EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

9. märts 2006 *

Kohtuasjas C-499/04,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel Landesarbeitsgericht Düsseldorf'i (Saksamaa) 8. oktoobri 2004. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 2. detsembril 2004, menetluses

Hans Werhof

versus

Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: koja esimees A. Rosas ning kohtunikud J. Malenovský (ettekandja), J.-P. Puissochet, S. von Bahr ja U. Lõhmus,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtujurist: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 12. oktoobri 2005. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— Hans Werhof, esindaja: *assessor* R. Buschmann,

— Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG, esindaja: *Rechtsanwalt* A. Löffler,

— Saksamaa valitsus, esindaja: C. Schulze-Bahr,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: G. Rozet ja F. Hoffmeister,

olles 15. novembri 2005. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate

liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta (EÜT 1977 L 61, lk 26; edaspidi „direktiiv") artikli 3 lõike 1 tõlgendamist.

2 Taotlus esitati H. Werhof'i (edaspidi „hageja") ja Freeway Traffic Systems GmbH & C. KG (edaspidi „kostja") vahelises vaidluses kollektiivlepingu kohaldamise üle.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

3 Direktiivi artikkel 3 sätestab:

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

[...]

2. Pärast artikli 1 lõikes 1 nimetatud 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 piirata ajavahemiku pikkust, mille jooksul selliseid tingimusi tuleb täita, tingimusel et selline ajavahemik ei ole lühem kui üks aasta."

4 Need sätted jäid sisuliselt kehtima ka pärast nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiiviga 98/50/EÜ (EÜT L 201, lk 88) direktiivi 77/187 tehtud muudatusi; direktiivi 98/50/EÜ ülevõtmise tähtaeg oli 17. juuli 2001.

Siseriiklikud õigusnormid

5 Direktiivi artikkel 3 võeti Saksa õigusesse üle Saksamaa tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch; edaspidi „BGB") § 613a lõikega 1, mille esimene ja teine lause on sõnastatud järgmiselt:

„Kui ettevõte või ettevõtte osa läheb õigustoimingu tulemusena üle teisele omanikule, lähevad uuele omanikule üle ka ülemineku kuupäeval kehtinud töösuhetest tulenevad õigused ja kohustused. Kui neile õigustele ja kohustustele laienevad kollektiivlepingu või ettevõtte kokkuleppe sätted, muutuvad need uue omaniku ja töötaja vahelise töösuhte osaks ning neid ei saa ühe aasta jooksul alates ülemineku kuupäevast muuta töötaja jaoks ebasoodsamaks."

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

6 Hageja töötas alates 1. aprillist 1985 äriühingus DUEWAG AG. Töölepingu kohaselt kehtisid töösuhtele üldise kollektiivlepingu ja Põhja-Rein-Vestfaali liidumaa terase-, metallurgia- ja elektritööstuses kehtivad palgakokkuleppe sätted.

7 Kollektiivlepingu poolteks olid Põhja-Rein-Vestfaali metallurgia- ja elektroonikatööstuse liit (edaspidi „AGV") ja metallitööstuse ametiühingud (edaspidi „IG Metall"). Äriühing DUEWAG AG oli hagejaga töölepingu sõlmimise ajal AGV liige.

8 DUEWAG AG-st sai 1. aprillil 1999 pärast ümberkujundamist äriühing Siemens DUEWAG GmbH. Viimati nimetatu andis 1. oktoobril 1999 kostjale üle osa ettevõttest, kus hageja töötas. Kostja ei ole ühegi sellise tööandjate organisatsiooni liige, kes oleks sõlminud kollektiivlepinguid.

9 2. augustil 2001 sõlmitud ettevõtte kokkuleppega oli kostja sõlminud ettevõtte nõukoguga töötajate kategooriaid käsitleva raamlepingu, tuginedes eespool nimetatud kollektiivlepingu sätetele. 13. augustil 2001 sõlmis kostja veel ühe ettevõtte kokkuleppe, milles nähti ette palga ühekordne maksmine.

