



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kümnes koda)

6. aprill 2017*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2001/23/EÜ — Artikkel 3 — Töötajate õiguste kaitse
ettevõtete üleminekul — Omandaja ja võõrandaja suhtes kohaldatavad kollektiivlepingud —
Koondatud töötajate täiendav etteteatamistähtaeg — Võõrandaja juures omandatud
tööstaaži arvessevõtmine

Kohtuasjas C-336/15,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Arbetsdomstoleni (töökohus, Rootsi) 1. juuli 2015. aasta otsusega
esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 6. juulil 2015, menetluses

Unionen

versus

Almega Tjänsteförbunden,

ISS Facility Services AB,

EUROOPA KOHUS (kümnes koda),

koosseisus: A. Borg Barthet kümnenda koja presidendi ülesannetes, kohtunikud E. Levits (ettekandja) ja
F. Biltgen,

kohtujurist: E. Tanchev,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 17. novembri 2016. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Unionen, esindajad: U. Dalén ja advokat S. Forssman, M. Wulkan ning D. Hellman,
- Almega Tjänsteförbunden ja ISS Facility Services AB, esindajad: J. Stenmo ja J. Hettne,
- Prantsuse valitsus, esindajad: G. de Bergues, D. Colas ja R. Coesme,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. Kellerbauer ja K. Simonsson,

olles 1. veebruari 2017. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

* Kohtumenetluse keel: rootsi.

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb 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) tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud ametiühingu Unionen ning tööandjate liidu Almega Tjänsteförbunden (edaspidi „Almega“) ja Rootsi õiguse alusel asutatud äriühingu ISS Facility Services AB (edaspidi „ISS“) vahelises kohtuvaidluses seoses sellega, et pärast ettevõtte üleminekut ei võetud arvesse tööstaazi, mille neli töötajat olid omandanud võõrandajate juures.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punkt a näeb ette:

„Käesolevat direktiivi kohaldatakse ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena.“

- 4 Direktiivi artiklis 3 on sätestatud:

„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.

[...]“

Rootsi õigus

- 5 Töösuhete kaitse seaduse (1982:80) (lagen (1982:80) om anställningsskydd) §-s 6b on sätestatud, et kui ettevõtja, ettevõtte või selle osa lähevad üle ühelt tööandjalt teisele, lähevad uuele tööandjale üle ka ülemineku ajal kehtinud töölepingust tulenevad õigused ja kohustused ning selles kehtestatud töötingimused.

- 6 Töötajate kaasamise seaduse (1976:580) (lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet) §-ga 28 võetakse direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 3 Rootsi õigusesse üle järgmiselt:

„Kui ettevõtja, ettevõtte või selle osa läheb ühelt kollektiivlepinguga seotud töandjalt üle teisele töandjale seaduse [nr°1982/80] §-s 6b silmas peetud ülemineku alusel, on kollektiivlepingu asjaomased osad uuele töandjale siduvad, välja arvatud juhul, kui uus töandja on juba seotud kollektiivlepinguga, mis on kohaldatav üleviidud töötaja suhtes.

[...]

