Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
YVES BOT
esitatud 19. jaanuaril 2017 [1]

Liidetud kohtuasjad C-680/15 ja C-681/15

Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH (C-680/15),
Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH (C-681/15)
versus
Ivan Felja,
Vittoria Graf

(eelotsusetaotlused, mille on esitanud Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

Eelotsusetaotlus — Direktiiv 2001/23/EÜ — Artikli 3 lõiked 1 ja 3 — Töötajate õiguste kaitse ettevõtte ülemineku korral — Töölepingu punkt, mis viitab kollektiivlepingus ette nähtud töötingimustele ning nende tingimuste muudatustele, mis tehakse pärast ettevõtte üleminekut

1. Kõnesolevad eelotsusetaotlused käsitlevad nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta [2] artikli 3 tõlgendamist ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklit 16.

2. Taotlused esitati ühelt poolt Ivan Felja ja Vittoria Grafi (edaspidi „hagejad“) ning teiselt poolt Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH ja Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH (edaspidi „Asklepios“) vahelises kohtuvaidluses kollektiivlepingu kohaldamise üle.

3. Pärast 9. märtsi 2006. aasta kohtuotsust Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, edaspidi „kohtuotsus Werhof“) ja 18. juuli 2013. aasta kohtuotsust Alemo-Herron jt (C-426/11, EU:C:2013:521, edaspidi „kohtuotsus Alemo-Herron jt“) tõstatab käesolev kohtuasi üldise küsimuse, kas omandav tööandja võib pärast ettevõtte üleminekut olla kohustatud kohaldama töötingimusi, mis tulenevad pärast seda üleminekut vastu võetud kollektiivlepingutest.

4. Eespool viidatud kohtuotsuste ning käesoleva kohtuasja eripära on see, et kollektiivlepingute kohaldamine tööandja ja tema töötajate töösuhetele tuleneb asjaolust, et töölepingutes on viidatud nendele kollektiivlepingutele.

5. Töölepingud võivad sisaldada kahte tüüpi viitavaid lepingupunkte: staatilisi või dünaamilisi.

6. Need lepingupunktid toimivad staatiliselt või dünaamiliselt olenevalt sellest, kas need viitavad ainult teatud kindlale kehtivale kollektiivlepingule või siis samuti selles kollektiivlepingus tulevikus tehtavatele muudatustele.

1 — Algkeel: prantsuse.

2 — EÜT 2001, L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98.

7. Staatilised lepingupunktid viitavad seega konkreetsele kollektiivlepingule ainult ülemineku kuupäeval kehtinud redaktsioonis.

8. Seevastu juhul, kui lepingupooled panevad töölepingusse dünaamilise lepingupunkti, lepivad nad kokku, et nendevahelist töösuhet käsitlevad teatud sisulised sätted peavad tulenema dünaamiliselt lepinguvälisest õiguslikust raamistikust ja jätkuvalt arenema. Kohaldatavad töötingimused vastavad seega kollektiivlepingutele, mida kujundatakse pädevate organisatsioonide regulaarsete läbirääkimiste käigus.

9. Sedalaadi punktide panemist töölepingutesse põhjendatakse Saksa õiguses sooviga tagada töötajate õigused, olenemata nende kuulumisest ametiühingutesse.

10. Need viitavad lepingupunktid võimaldavad seega tööandjatel, kes kuuluvad tööandjate organisatsiooni, mis pidas läbirääkimisi ja võttis vastu tegevusharu kollektiivlepingu, kohaldada seda lepingut ka nende töötajate suhtes, kes ei kuulu ametiühingutesse.

11. Need viitavad lepingupunktid võimaldavad samuti tööandjatel, kes ei kuulu tööandjate organisatsiooni, mis pidas läbirääkimisi ja võttis vastu kollektiivlepingu, kohaldada seda vabatahtlikult töötajatele (kes on või ei ole ametiühingute liikmed).

12. Just viimast laadi olukorraga ongi tegemist käesolevas asjas: võõrandaja, kes ei kuulu tööandjate organisatsiooni, mis pidas läbirääkimisi ja võttis vastu kollektiivlepingu, otsustas lisada oma töötajate töölepingutesse sellele kollektiivlepingule viitava punkti. See viitav lepingupunkt on oma olemuselt dünaamiline, kuivõrd see viitab sellesse kollektiivlepingusse tulevikus tehtavatele muudatustele.

13. Pärast võõrandaja ettevõtte üleminekut leiab omandaja, et ta ei ole kohustatud kohaldama töötingimusi, mis tulenevad kollektiivlepingu muudatustest, mis tehakse peale üleminekut.

14. Euroopa Kohtul palutakse otsustada, kas neil asjaoludel on viitava lepingupunkti dünaamilisus vastuolus direktiiviga 2001/23. Teisisõnu, kas nimetatud direktiiviga on vastuolus see, et omandaja on kohustatud kohaldama töötingimusi, mis tulenevad töölepingutes viidatud kollektiivlepingus tulevikus läbi viidatavatest muudatustest?

15. Käesolevas ettepanekus vastan sellele küsimusele jaatavalt.

I. Õiguslik raamistik

A. *Liidu õigus*

16. Direktiivi 2001/23, mis asendab ja kodifitseerib direktiivi 77/187/EMÜ[3], 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.“

17. Direktiivi artikkel 3 sätestab:

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

3 — Nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiiv ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1977, L 61, lk 26).

[…]

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.

[…]“

18. Direktiivi artiklis 8 on ette nähtud:

„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.“

B. *Saksa õigus*

19. Saksamaal on ettevõtte ülemineku korral kehtivad õigused ja kohustused reguleeritud Bürgerliches Gesetzbuch'i (tsiviilseadustik, edaspidi „BGB“) §-ga 613a, mille lõige 1 kõlab järgmiselt:

„Kui ettevõte või ettevõtte osa läheb õigustoimingu tulemusena üle teisele omanikule, lähevad uuele omanikule üle ka ülemineku kuupäeval kehtinud töölepingutest tulenevad õigused ja kohustused. Kui nendele õigustele ja kohustustele laienevad kollektiivlepingu või ettevõtte kokkuleppe sätted, muutuvad need uue omaniku ja töötaja vahelise töölepingu osaks ning neid ei saa ühe aasta jooksul alates ülemineku kuupäevast muuta töötajale ebasoodsamaks. Teist lauset ei kohaldata juhul, kui uue omaniku õigusi ja kohustusi reguleerivad mõne muu kollektiivlepingu või ettevõtte kokkuleppe sätted. Neid õigusi ja kohustusi saab enne teises lauses ette nähtud aastase tähtaja möödumist muuta juhul, kui kollektiivleping või ettevõtte kokkulepe enam ei kehti või kui puudub vastastikune kohustus kohaldada mõnda muud kollektiivlepingut, mille kohaldamises uus omanik ja töötaja on kokku leppinud.“

II. Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

20. Üks hagejatest on töötanud Dreieich-Langen'i (Saksamaa) haiglas majahoidja ja aednikuna alates 1978. aastast ning teine hooldajana alates 1986. aastast. Pärast seda, kui Offenbach'i (Saksamaa) omavalitsusüksus oli haigla 1995. aastal üle andnud eraõiguslikule osaühingule (GmbH), läks ettevõtte see osa, milles hagejad töötavad, 1997. aastal üle äriühingule KLS Facility Management GmbH (edaspidi „KLS FM“).