10 Hageja teatas sama päeva kirjaga, et vastutasuks ühekordselt makstud palgale loobub ta lõplikult kostja suhtes kõigist õigustest, mis tal võivad tekkida seoses palga suurenemisega vastavalt kollektiivlepingule, mida kohaldatakse kokkuleppe sõlmimisele eelneva perioodi suhtes. 29. augustil 2001 sõlmis kostja hagejaga töölepingu

lisa, mille kohaselt pidi hageja saama 8. palgakategooria põhipalga ja tulemuspreemia.

11 IG Metall ja AGV sõlmisid 23. mail 2002 Põhja-Rein-Vestfaali metallurgia- ja elektroonikatööstuse jaoks uue kollektiivlepingu, mis nägi alates 1. juunist 2003 ette 2,6%-lise palgatõusu ning lisatasu.

12 Hageja esitas Arbeitsgericht Wuppertal'i hagi, milles taotles, et kostjalt mõistetaks välja alates 1. juunist 2003 tema põhipalga ja 23. mai 2002. aasta kollektiivlepinguga ettenähtud summa vahe, samuti viidatud kollektiivlepinguga ette nähtud lisatasu. 7. jaanuari 2004. aasta otsusega jäeti hagi rahuldamata.

13 Hageja esitas Landesarbeitsgericht Düsseldorf'ile apellatsioonkaebuse. Landesarbeitsgericht Düsseldorf leiab, et Bundesarbeitsgericht'i (föderaalne töökohus) väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei saa hageja esitada nõuet BGB § 613a lõike alusel. Kuna Landesarbeitsgericht Düsseldorf'il säilis siiski kahtlus, kas viidatud kohtupraktika on direktiivi 98/50 artikli 3 lõikega 1 kooskõlas, otsustas ta menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi 98/50 [...], millega muudetakse direktiivi 77/187 [...], artikli 3 lõikega 1 on kooskõlas see, kui omandaja, kes ei ole kollektiivlepingu pool, on seotud ettevõtte võõrandaja, kellele laieneb kollektiivleping, ja töötaja vahelise

kokkuleppega, mille kohaselt kohaldatakse ettevõtte võõrandajale siduvaid kehtivaid kollektiivlepinguid nii, et ettevõtte ülemineku ajal kehtivat kollektiivlepingut kohaldatakse, kuid hiljem jõustuvat kollektiivlepingut mitte?

2. Juhul, kui vastus on eitav:

Kas direktiivi 98/50/EÜ artikli 3 lõikega 1 on kooskõlas see, kui ettevõtte omandaja, kes ei ole kollektiivlepinguga seotud, on pärast ettevõtte ülemineku jõustuvate kollektiivlepingutega seotud ainult nii kaua, kuni nendega on seotud ettevõtte võõrandaja?"

Eelotsuse küsimused

Esialgne märkus

14 Esmalt tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatab küsimused, mis puudutavad direktiivi, mida on muudetud direktiiviga 98/50, artikli 3 lõike 1 tõlgendamist.

15 Põhikohtuasi puudutab 1. oktoobril 1999 toiminud ettevõtte osa ülemineku õiguslikke tagajärgi, st kuupäeva, mil direktiivi 98/50 ülevõtmise tähtaeg ei olnud veel möödunud (vt eelkõige 11. novembri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-425/02: Delahaye, EKL 2004, lk I-10823, punkt 28).

16 Seega pole seonduvalt esitatud küsimustega vaja hinnata direktiiviga 98/50 tehtud muudatusi.

Esimene küsimus

17 Siseriiklik kohus soovib esimese küsimusega teada sisuliselt seda, kas juhul, kui toimub äriühingu üleminek ja kui töölepingus on viidatud kollektiivlepingule, millega võõrandaja on seotud, kuid millega omandaja seotud ei ole, tuleb direktiivi artikli 3 lõiget 1 tõlgendada nii, et omandaja ei ole seotud kollektiivlepingutega, mis jõustusid pärast ülemineku toimumist.

