguslik organisatsioon, mille liikmesriik on – tööandjatele siduvalt – määranud maksejõuetuskindlustuse andjana spondeerima tööandja pensionimakseid ja mis kuulub riikliku finantsjärelevalve alla ning kogub tööandjalt kohustusliku seadusjärgse maksejõuetuskindlustuse sissemaksid ja saab nagu ametiasutus luua haldusdokumendi alusel täitemenetluse algatamise eeldused, on avaliku sektori asutus liikmesriigis?“

Kohtuasi C-675/18

- 28 FL sündis 1950. aastal ning töötas Textari juures 1. oktoobrist 1968. See äriühing võimaldas oma töötajatele ettevõtte kollektiivlepingu alusel täiendavast tööandja pensioniskeemist makstavat pensioni. Selle skeemi kohaselt moodustab vanaduspension suurus iga tööaasta eest 0,5% töötaja igakuisest brutotöötasust, mida saadi kuni kindla kuupäevani enne tema töösuhte lõpetamist, kusjuures see ei saanud ületada 22,5% pärast 45 aastat töötamist.
- 29 Textari tegevuse üleandmise ajal anti FLi tööleping üle TMD Frictionile, kelle tegevus jätkus pärast tema suhtes maksejõuetusmenetluse algatamist 1. märtsil 2009.
- 30 Euroopa Kohtule esitatud toimikust nähtub, et 2009. aasta aprillis võõrandas pankrotihaldur TMD Frictioni teatava tegevuse TMD Friction EsCo-le, kusjuures viimane omandas alates 22. aprillist 2009 ettevõtte, kus põhikohtuasja hageja töötas.
- 31 FL saab alates 1. augustist 2015 TMD Friction EsCo-lt täiendava tööandja pensioniskeemi alusel vanaduspension 145,03 eurot kuus ja PSV-lt 816,99 eurot kuus. Viimane võttis selle pensioni arvutamisel aluseks FLi poolt maksejõuetusmenetluse algatamise hetkel saadud igakuise brutotöötasu, mistõttu oli määrav kuupäev 1. märts 2009.
- 32 FL esitas TMD Friction EsCo vastu hagi, nõudes viimaselt suurema tööandjapension iga väljamõistmist. FL leiab, et võttes arvesse 45 aastat, mis ta töötas TMD Friction EsCo või tema õiguseellase juures, ja seda, et tema igakuine brutotöötasu oli enne töösuhte lõppemist 4940 eurot, oleks tema tööandjapension suurus pidanud olema 1111,50 eurot kuus. FL leiab, et TMD Friction EsCo saab sellest summast maha arvata üksnes PSV makstud 816,99 euro suuruse hüvitise. Ta nõuab seega TMD Friction EsCo-lt lisaks tema makstavale igakuisele 145,03 euro suurusele vanaduspensionile täiendava summa – 149,48 eurot kuus.

- 33 Sarnaselt sellega, mida väitis TMD Friction kohtuasjas C-674/18, esitas TMD Friction EsCo argumendi, et ettevõtte üleminekul pärast ettevõtte võõrandaja vara suhtes maksejõuetusmenetluse algatamist vastutab omandaja ainult tööandjapensioni selle osa eest, mis põhineb pärast maksejõuetusmenetluse algatamist töötatud ajal.
- 34 Kuna FLi hagi jäeti rahuldamata nii esimese kui ka teise astme kohtus, esitas ta eelotsusetaotluse esitanud Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kassatsioonkaebuse.
- 35 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule üheksa eelotsuse küsimust, millest esimene, teine, neljas ja kuues kuni üheksas küsimus on sõnastatud samamoodi nagu kohtuasjas C-674/18:

„1. [...]

2. [...]

3. Kui teisele küsimusele vastatakse eitavalt:

kas siis tuleb [direktiivi 2001/23] artikli 3 lõike 4 punkti b tõlgendada nii, et vajalikud meetmed töötajate huvide kaitseks seoses nende vahetult või tulevikus tekkiva õigusega saada täiendavate tööandja või tööandjate vaheliste pensionikavade alusel vanaduspensioni on võetud, kui liikmesriigi õigus näeb ette, et

- kohustus maksta töötajatele, keda puudutab maksejõuetu ettevõtte ülemineku, täiendavate tööandja või tööandjate vaheliste pensionikavade alusel tulevikus vanaduspensioni, läheb põhimõtteliselt üle ettevõtte omandajale;
- ettevõtte omandaja vastutab tulevaste pensioniõiguste eest, mille summa tuleneb muu hulgas ettevõttes töötatud aja kestusest ja töötasust ajal, mil saabub pensioni saamise õiguse tekkimiseks vajalik sündmus, sellises ulatuses, milles need põhinevad pärast maksejõuetusmenetluse algatamist tööandaja juures töötatud ajal;
- liikmesriigi õiguse kohaselt määratud maksejõuetuskindlustuse andja peab sellisel juhul vastutama tulevaste pensioniõiguste enne maksejõuetusmenetluse algatamist omandatud osa eest, kui selle suurus arvutatakse töötasu põhjal, mille töötaja sai maksejõuetusmenetluse algatamise kuupäeval, ja
- omandaja ega maksejõuetuskindlustuse andja ei vastuta pensioniõiguse suurenemise eest, mis tuleneb küll töötasu tõstmisest pärast maksejõuetusmenetluse algatamist, kuid enne seda kuupäeva ettevõttes töötatud aja eest;
- töötaja saab aga seda oma pensioniõiguse väärtuselist vahet nõuda võõrandaja maksejõuetusmenetluses?

4. [...]

5. Kui teisele või neljandale küsimusele vastatakse jaatavalt:

kas [direktiivi 2008/94] artikli 8 kohaselt liikmesriikide poolt antav miinimumkaitse hõlmab ka maksejõuetusmenetluse algatamise kuupäevaks omandatud pensioniõiguse osa, mis tekib ainult seetõttu, et töösuhet ei lõpetata seoses maksejõuetusega?

