EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

29. juuli 2010 *

Kohtuasjas C-151/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Juzgado de lo Social Único de Algecirase (Hispaania) 26. märtsi 2009. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 28. aprillil 2009, menetluses

Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP)

versus

Ayuntamiento de La Línea de la Concepción,

María del Rosario Vecino Uribe,

Ministerio Fiscal,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

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

kohtujurist: E. Sharpston,
kohtusekretär: R. Grass,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Ministerio Fiscal, esindaja: J. L. M. Retamino,

– Hispaania valitsus, esindaja: B. Plaza Cruz,

– Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren ja R. Vidal Puig,

olles 6. mai 2010. 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 6 lõike 1 tõlgendamist.

2 See eelotsusetaotlus esitati kohtuvaidluse raames, mille pooled on Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) ühelt poolt ja Ayuntamiento de La Línea de la Concepción (La Línea de la Concepción linnavolikogu, edaspidi „La Línea linn"), M. del Rosario Vecino Uribe ja 19 muud kostjat ning Ministerio Fiscal teiselt poolt; kohtuvaidlus puudutab La Línea linna keeldumist tunnustada neis erinevates ettevõtetes töötajate seaduslikeks esindajateks valitud nende isikute õigusi, kes tegelevad asjaomase kohaliku omavalituse antud avalike teenuste kontsessioonilepingute täitmisega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

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 2001/23 põhjenduses 3 on sätestatud, et „[t]öötajate vahetumise korral on vaja tagada töötajate kaitse, eriti nende õiguste kaitse".

5 Selle direktiivi artikli 1 lõige 1 sätestab:

„a) Käesolevat direktiivi kohaldatakse ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena;

b) kui punktist a ja käesoleva artikli järgmistest sätetest ei tulene teisiti, on üleminek käesoleva direktiivi tähenduses oma identiteedi säilitava majandusüksuse üleminek, mis tähendab ressursside organiseeritud koondamist, mille eesmärk on majandustegevus põhi- või kõrvaltegevusena;

c) käesolevat direktiivi kohaldatakse majandustegevusega tegelevate riigi- või eraettevõtjate suhtes, sõltumata sellest, kas nad tegutsevad kasusaamise eesmärgil või mitte. Riiklike haldusasutuste reorganiseerimine või haldusfunktsioonide üleminek ühelt riiklikult haldusasutuselt teisele ei ole üleminek käesoleva direktiivi tähenduses."

6 Nimetatud direktiivi artikli 2 lõige 1 sätestab:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[…]

c) *töötajate usaldusisikud* ja seotud väljendid – liikmesriikide õiguse või tavaga ettenähtud töötajate esindajad;

[…]".

7 Nimetatud direktiivi artikkel 6 sätestab:

„1. Kui ettevõtja, [ettevõte] või nende osa säilitab oma iseseisvuse, säilivad üleminekust mõjutatud töötajate usaldusisikute või esinduskogu seisund ja funktsioon samadel tingimustel nagu need, mis kehtisid vastavalt õigusnormidele või kokkulepetele enne ülemineku kuupäeva, kui on täidetud töötajate esinduskogu moodustamiseks vajalikud tingimused.

Esimest lõiku ei kohaldata, kui liikmesriikide õigusnormide või tavade või töötajate esindusisikutega sõlmitud kokkuleppe kohaselt on täidetud tingimused töötajate usaldusisikute tagasinimetamiseks või töötajate esinduskogu taastamiseks.

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), võivad liikmesriigid võtta vajalikke meetmeid, et tagada üleviidud töötajate nõuetekohane esindatus kuni töötajate usaldusisikute uue valimise või nimetamiseni.

Kui [ettevõtja, ettevõtte või ettevõtja või ettevõtte] osa oma iseseisvust ei säilita, võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed, et tagada üleviidud töötajate, kellel enne üleviimist olid esindajad, jätkuv nõuetekohane esindatus ajavahemiku jooksul, mis on vajalik töötajate esinduskogu taastamiseks või tagasinimetamiseks vastavalt siseriiklikule õigusele või tavale.