Euroopa Kohtule esitatud märkused

18 Hageja kinnitab, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et kui individuaalses töölepingus sisaldab punkt, milles viidatakse teatud sektori kollektiivlepingutele, tuleb seda käsitleda „dünaamilisena", ning direktiivi artikli 3 lõike 1 kohaselt viitab see kollektiivlepingutele, mis on sõlmitud pärast äriühingu ülemineku kuupäeva (vt eelkõige 14. septembri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-343/98: Collino ja Chiappero, EKL 2000, lk I-6659, punkt 53, ja 6. novembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-4/01: Martin jt, EKL 2003, lk I-12859, punktid 29, 48 ja 54). Pealegi tuleneb direktiivi selline tõlgendamine selle mõttest ja eesmärgist, milleks on töötajate kaitse ettevõtte omaniku muutumisel, eelkõige töötajate õiguste säilimise tagamine.

19 Kostja ja Saksamaa valitsus seevastu väidavad, et kohaldada tuleb vaid ülemineku hetkel kehtivat kollektiivlepingut. Vastasel juhul, st juhul kui tööandja suhtes, kes läbirääkimistel ei osalenud, kohaldataks pärast ülemineku kuupäeva jõustunud kollektiivlepinguid, rikutaks sellega tööandja vabadust lepinguid sõlmida ja see võrduks sundvõõrandamisega. Lisaks on oluline arvestada ühinemisvabaduse põhimõtet, mis hõlmab tööandja õigust mitte kuuluda tootmisharu ühingusse või liitu. Direktiivi eesmärgist ja artikli 3 lõike 1 sõnastusest järeldub, et omandajale lähevad üle vaid need võõrandaja õigused ja kohustused, mis tulenevad ülemineku toimumise kuupäeval kehtivast töölepingust.

20 Euroopa Ühenduste Komisjon väidab, et direktiivi artikli 3 lõige 2, mille eesmärk on kaitsta töötajate kollektiivselt omandatud õigusi ning millega pannakse tööandjale kohustus jätkata kollektiivlepinguga hõlmatud töösuhteid, näeb ette kaks käesolevas asjas kohaldatavat nõuet.

21 Esiteks, vastavalt „võrdväärsusklauslile", mis muudab võõrandaja poolt sõlmitud kollektiivlepingud kohaldatavaks töölepingute suhtes, kehtib omandaja kohustus maksta hagejale jätkuvalt palka, milles võõrandaja oli individuaalselt kokku leppinud, ning tol ajal kollektiivlepingus ette nähtud lisatasusid, üksnes selle kollektiivlepingu „lõpetamiseni või kehtivuse lõppemiseni". Komisjon leiab, et 23. mail 2002 sõlmitud uus kollektiivleping, mis jõustus 1. juunil 2003, asendab kollektiivlepingut, mis kehtis omandaja suhtes seonduvalt üleminekuga, nii et omandaja suhtes see leping alates 1. juunist 2003 enam ei kehti.

22 Teiseks, kuna õigus piirata direktiivi artikli 3 lõike 2 teises lõigus ette nähtud töötingimuste säilitamise perioodi võeti Saksa õigusesse üle BGB § 613a lõike 1 teise lausega, oli ka kostjal õigus vabaneda kohustusest järgida kollektiivlepingut veel enne selle kehtivuse lõppemist, st ühe aasta möödumisel ülemineku toimumisest.

Euroopa Kohtu vastus

23 Kõigepealt tuleb meenutada, et üldiselt iseloomustab lepinguid lepinguvabaduse põhimõte, mille kohaselt on lepingupooled vabad otsustama, kas astuda lepingulistesse suhetesse või mitte. Selle põhimõtte kohaselt ja sellises olukorras nagu käesoleval juhul põhikohtuasjas, kus kostja ühessegi tööandjate ühingusse ei kuulu ega ole seotud ühegi kollektiivlepinguga, sellisest kollektiivlepingust tulenevaid õigusi ja kohustusi tema suhtes põhimõtteliselt ei kohaldata. Vastasel korral, nagu kohtujurist on oma ettepaneku punktis 52 märkinud, rikutaks põhimõtet, mille kohaselt ei saa lepingutega kolmandatele isikutele kohustusi panna.

24 Sellegipoolest võib eespool nimetatud põhimõtte tingimusteta kohaldamine ettevõtte ülemineku korral, arvestades ülemineku tagajärgi töösuhetele, tuua kaasa töötaja nende õiguste eiramise, mis olid talle tagatud töölepingu ja selle kollektiivlepinguga, mille pooleks oli ettevõtte võõrandanud tööandja, kuid mitte selle ettevõtte omandanud tööandja. Sel põhjusel on ühenduse seadusandja otsustanud tagada töötajatele ettevõtte ülemineku korral spetsiaalse kaitse, mille eesmärk on ennetada olukorda, kus eelnimetatud põhimõtte kohaldamisega võidakse eirata töötajate õigusi.

