EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

27. november 2008 *

Kohtuasjas C-396/07,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Korkein oikeus'e (Soome) 24. augusti 2007. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 27. augustil 2007, menetluses

Mirja Juuri

versus

Fazer Amica Oy,

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja esimees K. Lenaerts, kohtunikud T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis ja J. Malenovský (ettekandja),

kohtujurist: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kohtusekretär: R. Grass,

* Kohtumenetluse keel: soome.

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades märkusi, mille esitasid:

– Soome valitsus, esindaja: J. Himmanen,

– Ungari valitsus, esindajad: J. Fazekas, R. Somssich ja K. Borvölgyi,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: M. Huttunen ja J. Enegren,

olles 4. septembri 2008. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

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 L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98) artikli 4 lõike 2 tõlgendamist.

2 See taotlus esitati M. Juuri ja tema endise tööandja Fazer Amica Oy (edaspidi „Amica”) vahelise kohtuvaidluse raames, mis käsitles Amica keeldumist maksta põhikohtuasja hagejale eri hüvitisi tema töölepingu lõpetamise tagajärjel, mis toimus pärast ettevõtte üleminekut.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigus

3 Direktiiviga 2001/23 kodifitseeritakse 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), mida on muudetud nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiiviga 98/50/EÜ (EÜT L 201, lk 88).

4 Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 kohaselt:

„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.

[…]”

5 Sama direktiivi artikli 4 lõige 2 sätestab:

„Kui tööleping või töösuhe lõpetatakse sellepärast, et üleminek toob kaasa töötingimuste olulise muutuse töötaja kahjuks, loetakse tööandja vastutavaks töölepingu või töösuhte katkestamise eest."

6 Selle viimati nimetatud sätte sõnastus on sama, mis direktiiviga 98/50 muudetud direktiivi 77/487 artikli 4 lõike 2 sõnastus.

Siseriiklik õigus

7 Seaduse nr 55/2001 töölepingu kohta (26. jaanuari 2001. aasta Työsopimuslaki (55/2001), edaspidi „töölepingu seadus") VII peatüki § 6, millega võeti Soome õigusesse üle direktiivi 2001/23 artikli 4 lõige 2, sätestab:

„Kui tööleping lõpetatakse töötingimuste olulise halvenemise tõttu tulenevalt ettevõtte üleandmisest, loetakse töölepingu lõpetamise eest vastutavaks tööandja."

8 Sama seaduse XII peatüki § 2 näeb ette töötaja õiguse saada tööandjalt hüvitist töösuhte õigusvastase lõpetamise eest. Selle sätte kohaselt peab tööandja maksma hüvitist, kui ta

lõpetab töölepingu ilma ühegi nimetatud seaduses ettenähtud põhjuseta. Lisaks sellele võib tööandjat kohustada maksma hüvitist, kui loetakse, et töötajal oli õigus ise tööleping lõpetada.

9 Töötajal ei ole siiski õigust nimetatud §-s 2 ette nähtud hüvitisele, kui tööandja lõpetas töölepingu tegelikul ja mõjuval põhjusel. Kuid isegi sellisel juhul saab töötaja töötasu ja muud soodustused töölepingu lõpetamise etteteatamistähtaja eest.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

10 M. Juuri töötas 5. aprillist 1994 Rautaruukki Oyj (edaspidi „Rautaruukki") juures Hämeenlinna personali söökla töötajana. Tema töösuhtele kohaldati metallurgiasektori kollektiivlepingut.

11 Selle kollektiivlepingu kehtivusaja viimasel päeval, 31. jaanuaril 2003, läks Hämeenlinna söökla Rautaruukkilt üle Amicale. Amica teavitas M. Juurit sellest, et alates 1. veebruarist 2003 kohaldatakse tema töösuhtele hotellindus- ja toitlustussektori kollektiivlepingut, mis on Amicale siduv. M. Juuri nõudis siiski enda töösuhte suhtes metallurgiasektori kollektiivlepingu kohaldamise jätkamist. Kuna seda nõuet ei rahuldatud, siis teatas M. Juuri 19. veebruaril 2003 oma töölepingu lõpetamisest samast päevast alates.