21. KLS FM, kes ei ole ühegi tööandjate organisatsiooni liige, sõlmis hagejatega eraldi lepingu, mille kohaselt kohaldatakse töösuhtele – nagu ka enne üleminekut – kollektiivlepingut Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (avaliku teenistuse föderaalne kollektiivleping, edaspidi „BMT-G II“) ning seda täiendavaid, muutvaid ja asendavaid kollektiivlepinguid.

22. Järgnevalt liideti KLS FM kontserniga Asklepios. See kontsern koosneb paljudest haiglate valdkonna ettevõtjatest.

23. Ettevõtte see osa, milles hagejad töötavad, läks 1. juulil 2008 KLS FM-lt üle teisele samasse kontserni kuuluvale äriühingule, st Asklepiosele. Ka see äriühing ei olnud ega ole tööandjate organisatsiooni liige ega ole seetõttu seotud BMT-G II-ga, seda alates 1. oktoobrist 2005 asendava kollektiivlepinguga Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (avaliku teenistuse kollektiivleping, edaspidi „TVöD“) ega kollektiivlepinguga Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (selle kohta sõlmitud ülemineku kollektiivleping, edaspidi „TVÜ-VKA“).

24. Hagejad palusid kohtutel tuvastada, et nende töösuhtele on kohaldatavad TVöD ja seda täiendavate kollektiivlepingute sätted ning TVÜ-VKA sätted nende kehtivas redaktsioonis, see tähendab dünaamiliselt.

25. Asklepios väitis, et direktiiviga 2001/23 ja harta artikliga 16 on vastuolus töölepingus viidatud avaliku teenistuse kollektiivlepingute eeskirjade dünaamiline kohaldamine, mida näeb ette siseriiklik õigus. Tema arvates tuleneb sellest, et pärast üleminekut tuleb töölepingus kokku lepitud ja selles lepingus viidatud kollektiivlepingutel põhinevaid töötingimusi kohaldada töösuhtele üksnes staatiliselt.

26. Alama astme kohtud rahuldasid hagejate esitatud hagid.

27. Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus), kellele on esitatud kassatsioonkaebus, palub Euroopa Kohtult eelotsust järgmiste küsimuste kohta:

„I

1. Kas direktiivi 2001/23 artikliga 3 on vastuolus sellised siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette, et ettevõtja või ettevõtte ülemineku korral lähevad kõik võõrandaja ja töötaja vahel privaatautonoomia põhimõtte alusel ja eraldi töölepingus kokku lepitud töötingimused muutmata kujul üle omandajale, nagu oleks omandaja need töötajaga töölepingus ise kokku leppinud, kui siseriikliku õiguse kohaselt on omandajal võimalik töötingimusi nii vastastikusel kokkuleppel kui ka ühepoolselt kohandada?

2. Kui esimesele küsimusele tervikuna või osas, milles see puudutab teatavaid võõrandaja ja töötaja vahel sõlmitud töölepingus eraldi kokku lepitud töötingimusi, vastatakse jaatavalt:

Kas direktiivi 2001/23 artikli 3 kohaldamisest tuleneb, et omandajale muutmata kujul üleminek ei hõlma teatavaid võõrandaja ja töötaja vahel privaatautonoomia põhimõtte alusel kokku lepitud töölepingu tingimusi ning neid tuleb kohandada üksnes ettevõtja või ettevõtte ülemineku alusel?

3. Kui esimesele ja teisele küsimusele Euroopa Kohtu poolt antud vastustes sisalduvate kriteeriumide kohaselt ei lähe konkreetses töölepingus sätestatud lepingupunkt, mille kohaselt muudetakse teatavad kollektiivlepingu sätted vastavalt privaatautonoomia põhimõttele dünaamiliselt töölepingu osaks, muutmata kujul üle omandajale, siis

a) kas see kehtib ka juhul, kui võõrandaja ega omandaja ei ole kollektiivlepingu pooled või ei kuulu sellise poole juurde, see tähendab juhul, kui privaatautonoomia põhimõtte alusel sõlmitud töölepingus kollektiivlepingule viitava lepingupunkti puudumise korral ei oleks kollektiivlepingu sätteid võõrandaja ja töötaja vahelisele töösuhtele kohaldatud juba enne ettevõtja või ettevõtte üleminekut?

b) Kui vastus sellele küsimusele on jaatav:

Kas see kehtib ka juhul, kui võõrandaja ja omandaja on samasse kontserni kuuluvad ettevõtjad?

II. Kas [harta] artikliga 16 on vastuolus direktiivi 77/187 või direktiivi 2001/23 ülevõtmiseks vastu võetud liikmesriigi õigusnormid, mis näevad ette, et ettevõtja või ettevõtte ülemineku korral on võõrandaja ja töötaja vahel enne ettevõtte üleminekut privaatautonoomia põhimõtte alusel sõlmitud eraldi töölepingu tingimused ka omandajale siduvad nii, nagu oleks ta need töötajaga ise kokku leppinud, juhul kui nende tingimuste kohaselt muutuvad sellises kollektiivlepingus, mis ei ole muidu töösuhtele kohaldatav, sisalduvad teatavad sätted dünaamiliselt töölepingu osaks, kui liikmesriigi õigus näeb ette võimalused kohandada töötingimusi nii vastastikusel kokkuleppel kui ka ühepoolselt?“

III. Kohtujuristi analüüs

28. Nende küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul sisuliselt otsustada, kas direktiivi 2001/23 artiklit 3 koostoimes harta artikliga 16 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, mis näeb ette, et ettevõtte ülemineku korral laieneb töölepingust tulenevate võõrandaja õiguste ja kohustuste säilitamine selle lepingu punktile, mis viitab dünaamiliselt kollektiivlepingus ette nähtud töötingimustele, kui liikmesriigi õigus näeb omandaja jaoks ette võimalused kohandada töötingimusi nii vastastikusel kokkuleppel kui ka ühepoolselt. Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab asjaolu, et esiteks ei ole ei võõrandaja ega omandaja otse ega kaudselt kõnealuse kollektiivlepingu pooled, ning teiseks, et võõrandaja ja omandaja on samasse kontserni kuuluvad ettevõtjad.