25 Euroopa Kohtu praktikast tuleneb, et direktiivi eesmärk on tagada töötajate õiguste kaitse tööandja muutumise korral, võimaldades neil jääda tööle uue tööandja teenistusse samadel tingimustel, mis olid kokku lepitud võõrandajaga (vt muu hulgas 10. veebruari 1988. aasta otsus kohtuasjas 324/89: Daddy's Dance Hall, EKL 1988, lk 739, punkt 9; 25. juuli 1991. aasta otsus kohtuasjas C-362/89: D'Urso jt, EKL 1991, lk I-4105, punkt 9, ja 12. novembri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-399/96: Europièces, EKL 1998, lk I-6965, punkt 37).

26 Väljakujunenud kohtupraktikast nähtub ka see, et direktiivis sätestatud eeskirju tuleb käsitleda imperatiivsetena selles mõttes, et neist ei tohi teha erandeid, mis on

töötajatele ebasoodsamad (vt eespool viidatud otsus Martin jt, punkt 39). Siit järeldub, et töölepingud ja -suhted, mis eksisteerivad võõrandaja ja üleantava ettevõttega seotud töötajate vahel ettevõtte ülemineku kuupäeval, lähevad võõrandajalt omandajale koos ettevõtte üleminekuga automaatselt üle (vt eespool viidatud otsused D'Urso jt, punkt 20, ja 14. novembri 1996. aasta otsus kohtuasjas C-305/94: Rotsart de Hertaing, EKL 1996, lk I-5927, punkt 18).

27 Käesoleval juhul on põhikohtuasja hageja töölepingus palga küsimuses viidatud kollektiivlepingule. Töölepingu seda sätet on käsitletud direktiivi artikli 3 lõikes 1. Seega, direktiivi kohaselt lähevad õigused ja kohustused, mis tulenevad kollektiivlepingust, millele viidatakse töölepingus, automaatselt üle uuele omanikule, seda isegi juhul, kui — nagu põhikohtuasjas — uus omanik ei ole kollektiivlepinguga seotud. Seega laienevad kollektiivlepingust tulenevad õigused ja kohustused pärast ettevõtte üleminekut ka uuele omanikule.

28 Direktiivi artikli 3 lõike 1 tõlgenduse kohaselt ei saa kollektiivlepingule viitava punkti kohaldamisala olla laiem selle kollektiivlepingu enda kohaldamisalast. Järelikult tuleb arvestada direktiivi artikli 3 lõiget 2, mis näeb ette piirangud selle kollektiivlepingu kohaldamisele, millele töölepingus on viidatud.

29 Esiteks kehtivad kollektiivlepinguga sätestatud töötingimused üksnes kollektiivlepingu lõpetamise või selle kehtivuse lõppemiseni, või mõne muu kollektiivlepingu jõustumiseni või kohaldamiseni. Seega ei nähtu direktiivi sõnastusest, et ühenduse seadusandja oleks mõelnud, et omandaja suhtes kehtivad muud kollektiivlepingud peale ülemineku toimumise ajal kehtinu, ning et järelikult tuleb töötingimusi seoses uue, pärast üleminekut sõlmitud kollektiivlepingu kohaldamisega hiljem muuta. Pealegi on seesugune hinnang kooskõlas direktiivi eesmärgiga, milleks on töötajate

nende õiguste ja kohustuste kaitsmine, mis kehtisid ülemineku toimumise ajal. Direktiivi eesmärgina ei olnud mõeldud ootuste ning kollektiivlepingutesse edaspidi tehtavatest muudatustest tulenevate võimalike soodustuste kaitse.