2. Kui üleminekust mõjutatud töötajate usaldusisikute ametiaeg lõpeb ülemineku tulemusena, jätkub usaldusisikute kaitse kooskõlas liikmesriikide õigusnormidega või tavadega. [Täpsustatud tõlge]”

Siseriiklikud õigusnormid

8 Direktiiv 2001/23 võeti Hispaania õigusesse üle 24. märtsi 1995. aasta kuningliku seadusandliku dekreediga nr 1/1995, millega kiidetakse heaks töötajate põhimääruse muudetud tekst (*Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „*BOE*", nr 75, 29.3.1995, lk 9654), mis kehtib 9. juuli 2001. aasta seaduse 12/2001 (*BOE* nr 164, 10.7.2001, lk 24890) redaktsioonis, (edaspidi „töötajate põhimäärus").

9 Töötajate põhimääruse artikkel 44 sätestab:

„1. Ettevõtja, selle ettevõtja töökeskuse või iseseisva tootmisüksuse üleminek ei lõpeta iseenesest töösuhet; uuele tööandjale lähevad üle eelneva tööandja töölepingust tulenevad ning sotsiaalkindlustust puudutavad õigused ja kohustused, sealhulgas pensioni puudutavad kohustused kohaldatavates erinormides sätestatud tingimustel ning üldjuhul kõik võõrandaja võetud täiendavat sotsiaalkindlustust puudutavad kohustused.

[…]

5. Kui ettevõtja, töökeskus või tootmisüksus säilitab oma iseseisvuse, ei lõpe tööandja vahetumise korral iseenesest nende töötajate usaldusisikute ametiaeg, nad jätkavad oma ülesannete täitmist samadel tingimustel kui enne."

10 Töötajate põhimääruse artikli 67 lõike 1 lõpuosas nähakse ette alljärgnev võimalus korraldada töötajate arvu suurenemise korral ettevõttesisesed osalised valimised:

„Osalised valimised võib korraldada pärast töölt lahkumisi või vabastamisi või selleks, et kohandada töötajate esindajate arvu töötajate arvu suurenemisel. Kollektiivlepingutes võib ette näha meetmed, mis on vajalikud töötajate esindajate arvu kohandamiseks töötajate arvu olulise vähenemise korral, mida võib ettevõttesiseselt ette tulla. Kui ette pole nähtud teisiti, siis lepitakse selline kohandamine kokku ettevõtja ja töötajate usaldusisikute vahel."

11 Töötajate põhimääruse artikli 67 lõige 3 sätestab:

„Töötajate esindajate ja ettevõtte töönõukogu liikmete ametiaja kestus on neli aastat, arvestades et nad täidavad kuni uute valimiste väljakuulutamise ja korraldamiseni oma volituste teostamiseks vajalikke ülesandeid ja neil säilivad vastavad tagatised.

Töötajate esindajaid ja ettevõtte töönõukogu liikmeid saab ametist vabastada vaid neid valinud töötajate otsusega, mis võetakse vastu selleks kokkukutsutud koosolekul, millest võtab osa vähemalt üks kolmandik valijaid töötajate absoluutsest enamusest, üldise, individuaalse, vaba, otsese ja salajase hääletuse teel. Samas ei saa ükski ametist vabastamine toimuda uue kollektiivlepingu läbirääkimiste ajal ega kuus kuud enne kollektiivlepingu lõppemist."

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

12 La Línea linnapea 25. augusti 2008. aasta dekreediga otsustati lõpetada rida avalike teenuste kontsessioonilepinguid, mida senini olid täitnud neli eraettevõtjast

kontsessionääri. Lõpetatud kontsessioonilepingute esemeks olid munitsipaalkoolide majahoidja ja koristamise teenused, teedepuhastus ning linna parkide ja aedade korrashoid.