A. *Sissejuhatavad märkused*

29. Kõigepealt pean vajalikuks tulla tagasi kahe pretsedendi juurde, mille moodustavad kohtuotsused Werhof ja Alemo-Herron jt.

1. Kohtuotsus Werhof

30. Selle kohtuasja aluseks oli tööleping, milles oli palkade muutmise osas viidatud kehtivale kollektiivlepingule, mille läbirääkimistes oli osalenud ja alla kirjutanud tööandjate organisatsioon, mille liige oli võõrandav ettevõtja, kuid mitte omandaja. Selles kohtuasjas vaidluse all olev lepingupunkt oli staatiline, mis tähendab, et see viitas konkreetsele kehtivale kollektiivlepingule, mitte sellele tulevikus järgnevatele kollektiivlepingutele.

31. Pärast ettevõtte selle osa üleminekut, milles töötas H. Werhof, sõlmiti uus kollektiivleping. Kuna selles kollektiivlepingus oli ette nähtud palga tõus, palus H. Werhof kohustada tema tööandjat rakendama seda palgatõusu tema suhtes.

32. Ta väitis seega, et kui individuaalses töölepingus on punkt, mis viitab teatud tegevusharu kollektiivlepingutele, on see tingimata „dünaamiline“, ning see viitab direktiivi 77/187 artikli 3 lõike 1 kohaselt, mis vastab direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikele 1, kollektiivlepingutele, mis on sõlmitud pärast ettevõtte ülemineku kuupäeva.

33. Euroopa Kohus ei jaganud seda seisukohta. Kohus otsustas vastupidi, et kõnealust sätet 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.

34. Sellele järeldusele jõudmiseks kasutas Euroopa Kohus järgmist arutluskäiku.

35. Euroopa Kohus märkis kõigepealt, et sellist kollektiivlepingule viitavat töölepingu punkti, mida arutati nimetatud kohtuasjas, on käsitletud direktiivi 77/187 artikli 3 lõikes 1. Sellest tuleneb, et selle direktiivi kohaselt „lähevad õigused ja kohustused, mis tulenevad kollektiivlepingust, millele viidatakse töölepingus, automaatselt üle uuele omanikule, seda isegi juhul, kui […] uus omanik ei ole kollektiivlepinguga seotud. Seega laienevad kollektiivlepingust tulenevad õigused ja kohustused pärast ettevõtte üleminekut ka uuele omanikule“. [4]

36. Seega on selge, et Euroopa Kohtu sõnul lähevad töölepingu punktis viidatud kollektiivlepingust tulenevad õigused ja kohustused omandajale üle just direktiivi 77/187 artikli 3 lõike 1 alusel.

37. Pärast seda täpsustust tuli Euroopa Kohtul kindlaks määrata, kas direktiivis 77/187 sisalduvaid eeskirju arvestades tuleb sedalaadi lepingupunkte käsitada nii, et need viitavad kollektiivlepingule, mis kehtib võõrandaja suhtes ülemineku ajal, või laiemalt sellesse kollektiivlepingusse edaspidi tehtavatele muudatustele.

38. Euroopa Kohus määratles seejärel mitut eeskirja, mis, nagu edaspidi nähtub, on täiesti asjakohased selleks, et vastata Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) esitatud küsimustele käesolevas asjas.

39. Nimelt märkis Euroopa Kohus selgelt, et „[d]direktiivi[77/187] 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“. [5]

40. Niisiis paneb Euroopa Kohus paika eeskirja, et kui kõne all on lepingupunkt, mis viitab kollektiivlepingus ette nähtud töötingimustele, siis kuigi direktiivi 77/187 artikli 3 lõige 1 on tõesti omandajale õiguste ja kohustuste ülemineku aluseks, tuleb seda sätet siiski tõlgendada koostoimes sama direktiivi artikli 3 lõikega 2, mis vastab direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikele 3. Tuletan selle kohta meelde, et viimati nimetatud säte näeb ette kollektiivlepingutest tulenevate töötingimuste täitmise ajutise jätkamise ettevõtte ülemineku korral.

41. Euroopa Kohtu arvates tuleneb sellest – direktiivi 77/187 artikli 3 lõike 2 sõnastuse põhjal esiteks –, et kollektiivlepinguga sätestatud töötingimused „kehtivad üksnes kollektiivlepingu lõpetamise või selle kehtivuse lõppemiseni, või mõne muu kollektiivlepingu jõustumiseni või kohaldamiseni. Seega ei nähtu [selle] direktiivi sõnastusest, et [liidu] seadusandja tahtis teha omandajale siduvateks muud kollektiivlepingud peale ülemineku toimumise ajal kehtinud lepingu, ning järelikult nõuda, et töötingimusi tuleb seoses uue, pärast üleminekut sõlmitud kollektiivlepingu kohaldamisega hiljem muuta“. [6]

42. Euroopa Kohus täpsustab, et „[p]ealegi on seesugune hinnang kooskõlas selle direktiivi eesmärgiga, mis piirdub töötajate nende õiguste ja kohustuste kaitsmisega, mis kehtisid ülemineku toimumise ajal. Direktiivi[77/187] eesmärk ei olnud seevastu lihtsalt ootuste ning seega kollektiivlepingutesse edaspidi tehtavatest muudatustest tulenevate võimalike soodustuste kaitse“. [7]

43. Teiseks märkis Euroopa Kohus, et, nagu on märgitud direktiivi 77/187 artikli 3 lõike 2 sõnastuses endas, „võivad liikmesriigid piirata kollektiivlepingust tulenevate töötingimuste tagamise perioodi, kuid see periood ei tohi olla lühem kui aasta“. [8]

4 — Kohtuotsus Werhof, punkt 27.
5 — Kohtuotsus Werhof, punkt 28.
6 — Kohtuotsus Werhof, punkt 29.
7 — Kohtuotsus Werhof, punkt 29.
8 — Kohtuotsus Werhof, punkt 30.

