Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

18. juuli 2013*

Ettevõtete üleminek — Direktiiv 2001/23/EÜ — Töötajate õiguste kaitse — Võõrandaja ja töötaja suhtes ülemineku ajal kohaldatav kollektiivleping

Kohtuasjas C-426/11,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Supreme Court of the United Kingdom'i (Ühendkuningriik) 10. augusti 2011. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 12. augustil 2011, menetluses

Mark Alemo-Herron jt

versus

Parkwood Leisure Ltd,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: kohtunikud R. Silva de Lapuerta kolmanda koja presidendi ülesannetes, K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (ettekandja) ja D. Šváby,

kohtujurist: P. Cruz Villalón,

kohtusekretär: vanemametnik L. Hewlett,

arvestades kirjalikus menetluses ja 20. septembri 2012. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— M. Alemo-Herron jt, esindajad: *barrister* T. Linden ja advokaat L. Prince,

— Parkwood Leisure Ltd, esindaja: A. Lynch, *QC*,

— Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: H. Walker,

— Euroopa Komisjon, esindajad: G. Rozet ja J. Enegren,

olles 19. veebruari 2013. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: inglise.

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 L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98) artikli 3 tõlgendamist.

2 Taotlus esitati M. Alemo-Herron jt ning Parkwood Leisure Ltd (edaspidi „Parkwood") vahelises vaidluses, mille ese on kollektiivlepingu kohaldamine.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiiviga 2001/23 kodifitseeriti nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiiv 77/187/EMÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 61, lk 26), muudetud nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiiviga 98/50/EÜ (EÜT L 201, lk 88) (edaspidi „direktiiv 77/187").

4 Direktiivi 2001/83 artikli 3 lõigetes 1–3 on sätestatud:

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

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

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

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."

5 Selle direktiivi artikli 8 kohaselt:

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

Ühendkuningriigi õigus

6 Direktiiv 77/187 võeti Ühendkuningriigis üle 1981. aasta määrusega ettevõtete ülemineku kohta (töötajate õiguste kaitse) (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, edaspidi „TUPE").

7 TUPE artikli 5 lõike 2 punktis a, millega võetakse üle direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikes 2 sisalduv, on ette nähtud:

„Võõrandajale sellisest lepingust tulenevad või sellega seotud kõik õigused, volitused ja kohustused lähevad käesoleva määruse alusel üle omandajale."

8 Siseriikliku õiguse kohaselt on pooltel võimalik lisada omavahelisse lepingusse tingimus, et töötaja töötasu määrab perioodiliselt kindlaks selline kolmas isik, nagu National Joint Council for Local Governement Services (edaspidi „NJC"), mille liige tööandja ei ole ning kus ta ei ole esindatud. Ühendkuningriigi kollektiivsete töösuhete süsteemis eeldatakse, et sedalaadi kollektiivlepingud ei ole õiguslikult siduvad, kui pooled ei ole sõnaselgelt kokku leppinud vastupidises. Sellise kollektiivlepingu tingimused võivad hakata kehtima tööandja ja töötaja vahel sõlmitud individuaalse töölepingu tingimustena. Seda on võimalik saavutada nii – nagu käesoleval juhul –, et lepingusse lisatakse tingimus, et töötajal on õigus tugineda ja alluda tingimustele, mille on omavahel kokku leppinud tööandja ja ametiühing või milles on läbirääkimiste kaudu kokku leppinud mõni muu isik, nagu näiteks NJC. Kui sellised tingimused on lepingusse lisatud, hakkavad need kehtima töölepingu tingimustena.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

9 Londoni ühe linnaosa volikogu, Lewisham London Borough Council (edaspidi „Lewisham"), võõrandas 2002. aastal „vaba aja korralduse" üksuse erasektori ettevõtjale CCL Limited (edaspidi „CCL"), mille tagajärjel said esimesena nimetatu töötajatest viimati nimetatu töötajad. 2004. aasta mais võõrandas CCL nimetatud ettevõtte Parkwoodile, kes kuulub samuti erasektorisse.