Kui töötajate töölepingud ja töötingimused lähevad seaduse (1982:80) § 6b alusel üle uuele töandjale, on viimane kohustatud eelmise töandja suhtes siduvas kollektiivlepingus ette nähtud töötingimusi kohaldama ühe aasta jooksul pärast üleminekut. Neid tingimusi kohaldatakse samal viisil, nagu neid pidi kohaldama eelmine töandja. Need sätted ei kuulu enam kohaldamisele, kui kollektiivlepingu kehtivus on lõppenud või kui üleviidud töötajate suhtes on hakanud kehtima uus kollektiivleping.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 7 Töötajad BSA, JAH, JH ja BL on Unioneni liikmed. BSA töötas Apoteket AB-s. JAH, JH ja BL töötasid AstraZeneca AB-s, pärast ettevõtete üleminekut oli nende töandja ISS.
- 8 ISS koondas BSA 27. juulil 2011 kuuekuulise etteteatamistähtajaga. Koondamise ajal oli BSA üle 55 aasta vanune. Tema tööstaaž Apoteketis ja ISSis oli üle 10 aasta.
- 9 ISS koondas 31. oktoobril 2011 samuti kuuekuulise etteteatamistähtajaga, mida hiljem pikendati viie kuu võrra, kolm ülejäänud töötajat JAH, JH ja BL. Ka nemad olid koondamise kuupäevaks saanud 55aastaseks ning igaüks neist oli AstraZeneca AB-s ja seejärel ISSis töötades omandanud üle 10aastase tööstaaži.
- 10 Ajal, mil neli töötajat ISSi üle viidi, olid võõrandajad, käesoleval juhul Apoteket ja AstraZeneca, seotud kollektiivlepingutega. Kollektiivlepingud nägid ette, et kui koondatud töötaja on koondamise ajal 55–64aastane ning töötanud katkematult üle 10 aasta, pikendatakse koondamise korral etteteatamistähtaega kuue kuu võrra.
- 11 Ka ISS oli seotud kollektiivlepinguga, käesoleval juhul töandjate liidu Almega ja ametiühingu Unionen vahel sõlmitud kollektiivlepinguga. Selle kollektiivlepingu kohaselt oli koondatud töötajal õigus samasugusele etteteatamistähtajale, nagu oli samadel tingimustel ette nähtud võõrandajatele siduvas kollektiivlepingutes.
- 12 Töötajate BSA, JAH, JH ja BL koondamisel ei pikendanud ISS nende etteteatamistähtaega kuue kuu võrra. Nimelt ei olnud asjasse puutuvad töötajad ISSi sõnul töötanud omandaja juures katkematult 10 aastat ega vastanud seega selle tähtaja pikendamise tingimustele.
- 13 Unionen on seisukohal, et selle lähenemisviisiga rikutakse tema liikmete õigust. Nimelt oleks ISS pidanud arvesse võtma töötajate BSA, JAH, JH ja BL tööstaaži võõrandajate juures.
- 14 Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kellele ametiühing esitas hagi, milles palus ISSilt välja mõista hüvitis kahju eest, mis oli tekitatud töötajatele, kelle ta oli koondanud etteteatamistähtaega pikendamata, tõdeb, et põhikohtuasjas on tekkinud liidu õiguse tõlgendamise küsimused, mille puhul esineb kahtlusi. Kohus märgib täpsemalt, et kohtuasi erineb tema hinnangul nendest kohtuasjadest, mis olid aluseks Euroopa Kohtu praktikale, mis puudutas töötajaid, kelle õigusi rikuti kohe pärast üleminekut, mitte aga rohkem kui aasta pärast üleminekut, kaitseüleminekuaja lõppedes.

- 15 Neil asjaoludel otsustas Arbetsdomstolen (töökohus, Rootsi) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiiviga 2001/23 on kooskõlas, kui aasta pärast ettevõtte üleminekut kohaldatakse omandaja kollektiivlepingu sätet, mis tähendab, et kui pikendatud etteteatamistähtaaja kohaldamise tingimuseks on teatud pikkusega tööstaaž ühe ja sama tööandja juures, ei võeta tööstaaži võõrandaja juures arvesse, kui töötajatel oli vastavalt võõrandaja suhtes kohaldatava kollektiivlepingu identsetele sätetele õigus nõuda selle tööstaaži arvessevõtmist?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