44. Euroopa Kohus täpsustas peale selle, et „[k]uigi [selle] 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“. [9]

45. Seejärel vastandas Euroopa Kohus hageja nõuet tõlgendada lepingupunkti dünaamiliselt ja omandaja ühinemisvabadust.

46. Euroopa Kohus leidis sellega seoses, et „kõnealuse sätte „staatiline“ tõlgendamine […] 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“. [10] Neil asjaoludel „ei saa hageja väita, et individuaalses töölepingus sisalduv punkt, milles viidatakse teatud tegevusharu kollektiivlepingutele, on igal juhul olemuselt „dünaamiline“ ning et sellega on direktiivi [77/187] artikli 3 lõike 1 kohaselt viidatud ka neile kollektiivlepingutele, mis on sõlmitud pärast ettevõtte ülemineku kuupäeva“. [11]

47. Selle arutluskäigu põhjal jõudiski Euroopa Kohus käesoleva ettepaneku punktis 33 esitatud lahenduseni.

48. Ehkki Euroopa Kohus ei läinud talle esitatud küsimuste tausta arvestades nii kaugele, et oleks otsustanud, et direktiivi 77/187 artikliga 3 on vastuolus see, et omandaja suhtes võib tugineda ettevõtte ülemineku järgsetele kollektiivlepingutele, sisaldab tema arutluskäik selle lahenduse algeid ning seda lahendust kasutati ka mitu aastat hiljem kohtuotsuses Alemo-Herron jt. Järgnevalt näitan siiski, et selle lahenduseni jõudmiseks kasutab Euroopa Kohus teistsugust arutluskäiku.

2. Kohtuotsus Alemo-Herron jt

49. Selle kohtuasja aluseks on asjaolu, et üks Londoni linnaosa volikogu võõrandas „vaba aja korralduse“ üksuse erasektori ettevõtjale, mille tagajärjel said selle üksuse töötajatest kõnealuse ettevõtja töötajad. Seejärel võõrandas see ettevõtja nimetatud üksuse omakorda ühele teisele erasektori ettevõtjale.

50. Ajal, mil „vaba aja korralduse“ üksus kuulus avalikku sektorisse, kohaldati selle üksuse töötajate suhtes kohaliku avaliku sektori kollektiivläbirääkimiste organis NJC regulaarselt läbiräägitud töötingimusi. NJC-s läbiräägitud lepingute kohaldamise alus ei olnud seadus, vaid töölepingus ette nähtud lepingupunkt.

51. Ettevõtte ülemineku järel sõlmis NJC uue lepingu. Omandajast ettevõtja leidis, et see uus leping ei olnud talle siduv, kuna see sõlmiti pärast üleminekut, ning sellest tulenevalt keeldus ta töötajate suhtes kohaldamast sellest lepingust tulenevat töötasu tõusu, põhjendusel, et leping oli sõlmitud pärast üleminekut.

52. Euroopa Kohus, kellele esitati eelotsusetaotlus töötajate ja omandajast ettevõtja vahelises kohtuvaidluses, otsustas, et direktiivi 2001/23 artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega on liikmesriigil keelatud näha ettevõtte ülemineku korral ette võimalus tugineda omandaja vastu lepingupunktidele, mis viitavad dünaamiliselt pärast ettevõtte üleminekut läbi räägitud ja vastu võetud kollektiivlepingutele, kui omandajal puudub võimalus selliste, pärast ettevõtte üleminekut sõlmitavate kollektiivlepingute läbirääkimismenetluses osaleda.

9 — Kohtuotsus Werhof, punkt 31.

10 — Kohtuotsus Werhof, punkt 35.

11 — Kohtuotsus Werhof, punkt 36.

53. Sellise lahenduseni jõudmiseks meenutas Euroopa Kohus alustuseks, et tema kohtuotsusest Werhof tuleneb, 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.

54. Kuna selle sättega ei ole vastuolus see, et liikmesriigi õigus näeb ette, et viitav lepingutingimus on ainuüksi staatiline, kontrollis Euroopa Kohus seejärel, kas direktiivi 2001/23 artikkel 8 võis liikmesriikidel lubada võtta vastu töötajate jaoks soodsamaid siseriiklikke õigusnorme. Tuletan sellega seoses meelde, et nimetatud säte täpsustab, 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“. See kontrollimine oli Euroopa Kohtu sõnul põhjendatud asjaoluga, et dünaamiliselt viitavad lepingupunktid on töötajate jaoks soodsamad, kui staatilised lepingupunktid.

55. Selleks, et hinnata direktiivi 2001/23 artikliga 8 liikmesriikidele jäetud tegutsemisruumi selle kohtuasja asjaolusid arvestades, tõstis Euroopa Kohus esile järgmisi tegureid.

56. Esiteks märkis Euroopa Kohus, et direktiivi 2001/23 „eesmärk ei ole 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“. [12]

57. See on veelgi vajalikum juhul, kui kõne all on ettevõtte üleminek avalik-õiguslikust sektorist erasektorisse. [13] Euroopa Kohus märgib aga, et „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“. [14] Euroopa Kohus leidis, et „sellises olukorras seab niisugune lepingupunkt ohtu ühelt poolt omandaja kui tööandja huvide ja teiselt poolt töötajate huvide vahelise õiglase tasakaalu“. [15]

58. Teiseks leidis Euroopa Kohus, et direktiivi 2001/23 artikli 3 tõlgendamine peab olema kooskõlas harta artikliga 16, mis kehtestab ettevõtlusvabaduse, mille üks osa on lepinguvabadus. [16]

59. Euroopa Kohus märkis, et „[m]is puudutab direktiivi 2001/23 artiklit 3, siis johtub sellest, et ettevõtlusvabaduse alusel peab omandajal olema lepingu sõlmimise menetluses, milles ta osaleb, võimalus esindada tõhusalt enda huve ja pidada oma töötajate töötingimuste muutmise osas määrava tähtsusega aspektide üle läbirääkimisi, lähtuvalt tema kavandatavast majandustegevusest“. [17]

60. Selle kohta nentis Euroopa Kohus, et selles kohtuasjas kõne all oleval omandajal puudus täielikult võimalus kollektiivläbirääkimiste organis osaleda, mis jättis ta ilma võimalusest enda huve tõhusalt esindada. [18] Euroopa Kohus leidis, et neil asjaoludel on omandaja lepinguvabadus niivõrd tõsiselt piiratud, et selline piirang võib kahjustada tema ettevõtlusvabaduse olemust ennast. [19]

12 — Kohtuotsus Alemo-Herron jt, punkt 25.
13 — Kohtuotsus Alemo-Herron jt, punktid 26 ja 27.
14 — Kohtuotsus Alemo-Herron jt, punkt 28.
15 — Kohtuotsus Alemo-Herron jt, punkt 29.
16 — Kohtuotsus Alemo-Herron jt, punktid 31 ja 32.
17 — Kohtuotsus Alemo-Herron jt, punkt 33.
18 — Kohtuotsus Alemo-Herron jt, punkt 34.
19 — Kohtuotsus Alemo-Herron jt, punkt 35.