10 Ajal, mil „vaba aja korralduse" üksus kuulus Lewishami haldusalasse, kohaldati Lewishami ja tema töötajate vahel sõlmitud töölepingute suhtes NJC poolt – kohaliku avaliku sektori kollektiivläbirääkimiste organ – läbiräägitud töötingimusi. NJC poolt läbiräägitud kollektiivlepingute kohaldamise alus ei olnud seadus, vaid vastavas töölepingus sisalduv lepingupunkt, mis nägi ette järgmist:

„[Lewishamiga] sõlmitud töösuhte ajal vastavad teie töölepingu tingimused kollektiivlepingutele, mille üle [NJC] peab perioodiliselt läbirääkimisi, […] mida täiendavad kohalikul tasandil [Lewishami] läbirääkimiskomiteede kaudu sõlmitud kokkulepped."

11 CCL-ile üleandmise hetkel kohaldati NJC poolt ajavahemikuks 1. aprillist 2002 kuni 31. märtsini 2004 sõlmitud lepingut. Seda teenust osutava ettevõtte üleminek Parkwoodile leidis aset 2004. aasta mais.

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

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

14 Kuivõrd Parkwood keeldus järgimast NJC poolt läbiräägitud tingimustel sõlmitud lepinguid, esitasid töötajad Employment Tribunal'ile hagi, mis jäeti 2008. aastal rahuldamata. Töötajad kaebasid selle otsuse peale edasi Employment Appeal Tribunalile, kes rahuldas nende edasikaebuse 12. jaanuaril 2009. Parkwood esitas viimati nimetatud kohtu selle otsuse peale Court of Appeal'ile (England & Wales) (Civil Division) apellatsioonkaebuse.

15 Nimetatud kohus rahuldas 29. jaanuaril 2010 Parkwoodi apellatsioonkaebuse, tühistas Employment Appeal Tribunali otsuse ja ennistas Employment Tribunali otsuse, millega jäeti põhikohtuasja hagejate nõuded rahuldamata. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) oli seisukohal, et 9. märtsi 2006. aasta otsus kohtuasjas C-499/04: Werhof (EKL 2006, lk I-2397) tähendab, et direktiivi 77/178 artikli 3 lõige 1 ei muuda omandajale siduvaks kollektiivlepingu tingimusi, mis on sõlmitud pärast ettevõtte üleminekut.

16 Põhikohtuasja hagejad kaebasid Court of Appeali (England & Wales) (Civil Division) otsuse peale edasi Supreme Court of the United Kingdomile, kes otsustas esitada Euroopa Kohtule mitu küsimust, mis puudutavad direktiivi 2001/23 tõlgendamist ja mõju. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab nimelt, et küsimus, mida Euroopa Kohus käsitles eespool viidatud kohtuotsuses Werhof, ei ole sama, kui küsimus, mis tuleb lahendada põhikohtuasjas.

17 Sellega seoses väidab ta, et Saksamaa õiguses, mis oli kõne all eespool viidatud kohtuotsuse Werhof aluseks olnud kohtuasjas, kohaldatakse töötajate kaitse suhtes pärast ettevõtte või tegevuse üleminekut staatilist käsitlusviisi. Selles õiguses on ette nähtud, et kollektiivselt kokku lepitud tingimused saavad töölepingu osaks ainult selle sisu osas, mis neil on ettevõtte või tegevuse ülemineku ajal, ning pärast üleminekut neid ei uuendata.

18 Põhikohtuasjas on seevastu küsimus selles, kas liikmesriigil on keelatud võimaldada töötajatele ettevõtte või tegevuse ülemineku korral „dünaamilist" kaitset vastavalt siseriiklikule lepinguõigusele, st kaitset, mille kohaselt võivad omandaja suhtes olla siduvad mitte üksnes kõnealuse ülemineku ajal kehtivad kollektiivlepingud, vaid ka pärast nimetatud üleminekut sõlmitud lepingud.

19 Neil asjaoludel otsustas Supreme Court of the United Kingdom menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kui töötajal on – nagu käesolevas kohtuasjas – lepinguline õigus tugineda võõrandaja vastu tingimustele, mille läbirääkimise ja kokkuleppimisega tegeleb aeg-ajalt kolmas isik, kes on kollektiivne läbirääkimisorgan, ja selline õigus on siseriiklike õigusnormide kohaselt oma olemuselt dünaamiline, mitte staatiline, s.o töötaja ja võõrandajast tööandja vaheline, siis kas [direktiivi 2001/23] artikkel 3 koostoimes [eespool viidatud kohtuotsusega] Werhof:

a) nõuab, et selline õigus oleks [selle] direktiivi kohaldamisalasse kuuluva asjakohase ülemineku korral kaitstud ja teostatav omandaja vastu?

või

b) annab siseriiklikele kohtutele õiguse otsustada, et selline õigus on [nimetatud] direktiivi kohaldamisalasse kuuluva asjakohase ülemineku korral kaitstud ja teostatav omandaja vastu?

või

c) keelab siseriiklikel kohtutel otsustada, et selline õigus on [selle sama] direktiivi kohaldamisalasse kuuluva asjakohase ülemineku korral kaitstud ja teostatav omandaja vastu??