- 16 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2001/23 artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et omandaja peab töötaja koondamisel rohkem kui aasta pärast ettevõtte üleminekut arvestama töötaja tööstaaži hulka, mille alusel määratakse kindlaks etteteatamistähtaeg, millele töötajal on õigus, tööstaaži, mille töötaja on omandanud võõrandaja juures.
- 17 Sellega seoses tuleb sissejuhatuseks meenutada, et direktiivi 2001/23 põhjenduste 1 ja 3 kohaselt on direktiivi eesmärk tagada ettevõtte üleminekul töötajate kaitse, eriti nende õiguste kaitse.
- 18 Euroopa Kohus on korduvalt leidnud, et direktiivi eesmärk on tagada töötajate õiguste kaitse tööandja vahetumise korral, luues neile võimaluse jätkata uue tööandja juures töötamist samadel tingimustel, mis olid kokku lepitud võõrandajaga (vt eelkõige kohtuotsus, 27.11.2008, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika). 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 kohtuotsus, 6.9.2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 75 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 19 Seoses direktiivi 2001/23 artikliga 3 on Euroopa Kohus märkinud, et direktiivi eesmärk on tagada ka õiglane tasakaal ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt omandaja huvide vahel. Sellest tuleneb muu hulgas, et omandaja peab olema suuteline läbi viima tegevuse jätkamiseks vajalikke kohandusi ja muudatusi (vt selle kohta kohtuotsus, 11.9.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 20 Täpsemalt on Euroopa Kohus lahendanud ettevõtte ülemineku tulemusena tööstaaži tunnustamise küsimust direktiivi tähenduses üleviidud töötajate rahaliste õiguste arvutamiseks (vt kohtuotsused, 14.9.2000, Collino ja Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, ning 6.9.2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 Nendes kohtuotsustes leidis Euroopa Kohus, et kuigi võõrandaja juures omandatud tööstaaži näol ei ole iseenesest tegemist õigusega, millele üleviidud töötajad võiksid omandaja juures tugineda, tuleb seda vajaduse korral siiski kasutada töötajate teatavate rahaliste õiguste kindlakstegemisel ning põhimõtteliselt peab omandaja need õigused säilitama samal viisil, nagu need kehtisid võõrandaja juures (vt kohtuotsus, 6.9.2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 69 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 22 Meenutades, et omandaja võib juhul, kui tegemist ei ole ettevõtte üleminekuga seotud põhjusega, ning juhul, kui siseriiklik õigus seda lubab, muuta töötajate tasustamise tingimused ebasoodsamaks, leidis Euroopa Kohus, et 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) artikli 3 lõike 1 esimest lõiku, mis on sisuliselt identne direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu sõnastusega, tuleb tõlgendada nii, et rahaliste õiguste arvutamisel peab omandaja arvesse võtma kõiki üleviidud personali väljateenitud aastaid, niivõrd kuivõrd see kohustus tuleneb selle

personali ja võõrandaja vahelisest töösuhtest, ning kooskõlas selle suhte raames kokku lepitud korraga (vt selle kohta kohtuotsus, 14.9.2000, Collino ja Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punktid 51 ja 52).