61. Kuivõrd „direktiivi 2001/23 artiklit 3 ei saa kooskõlas selle direktiivi artikliga 8 tõlgendada nii, et sellega lubatakse liikmesriikidel võtta meetmeid, mis küll soodustavad töötajaid, kuid samas võivad kahjustada omandaja ettevõtlusvabaduse olemust“,[20] jõudis Euroopa Kohus käesoleva ettepaneku punktis 52 esitatud lahenduseni.

62. Seega nähtub sellest kohtuotsusest, et kuigi liikmesriigid võivad direktiivi 2001/23 artikli 8 alusel põhimõtteliselt valida kollektiivlepingutele viitavate lepingupunktide dünaamilisuse, on selle võimaluse rakendamise tingimuseks siiski põhiõiguste, iseäranis omandaja ettevõtlusvabaduse järgimine. Omandaja ettevõtlusvabadust ei järgita aga juhul, kui tal ei ole võimalust osaleda pärast üleminekut sõlmitud kollektiivlepingute läbirääkimismenetluses.

B. *Kohtujuristi hinnang*

63. Olen seisukohal, et Bundesarbeitsgericht'i (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) esitatud küsimustele vastamiseks peaks Euroopa Kohus võtma oma arutluskäigu aluseks kohtuotsuses Werhof kasutatud arutluskäigu. See on veelgi rohkem õigustatud sellepärast, et mõlema juhtumi puhul tuli Saksa õigust vastastada direktiivis 2001/23 kehtestatud eeskirjadega, mis käsitlevad töötajate õiguste kaitsmist ettevõtte ülemineku korral. Põhimõttelisemalt on minu arvates vajalik, et Euroopa Kohus kasutaks seoses käesoleva asjaga juhust, et selgitada, kuidas selle direktiivi artikli 3 lõiked 1 ja 3 ning artikkel 8 peavad omavahel ühituma.

1. Lähtepunkt: kollektiivlepingule viitav lepingupunkt kuulub direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 alla

64. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 1 on sõnastatud nii: „Võõrandaja töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad ülemineku kuupäeval, lähevad sellise ülemineku tagajärjel üle omandajale.“ Nagu Euroopa Kohus on juba täpsustanud, „viitab [see säte] üldiselt ja ilma mingi erandita [eespool mainitud] õigustele ja kohustustele“.[21] Seega järeldub sellest sättest, et kõik õigused ja kohustused lähevad üle omandajale, kui need tulenevad võõrandaja ja ettevõtte üleminekust puudutatud töötajate vahel sõlmitud töölepingust.

65. Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et direktiivi 2001/23 eesmärk on tagada töötajate õiguste kaitse tööandja vahetumise korral nii, et neil oleks võimalik jätkata uue tööandja juures töötamist samadel tingimustel, nagu oli kokku lepitud võõrandajaga.[22]

66. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 1 sätestab, et töösuhtest tulenevad õigused lähevad võõrandajalt üle omandajale.[23]

67. Euroopa Kohus on lisaks leidnud, et direktiivis 2001/23 sätestatud eeskirju tuleb käsitleda imperatiivsetena selles mõttes, et neist ei tohi teha erandeid, mis on töötajatele ebasoodsamad. Sellest 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.[24]

20 — Kohtuotsus Alemo-Herron jt, punkt 36.

21 — Vt eelkõige kohtuotsus, 7.2.1985, Abels (135/83, EU:C:1985:55, punkt 36).

22 — Vt eelkõige kohtuotsused, 27.11.2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika), ning 6.3.2014, Amatori jt (C-458/12, EU:C:2014:124, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika).

23 — Vt eelkõige kohtuotsus, 14.9.2000, Collino ja Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika).

24 — Vt eelkõige kohtuotsus Werhof (punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

68. Norra valitsuse sõnul peaks direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 grammatilisest ja teleoloogilisest tõlgendusest tulenevalt leidma, et omandajale lähevad üle õigused ja kohustused, mis tulenevad töölepingust, mille kohaselt töötaja ja võõrandaja leppisid kokku, et nad järgivad töötingimusi, mis on ette nähtud kollektiivlepingu kohaldatavas dünaamilises redaktsioonis, nii nagu käesolevas asjas.

69. Seisukoht, mis toetab pärast ülemineku kuupäeva läbiräägitud ja vastu võetud kollektiivlepingutes ette nähtud töötingimuste kohaldamise jätkamist, põhineb arusaamal, et võõrandaja ja töötajad nõustusid kollektiivlepingule viitava punkti lisamisega oma töölepingusse vabatahtlikult sellega, et kollektiivlepingu sätted reguleerivad nende töösuhet. Töötajal on seega tunnustatud lepinguline õigus sellele, et tema suhtes kohaldatakse kollektiivlepingu tasandil regulaarselt kokku lepitud tingimusi. Kohustuse alus on individuaalne tööleping, mitte kollektiivleping. See järeldus tähendaks, et kohaldatakse lihtsalt üksnes direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 1, mis toetab töölepingus ette nähtud õiguste ja kohustuste jätkumist. Kuna töötajal on õigus nõuda võõrandajalt, et tema suhtes kohaldataks kollektiivlepingus regulaarselt kokku lepitud töötingimusi, peaks ta ülemineku järel saama seda õigust kasutada omandaja suhtes, sest lepingut käsitatakse nii, nagu see oleks algusest peale olnud sõlmitud omandajaga.

70. Leian siiski, et niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasjas ei saa direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 1 tõlgendada eraldiseisvana, vaid seda tuleb tõlgendada koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõikega 3.

2. Piirang: kollektiivlepingule viitava lepingupunkti olemasolu korral peab direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 1 tõlgendama koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõikega 3

71. Tuletan meelde, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 3 sätestab:

„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.“

72. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiked 1 ja 3 seovad omavahel kahte eeskirja. Kõigepealt üldeeskirja, et selle direktiivi tähenduses ülemineku kuupäeval olemasolevast töölepingust tulenevad õigused ja kohustused peavad minema üle omandajale. Seejärel seda, millises ulatuses jääb omandaja seotuks ülemineku kuupäeval võõrandaja suhtes kohaldatava kollektiivlepingu raames kokku lepitud tingimustega.