13 Eelotsusetaotlusest selgub, et pärast seda, kui La Línea linn lõpetas mitmete avalike teenuste kontsessioonilepingud, võttis linnavalitsus üle töötajad, kes kuulusid kuni selle ajani neid teenuseid osutanud ettevõtjate personali hulka, ja lisas nad oma personali hulka, samas on need eranditult samad töötajad, kes jätkavad töötamist samadel ametikohtadel ja samade tööülesannete täitmist kui enne nimetatud kontsessioonilepingute lõpetamist, nad töötavad samades kohtades ja samade vahetute ülemuste alluvuses, ilma sisuliste muutusteta töötingimustes, ning ainus erinevus seisneb selles, et nüüd on nende kõrgemalseisvad ülemused ametisse valitud isikud, st linnavolikogu liikmed või linnapea.

14 Kõigi nende kontsessionääride ettevõtete töötajate usaldusisikud esitasid pärast kontsessioonilepingute lõpetamist La Línea linnale taotluse usaldusisiku ülesannete täitmise aja kasutamiseks. Need taotlused jäeti 10. septembri 2008. aasta otsusega rahuldamata põhjendusega, et nimetatud töötajate usaldusisiku ülesanded loetakse lõpetatuks, kuna nad kuuluvad nüüd kohaliku omavalitsuse personali hulka.

15 Sellistel asjaoludel küsis põhikohtuasja hageja UGT-FSP pärast nimetatud otsusest teadasaamist 28. oktoobril 2008 La Línea linnalt selgitusi ning esitas seejärel 13. novembril 2008 Juzgado de lo Social Único de Algeciras'ele (Algecirase sotsiaalkohus) selle otsuse peale hagi.

16 Juzgado de lo Social Único de Algeciras otsustas 26. märtsi 2009. aasta otsusega menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2001/23[…] artikli 6 lõikes 1 sätestatud iseseisvuse säilimise tingimus on täidetud faktilises olukorras (nagu põhikohtuasjas), kus pärast seda, kui kohaliku omavalitsuse üksus lõpetas mitmed avalike teenuste kontsessioonilepingud, võttis nimetatud omavalitsusüksus üle töötajad, kes kuulusid kuni selle ajani neid munitsipaalteenuseid osutanud ettevõtjate personali hulka, ja lisas nad oma personali hulka, samas on need (eranditult) samad töötajad, kes jätkavad töötamist samadel ametikohtadel ja samade tööülesannete täitmist kui enne nimetatud kontsessioonilepingute lõpetamist, nad töötavad samades kohtades ja samade vahetute ülemuste alluvuses (hierarhilised ülemused), ilma sisuliste muutusteta töötingimustes, ning ainus erinevus seisneb selles, et nüüd on nende kõrgemalseisvad ülemused ametisse valitud isikud (linnavolikogu liikmed või linnapea)?"

Eelotsuse küsimus

17 Selle küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas üleantud majandusüksus säilitab oma iseseisvuse direktiivi 2001/23 artikli 6 lõike 1 tähenduses, kui ülevõtva üksuse personali hulka lisati töötajad, kes kuulusid kuni selle ajani üleantud üksuse personali hulka, ja kes on samad töötajad, kes jätkavad töötamist samadel ametikohtadel ja samade tööülesannete täitmist samades kohtades ja samade vahetute ülemuste alluvuses, ilma sisuliste muutusteta töötingimustes, ning ainus erinevus seisneb selles, et nüüd on nende kõrgemalseisvad ülemused ametisse valitud isikud.

18 Hispaania valitsus väidab, et põhikohtuasjas ei ole täidetud direktiivi 2001/23 kohased ettevõtja ülemineku tingimused. Ta märgib, et tegelikult ei andnud kontsessionäär La Línea linnale üle märkimisväärset materiaalset vara, kuna avalik-õiguslikud õppeasutused, tänavad ning ka avalikud pargid ja aiad kuuluvad niikuinii La Línea linnale. Üle võeti vaid kontsessionääride kogu personal. Niisiis, kuigi majahoidja, koristamise ja hooldusteenuste puhul on tööjõud oluline tegur, ei ole võimalik jätta tähelepanuta seda materiaalset vara, millega need teenused seotud olid.

19 Eelotsuse küsimusele vastamiseks tuleb seega kõigepealt välja selgitada, kas selline üleminek, mida arutatakse põhikohtuasjas, kuulub direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punkti b kohaldamisalasse. Vaid viimati nimetatud küsimusele jaatava vastuse korral tõusetub iseseisvuse küsimus direktiivi 2001/23 artikli 6 lõike 1 tähenduses.