12 M. Juuri esitas Helsingin käräjäoikeus'ele (Helsingi esimese astme kohus) hagi, milles nõudis Amicalt hüvitist töölepingu ette teatamata lõpetamise eest nelja kuu palga ulatuses, hüvitist etteteatamistähtajale vastava puhkuseperioodi eest ja veel hüvitist 14 kuu palga ulatuses töösuhte õigusvastase lõpetamise eest.

13 Oma nõuete toetuseks tugines M. Juuri eeskätt töölepinguseaduse XII peatüki §-le 2 ning väitis, et hotellindus- ja toitlustussektori kollektiivlepingu kohaldamine tähendas tema jaoks 300 euro võrra väiksemat kuupalka. Lisaks sellele oleks ta kohustatud täitma tööülesandeid Amica teistes töötegemise kohtades. Seega oleks tema töötingimused ettevõtte ülemineku tagajärjel oluliselt halvenenud. Sellest tulenevalt tuli Amica lugeda vastutavaks töölepingu lõpetamise eest vastavalt töölepinguseaduse VII peatüki §-le 6.

14 Amica vaidleb M. Juuri nõuetele vastu. Ta väidab ühelt poolt, et M. Juuri töösuhte lõpetamine ei toimunud tema algatusel ning teiselt poolt, et ta ei rikkunud tahtlikult ega hooletusest töölepingut ega töölepinguseadust. Seega ei ole ta vastutav nimetatud lepingu lõpetamisest tuleneva kahju eest.

15 Helsingin käräjäoikeus jättis 11. veebruaril 2005 M. Juuri hagi rahuldamata. Selle kohtu arvates ei saa töölepinguseaduse VII peatüki §-i 6 tõlgendada nii, et sellega täiendatakse selles seaduses ette nähtud kahju hüvitamist käsitlevaid eeskirju, luues töötaja kasuks uue hüvitise maksmise aluse. M. Juuril ei olnud seega nimetatud sätte alusel õigust hüvitisele, mida ta nõudis. Lisaks sellele ei olnud Amica rikkunud ühtegi oma kohustust.

16 Kui Helsingin hovioikeus (Helsingi apellatsioonikohus) seda kohtuotsust kinnitas, pöördus M. Juuri Korkein oikeuse poole. Oma nõuete toetuseks väitis M. Juuri, et direktiivi 2001/23 eesmärk on kehtestada tööandja vastutus töötaja ees, kui töösuhe lõpetatakse töötingimuste olulise muutuse tõttu ja seda isegi juhul, kui tööandja on nagu põhikohtuasjas tegelikult täitnud selle direktiivi artikli 3 lõike 3 tähenduses võõrandajale siduvat ning töötajale paremad töötingimused taganud kollektiivlepingut selle kollektiivlepingu kehtivusaja lõpuni.

17 Korkein oikeus märgib, et selline tõlgendus tähendaks seda, et tööandja võib olla vastutav töölepingu omal algatusel lõpetanud töötajale põhjustatud kahju hüvitamise eest isegi siis, kui see tööandja toimis igas mõttes kooskõlas nii kohaldatavate õigusnormidega kui ka iga talle siduva kollektiivlepinguga.

18 Kui selline tõlgendus osutub õigeks, siis tuleb tema arvates lisaks lahendada küsimus sellest, kas töötajale tuleb hüvitist maksta töölepinguseaduse XII peatüki § 2 alusel, st sätet, mille alusel tuleb hüvitiseks määrata maksimaalselt 24 kuupalgale vastav summa, või kas see hüvitis saab olla maksimaalselt ainult sama suur, kui see, mida peab maksma töölepingu tegelikul ja mõjuval põhjusel lõpetanud tööandja; sellisel juhul tuleb maksta neljakuulise etteteatamistähtajaga seonduv hüvitis ning hüvitis vastava puhkuseperioodi eest.