73. Kui võõrandajast tööandja ja tema töötajate vahel sõlmitud töölepingus on viidatud kollektiivsete läbirääkimiste teel regulaarselt kindlaks määratavatele töötingimustele, reguleerivad minu arvates olukorda direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiked 1 ja 3 koostoimes.

74. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 kohaselt läheb töölepingu punkt, mis viitab kollektiivlepinguga ette nähtud töötingimustele, omandajale üle ettevõtte ülemineku tulemusena.

75. Kuivõrd aga tegemist on kollektiivlepinguga ette nähtud töötingimustega, piirab direktiivi artikli 3 lõige 3 selle lepingupunkti kohaselt omandajal lasuvate kohustuste ulatust. Nimetatud sättest tuleneb, et omandaja peab jätkama ainuüksi nende töötingimuste täitmist, mis on ette nähtud ülemineku kuupäeval kehtivas kollektiivlepingus. Nimelt tuleneb sellest sättest, et nende töötingimuste täitmise kohustus kestab sama kaua, kui kehtib ülemineku ajal kehtiv kollektiivleping ise, see tähendab „kuni kollektiivlepingu lõpetamise või selle kehtivuse lõppemiseni või teise kollektiivlepingu jõustumise või kohaldamiseni“.

76. Peale selle on liikmesriikidel võimalus kehtestada töötingimuste täitmise jätkamisele tähtaja, mis peab olema vähemalt üks aasta. Tuleb täpsustada, et Saksa õigus näeb sõnaselgelt ette sellise ajalise piirangu.

77. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikes 3 on esitatud kompromisslahendus, mille eesmärk on ühitada omandaja ning nende töötajate huvid, keda ettevõtte üleminek hõlmab.

78. Tuleb rõhutada, et 29. mail 1974. aastal esitatud direktiivi ettepanekus nägi komisjon juba ette sellist ettevõtte üleminekut, mille käigus omandaja ei ole võõrandaja jaoks siduva kollektiivlepingu pool, ja seda lepingut ei tehtud kohustuslikuks.[25] Komisjon märkis, et „sellisel juhul oleks ühinemisvabaduse põhimõttega vastuolus nõuda, et omandaja ühineks vastu tahtmist kollektiivlepinguga. Selleks aga, et vältida, et töötajad ei oleks enam kaitstud kollektiivlepinguga ette nähtud töötingimustega, on lõikes 3 soovitud teha kompromisslahendus: kollektiivlepingud ei ole omandaja jaoks siduvad, kuid ta on siiski kohustatud täitma nendes ette nähtud tingimusi tähtajalise kollektiivlepingu puhul kuni selle tähtaja möödumiseni ja tähtajatu kollektiivlepingu puhul ühe aasta jooksul“.[26]

79. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 3 tagab seega tasakaalu konkureerivate huvide vahel: ühelt poolt on töötajal õigus sellele, et tema suhtes kehtivad võõrandajaga eelnevalt kokku lepitud eritingimused, kuid teiselt poolt on omandajal seaduspärane õigus teada oma tulevaste kohustuste ulatust ning seega mitte olla seotud uute töötingimustega, mis määratakse kindlaks selliste kollektiivsete läbirääkimiste järel, milles ta ei taha või ei saa osaleda.

80. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 3 annab liikmesriikidele koguni võimaluse piirata omandaja huvides seda ajavahemikku, mille vältel on omandajale siduvad ülemineku hetkel kehtinud kollektiivlepingus ette nähtud töötingimused, tingimusel, et see ajavahemik kestab vähemalt ühe aasta. See säte väljendab ka liidu seadusandja soovitud tasakaalu töötajate ja omandaja huvide vahel ettevõtte ülemineku korral.

81. Olen seisukohal, et dünaamiliselt viitava lepingupunkti mõju lakkab direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikes 3 ette nähtud juhtudel: kollektiivlepingu kehtivuse lõppemisel, selle lõpetamisel või asendamisel ning vähemalt ühe aasta möödumisel ettevõtte üleminekust, juhul kui liikmesriik on selle tähtaja ette näinud. Need lepingupunktid ei hõlma seega pärast ülemineku kuupäeva sõlmitud kollektiivlepinguid, välja arvatud juhul, kui uus tööandja väljendab teistsugust soovi.

82. Minu arvates ei ole võimalik põhikohtuasjas tõstatatud probleemi käsitada selle direktiivi artikli 3 lõiget 1 eraldiseisvalt tõlgendades. Sellisest tõlgendamisest tuleneks selle sätte kohaselt see, et omandajale on siduvad kõik võõrandajale siduvad lepingupunktid, olenemata nende laadist. Kuigi on tõsi, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 1 ei tee mingit vahet lepingupunktide sisu alusel, on olukord, milles lepingupunkt viitab kollektiivlepingus ette nähtud töötingimustele, erilist laadi. Nimelt tekitab niisugune viide kollektiivlepingus ette nähtud töötingimustele olukorra, milles segunevad esiteks töölepingust tulenevate õiguste ja kohustuste kaitse ning teiseks kollektiivlepingust tulenevate töötingimuste kaitse.

83. Tulenevalt sellest kahetisest olukorrast leian, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 1 ei saa tõlgendada ilma, et võetaks arvesse selle direktiivi artikli 3 lõiget 3, mis kinnitab, et kollektiivlepinguga ette nähtud töötingimuste säilitamine on ajutine.

25 — Vt ettepanek: nõukogu direktiiv äriühingute ühinemisel, ettevõtete üleminekul või ettevõtjate koondumisel töötajate õigusi ja soodustusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (KOM(74) 351 (lõplik)).

26 — Vt selle direktiivi ettepaneku lk 6.

84. Sellega seoses on vähetähtis see, kas kollektiivlepinguga ette nähtud töötingimuste kohaldamine töötajatele tuleneb kollektiivlepingust vahetult, sest see kollektiivleping on asjaomasele ettevõtjale või sektorile kohustuslik, või kaudselt, tulenevalt töölepingu punktis sisalduvast viitest.