Kas toimus ettevõtja üleminek direktiivi 2001/23 artikli 1 tähenduses

20 Eelotsusetaotlusest selgub, et põhikohtuasjas lõpetas kohaliku omavalitsuse üksus, kes on avalik-õiguslik juriidiline isik, rea avalike teenuste kontsessioonilepinguid, mida senini täitsid erinevad eraettevõtjast kontsessionäärid. Õigusakt, millega lepingud lõpetati, oli linnapea dekreet.

21 Direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 kohaselt kohaldatakse direktiivi ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena.

22 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on direktiivi 2001/23 eesmärk tagada majandusüksusega seotud töösuhete jätkumine sõltumata omaniku muutumisest. Selle direktiivi mõttes on ülemineku toimumise tõendamisel otsustav kriteerium see, kas kõnealune üksus säilitab oma identiteedi, mis tuleneb eelkõige sellest, et tema tegevus kas jätkub reaalselt või seda alustatakse uuesti (vt eelkõige 18. märtsi 1986. aasta otsus kohtuasjas 24/85: Spijkers, EKL 1986, lk 1119, punktid 11 ja 12, ning 15. detsembri 2005. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-232/04 ja C-233/04: Güney-Görres ja Demir, EKL 2005, lk I-11237, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

23 Euroopa Kohus otsustas direktiivi 77/187 (direktiiviga 98/50 muudetud redaktsioonis) alusel, et kõnealuse direktiivi kohaldamisalast ei jää ülevõtmine välja vaid asjaolu tõttu, et omandaja on avalik-õiguslik juriidiline isik, käesoleval juhul kohaliku omavalituse üksus (26. septembri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-175/99: Mayeur, EKL 2000, lk I-7755, punkt 33). Ka direktiivi 2001/23 silmas pidades tuleb teha selline järeldus.

24 Asjaolu, et otsus lõpetada avalike teenuste kontsessioonilepingud tehti dekreediga, st La Línea linnapea ühepoolse otsusega, ei takista tuvastamist, et eraettevõtjast kontsessionääride ja La Línea linna vahel toimus ettevõtja üleminek direktiivi 2001/23 tähenduses.

25 Euroopa Kohus on varem otsustanud, et kõnealuse direktiivi kohaldamisalast ei jää tegelikult välja ettevõtja üleminek, mis ei toimu mitte poolte ühisel tahtel, vaid avaliku võimu ühepoolse otsuse alusel (19. mai 1992. aasta otsus kohtuasjas C-29/91: Redmond Stichting, EKL 1992, lk I-3189, punktid 15–17, ja 14. septembri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-343/98: Collino ja Chiappero, EKL 2000, lk I-6659, punkt 34).

26 Selleks et direktiiv 2001/23 kohaldamisele kuuluks, peab üleminek puudutama stabiilset majandusüksust, mille tegevus ei piirdu vaid ühe kindla lepingu täitmisega (vt eelkõige 19. septembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-48/94: Rygaard, EKL 1995, lk 2745, punkt 20). Üksuse mõiste tähendab seega inimeste ja vara organiseeritud kogumit, mis võimaldab konkreetse eesmärgiga majandustegevuse elluviimist (vt eelkõige 11. märtsi 1997. aasta otsus kohtuasjas C-13/95: Süzen, EKL 1997, lk I-1259, punkt 13; 20. novembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-340/01: Abler jt, EKL 2003, lk I-14023, punkt 30, ja eespool viidatud kohtuotsus Güney-Görres ja Demir, punkt 32).