6. [...]

7. [...]
8. [...]
9. [...]“.
- 36 Euroopa Kohtu presidendi 23. novembri 2018. aasta määrusega liideti kohtuasjad C-674/18 ja C-675/18 menetluse kirjaliku ja suulise osa ning kohtuotsuse huvides.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Sissejuhatavad märkused

- 37 Mõlemad põhikohtuasjad puudutavad ettevõtte üleminekut pärast seda, kui pankrotihaldur oli algatanud ja läbi viinud maksejõuetusmenetluse, mille raames võõrandati omandajatele nii töölepingud kui ka kohustused, mis tulenevad ettevõtte kollektiivlepingu alusel kohaldatavast täiendavast tööandja pensioniskeemist. Põhikohtuasjas kõne all olevad töötajad esitasid omandajate vastu hagid, väites, et viimased on kohustatud maksma nende vanaduspensionioigusi ka perioodide eest, mis on täitunud enne maksejõuetusmenetluse algatamist, kuna liikmesriigi õiguse kohaselt ei vastutanud PSV nende õiguste eest või vastutas nende eest üksnes piiratud ulatuses.
- 38 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgituste kohaselt lähevad Saksa õiguses BGB § 613a kohaselt omandajale põhimõtteliselt üle ettevõtte ülemineku ajal kehtivatest töösuhetest tulenevad õigused ja kohustused, sealhulgas juhul, kui üleminek toimub pärast maksejõuetusmenetluse algatamist. Omandaja hakkab vastutama kohustuste eest, mis tulenevad täiendava tööandja pensioniskeemi alusel tulevikus tehtavatest vanaduspensionimaksetest. Seetõttu tuleb sellise pensioni arvutamisel arvesse võtta ka aega, mil asjaomane töötaja kuulus ettevõttesse võõrandaja või viimase õiguseellaste juures.
- 39 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu 17. jaanuari 1980. aasta otsuses liikmesriigi õigusele antud tõlgenduse kohaselt ei ole ettevõtte ülemineku korral pärast maksejõuetusmenetluse algatamist võlausaldajate võrdsuse põhimõtte kohaselt siiski lubatud, et üle läinud töötajad saaksid oma nõude esitada uue maksejõulise võlgniku vastu ja oleks seega teiste võlausaldajatega võrreldes alusetult eeliseisundis, eelkõige võrreldes töötajatega, kelle töösuhe on lõppenud. Ettevõtte sellise ülemineku korral ei vastuta seega omandaja ei vahetult tekkivate õiguste ega tulevikus tekkivate õiguste eest selliste hüvitiste saamiseks, mille puhul töötajal on nõutud töötamise periood või ettevõttesse kuulumise periood juba täitunud enne maksejõuetusmenetluse algatamist. Täiendava tööandja pensioniskeemi alusel makstavate hüvitiste puhul on omandaja vastutus piiratud selle osaga, mille töötaja omandas ettevõttesse kuulumise tõttu pärast maksejõuetusmenetluse algatamist.
- 40 Järelikult, nagu märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, tuleb selleks, et arvutada vanaduspension summa, mida omandaja peab täiendavast tööandja pensioniskeemist töötajale maksma hüvitise saamise õigust andva sündmuse toimumise korral, see vanaduspension esiteks kindlaks määrata nimetatud pensioniskeemi tingimuste alusel, tuginedes töötaja kogu tööstaažile töösuhete ajal, ja olenevalt olukorrast töötaja brutotöötasule enne töösuhete lõppemist, mis on määrav. Teiseks tuleb sellest arvutusest tulenev summa jaotada selle osa vahel, mis vastab töösuhete raames ettevõttesse kuulumise perioodidele, mis täitusid enne maksejõuetusmenetluse algatamist, ning selle osa vahel, mis vastab pärast maksejõuetusmenetluse algatamist täitunud perioodidele.
- 41 Lisaks tuleb rõhutada, et PSV on kohustatud sekkuma seoses pensionioiguste nende osaga, mille omandaja üle võetud töötajad on kogunud ajavahemikel, mil nende tööandja oli võõrandaja ettevõtja enne maksejõuetusmenetluse algatamist, üksnes siis, kui need töötajad – sarnaselt FLile – saavad

tugineda sel kuupäeval lõplikele õigustele. Lisaks, isegi sellisel juhul ja erinevalt omandaja osa arvutamisel kasutatavast teoreetilisest summast, arvutatakse PSV makstavate hüvitiste summa töötaja igakuise brutotöötasu alusel, mida ta sai maksejõuetusmenetluse algatamise kuupäeval.

- 42 Järelikult võib erinevus, mis on eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul käesolevas asjas 142,22 eurot kuus, ilmnedu ühelt poolt PSV ja omandaja poolt tegelikult makstud summade ja teiselt poolt kogu pensioni teoreetilise summa vahel, millele FLil oleks õigus tavapärastel tingimustel. Selline töötaja võib siiski oma nõude pankrotivara suhtes esitada (kohtuasi C-675/18).
- 43 Kui tegemist on sellise töötajaga nagu EM (kohtuasi C-674/18), kes ei olnud maksejõuetusmenetluse algatamise ajaks veel omandanud lõplikke pensioniõigusi, ei sekku PSV, kuid puudutatud isik võib oma nõude esitada pankrotivara suhtes nende õiguste summa ulatuses.
- 44 Olgu meenutatud, et ELTL artiklis 267 sätestatud liikmesriigi kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses on Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldaks tal poolelioleva kohtuasja lahendada. Seda arvestades tuleb Euroopa Kohtul temale esitatud küsimused vajaduse korral ümber sõnastada (28. mai 2020. aasta kohtuotsus World Comm Trading Gfz, C-684/18, EU:C:2020:403, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 45 Käesolevas asjas tuleb kummaski liidetud kohtuasjas esitatud eelotsuse küsimusi mõista nii, et eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib kõigepealt, kas direktiividega 2001/23 ja 2008/94 on kooskõlas nendes kohtuasjades käsitletud liikmesriigi õigusnormid ja kohtupraktika; seejärel, kas sellist kahju, nagu tekkis EMil ja FLil, tuleb direktiivi 2008/94 artiklit 8 arvestades pidada ilmselgelt ebaproportsionaalseks, ning lõpuks, milline võib olla selle sätte vahetu õigusmõju ja kohaldatavus sellise eraõigusliku garantiiasutuse suhtes nagu PSV tööandja maksejõuetuse riski korral tööandjapensioni valdkonnas.
- 46 Tuleb märkida, et põhikohtuasja hagejatel on Euroopa Kohtus kahtlusi seoses sellega, kas põhikohtuasjade esemeks olevates kohtuasjades ei algatatud võõrandaja suhtes maksejõuetusmenetlust eesmärgiga viia ettevõtte üleminek läbi nii, et omandajatel oleks võimalik vähendada maksukoormust, mis tuleneb põhikohtuasja hagejate täiendavas tööandja pensioniskeemis kogunenud õigustest. Käesoleval juhul ei ole aga eelotsusetaotluse esitanud kohus oma eelotsusetaotlustes kordagi viidanud pettusele või kuritarvitusele, mis iseloomustaks võõrandaja suhtes algatatud maksejõuetusmenetlust.