- 23 Põhikohtuasjas ei ole vaidlust selles, et etteteatamistähtaja pikendamine kuue kuu võrra, mida Unionen nõuab, annab õiguse nõuda kuue kuu töötasu maksmist. Järelikult tuleb õigus etteteatamisele, mis määratakse kindlaks ettevõtte ülemineku ajal võõrandajate töötajate suhtes kohaldatavates kollektiivlepingutes kehtestatud tingimustega, kvalifitseerida rahaliseks nõudeks.
- 24 Seda järeldust kinnitab eespool viidatud Euroopa Kohtu praktika, millest nähtub selgelt, et töötaja tööstaaži ettevõtte võõrandaja juures tuleb arvesse võtta mitte ainult töötaja töötasu arvutamisel (vt kohtuotsus, 6.9.2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 81), vaid ka töösuhte lõpetamise hüvitise arvutamisel (vt kohtuotsus, 14.9.2000, Collino ja Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punkt 53).
- 25 Nimelt, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 25, sarnaneb õigus sellisele töösuhte lõpetamise hüvitisele õigusega etteteatamistähtaja pikendamisele, mida tuleb töötajale tema töösuhte lõpetamisel võimaldada.
- 26 Kuigi eeltoodust järeldub, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et omandaja peab pärast ettevõtte üleminekut töötaja koondamisel arvestama töötaja tööstaaži hulka, mille alusel määratakse kindlaks etteteatamistähtaeg, millele töötajal on õigus, tööstaaži, mille töötaja on omandanud võõrandaja juures, tuleb siiski analüüsida, kas seda tõlgendust kinnitab põhikohtuasja asjaoludel direktiivi artikli 3 lõike 3 teine lõik.
- 27 Nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 19, võib omandaja ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt omandajate huvide vahel õiglase tasakaalu tagamiseks juhul, kui tegemist ei ole ettevõtte üleminekuga seotud põhjusega, ning juhul, kui siseriiklik õigus seda lubab, läbi viia tegevuse jätkamiseks vajalikke kohandusi ja muudatusi.
- 28 Põhikohtuasjaga seoses nähtub Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et Rootsi seadusandja kasutas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 siseriiklikusse õigusesse ülevõtmisel selle sätte teises lõigus nimetatud võimalust. Niisiis kui ülemineku ajal on omandajale juba siduv mõni kollektiivleping, mis on seega kohaldatav üleviidud töötajatele, on ta kohustatud jätkama nende töötingimuste täitmist, mis olid ette nähtud võõrandaja juures kehtinud kollektiivlepingus, mida üleviidud töötajatele kohaldati, ühe aasta jooksul alates ettevõtte üleminekust.
- 29 Ent kuigi ISS, kellele oli ettevõtete ülemineku kuupäevadel siduv üks teine kollektiivleping, võis pärast aasta möödumist majanduslikel põhjustel ja seega muul põhjusel kui ettevõtte üleminek üleviidud töötajatele kohaldatavas kollektiivlepingus ette nähtud töötingimusi enam mitte täita, ei nähtu Euroopa Kohtu toimikust siiski, et omandaja oleks neid töötingimusi kuidagi kohandanud üleviidud töötajatele ebasoodsal moel.
- 30 Nimelt ei ole Euroopa Kohtu käsutuses oleva teabe kohaselt, mida peab kontrollima liikmesriigi kohus, pärast üleminekut üleviidud töötajatele kohaldatavat kollektiivlepingut üles öeldud ega selle üle uusi läbirääkimisi peetud. Samuti ei ole selle kehtivus lõppenud ja/või seda ei ole teise kollektiivlepinguga asendatud.
- 31 Järelikult, kui pärast üheaastase tähtaja möödumist ei ole omandaja töötingimustesse teinud ühtegi kohandust ja võõrandaja juures kehtinud kollektiivlepingu tingimused on sõnastatud samamoodi omandaja juures kehtiva kollektiivlepingu tingimustega, siis ei saa töötajatele kehtestada tingimusi, mis on vähem soodsad enne üleminekut kohaldatavatest tingimustest.

- 32 Neil asjaoludel ei saa nõustuda omandaja argumentidega, mille kohaselt tuleb direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 teist lõiku tõlgendada nii, et enne töötajate üleminekut nende omandatud tööstaaži ei tule arvesse võtta.
- 33 Eltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2001/23 artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas peab omandaja töötaja koondamisel rohkem kui aasta pärast ettevõtte üleminekut arvestama töötaja tööstaaži hulka, mille alusel määratakse kindlaks etteteatamistähtaeg, millele töötajal on õigus, tööstaaži, mille töötaja on omandanud võõrandaja juures.

Kohtukulud

- 34 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 (kümnes koda) otsustab:

Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas peab omandaja töötaja koondamisel rohkem kui aasta pärast ettevõtte üleminekut arvestama töötaja tööstaaži hulka, mille alusel määratakse kindlaks etteteatamistähtaeg, millele töötajal on õigus, tööstaaži, mille töötaja on omandanud võõrandaja juures.

Allkirjad