85. Sellega seoses tuleb nimetada 11. septembri 2014. aasta kohtuotsuse Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, edaspidi „kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund“) panust. Selles kohtuotsuses täpsustas Euroopa Kohus nimelt, et „direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 eesmärk [ei ole] kollektiivlepingu kui sellise, vaid selles kollektiivlepingus kokku lepitud „töötingimuste“ jätkuv kohaldamine“.[27] Niisiis „nõuab direktiivi artikli 3 lõige 3 kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimuste täitmise jätkamist, ilma et nende kohaldamise konkreetne päritolu omaks määravat tähtsust“.[28] Euroopa Kohus järeldas sellest, et „kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimustele laieneb direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 3 põhimõtteliselt, *sõltumata sellest, millisel meetodil need töötingimused puudutatud isikute suhtes kohaldatavaks muudeti*. Selles osas piisab, kui need tingimused on kokku lepitud kollektiivlepingus ja on võõrandaja ja üle läinud töötajate jaoks *tegelikult siduvad*“.[29] Kasutades seda arutluskäiku kõnesoleva kohtuasja suhtes, leidis Euroopa Kohus, et „kollektiivlepinguga kehtestatud töötingimusi [ei saa] pidada selle sätte kohaldamisalast välja jäävaiks üksnes põhjusel, et need kuuluvad puudutatud isikute suhtes kohaldamisele vastavalt niisugusele kollektiivlepingu õiguslike tagajärgede säilitamise reeglile, nagu on kõne all põhikohtuasjas“.[30]

86. See kohtuotsus ei käsitlenud küll töölepingus sisalduvat viitavat punkti, kuid ma arvan, et seda saab analoogia alusel kohaldada käesolevas asjas.

87. Nimelt on viitava lepingupunkti eesmärk jõuda sama tulemuseni nagu siis, kui kollektiivleping oleks vahetult kohaldatav asjaomasele ettevõtjale või sektorile, näiteks selle tõttu, et see ettevõtja on liitunud tööandjate organisatsiooniga, mis selle kollektiivlepingu üle läbirääkimisi pidas, või asjaolu tõttu, et see kollektiivleping on tunnistatud üldkohaldatavaks, see tähendab et riik on seda laiendanud kõikidele tööandjatele ja seega kõikidele tegevusharu töötajatele. Viitav lepingupunkt täidab nõnda lünga, mis tuleneb asjaolust, et kollektiivlepingu normatiivne mõju ei ole tööandja jaoks siduv.

88. Viitav lepingupunkt võimaldab seega tööandjatel, kes on tegevusharu kollektiivlepingu üle läbirääkimisi pidanud ja selle vastu võtnud tööandjate organisatsiooni liikmed, kohaldada seda kollektiivlepingut ka nende töötajate suhtes, kes ei ole ametiühingute liikmed.

89. See lepingupunkt võimaldab ka tööandjatel, kes ei kuulu kollektiivlepingu üle läbirääkimisi pidanud ja selle vastu võtnud tööandjate organisatsiooni, nagu käesolevas asjas, kohaldada seda kollektiivlepingut vabatahtlikult töötajatele (kes on või ei ole ametiühingute liikmed).

90. Olen seisukohal, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 eesmärk koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõikega 3 on reguleerida neid kahte laadi olukordi. Seega ei ole minu arvates tähtsust sellel, et võõrandaja ei kuulu asjaomase kollektiivlepingu üle läbirääkimisi pidanud ja selle vastu võtnud tööandjate organisatsiooni.

91. Tõsi küll, direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 3 näeb ette, et töötingimuste täitmist tuleb jätkata „samadel tingimustel, mida kohaldati võõrandaja suhtes [kollektiiv]lepingu alusel“. See säte tagab seega, et ettevõtte üleminekule vaatamata säilivad kollektiivlepingutega reguleeritud töötingimused „vastavalt kollektiivlepingu sõlminud poolte tahtele“.[31] Vastupidi eelotsusetaotluse esitanud kohtu ja Norra valitsuse väidetele ei arva ma siiski, et sellisel viisil Euroopa Kohtu poolt tõlgendatud

27 — Kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, punkt 23.

28 — Kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, punkt 24.

29 — Kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, punkt 25. Kohtujuristi kursiiv.

30 — Kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, punkt 26.

31 — Vt kohtuotsus, 27.11.2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, punkt 33).

direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 kohaldamiseks on nõutav, et võõrandaja oleks asjaomase kollektiivlepingu üle läbirääkimisi pidanud ja selle vastu võtnud tööandjate organisatsiooni liige. Oluline on see, et see kollektiivleping oleks võõrandaja jaoks tegelikult siduv, nagu märkis Euroopa Kohus kohtuotsuse Österreichischer Gewerkschaftsbund punktis 25. Seega võib kõnealune kollektiivleping olla võõrandaja suhtes vahetult või kaudselt kohaldatav. Mõlemal juhul on võõrandaja ühel või teisel viisil väljendanud oma tahet olla selle kollektiivlepinguga seotud.

92. Peale selle leian, et kui direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 kohaldamine panna sõltuma võõrandaja seisundist asjaomase kollektiivlepingu suhtes, tooks see kaasa töötajate erineva kohtlemise ettevõtete ülemineku puhul, olenevalt sellest, kas võõrandaja kuulub selle kollektiivlepingu üle läbirääkimisi pidanud ja selle vastu võtnud tööandjate organisatsiooni või mitte.

93. Lisan, et Euroopa Kohtu kaalutlused kohtuotsuses Werhof direktiivi 77/187 artikli 3 lõigete 1 ja 2 koostoimes tõlgendamise kohta on sõnastatud üldiselt ega paista piirduvat olukorraga, kus võõrandaja on asjaomase kollektiivlepingu üle läbirääkimisi pidanud ja selle vastu võtnud tööandjate organisatsiooni liige.

94. Eelnevat arvestades leian seega, et niisuguses olukorras nagu põhikohtuasjas ning direktiivi 2001/23 artikli 3 lõigete 1 ja 3 koostoimes tõlgendamise alusel ei saa omandajale olla määramata ajaks siduvad sellised kollektiivlepingud, mis ei olnud ülemineku ajal kehtivad, kuid mille läbirääkimised ja vastu võtmine toimus pärast üleminekut.

95. Nagu Euroopa Kohus täpsustas kohtuotsuse Werhof punktis 29, ei ole direktiivi eesmärk ei midagi rohkemat, kui „töötajate nende õiguste ja kohustuste kaitsmine, *mis kehtisid ülemineku toimumise ajal*“ [32]. Seega ei taga direktiiv 2001/23 töötajale, et omandaja kohaldab tema suhtes samu töötingimusi, mis oleksid võinud tema suhtes kehtida tänu dünaamiliselt viitavale lepingupunktile, kui ta oleks jäänud tööle võõrandaja juurde.