Mõlemas liidetud kohtuasjas esitatud esimene, teine ja neljas küsimus

- 47 Kummaski liidetud kohtuasjas esitatud esimese, teise ja neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2001/23 – eelkõige selle artikli 3 lõikeid 1 ja 4 ning artikli 5 lõike 2 punkti a arvestades – tuleb tõlgendada nii, et olukorras, kus toimub ettevõtte üleminek, mille suhtes on selle pankrotihaldur algatanud maksejõuetusmenetluse, on sellega vastuolus liikmesriigi õigusnormid, nagu neid on riigisiseses kohtupraktikas tõlgendatud, mille kohaselt juhul, kui pärast maksejõuetusmenetluse algatamist leiab aset sündmus, mis annab õiguse vanaduspensionile täiendava tööandja pensioniskeemi alusel, ei vastuta omandaja töötaja tulevikus tekkivate õiguste eest sellele pensionile, mis on kogunenud enne maksejõuetusmenetluse algatamist töötatud perioodide eest.
- 48 Nendele küsimustele vastamiseks on oluline meeles pidada, et nagu nähtub direktiivi 2001/23 artiklist 3 koostoimes selle põhjendusega 3, on direktiivi eesmärk kaitsta töötajaid, tagades nende õiguste kaitse tööandja vahetumise korral, võimaldades neil jääda tööle uue tööandja teenistusse samadel tingimustel, mis olid kokku lepitud võõrandajaga. Selle direktiivi eesmärk on tagada nii palju kui võimalik töölepingute või töösuhete jätkumine omandajaga ilma muudatusteta, takistamaks töötajate

asetamist vähem soodsasse olukorda ainuüksi ülemineku tõttu (vt selle kohta 28. jaanuari 2015. aasta kohtumäärus Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, punkt 34, ja 16. mai 2019. aasta kohtuotsus Plessers, C-509/17, EU:C:2019:424, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 49 Nagu aga ilmneb direktiivi põhjendustest 4 ja 6, siis võttes arvesse, et liikmesriikides on töötajate kaitse ulatuse suhtes selles valdkonnas erinevusi, on direktiivi eesmärk vähendada neid erinevusi liikmesriikide õigusnormide ühtlustamise kaudu, samas ikkagi sellekohast täielikku ühtlustamist ette nägemata (28. jaanuari 2015. aasta kohtumäärus Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 50 Lisaks, kuigi vastavalt direktiivi 2001/23 eesmärgile tuleb kaitsta nende töötajate huve, keda ülemineku puudutab, ei tohi siiski kõrvale jätta omandaja huve. Direktiivi eesmärk ei ole üksnes kaitsta ettevõtte ülemineku korral töötajate huve, vaid tagada ka õiglane tasakaal ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt omandaja huvide vahel (26. märtsi 2020. aasta kohtuotsus ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, punkt 26).
- 51 Sellega seoses tuleb siiski täpsustada, et direktiivi 2001/23 eeskirju tuleb pidada imperatiivseteks, kuna liikmesriikidel ei ole lubatud nendest töötajate kahjuks kõrvale kalduda, kui direktiivis endas ette nähtud eranditest ei tulene teisiti (vt selle kohta 28. jaanuari 2015. aasta kohtumäärus Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 52 Direktiivi artikli 3 lõike 1 esimene lõik näeb ette põhimõtte, et võõrandaja töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad ülemineku kuupäeval, lähevad üle omandajale.
- 53 Siiski tuleneb esiteks direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 4 punktist a, et kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kehti sama artikli lõiked 1 ja 3 töötajate õiguste suhtes saada vanadus-, invaliidsus- või toitjakaotuspensionide täiendavate töötajate või töötajatevaheliste pensionikavade alusel väljaspool liikmesriikide sotsiaalkindlustuskavasid.
- 54 Lisaks tuleb märkida, et isegi kui liikmesriigid ei kavatse kohaldada direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikeid 1 ja 3 käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis käsitletud õigustele, siis kooskõlas direktiivi artikli 3 lõike 4 punktiga b peavad liikmesriigid võtma vajalikud meetmed, et kaitsta töötajate huve – ühtlasi nende huve, kes ülemineku hetkel ei tööta enam võõrandaja ettevõttes – seoses õigustega, mis kindlustavad neile direktiivi artikli 3 lõike 4 punktis a viidatud täiendavate pensionikavade kohaselt vahetult või tulevikus tekkiva õiguse saada vanaduspensionide ja toitjakaotuspensionide (28. jaanuari 2015. aasta kohtumäärus Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 55 Teiseks sätestab direktiivi 2001/23 artikli 5 lõige 1, et kui liikmesriigid ei ole teinud vastupidist otsust, ei kohaldata selle direktiivi artikleid 3 ja 4 ettevõtte ülemineku suhtes, kui võõrandaja vastu on algatatud selline pankrotimenetlus või analoogiline maksejõuetusmenetlus võõrandaja varade likvideerimiseks, mis toimub pädeva asutuse järelevalve all.
- 56 Lisaks on direktiivi 2001/23 artikli 5 lõikes 2 täpsustatud, et kui direktiivi artikleid 3 ja 4 kohaldatakse maksejõuetusmenetluse raames toimuva ülemineku suhtes (sõltumata sellest, kas menetlus on algatatud võõrandaja varade likvideerimiseks või mitte), võib liikmesriik teatud tingimustel jätta nendes artiklites 3 ja 4 sätestatud garantiid kohaldamata.
- 57 Seega erandina direktiivi artikli 3 lõikest 1 võib liikmesriik direktiivi artikli 5 lõike 2 punkti a kohaldades näha ette, et töölepingust või töösuhtest tulenevad võõrandaja võlad, mis tuleb välja maksta enne üleminekut või enne maksejõuetusmenetluse algatamist, ei lähe üle omandajale, tingimusel et selline menetlus tagab selle liikmesriigi õigusnormide kohaselt kaitse, mis on vähemalt võrdne kaitsega, mis on sätestatud nõukogu direktiivis 80/987.