2. Kas olukorras, kus liikmesriik on täitnud oma kohustuse rakendada direktiivi 2001/23 artikli 3 minimaalsed nõuded, kuid tekib küsimus, kas rakendusmeetmeid tuleb tõlgendada kui neid nõudeid töötajale soodsas suunas ületavaid, kuna need võimaldavad tugineda omandaja vastu dünaamilistele õigustele, on liikmesriikide kohtutel vabadus kohaldada rakendusaktide tõlgendamisele siseriiklikku õigust, kui selline tõlgendus ei ole vastuolus ühenduse õigusega, või tuleb tõlgendamise suhtes rakendada mingit muud käsitlusviisi, ja kui, siis millist?

3. Kas käesolevas kohtuasjas, kus tööandja ei ole väitnud, nagu rikuks siseriiklikust õigusest tulenev töötajate dünaamiline õigus kollektiivselt kokkulepitud tingimustele asjaomase tööandja õigusi, mis tulenevad [4. novembril 1950. aastal Roomas allakirjutatud] Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste konventsiooni artiklist 11, on siseriiklikul kohtul vabadus kohaldada TUPE tõlgendust, mida toetavad töötajad?"

Eelotsuse küsimuste analüüs

20 Oma kolme küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2001/23 artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et see kohustab liikmesriiki nägema sellise ettevõtte ülemineku korral, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ette võimaluse tugineda omandaja vastu pärast üleminekut läbiräägitud ja vastu võetud kollektiivlepingutele dünaamiliselt viitavatele lepingupunktidele, või lubab või keelab tal seda teha.

21 Kõigepealt olgu märgitud, et eespool viidatud direktiivi 77/187 artiklit 3 käsitlev kohtuotsus Werhof sisaldab mitut asjaolu, mis omavad põhikohtuasja puhul tähtsust. Viimati mainitud kohtuasi puudutab tõepoolest küll direktiivi 2001/23, kuid nimetatud asjaolud on täielikult sellele ülekantavad, kuna see direktiiv kodifitseerib direktiivi 77/187, kusjuures mõlema nende kahe direktiivi artikli 3 asjakohased sätted on identselt sõnastatud.

22 Esiteks tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on eespool viidatud kohtuotsuse Werhof punktis 37 leidnud, et direktiivi 77/187 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.

23 Pealegi nähtub direktiivi 2001/23 artiklist 8, et see direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või vastu võtta õigusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepinguid või tööturu osapoolte vahelisi kokkuleppeid.

24 Põhikohtuasjaga seoses on selge, nagu see nähtub ka esitatud teise küsimuse sõnastusest, et pärast asjaomase ettevõtte üleminekut läbiräägitud ja vastu võetud kollektiivlepingutele viitavad lepingupunktid, mis võimaldavad tugineda dünaamilistele lepinguõigustele, on töötajate jaoks soodsamad.

25 Pealegi ei ole direktiivi 77/187 eesmärk üksnes kaitsta ettevõtte ülemineku korral töötajate huve, vaid tagada ka õiglane tasakaal ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt omandaja huvide vahel. Eelkõige on selles direktiivis täpsustatud, et omandaja peab olema suuteline läbi viima tegevuse jätkamiseks vajalikke kohandusi ja muudatusi (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Werhof, punkt 31).

26 Sellega seoses tuleb märkida, et põhikohtuasjas kõne all oleva ettevõtte üleminek toimus ühelt poolt avalik-õigusliku juriidilise isiku ja teiselt poolt eraõigusliku juriidilise isiku vahel.

27 Kuivõrd kõne all on ettevõtte üleminek avalik-õiguslikust sektorist erasektorisse, siis tuleb arvesse võtta, et pidades silmas vältimatuid erinevusi nende kahe sektori töötingimuste vahel, on omandaja tegevuse jätkamiseks vajalik läbi viia olulisi kohandusi ja muudatusi.