19 Neil asjaoludel otsustas Korkein oikeus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi [2001/23] artikli 4 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et olukorras, kus töötaja on ettevõtte ülemineku tagajärjel oluliselt halvenenud töötingimuste tõttu töölepingu omal algatusel lõpetanud, peab liikmesriik siseriiklikus õiguses tagama töötajale õiguse saada tööandjalt rahalist hüvitist sama moodi olukorraga, kus tööandja on töölepingu ebaseaduslikult lõpetanud, kui arvestada sellega, et tööandja on direktiivi artikli 3 lõikes 3 lubatud viisil järginud võõrandajale siduvat ning töötajale paremad töötingimused taganud kollektiivlepingut ainult kuni selle kehtivusaja lõppemiseni ning see on põhjustanud töötingimuste halvenemise?

2. Kui direktiivist [2001/23] tulenev tööandja vastutus ei ole nii lai, kui on kirjeldatud esimeses küsimuses, siis kas tööandja vastutust tuleb siiski kohaldada, hüvitades töötasu ja muud soodustused töölepingu lõpetamise etteteatamistähtaja eest, mida tööandja peab järgima?”

Eelotsuse küsimused

20 Nende küsimustega, mida on sobilik uurida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiivi 2001/23 artikli 4 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et see kohustab liikmesriike olukorras, kus töölepingu või -suhte lõpetamine kuulub selle artikli kohaldamisalasse, tagama töötajale õiguse saada tööandjalt rahalist hüvitist samadel tingimustel, kui õiguse puhul, millele huvitatud isik saab tugineda, kui tööandja on tema töölepingu või -suhte ebaseaduslikult lõpetanud, või vähemalt samadel tingimustel, mis on kohaldatavad etteteatamistähtaja alusel, mida tööandja

peab kohaldatavate siseriiklike õigusnormide kohaselt järgima töölepingu tegelikul ja mõjuval põhjusel lõpetamise korral.

21 Selles osas on eelotsusetaotlusel kahtlusi ka selles, millist mõju omab seejuures asjaolu, et tööandja on direktiivi artikli 3 lõikes 3 lubatud viisil järginud võõrandajale siduvat ning töötajale paremad töötingimused taganud kollektiivlepingut ainult kuni selle kehtivusaja lõppemiseni, kusjuures töötingimuste halvenemise tingis kohtu väitel kollektiivlepingu kehtivuse lõppemine.

Tööandja makstava rahalise hüvitise põhimõte

22 Direktiivi 2001/23 artikli 4 lõike 2 sõnastusest tuleneb, et sellega kehtestatakse reegel, mille kohaselt tööandja on vastutav töölepingu või -suhte lõpetamise eest, olenemata sellest, kumb töölepingu pool on formaalselt lepingu lõpetamise algataja. Nimetatud sättes ei ole seevastu täpsustatud õiguslikke tagajärgi. Nii ei ole sättes nähtud ette liikmesriikide kohustust tagada töötajatele teatud hüvitamiskord, ega seega kohustust tagada see, et selle korra tingimused oleksid samad selle korra tingimustega, mida töötajate suhtes kohaldatakse juhul, kui tööandja lõpetab töölepingu ebaseaduslikult, või selle korra tingimustega, mida on võimalik nende suhtes kohaldada etteteatamistähtaja alusel, mida tööandja peab järgima.

23 See on kooskõlas direktiivi 2001/23 eesmärgiga, mis seisneb kõnealuse valdkonna üksnes osalises ühtlustamises, laiendades peamiselt töötajatele eri liikmesriikide õigusnormidega autonoomselt tagatud kaitset ka ettevõtte ülemineku olukorrale. Direktiiviga ei püüta kehtestada ühiste kriteeriumide alusel kaitse ühtset taset kogu Euroopa Ühenduses. Direktiivile 2001/23 saab niisiis tugineda üksnes selle tagamiseks,

et asjaomast töötajat kaitstakse tema suhetes omandajaga samamoodi, nagu teda kaitsti asjaomase liikmesriigi õigusnormide alusel suhetes võõrandajaga (vt 6. novembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-4/01: Martin jt, EKL 2003, lk I-12859, punkt 41).

24 Lisaks sellele tuleneb direktiivi 77/487 ettepaneku (KOM(74) 351) põhjendustest selgelt, et kui töötaja algatusel toimunud töölepingu lõpetamist tuleb lugeda tingituks põhjusest, mis kaasab tööandja vastutuse, siis tuleb sellest nähtuvaid õiguslikke tagajärgi – nagu hüvitised või kahju hüvitus – hinnata liikmesriikide õigus- ja haldusnormidega arvestades.