- 58 Tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud andmetest nähtub, et vastavalt BGB §-le 613a lähevad ettevõtte ülemineku korral omandajale üle ülemineku ajal kehtivatest töösuhetest tulenevad õigused ja kohustused ning et selles paragrahvis ei ole sõnaselgelt ette nähtud ei seda, et teatud liiki õigused ei lähe üle, ega ka seda, et tuleb eristada erinevaid olukordi, milles sellised üleminekud aset leiavad. Seega soovis Saksa seadusandja vastavalt direktiiviga 2001/23 antud võimalusele põhimõtteliselt kohaldada selle direktiivi artikli 3 lõiget 1 töötajate õiguste suhtes saada hüvitisi täiendava tööandja pensioniskeemi alusel, sealhulgas juhul, kui üleminek toimub võõrandaja suhtes algatatud maksejõuetusmenetluse raames.
- 59 Järelikult tuleb kindlaks teha, kas direktiivi artikli 3 põhimõttelisel kohaldamisel on samas direktiivis sätestatud erandite alusel siiski võimalik sätestada, et omandaja ei vastuta tulevikus tekkivate õiguste eest, mis töötajal on täiendava tööandja pensioniskeemi alusel ja mis tuginevad enne maksejõuetusmenetluse algatamist täitunud töötamise perioodidele.
- 60 Mis puudutab kõigepealt direktiivi 2001/23 artikli 5 lõiget 1, siis on Euroopa Kohus korduvalt otsustanud, et määramaks kindlaks, kas ettevõtte üleminek kuulub selle erandi alla, tuleb veenduda selles, et niisugune üleminek vastab kolmele kõnealusel sättes kumulatiivselt ette nähtud tingimusele: nimelt peab võõrandaja vastu olema algatatud pankrotimenetlus või analoogiline maksejõuetusmenetlus, see menetlus peab olema algatatud võõrandaja varade likvideerimiseks ja toimuma pädeva asutuse järelevalve all (vt selle kohta 16. mai 2019. aasta kohtuotsus Plessers, C-509/17, EU:C:2019:424, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 61 Eeskätt leidis Euroopa Kohus, et direktiivi artikli 5 lõikes 1 on nõutud, et pankrotimenetlus või analoogiline maksejõuetusmenetlus peab olema algatatud võõrandaja varade likvideerimiseks ja et menetlus asjaomase ettevõtte tegevuse jätkamiseks ei vasta sellele tingimusele (vt selle kohta 22. juuni 2017. aasta kohtuotsus Federatie Nederlandse Vakvereniging jt, C-126/16, EU:C:2017:489, punkt 47 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 62 Seetõttu ei kujuta sellised menetlused, nagu on kõne all põhikohtuasjades, mille ese ei ole võõrandaja varade likvideerimine, vaid selle ülemineku järgse tegevuse säilitamine, endast võõrandaja varade likvideerimiseks algatatud menetlust nimetatud direktiivi artikli 5 lõike 1 tähenduses (vt selle kohta 22. juuni 2017. aasta kohtuotsus Federatie Nederlandse Vakvereniging jt, C-126/16, EU:C:2017:489, punktid 51 ja 52).
- 63 Järgmiseks tuleb direktiivi 2001/23 artikli 5 lõike 2 punkti a kohta tõdeda, et põhikohtuasjas käsitletud liikmesriigi õigusnormide alusel, nagu neid on tõlgendatud riigisiseses kohtupraktikas, kui enne maksejõuetusmenetluse algatamist oli juba olemas tulevikus omandatav õigus saada täiendavast tööandja pensioniskeemist vanaduspensioni, saab vanaduspensioni alles siis, kui pärast selle menetluse algatamist leiab aset sündmus, mis tekitab õiguse hüvitisele.
- 64 Seega ei saa asuda seisukohale, et need liikmesriigi õigusnormid, nagu neid on tõlgendatud riigisiseses kohtupraktikas, puudutavad kohustusi, mida võõrandaja peab täitma enne ülemineku kuupäeva või enne maksejõuetusmenetluse algatamist, ilma et see läheks vastuollu selle erandi kitsa tõlgendusega – nagu märkis ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 85.
- 65 Sellest tuleneb, et direktiivi 2001/23 artiklis 5 konkreetselt ette nähtud erandeid ei saa kohaldada põhikohtuasjas käsitletud liikmesriigi õigusnormidele, nii nagu neid on tõlgendatud liikmesriigi kohtupraktikas.
- 66 Selline järeldus ei välista siiski seda, et nimetatud õigusnormid võiksid kuuluda direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikes 4 sätestatud erandite alla. Nimelt tuleb märkida, et kõnealusel direktiivi artikli 5 lõike 2 punkt a – mis käsitleb sellist ülemineku olukorda nagu põhikohtuasjades – põhineb eeldusel, et kohaldatakse sama direktiivi artikleid 3 ja 4 (11. juuni 2009. aasta kohtuotsus komisjon vs. Itaalia, C-561/07, EU:C:2009:363, punkt 41).