30 Teiseks võivad liikmesriigid piirata kollektiivlepingust tulenevate töötingimuste tagamise perioodi, kuid see periood ei tohi olla lühem kui aasta. Viimati nimetatud piiritlemisvõimalus on teatud mõttes alternatiiv, kuna seda saab kasutada juhul, kui ühe aasta jooksul pärast ülemineku toimumist ei ole realiseerunud ühtegi eespool nimetatud olukorda, st olemasolevat kollektiivlepingut pole lõpetatud või kollektiivleping pole kehtivust kaotanud ning selle aja jooksul pole jõustunud ega kohaldama hakatud uut kollektiivlepingut.

31 Kuigi direktiivi eesmärgi kohaselt tuleb kaitsta nende töötajate huve, keda üleminek puudutab, ei või sellegipoolest jätta tähelepanuta omandaja huve, kes peab olema suuteline läbi viima tegevuse jätkamiseks vajalikke kohandusi ja muudatusi.

32 Sellega seonduvalt tuleb meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb direktiivi sätete tõlgendamisel võtta arvesse ühenduse õiguskorra ühtsuse põhimõtet, mille kohaselt tuleb ühenduse teiseseid õigusakte tõlgendada lähtudes ühenduse õiguse üldpõhimõtetest (vt selle kohta 1. aprilli 2004. aasta otsus kohtuasjas C-1/02: Borgmann, EKL 2004, lk I-3219, punkt 30).

33 Tuleb meenutada, et ühinemisvabadus, mis hõlmab ka õigust mitte kuuluda ametiühingusse (vt selle kohta Euroopa Inimõiguste Kohtu 30. juuni 2003. aasta otsus kohtuasjas Sigurjónsson *vs.* Island, A seeria, nr 264, p 35, ja 25. aprilli 1996. aasta otsus kohtuasjas Gustafsson *vs.* Rootsi, Euroopa Inimõiguste Kohtu lahendid, 1996-II, lk 637, p 45), on tagatud 4. novembril 1950 Roomas allakirjutatud Euroopa Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artikliga 11 ning kuulub põhiõiguste hulka, mida Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt kaitseb

ühenduse õiguskord (15. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-415/93: Bosman, EKL 1995, lk I-4921, punkt 79), mida on kinnitatud EL artikli 6 lõikes 2 (vt 6. märtsi 2001. aasta otsus kohtuasjas C-274/99: Connolly *vs.* komisjon, EKL 2001, lk I-1611).

34 Kui kohaldada käesoleva kohtuotsuse punktis 18 nimetatud lepingupunkti „dünaamilist" tõlgendamist, mida hageja toetab, tähendaks see seda, et kollektiivlepingu pooleks mitte oleva omandaja suhtes kohaldataks edaspidi sõlmitavaid kollektiivlepinguid ning seeläbi võidaks rikkuda tema põhiõigust mitte kuuluda ühingusse.

35 Seevastu kõnealuse sätte „staatiline" tõlgendamine, mida toetavad põhikohtuasja kostja ja Saksamaa valitsus, võimaldab vältida olukorda, kus ettevõtte omandaja, kes ei ole kollektiivlepingu pool, oleks seotud kollektiivlepingu hilisemate muudatustega. Seeläbi on tema õigus ühingutega mitte liituda täielikult tagatud.

36 Neil asjaoludel ei saa hageja väita, et individuaalses töölepingus sisalduv punkt, milles viidatakse teatud sektori kollektiivlepingutele, on igal juhul olemuselt „dünaamiline" ning et sellega on direktiivi artikli 3 lõike 1 kohaselt viidatud ka neile kollektiivlepingutele, mis on sõlmitud pärast ettevõtte ülemineku kuupäeva.

37 Eeltoodust järeldub, et esimesele küsimusele tuleb vastata, et direktiivi artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, kui juhtudel, mil töölepingus viidatakse võõrandaja jaoks siduvale kollektiivlepingule, ei ole omandaja, kes ei ole selle kollektiivlepingu pool, seotud pärast ettevõtte üleminekut sõlmitud hilisemate kollektiivlepingutega.

Teine küsimus

38 Arvestades vastust esimesele küsimusele, ei ole teisele küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

39 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, v.a poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

Nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, kui juhtudel, mil töölepingus viidatakse võõrandaja jaoks siduvale kollektiivlepingule, ei ole omandaja, kes ei ole selle kollektiivlepingu pool, seotud pärast ettevõtte üleminekut sõlmitud hilisemate kollektiivlepingutega.

Allkirjad