25 Neil asjaoludel ei saa direktiivi 2001/23 artikli 4 lõiget 2 käsitada nii, et sellega kehtestati vaikimisi töötajate kaitse ühtne tase, mis läheks kaugemale selles ette nähtud vastutuse omistatavuse reeglist. Sellest tuleneb eeskätt, et nimetatud sättega ei ole kindlaks määratud eespool nimetatud asjaoludel toimunud töösuhte või -lepingu lõpetamise eest vastutuse tööandjale omistamise majanduslikke tagajärgi. Need tagajärjed peavad seega olema kindlaks määratud igas liikmesriigis vastavalt valdkonnas kohaldatavatele siseriiklikele meetmetele.

26 Siiski tuleb meenutada, et kuigi liikmesriikidele on antud valikuvabadus direktiivi rakendamiseks võetavate meetmete ja vahendite osas, on iga selle adressaadiks olev liikmesriik kohustatud täiel määral võtma oma siseriikliku õiguskorra raames kõik vajalikud meetmed, et tagada selle direktiivi täielik mõju vastavalt selles sätestatud eesmärkidele (vt 10. aprilli 1984. aasta otsus kohtuasjas 14/83: von Colson ja Kamann, EKL 1984, lk 1891, punkt 15, ja 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact, EKL 2008, lk I-2483, punkt 40).

27 Direktiivist tulenev liikmesriigi kohustus saavutada vastavas direktiivis ette nähtud eesmärgid ning EÜ artiklist 10 tulenev kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada selle kohustuse täitmine, on siduv kõigile liikmesriigi võimuorganitele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele (eespool viidatud kohtuotsus von Colson ja Kamann, punkt 26, ja eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 41).

28 Selles osas tuleb meenutada, et direktiivi 2001/23 eesmärk on tagada töötajate õiguste kaitse tööandja muutumise korral, võimaldades neil jääda tööle uue tööandja teenistusse samadel tingimustel, mis olid kokku lepitud võõrandajaga (vt eelkõige 10. veebruari 1988. aasta otsus kohtuasjas 324/89: Tellerup, nn Daddy's Dance Hall'i kohtuotsus, EKL 1988, lk 739, punkt 9, ja 9. märtsi 2006. aasta otsus kohtuasjas C-499/04: Werhof, EKL 2006, lk I-2397, punkt 25).

29 Seda eesmärki taotleb nimetatud direktiiv ka sellest tuleneva osas, kuivõrd sellega loetakse omandaja vastutavaks töölepingu või -suhte lõpetamise eest, kui ettevõtte üleminek põhjustab olulisi muutusi töötingimustes; selle vastutuse tagajärgi reguleerivad kohaldatavad siseriiklikud õigusnormid.

30 Eelnevaga arvestades tuleb direktiivi 2001/23 artikli 4 lõiget 2 tõlgendada nii, et olukorras, kus tööleping või -suhe lõpetatakse kõigi selle sätte kohaldamiseks vajalike tingimuste esinemisel ning sõltumatult kõnealusest direktiivist tulenevate kohustuste mis tahes rikkumisest omandaja poolt, ei kohusta see säte liikmesriike tagama töötajale õigust saada omandajalt rahalist hüvitist samadel tingimustel, kui õiguse puhul, millele töötaja saab tugineda, kui tööandja on tema töölepingu või -suhte ebaseaduslikult lõpetanud. Siseriiklik kohus peab siiski vastavalt oma pädevusele tagama, et omandaja kannab sellises olukorras vähemalt need tagajärjed, mille näevad ette kohaldatavad siseriiklikud õigusnormid töölepingu või -suhte tööandja algatusel lõpetamise korral –

nagu töötasu ja muud soodustused, mis siseriikliku õiguse alusel vastavad etteteatamistähtajale, mida nimetatud tööandja peab järgima.

Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 ulatus

31 Nagu märgiti käesoleva kohtuotsuse punktis 21, on eelotsusetaotluse esitanud kohtul põhikohtuasjas kahtlusi ka omandaja käitumise osas seoses direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikega 3, arvestades sellega, et omandaja järgis metallurgiasektori kollektiivlepingut ainult kuni selle kehtivusaja lõppemiseni ning et viimane kuupäev langes kokku ettevõtte ülemineku hetkega.

32 Selle sätte kohaselt peab omandaja pärast ettevõtte üleminekut jätkama 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.

33 Nimetatud sätte eesmärk on seega tagada kõigi töötingimuste säilitamine vastavalt kollektiivlepingu sõlminud poolte tahtele, ja seda vaatamata ettevõtte üleminekule. Seevastu ei saa sama sättega kalduda kõrvale nimetatud poolte tahtest, mida on väljendatud kollektiivlepingus. Seetõttu, kui lepingu sõlminud pooled on kokku leppinud, et nad ei taga teatud töötingimusi konkreetsest kuupäevast kauem, ei saa direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikega 3 kohustada omandajat järgima neid tingimusi pärast kollektiivlepingu kokkulepitud kehtivusaja lõppu, sest pärast seda kuupäeva ei ole kõnealune kollektiivleping enam kehtiv.

34 Sellest tuleneb, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 3 ei kohusta omandajat tagama võõrandajaga kokkulepitud töötingimuste säilitamist pärast kollektiivlepingu kehtivusaja lõppu, vaatamata sellele, et nimetatud kuupäev langeb kokku ettevõtte ülemineku hetkega.

35 Neil asjaoludel tuleb eelotsuse küsimustele vastata, et direktiivi 2001/23 artikli 4 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et olukorras, kus tööleping või -suhe lõpetatakse kõigi selle sätte kohaldamiseks vajalike tingimuste esinemisel ning sõltumatult kõnealusest direktiivist tulenevate kohustuste mis tahes rikkumisest omandaja poolt, ei kohusta see säte liikmesriike tagama töötajale õigust saada omandajalt rahalist hüvitist samadel tingimustel, kui õiguse puhul, millele töötaja saab tugineda, kui tööandja on tema töölepingu või -suhte ebaseaduslikult lõpetanud. Siseriiklik kohus peab siiski vastavalt oma pädevusele tagama, et omandaja kannab sellises olukorras vähemalt need tagajärjed, mille näevad ette kohaldatavad siseriiklikud õigusnormid töölepingu või -suhte tööandja algatusel lõpetamise korral – nagu töötasu ja muud soodustused, mis siseriikliku õiguse alusel vastavad etteteatamistähtajale, mida nimetatud tööandja peab järgima.

36 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab hindama põhikohtuasjas kõne all olevat olukorda, arvestades direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 tõlgendusega, mille kohaselt ei ole sellises kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimuste säilitamine, mille kehtivusaeg lõppeb ettevõtte ülemineku kuupäeval, pärast seda kuupäeva enam tagatud.

Kohtukulud

37 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus.

Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 4 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et olukorras, kus tööleping või -suhe lõpetatakse kõigi selle sätte kohaldamiseks vajalike tingimuste esinemisel ning sõltumatult kõnealusest direktiivist tulenevate kohustuste mis tahes rikkumisest omandaja poolt, ei kohusta see säte liikmesriike tagama töötajale õigust saada omandajalt rahalist hüvitist samadel tingimustel, kui õiguse puhul, millele töötaja saab tugineda, kui tööandja on tema töölepingu või -suhte ebaseaduslikult lõpetanud. Siseriiklik kohus peab siiski vastavalt oma pädevusele tagama, et omandaja kannab sellises olukorras vähemalt need tagajärjed, mille näevad ette kohaldatavad siseriiklikud õigusnormid töölepingu või -suhte tööandja algatusel lõpetamise korral – nagu töötasu ja muud soodustused, mis siseriikliku õiguse alusel vastavad etteteatamistähtajale, mida nimetatud tööandja peab järgima.

Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab hindama põhikohtuasjas kõne all olevat olukorda, arvestades direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 tõlgendusega, mille kohaselt ei ole sellises kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimuste säilitamine, mille kehtivusaeg lõppeb ettevõtte ülemineku kuupäeval, pärast seda kuupäeva enam tagatud.

Allkirjad