- 67 Sellega seoses nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 58, et põhikohtuasjas käsitletud liikmesriigi õigusnormidega, nagu neid on tõlgendatud riigisisises kohtupraktikas, kanti omandajale osaliselt üle kohustus maksta töötajatele vanaduspensioni täiendava tööandja pensioniskeemi alusel.
- 68 Nagu aga rõhutas komisjon, siis kuna direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 4 võimaldab liikmesriikidel kehtestada nii sellise kohustuse täieliku ülemineku omandajale kui ka selle, et nimetatud kohustus ei lähe üldsegi üle, ei saa seda sätet tõlgendada nii, et see keelab põhimõtteliselt liikmesriigi õigusnormides sätestada osalise ülemineku.
- 69 Nimelt tuleb märkida, nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktides 49 ja 50, et see direktiiv ei näe ette täielikku ühtlustamist ja et selle eesmärk on tagada õiglane tasakaal ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt omandaja huvide vahel.
- 70 Sellisel juhul tuleb asuda esiteks seisukohale, et liikmesriik „näe[b] ette teisiti“ selle direktiivi artikli 3 lõike 4 punkti a lauseosa tähenduses üksnes töötajate vanaduspensioni õiguste nende osade puhul täiendava tööandja pensioniskeemi alusel, mis tuleb üle kanda omandajale, ja teiseks on sellel liikmesriigil kohustus võtta vajalikud meetmed töötajate huvide kaitseks direktiivi artikli 3 lõike 4 punkti b alusel nii nende õiguste kohta, mis on üle läinud omandajale, kui ka nende õiguste kohta, mille osas saab nõude esitada üksnes võõrandaja vastu – olenevalt olukorrast viimase vastu algatatud maksejõuetusmenetluse raames, nagu juhtus põhikohtuasjades.
- 71 Sellest tuleneb, et liikmesriigid võivad oma kaalutusõigust teostades ette näha, et isegi kui omandajale lähevad üle ülemineku ajal kehtivatest töösuhetest tulenevad õigused ja kohustused, vastutab omandaja üksnes nende õiguste eest, mis töötajal tulevikus tekivad täiendava tööandja pensioniskeemis alusel nende töötamise perioodide eest, mis järgnesid maksejõuetusmenetluse algatamisele, tingimusel et see liikmesriik võtab vastavalt nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 4 punktile b töötajate huvide kaitseks vajalikud meetmed.
- 72 Nimelt võimaldab selline tõlgendus põhimõtteliselt tagada õiglase tasakaalu töötajate huvide kaitse ja omandajate huvide kaitse vahel ettevõtte ülemineku korral pärast maksejõuetusmenetluse algatamist, kuna see tagab, et töötajatel säilib õigus vanaduspensionile täiendavast tööandja pensioniskeemist, nähes samas ette omandajate vastutuse piiramise, mis võib hõlbustada nende ettevõtete üleminekut, mille suhtes on algatatud maksejõuetusmenetlus.
- 73 Sellega seoses tuleb veel märkida, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 4 punkti b sõnastus kordab sisuliselt direktiivi 80/987 artikli 8 sõnastust, mis on sõnastatud identselt direktiivi 2008/94 (mis kodifitseeris direktiivi 80/987) artikliga 8. Lisaks nõuab direktiivi 2001/23 artikli 5 lõike 2 punkt a, mis puudutab ettevõtte üleminekut maksejõuetusmenetluse korral, sõnaselgelt kaitset, mis on vähemalt võrdväärne direktiivis 80/987 käsitletud olukordades sätestatuga. Sellest järeldub, et töötajate huvide kaitseks vajalikke meetmeid, mille liikmesriigid peavad direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 4 punkti b alusel võtma, tuleb mõista nii, et need hõlmavad igal juhul direktiivis 2008/94 ette nähtud meetmeid, mille eesmärk on hüvitada nende tööandja maksejõuetus, olenemata sellest, kas tööandja on omandaja või – nagu käesoleval juhul – võõrandaja.
- 74 Sellest tuleneb, et ettevõtte üleminekul pärast maksejõuetusmenetluse algatamist peab töötajate kaitse seoses nende omandatud või tulevikus tekkivate õigustega saada vanadushüvitist täiendavate tööandja või tööandjate vaheliste pensionikavade alusel vastavalt direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 4 punktile b olema vähemalt samal tasemel kui kaitse, mida on nõutud direktiivi 2008/94 artiklis 8.
- 75 Eeltoodut arvestades tuleb kummaski liidetud kohtuasjas esitatud esimesele, teisele ja neljandale küsimusele vastata, et direktiivi 2001/23 – eelkõige arvestades selle artikli 3 lõikeid 1 ja 4 ning artikli 5 lõike 2 punkti a – tuleb tõlgendada nii, et olukorras, kus toimub ettevõtte üleminek, mille suhtes on selle pankrotihaldur algatanud maksejõuetusmenetluse, ei ole selle direktiiviga vastuolus liikmesriigi õigusnormid, nagu neid on riigisiseses kohtupraktikas tõlgendatud, mille kohaselt juhul, kui pärast

maksejõuetusmenetluse algatamist leiab aset sündmus, mis annab õiguse vanaduspensionile täiendava tööandja pensioniskeemi alusel, ei vastuta omandaja töötaja tulevikus tekkivate õiguste eest sellele pensionile, mis on kogunenud enne maksejõuetusmenetluse algatamist töötatud perioodide eest, tingimusel et selle summa kohta, mille eest omandaja ei vastuta, on võetud meetmed töötajate huvide kaitseks, mis on vähemalt võrdväärseid kaitsetasemega, mida on nõutud direktiivi 2008/94 artiklis 8.