27 Et otsustada, kas stabiilse majandusüksuse ülemineku tingimused on täidetud, tuleb arvestada kõiki kõnealust toimingut iseloomustavaid faktilisi asjaolusid, sh eelkõige ettevõtja või ettevõtte tüüpi, seda kas materiaalne vara, st ehitised ja vallasvara on üle läinud või mitte, immateriaalse vara väärtust ülemineku ajal, kas uus tööandja võttis üle suurema osa töötajaid või mitte, kas toimus klientide üleminek või mitte, samuti enne ja pärast üleminekut teostatud tegevuse sarnasust ning seda, kas tegevus oli vahepeal peatatud ja kui, siis kui kaua. Siiski on need tingimused vaid kohustusliku tervikliku hindamise üksikud elemendid ning seega ei saa neid hinnata eraldiseisvatena (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsused Spijkers, punkt 13; Redmond Stichting, punkt 24; Süzen, punkt 14; Abler jt, punktid 33 ja 34, ning Güney-Görres ja Demir, punktid 33 ja 34).

28 Lisaks on Euroopa Kohus otsustanud, et kui majandusüksus suudab teatud sektorites toimida märkimisväärseid materiaalseid või immateriaalseid põhivahendeid omamata, ei saa tema identiteedi säilimine pärast seda mõjutava tehingu toimumist põhimõtteliselt sõltuda selliste varade üleminekust (vt eespool viidatud otsus Süzen, punkt 18; 10. detsembri 1998. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-127/96, C-229/96 ja C-74/97: Hernández Vidal jt, EKL 1998, lk I-8179, punkt 31, ning 10. detsembri 1998. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-173/96 ja C-247/96: Hidalgo jt, EKL 1998, lk I-8237, punkt 31).

29 Euroopa Kohus sedastas niisiis, et kuna teatavates sektorites, mille tegevus põhineb peamiselt tööjõul, võib ühise tegevuse raames pidevalt töötavate töötajate rühm moodustada majandusliku üksuse, võib selline üksus säilitada oma identiteedi pärast üleminekut, kui uus tööandja mitte ainult ei jätka kõnealust tegevust, vaid võtab ka üle nii arvu kui oskuste poolest olulise osa tööjõust, keda tema eelkäija eelnevalt selle ülesande jaoks kasutas. Sellisel juhul omandab uus tööandja tegelikult vara organiseeritud kogumi, mis võimaldab üleantava stabiilse ettevõtja kogu või osa tegevuse elluviimist (eespool viidatud kohtuotsused Süzen, punkt 21, Hernández Vidal jt, punkt 32, ja Hidalgo jt, punkt 32).

30 Euroopa Kohus otsustas ühe koristusettevõtte osas täpsemalt, et töötajate organiseeritud üksus, kes on konkreetselt ja püsivalt seotud nende ühise ülesandega, võib olla teiste tootmistegurite puudumisel samastatav majandusüksusega (eespool viidatud kohtuotsus Hernández Vidal jt, punkt 27).

31 Nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 39, pole siinkohal mingit tähtsust asjaolul, et põhikohtuasjas ei toimunud eraettevõtjast kontsessionääride osutatud teenuste esemeks olevate selliste varade üleminekut, nagu koolihooned, tänavad, avalikud pargid ja aiad. Tegelikult on vara, mida tuleb käesoleval juhul arvesse võtta, sisseseade ning masinad ja/või seadmed, mida tegelikult kasutatakse majahoidja-, koristus-, ja hooldusteenuste osutamiseks.

32 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kõigist eeltoodud tõlgendamiselementidest lähtudes otsustada, kas põhikohtuasjas oli tegemist ettevõtja üleminekuga direktiivi 2001/23 tähenduses.

Iseseisvuse mõiste direktiivi 2001/23 artikli 6 tähenduses

33 Hispaania valitsus leiab, et direktiivi 2001/23 artiklis 6 esitatud mõistet „iseseisvus" tuleb tõlgendada nii, et see on samaväärne selle direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis b kasutatud mõistega „identiteet". Sellise tõlgendusega ei saa siiski nõustuda.

34 Nagu ilmneb direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punktist b, tuleb identiteedi säilitamise küsimust hinnata asjaomase ettevõtja lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tehingu tegemise ajal. Sedalaadi tehing liigitatakse selles direktiivis silmas peetud „üleminekuks" vaid juhul, kui asjaomane üksus säilitab oma identiteedi.