28 Ent pärast asjaomase ettevõtte üleminekut läbiräägitud ja vastu võetud sellistele kollektiivlepingutele dünaamiliselt viitav lepingupunkt, mis on mõeldud avalik-õiguslikus sektoris töötingimuste muutmise reguleerimiseks, võib märkimisväärselt piirata eraõigusliku omandaja kohandamise ja muutmise meetmete võtmiseks vajalikku tegutsemisruumi.

29 Sellises olukorras seab niisugune lepingupunkt ohtu ühelt poolt omandaja kui tööandja huvide ja teiselt poolt töötajate huvide vahelise õiglase tasakaalu.

30 Teiseks on oluline nentida, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb direktiivi 2001/23 sätteid tõlgendada selliseid põhiõigusi arvestades, nagu on tunnustatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas (edaspidi „harta") (vt selle kohta 27. septembri 2012. aasta otsus kohtuasjas C-179/11: Cimade ja GISTI, punkt 42).

31 Sellega seoses osutab eelotsusetaotluse esitanud kohus tõepoolest, et põhikohtuasi ei puuduta õigust ühingusse mitte kuuluda. Siiski peab direktiivi 2001/23 artikli 3 tõlgendamine igal juhul olema kooskõlas harta artikliga 16, mis kehtestab ettevõtlusvabaduse.

32 See põhiõigus hõlmab eelkõige lepinguvabadust, nagu see nähtub harta tõlgendamise juhendina koostatud selgitustest (ELT 2007, C 303, lk 17), mida vastavalt EL lepingu artikli 6 lõike 1 kolmandale lõigule ja harta artikli 52 lõikele 7 tuleb harta tõlgendamisel arvesse võtta (22. jaanuari 2013. aasta otsus kohtuasjas C-283/11: Sky Österreich, punkt 42).

33 Mis puudutab direktiivi 2001/23 artiklit 3, siis johtub sellest, et ettevõtlusvabaduse alusel peab omandajal olema lepingu sõlmimise menetluses, milles ta osaleb, võimalus edendada enda huve ja pidada oma töötajate töötingimuste muutmise osas määrava tähtsusega aspektide üle läbirääkimisi, lähtuvalt tema kavandatavast majandustegevusest.

34 Ometi tuleb nentida, et põhikohtuasjas kõne all oleval omandajal puudub võimalus asjaomases kollektiivläbirääkimiste organis osaleda. Niisugustel tingimustel puudub omandajal võimalus lepingu sõlmimise menetluses enda huve edendada ning pidada oma töötajate töötingimuste muutmise osas määrava tähtsusega aspektide üle läbirääkimisi, lähtuvalt tema kavandatavast majandustegevusest.

35 Neil asjaoludel on nimetatud omandaja lepinguvabadus niivõrd tõsiselt piiratud, et selline piirang võib kahjustada tema ettevõtlusvabaduse olemust ennast.

36 Samas ei saa direktiivi 2001/23 artiklit 3 kooskõlas selle direktiivi artikliga 8 tõlgendada nii, et sellega lubatakse liikmesriikidel võtta meetmeid, mis küll soodustavad töötajaid, kuid samas võivad kahjustada omandaja ettevõtlusvabaduse olemust (vt analoogia alusel 6. septembri 2012. aasta otsus kohtuasjas C-544/10: Deutsches Weintor, punktid 54 ja 58).

37 Kõigest eelnevast lähtudes tuleb esitatud kolmele küsimusele vastata, et direktiivi 2001/23 artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega on keelatud liikmesriigil näha ettevõtte ülemineku korral ette võimalus tugineda omandaja vastu pärast ettevõtte üleminekut läbiräägitud ja vastu võetud kollektiivlepingutele dünaamiliselt viitavatele lepingupunktidele, kui omandajal puudub võimalus selliste pärast ettevõtte üleminekut sõlmitavate kollektiivlepingute läbirääkimismenetluses osaleda.

Kohtukulud

38 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas 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 sellega on keelatud liikmesriigil näha ettevõtte ülemineku korral ette võimalus tugineda omandaja vastu pärast ettevõtte üleminekut läbiräägitud ja vastu võetud

kollektiivlepingutele dünaamiliselt viitavatele lepingupunktidele, kui omandajal puudub võimalus selliste pärast ettevõtte üleminekut sõlmitavate kollektiivlepingute läbirääkimismenetluses osaleda.

Allkirjad