Mõlemas liidetud kohtuasjas esitatud kolmas, viies ja kuues küsimus

- 76 Kolmanda, viienda ja kuuenda küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 4 punkti b koostoimes direktiivi 2008/94 artikliga 8 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, nagu seda on tõlgendatud riigisisises kohtupraktikas, mis olukorras, kus täiendava tööandja pensioniskeemi järgse vanadushüvitise õiguse tekkimise sündmus leiab aset pärast maksejõuetusmenetluse algatamist, mille käigus ettevõtte üleminek toimus, ja mis puudutab nende hüvitiste seda osa, mille eest omandaja ei vastuta, sätestab esiteks, et liikmesriigi õiguse alusel määratletud maksejõuetuskindlustuse andja ei pea sekkuma, kui tulevikus tekkivad õigused vanadushüvitisele ei olnud selle maksejõuetusmenetluse algatamise hetkel veel lõplikud, ja teiseks sätestab, et nende hüvitiste selle osa summa kindlaksmääramiseks, mille eest nimetatud asutus vastutab, arvutatakse see summa igakuise brutotöötasu põhjal, mida asjaomane töötaja sai maksujõuetusmenetluse algatamise hetkel.
- 77 Sellega seoses tuleb esiteks meenutada, et nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 75, peab kaitse, mille asjaomane liikmesriik peab andma täiendavast tööandja pensioniskeemist makstava vanadushüvitise summa selle osa suhtes, mille eest omandaja ei vastuta, olema vähemalt samaväärne direktiivi 2008/94 artiklis 8 ette nähtud kaitse tasemega.
- 78 Liikmesriikidel on selles kontekstis direktiivi 2008/94 artikli 8 ülevõtmisel ulatuslik kaalutusruum nii täiendavate pensioniskeemide alusel töötajale tekkinud vanadushüvitise saamise õiguse kaitsemehhanismi kui ka kaitsetaseme kindlaksmääramisel. Kuna seda sätet ei saa tõlgendada nii, et see nõuab nende õiguste täielikku tagamist, ei takista see liikmesriikidel õiguspäraseid majanduslikke ja sotsiaalseid eesmärke järgides vähendada töötajate omandatud õigusi tööandja maksejõuetuse korral, tingimusel et nad järgivad eelkõige proportsionaalsuse põhimõtet. Liikmesriigid on seega vastavalt selle direktiiviga taotletavale eesmärgile kohustatud tagama töötajatele direktiivi artiklis 8 nõutud minimaalse kaitse (vt selle kohta 19. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Pensions-Sicherungs-Verein, C-168/18, EU:C:2019:1128, punktid 38–40 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 79 Direktiivi 2008/94 artiklis 8 nõutud minimaalse kaitse kohta on Euroopa Kohus juba sedastanud, et selle sätte nõuetekohane ülevõtmine eeldab, et endine töötaja saaks oma tööandja maksejõuetuse korral vähemalt poole vanadushüvitistest, millele tal on tekkinud õigus täiendava tööandja pensioniskeemi alusel, ja et see säte kohustab liikmesriike sellisel juhul tagama, et iga endine töötaja saaks tööandja maksejõuetuse korral hüvitist, mis vastab vähemalt poolele selle skeemi alusel omandatud õiguste väärtusest (vt selle kohta 19. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Pensions-Sicherungs-Verein, C-168/18, EU:C:2019:1128, punktid 41, 51 ja 52 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 80 Samuti takistab selline minimaalne kaitse töötaja tööandja poolsete vanadushüvitiste ilmselgelt ebaproportsionaalset vähendamist, mis kahjustab tõsiselt asjaomase isiku võimet end ülal pidada. Sellega on tegemist juhul, kui vanadushüvitist vähendatakse sellisel endisel töötajal, kes juba elab või peaks selle vähendamise tõttu elama allpool Euroopa Liidu statistikaameti (Eurostat) kehtestatud asjaomase liikmesriigi vaesusriski piiri. Niisiis nõuab minimaalne kaitse, et liikmesriik tagaks endisele töötajale, kelle vanaduspension on sel moel vähendatud, nii suure hüvitise, mis ilma, et see korvaks tingimata kogu tekkinud kahju, aitaks heastada selle ilmselget ebaproportsionaalsust (vt selle kohta 19. detsembri 2019. aasta kohtuotsus Pensions-Sicherungs-Verein, C-168/18, EU:C:2019:1128, punktid 44 ja 45).