35 Iseseisvuse säilitamise küsimust tuleb seevastu hinnata alles alates hetkest, kui on tuvastatud ülemineku toimumine direktiivi 2001/23 tähenduses. See direktiiv kohaldub tegelikult kõigi üleminekute suhtes, mis vastavad selle direktiivi artikli 1 lõikes 1 sätestatud tingimustele, olenemata sellest, kas võõrandatud majandusüksus säilitab omandaja struktuuris oma iseseisvuse või mitte (12. veebruari 2009. aasta otsus kohtuasjas C-466/07: Klarenberg, EKL 2009, lk I-803, punkt 50).

36 Kui mõisted „identiteet" ja „iseseisvus" oleksid samatähenduslikud, kaotaks direktiivi 2001/23 artikli 6 lõike 1 esimene lõik, mis sätestab ettevõtja, ettevõtte või nende osa iseseisvuse säilitamise tingimuse, käesoleval juhul oma kasuliku mõju, sest direktiivi artikli 6 lõige 1 kohalduks sellisel juhul automaatselt, kui majandusüksus säilitab identiteedi direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti b tähenduses. Seega ei ole need mõisted

samatähenduslikud ja küsimust, kas ettevõtja on säilitanud oma iseseisvuse direktiivi 2001/23 artikli 6 tähenduses, tuleb käsitleda pärast selle kindlakstegemist, et asjaomane üleminek selle direktiivi tähenduses on toimunud.

37 Mõiste „iseseisvus" osas tuleb märkida, et asjaomane artikkel 6 ei sisalda üleüldse selle määratlust. Seda mõistet ei ole pealegi defineeritud ka teistes kõnealuse direktiivi artiklites.

38 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleneb nii liidu õiguse ühetaolise kohaldamise nõudest kui ka võrdsuse põhimõttest, et liidu õigusnorme, mis ei viita otseselt liikmesriikide õigusele nende tähenduse ning ulatuse kindlaksmääramiseks, tuleb üldiselt kogu Euroopa Liidus tõlgendada autonoomselt ja ühetaoliselt (vt selle kohta kõige hilisem 3. detsembri 2009. aasta otsus kohtuasjas C-433/08: Yaesu Europe, EKL 2009, lk I-11487, punkt 18 ja seal viidatud kohtupraktika).

39 Lisaks tuleb väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ka liidu õiguses määratlemata terminite tähenduse ja ulatuse kindlaksmääramisel lähtuda nende tavakeele tähendusest, võttes arvesse terminite kasutamise konteksti ja nende sätete eesmärke, mille osaks nad on (vt selle kohta eelkõige 10. märtsi 2005. aasta otsus kohtuasjas C-336/03: easyCar, EKL 2005, lk I-1947, punkt 21; 22. detsembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-549/07: Wallentin-Hermann, EKL 2008, lk I-11061, punkt 17, ja 5. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-556/07: komisjon *vs.* Prantsusmaa, punkt 50).

40 Kõigepealt 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 324/86: Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, EKL 1988, lk 739, punkt 9; 9. märtsi 2006. aasta otsus kohtuasjas C-499/04: Werhof, EKL 2006, lk I-2397, punkt 25, ja 27. novembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-396/07: Juuri, EKL 2008, lk I-8883, punkt 28). Töötajate õigus olla esindatud ei ole sellest erand. Seega ei või sedalaadi esindust ettevõtja üleminek üldreeglina mõjutada.

41 Direktiivi 2001/23 artikli 6 lõike 1 esimene lõik, mis sisaldab üldreeglit töötajate esindamise kohta, sätestab, et kui ettevõtja, ettevõte või nende osa säilitab oma iseseisvuse, säilivad üleminekust mõjutatud töötajate usaldusisikute või esinduskogu seisund ja funktsioon samadel tingimustel nagu need, mis kehtisid vastavalt õigusnormidele või kokkulepetele enne ülemineku kuupäeva.