- 81 Tuleb veel lisada, et direktiivi 2008/94 artikli 8 eesmärk on tagada töötajate pikaajaliste huvide kaitse, kuivõrd sellised huvid hõlmavad vahetult või tulevikus tekkivate õiguste puhul põhimõtteliselt kogu pensionil oldavat aega (24. novembri 2016. aasta kohtuotsus Webb-Sämann, C-454/15, EU:C:2016:891, punkt 27).
- 82 Teiseks tuleb märkida, et ettevõtte ülemineku korral pärast maksejõuetusmenetluse algatamist näevad põhikohtuasjas käsitletud liikmesriigi õigusnormid ette, et omandajale lähevad üle ülemineku ajal kehtivatest töösuhetest tulenevad õigused ja kohustused, mistõttu sellise täiendava tööandja pensioniskeemi puhul, nagu käsitletakse põhikohtuasjas, tuleb arvutada vanadushüvitise summa – hetkel, kui leiab aset sündmus, mis annab selle hüvitise õiguse –, tuginedes kõigile töötamisperioodidele, mis töötajal on täitunud töösuhte ajal, sh nendele, mis täitusid võorandaja juures, ning töötaja brutotöötasule enne töösuhte lõppu.
- 83 Lisaks, nagu nähtub eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud teabest, millele on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktides 20 ja 28, on põhikohtuasjas kõne all oleva täiendava tööandja pensioniskeemi kohaselt vanaduspensioni summa teatud protsent töötaja brutotöötasust ajal, mil toimus sellele hüvitisele õigust andev sündmus, iga tööaasta kohta, mis sellele õiguse annab – kuid see ei tohi ületada teatavat protsenti pärast 45 tööaasta täitumist.
- 84 Sellest järeldub, et põhikohtuasjas käsitletud liikmesriigi õigusnormid järgivad käesoleva kohtuotsuse punktis 79 viidatud direktiivi 2008/94 artiklist 8 tulenevat tagatist (mis seisneb selles, et endisele töötajale tagatakse vähemalt pool täiendavas tööandja pensioniskeemis kogunenud pensioniõigustest tulenevast vanadushüvitisest) üksnes juhul, kui endisele töötajale tagatakse pool talle võlgnetavatest summadest vastavalt arvutusmeetodile, mis on kehtestatud liikmesriigi õigusnormidega, millele viidati käesoleva kohtuotsuse punktides 82 ja 83.
- 85 Täpsemalt ei saa direktiivi 2008/94 artiklit 8 sellisel juhul, nagu on kõne all põhikohtuasjas, tõlgendada nii, et hüvitise summa, millest endisel töötajal on õigus vähemalt 50%-le, võib välja arvutada ilma, et seejuures võetaks nõuetekohaselt arvesse võorandaja juures töötatud aega, mille jooksul on kogunenud õigus vanadushüvitisele, ja töötaja brutotöötasu nende hüvitiste õiguse tekkimise ajal.
- 86 Lisaks ei võimalda arvutus, mis ei võta arvesse eelmises punktis nimetatud töötamisperioode ja brutotöötasu, kindlaks teha, kas vastavalt artiklist 8 tulenevale nõudele, millele on osutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 80, tuleb heastada tagajärjed, mis tulenevad hüvitiste vähendamisest endisele töötajale, kes juba elab või peaks selle vähendamise tõttu elama allpool asjaomase liikmesriigi jaoks kindlaks määratud vaesusrisi künnist.
- 87 Sellega seoses tuleb tagasi lükata Saksamaa valitsuse argument, mille kohaselt – kuna direktiivi 2008/94 artikli 8 saksakeelses versioonis on kasutatud fraasi „*ihrer erworbenen Rechte oder Anwartschaftsrechte*“ ja kuna väljendit „*erworbene Anwartschaftsrechte*“ võib tõlkida sõna-sõnalt „tulevikus tekkivad juba omandatud õigused“ – peetakse selles sättes silmas üksnes tulevikus tekkivaid õigusi, mis on vastavalt liikmesriigi õigusnormidele vahetult tekkivad ehk lõplikud.
- 88 Nimelt tuleb märkida, nagu väidab ka põhikohtuasja hageja kohtuasjas C-674/18, et selle sätte teised keeleversioonid, nagu hispaania-, prantsus- ja itaaliakeelne versioon, viitavad üksnes „vahetult või tulevikus tekkivatele õigustele“, nõudmata, et need oleks ühtlasi lõplikud.
- 89 Sellega seoses tuleb sedastada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt nõuab liidu õiguse sätte ühetaolise tõlgendamise vajadus, et sätte keeleversioonide erinevuse korral tuleb asjaomast sätet tõlgendades lähtuda selle õigusakti kontekstist ja eesmärgist, kuhu säte kuulub (23. novembri 2016. aasta kohtuotsus Bayer CropScience ja Stichting De Bijenstichting, C-442/14, EU:C:2016:890, punkt 84 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 90 Direktiivi 2008/94 artikli 2 lõike 2 esimeses lõigus on teiselt poolt küll ette nähtud, et see direktiiv ei piira liikmesriigi õigusakte eelkõige mõistete „vahetult tekkiv õigus“ ja „tulevikus tekkiv õigus“ määratluse osas.
- 91 Seega ei ole selle direktiiviga vastuolus see, kui liikmesriik eristab tulevikus tekkivate õiguste hulgast neid, mis on lõplikud. Sellegipoolest ei saa selline liikmesriikidele antud kaalutlusruum viia selleni, et eiratakse nimetatud direktiivi sätete ja eelkõige selle artikli 8 soovitatavat toimet. See juhtuks aga siis, kui liikmesriigil oleks lubatud vabastada teatud tulevikus tekkivad õigused tema riigisisese õiguse tähenduses minimaalse kaitse kohustusest, mis kehtib kõigile tulevikus tekkivatele õigustele vastavalt direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 4 punktile b koostoimes direktiivi 2008/94 artikliga 8.
- 92 Lõppkokkuvõttes peab eelotsusetaotluse esitanud kohus käesoleva kohtuotsuse eelmistes punktides esitatud põhimõtteid arvestades kontrollima, kas põhikohtuasjades on rikutud kohustust tagada täiendava töandja pensioniskeemi alusel hüvitist saavale töötajale minimaalne kaitse.
- 93 Eeltoodut arvestades tuleb mõlemas liidetud kohtuasjas esitatud kolmandale, viiendale ja kuuendale küsimusele vastata, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 4 punkti b koostoimes direktiivi 2008/94 artikliga 8 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, nagu neid on tõlgendatud riigisiseses kohtupraktikas, mis olukorras, kus täiendava töandja pensioniskeemi järgse vanadushüvitise õiguse tekkimise sündmus leiab aset pärast maksejõuetusmenetluse algatamist, mille käigus ettevõtte üleminek toimus, ja mis puudutavad nende hüvitiste seda osa, mille eest omandaja ei vastuta, sätestavad esiteks, et liikmesriigi õiguse alusel määratletud maksejõuetuskindlustuse andja ei pea sekkuma, kui tulevikus tekkivad õigused vanadushüvitisele ei olnud selle maksejõuetusmenetluse algatamise hetkel veel lõplikud, ja teiseks sätestavad, et nende hüvitiste summa selle osa kindlaksmääramiseks, mille eest nimetatud asutus vastutab, arvutatakse see summa igakuise brutotöötasu põhjal, mida asjaomane töötaja sai maksujõuetusmenetluse algatamise hetkel, kui selle tagajärjel võetakse töötajatelt nimetatud sättega tagatud minimaalne kaitse; seda peab aga kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Mõlemas liidetud kohtuasjas esitatud seitsmes kuni üheksas küsimus