42 Lisaks tuleb märkida, et tavakeele tähenduses tähistab sõna „iseseisvus" enesemääramise õigust.

43 Majandusüksuse puhul tähendab see mõiste selle üksuse tegevuse eest vastutavatele isikutele antud volitusi korraldada suhteliselt vabalt ja sõltumatult üksusesisest tööd sellele omase majandustegevuse teostamisel, ning täpsemalt õigust anda käske ja juhiseid, jagada asjaomasele üksusele alluvatele töötajatele ülesandeid ning otsustada selle üksuse käsutusse antud materiaalsete vahendite kasutamise üle, ilma et sellesse otseselt sekkuksid tööandja organisatsiooni muud struktuuriüksused (edaspidi „korralduspädevus").

44 Seega on iseseisvus direktiivi 2001/23 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu tähenduses põhimõtteliselt säilinud juhul, kui pärast ettevõtja üleminekut jääb üleantud üksuse eest vastutavatele isikutele omandava organisatsiooni sees selline korralduspädevus, mis sisuliselt ei ole muutunud võrreldes enne ettevõtja üleminekut esinenud olukorraga.

45 Sellistel asjaoludel tuleb seega töötajate õigust olla esindatud teostada samal viisil ja samadel tingimustel kui enne ettevõtja üleminekut.

46 Seevastu olukorras, kus töötajad on pärast ettevõtja üleminekut selliste ülemuste alluvuses, kelle korralduspädevus on piiratud, ja neid ei saa pidada iseseisvaks, ning nende töötajate huvid ei ole sellest ajast alates enam samad, tuleb seega nende esindamise tingimusi kohandada vastavalt toimunud muutustele. Nagu ilmneb direktiivi 2001/23 artikli 6 lõike 1 neljandast lõigust võib seepärast üleminekust mõjutatud töötajate usaldusisikute ametiaeg sellisel juhul piirduda ajavahemikuga, mis on vajalik töötajate esinduskogu taastamiseks või tagasinimetamiseks.

47 Kui üleantud üksuse siseselt jaotatakse teatud korralduspädevused ümber, siis selle üksuse iseseisvust põhimõtteliselt ei riivata. Oluline on, et kõigile üleantud üksuse tegevuse eest vastutavatele isikutele jääb uue tööandja organisatsiooni muude struktuuriüksustega võrreldes samasugune korralduspädevus, kui neil oli juba enne üleminekut.

48 Pealegi ei riiva vaid selline hierarhiliselt kõrgemalseisvate ülemuste vahetamine, nagu toimus põhikohtuasjas, iseenesest veel üleantud üksuse iseseisvust.

49 Vaid hierarhiliselt kõrgemalseisvate ülemuste volitused, mis annavad neile õiguse vahetult korraldada selle üksuse töötajate tegevust ja asendada selle üksuse ülemusi üksusesiseste otsuste tegemisel, võivad kahjustada selle üksuse iseseisvust. Sellist üksusesiseste otsuste tegemisel üleantud üksuse ülemuste asendamist ei saa pidada selle üksuse iseseisvust riivavaks, kui seda tehakse erandina, ajutiselt ja selleks ettenähtud eeskirjade kohaselt, näiteks selliste kiireloomuliste asjaolude tõttu, nagu selle üksuse toimimist kahjustada võiv tõsine vahejuhtum.

50 Lisaks ei mõjuta hierarhiliselt kõrgemalseisvate ülemuste lihtne järelevalveõigus tavaliselt üleantud üksuse iseseisvust, vähemalt mitte juhul, kui see sisaldab ka selliseid õigusi, millest räägiti eelmises punktis.

51 Selline mõiste „iseseisvus" tõlgendamine võimaldab pealegi säilitada direktiivi 2001/23 artikli 6 kasuliku mõju, võttes arvesse seda, et tavaliselt toimub ettevõtja, ettevõtte või selle osa üleminekul peaaegu alati kõrgemalseisvate ülemuste asendamine.

52 Niisugust tõlgendust ei sea kahtluse alla Hispaania valitsuse argumendid, et selline tõlgendamine, mille kohaselt peab põhikohtuasjas töötajate olemasolev esinduskogu jätkama tegutsemist, looks esiteks uue tööandja töötajate „topeltesinduse" ja teiseks eiraks uuele tööandjale sellega tekitatavat majanduslikku kahju, et ta oleks kohustatud võimaldama üleviidud töötajate esindajatele „usaldusisiku ülesannete täitmise aega". Nende argumentidega soovitakse lihtsalt vaidlustada liidu seadusandja poolt direktiivi 2001/23 artikli 6 kehtestamisel tehtud valiku õiguslikke tagajärgi.

53 Samuti tuleb tagasi lükata Hispaania valitsuse argument, et uue tööandja töötajate usaldusisikuid ja olemasoleva ametiühingu esindajaid on diskrimineeritud ja on rikutud nende võrdse kohtlemise põhimõtet.

54 Nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 88, oleks – arvestades direktiivi 2001/23 eesmärki tagada, niivõrd kui see on võimalik ja teostatav, et uued töötajad ei oleks ülemineku tõttu halvemas olukorras kui enne – isegi juhul, kui üleviidud töötajad ja uue tööandja töötajad on sarnases olukorras, objektiivselt õigustatud selline erinevus nende kohtlemises, mis tuleneb võimalikust uue tööandja organisatsiooni ülesehituse sellisest erinevusest, mis kahjustab uue tööandja ametiühingu esindajaid ja töötajate usaldusisikuid, kelle arv jääb muutumatuks.

55 Lõpuks piisab, kui argumendi osas, et uue tööandja personali vabadus ametiühinguga liituda oleks piiratud, sedastada, et Hispaania valitsus ei ole suutnud tõendada, kuidas mõjutab üleantud üksuse usaldusisikute säilitamine põhikohtuasja asjaolude korral selle põhivabaduse teostamist.

56 Eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb esitatud küsimusele vastata, et üleantud majandusüksus säilitab oma iseseisvuse direktiivi 2001/23 artikli 6 lõike 1 tähenduses, kui selle üksuse tegevuse eest vastutavatele isikutele võõrandaja organisatsiooni poolt antud volitused – see tähendab õigus korraldada suhteliselt vabalt ja sõltumatult üksusesisest tööd sellele omase majandustegevuse teostamisel, ning täpsemalt õigus anda käske ja juhiseid, jagada asjaomasele üksusele alluvatele töötajatele ülesandeid ning õigus otsustada selle üksuse käsutusse antud materiaalsete vahendite kasutamise üle, ilma et sellesse otseselt sekkuksid tööandja organisatsiooni muud struktuuriüksused – jäävad omandaja organisatsioonis sisuliselt samaks. Vaid hierarhiliselt

kõrgemalseisvate ülemuste vahetamine ei riiva iseenesest üleantud üksuse iseseisvust, välja arvatud juhul, kui uutel hierarhiliselt kõrgemalseisvatel ülemustel on volitused, mis annavad neile õiguse vahetult korraldada selle üksuse töötajate tegevust ja teha niiviisi nende töötajate vahetute ülemuste asemel üksusesiseseid otsuseid.

Kohtukulud

57 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 (kolmas koda) otsustab:

Üleantud majandusüksus säilitab oma iseseisvuse nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 6 lõike 1 tähenduses, kui selle üksuse juhtidele võõrandaja organisatsiooni poolt antud volitused – see tähendab õigus korraldada suhteliselt vabalt ja sõltumatult üksusesisest tööd sellele omase majandustegevuse teostamisel, ning täpsemalt õigus anda käske ja juhiseid, jagada asjaomasele üksusele alluvatele töötajatele ülesandeid ning õigus otsustada selle üksuse käsutusse antud

materiaalsetevahenditekasutamiseüle,ilmaetsellesseotseseltsekkuksidtööandja organisatsiooni muud struktuuriüksused – jäävad omandaja organisatsioonis sisuliselt samaks.

Vaid hierarhiliselt kõrgemalseisvate ülemuste vahetamine ei riiva iseenesest üleantud üksuse iseseisvust, välja arvatud juhul, kui uutel hierarhiliselt kõrgemalseisvatel ülemustel on volitused, mis annavad neile õiguse vahetult korraldada selle üksuse töötajate tegevust ja teha niiviisi nende töötajate vahetute ülemuste asemel üksusesiseseid otsuseid.

Allkirjad