- 94 Mõlemas liidetud kohtuasjas esitatud seitsmenda kuni üheksanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2008/94 artiklil 8 on osas, milles see näeb ette minimaalse kaitse vahetult või tulevikus tekkivatele töötajate õigustele vanadushüvitise saamiseks, vahetu õigusmõju, millele asjaomane isik võib tugineda eraõigusliku garantiiasutuse vastu, kelle ülesanne on nõuda töandjatelt sisse kohustuslikke sissemaksid ja kes võib sel eesmärgil kasutada sundtäitmist ning kes kuulub asjaomase liikmesriigi finantsjärelevalve alla.
- 95 Euroopa Kohus vastas juba 19. detsembri 2019. aasta kohtuotsuses Pensions-Sicherungs-Verein (C-168/18, EU:C:2019:1128) küsimusele, kas direktiivi 2008/94 artiklil 8 saab olla vahetu õigusmõju, mistõttu selle sätte alusel saab esitada nõude sellise eraõigusliku üksuse vastu, kelle asjaomane liikmesriik on määranud vastutama töandjapensioni maksmise eest töandja maksejõuetuse korral. Selle kohtuotsuse punktides 52–57 vastas ta sellele küsimusele sisuliselt jaatavalt, tingimusel et esiteks, arvestades sellele asutusele usaldatud garantiülesannet ja selle teostamise tingimusi, võib seda asutust samastada riigiga, ja teiseks, et see ülesanne hõlmab tegelikult vanadushüvitiste liike, mille puhul on nõutud viidatud artiklis 8 ette nähtud minimaalse kaitse olemasolu.
- 96 Neid kaalutlusi arvestades tuleb mõlemas liidetud kohtuasjas esitatud seitsmendale kuni üheksandale küsimusele vastata, et direktiivi 2008/94 artiklil 8 võib osas, milles see näeb ette minimaalse kaitse vahetult või tulevikus tekkivatele töötajate õigustele vanadushüvitise saamiseks, olla vahetu õigusmõju, mistõttu sellele võib tugineda eraõigusliku garantiiasutuse vastu, kelle on asjaomane liikmesriik määranud garantiiasutuseks töandjate maksejõuetuse korral töandjapensioniga seoses, tingimusel et esiteks, arvestades sellele asutusele usaldatud garantiülesannet ja selle teostamise tingimusi, võib seda

asutust samastada riigiga, ja teiseks, et see ülesanne hõlmab tegelikult vanadushüvitiste liike, mille puhul on nõutud viidatud artiklis 8 ette nähtud minimaalse kaitse olemasolu; seda peab aga kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Kohtukulud

- ⁹⁷ 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 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta – eelkõige arvestades selle artikli 3 lõikeid 1 ja 4 ning artikli 5 lõike 2 punkti a – tuleb tõlgendada nii, et olukorras, kus toimub ettevõtte üleminek, mille suhtes on selle pankrotihaldur algatanud maksejõuetusmenetluse, ei ole selle direktiiviga vastuolus liikmesriigi õigusnormid, nagu neid on riigisisises kohtupraktikas tõlgendatud, mille kohaselt juhul, kui pärast maksejõuetusmenetluse algatamist leiab aset sündmus, mis annab õiguse vanaduspensionile täiendava tööandja pensioniskeemi alusel, ei vastuta omandaja töötaja tulevikus tekkivate õiguste eest sellele pensionile, mis on kogunenud enne maksejõuetusmenetluse algatamist töötatud perioodide eest, tingimusel et selle summa kohta, mille eest omandaja ei vastuta, on võetud meetmed töötajate huvide kaitseks, mis on vähemalt võrdväärsed kaitsetasemega, mis on nõutud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2008. aasta direktiivi 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral artiklis 8.
2. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 4 punkti b koostoimes direktiivi 2008/94 artikliga 8 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, nagu neid on tõlgendatud riigisisises kohtupraktikas, mis olukorras, kui täiendava tööandja pensioniskeemi järgse vanadushüvitise õiguse tekkimise sündmus leiab aset pärast maksejõuetusmenetluse algatamist, mille käigus ettevõtte üleminek toimus, ja mis puudutavad nende hüvitiste seda osa, mille eest omandaja ei vastuta, sätestavad esiteks, et liikmesriigi õiguse alusel määratletud maksejõuetuskindlustuse andja ei pea sekkuma, kui tulevikus tekkivad õigused vanadushüvitisele ei olnud selle maksejõuetusmenetluse algatamise hetkel veel lõplikud, ja teiseks sätestavad, et nende hüvitiste summa selle osa kindlaksmääramiseks, mille eest nimetatud asutus vastutab, arvutatakse see summa igakuise brutotöötasu põhjal, mida asjaomane töötaja sai maksujõuetusmenetluse algatamise hetkel, kui selle tagajärjel võetakse töötajatelt nimetatud sättega tagatud minimaalne kaitse; seda peab aga kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.
3. Direktiivi 2008/94 artiklil 8 võib osas, milles see näeb ette minimaalse kaitse vahetult või tulevikus tekkivatele töötajate õigustele vanadushüvitise saamiseks, olla vahetu õigusmõju, mistõttu sellele võib tugineda eraõigusliku garantiiasutuse vastu, kelle on asjaomane liikmesriik määranud garantiiasutuseks tööandjate maksejõuetuse korral tööandjapensioniga seoses, tingimusel et esiteks, arvestades sellele asutusele usaldatud garantiülesannet ja selle teostamise tingimusi, võib seda asutust samastada riigiga, ja teiseks, et see ülesanne hõlmab tegelikult vanadushüvitiste liike, mille puhul on nõutud viidatud artiklis 8 ette nähtud minimaalse kaitse olemasolu; seda peab aga kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Allkirjad