96. Märkides samas kohtuotsuses, et direktiivi „eesmärgina ei olnud mõeldud ootuste ning kollektiivlepingutesse edaspidi tehtavatest muudatustest tulenevate võimalike soodustuste kaitse“ [33], võttis Euroopa Kohus lisaks kindlasti arvesse kollektiivlepingutesse edaspidi tehtavatest muudatustest tulenevate töötingimuste ebakindlust ja ettearvamatust ning kahjulikke tagajärgi, mida see omandajale võib kaasa tuua.

97. Nagu kohtujurist Ruiz-Jarabo Colomer rõhutas kohtuasjas Werhof tehtud ettepanekus, [34] „[k]ui aga tulevased kollektiivlepingud mõjutaksid alaliselt tööandjat, kes ei ole nende läbirääkimises osalenud, […] tähendaks [see] […], et tööandjale, kes ei ole kollektiivlepingut sõlminud, pannakse rohkem kohustusi kui selle sõlmijale, jättes tööandja teadmatusse ja ohtu, et talle võidakse tagaselja kohustusi kehtestada“.

98. Tundub, et Euroopa Kohus on nõustunud, et teatud etapis nõuavad omandaja huvid teatud piiride seadmist töötajate kaitsele ettevõtte ülemineku korral. Euroopa Kohus viitas sellega seoses sõnaselgelt piiridele, mis on sätestatud direktiivi 77/187 artikli 3 lõikes 2, mis mäletatavasti vastab direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikele 3.

99. Kohtuotsuse Werhof punktis 28 on seda sätet kirjeldatud nii, et see „näeb ette piirangud selle kollektiivlepingu kohaldamisele, millele töölepingus on viidatud“. Üks nendest piirangutest on see, et „kollektiivlepinguga sätestatud töötingimused [kehtivad] üksnes kollektiivlepingu lõpetamise või selle kehtivuse lõppemiseni, või mõne muu kollektiivlepingu jõustumiseni või kohaldamiseni“, nagu on selgitatud kohtuotsuse punktis 29.

32 — Kohtujuristi kursiiv.

33 — Kohtuotsus Werhof, punkt 29.

34 — C-499/04, EU:C:2005:686, punkt 52.

100. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikega 3 oleks vastuolus see, et selle direktiivi artikli 3 lõike 1 tagajärjel muutuksid omandajale siduvaks pärast üleminekut vastu võetud kollektiivlepingud, millele viitab töölepingus sisalduv punkt, sest nõnda ületataks sõnaselget piirangut, mis on ette nähtud selle direktiivi artikli 3 lõikes 3.

101. Sellest tuleneb, et niisuguses olukorras nagu põhikohtuasjas, milles ei võõrandaja ega omandaja ei ole kollektiivlepingu pooled, saab sellele kollektiivlepingule viitavale lepingupunktile omandaja suhtes tugineda vaid direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikes 3 ette nähtud piirides.

102. Minu arvates ei ole mingit põhjust jõuda teistsugusele järeldusele juhul, kui ettevõtte üleminek toimub sama kontserni sees. Euroopa Kohus on nimelt juba otsustanud, et direktiiv 77/187 on mõeldud reguleerima üleminekut ühe kontserni kahe tütarettevõtja vahel.[35] Käesolevas kohtuasjas lisas KLS FM viitava lepingupunkti töölepingutesse siis, kui see äriühing ei kuulunud veel kontserni Asklepios. Eespool viidatud kohtupraktikat arvestades ei välista direktiivis 2001/23 ette nähtud eeskirjade kohaldamist asjaolu, et selle lepingupunkti dünaamilisuse vaidlustamine toimus pärast KLS FM-i ühinemist selle kontserniga, täpsemalt selle ettevõtte osa, kus töötavad hagejad, Asklepios'ele ülemineku puhul.

103. Viimasena rõhutas Norra valitsus kohtuotsuse Werhof aluseks olnud kohtuasja ja käesoleva kohtuasja erinevat tausta.

104. Kohtuotsuse Werhof aluseks olnud kohtuasjas olid käsitlusel staatiliselt sõnastatud viitav lepingupunkt ning töötajate nõue tõlgendada seda punkti nii, nagu see oleks dünaamiline. Selleks, et jõuda järeldusele, et direktiiv 77/187 ei nõudnud lepingupunkti dünaamilisust, kasutas Euroopa Kohus arutluskäiku, milles olid üksikasjalikult esitatud põhjused, miks selle direktiivi artikli 3 lõiget 1 koostoimes selle artikli 3 lõikega 2 tuli tõlgendada nii, et nende kohaselt on sedalaadi viitavad lepingupunktid staatilised. Teisisõnu loetles Euroopa Kohus põhjused, miks omandajale ei saanud seada kohustust kohaldada palgatõusu, mis tulenes pärast üleminekut vastu võetud kollektiivlepingutest.

105. Põhikohtuasjas käsitletav olukord on vaadeldav vastupidisena. Viitav lepingupunkt on sõnastatud dünaamiliselt. Seoses töötajate nõudega, et omandaja vastu saaks tugineda selles lepingupunktis viidatud kollektiivlepingus pärast ettevõtte üleminekut tehtud muudatustele, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul otsustada, kas selle lepingupunkti dünaamilisus on vastuolus direktiiviga 2001/23.

106. Nende kahe kohtuasja taustade erinevus ei tohi siiski varjutada asjaolu, et mõlemal juhul on tegemist sama õigusliku küsimusega, see tähendab sellega, kas viitava lepingupunkti dünaamilisus on kooskõlas ettevõtte üleminekut käsitlevate liidu teiseste õigusnormidega.

107. Vaatamata nende kahe kohtuasja taustade erinevusele on niisiis põhjused, mille Euroopa Kohus esitas oma otsuses Werhof selleks, et seletada, miks ei saanud staatilist lepingupunkti, arvestades direktiivi 77/187 artikli 3 lõiget 1 koostoimes selle artikli 3 lõikega 2, tõlgendada dünaamilisena, sellegipoolest samad kui need põhjused, millest tulenevalt peaks Euroopa Kohus minu arvates otsustama, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikega 1 koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõikega 3 on ettevõtte ülemineku korral vastuolus kollektiivlepingule viitava punkti dünaamilisuse tunnustamine.

35 — Vt kohtuotsus, 6.3.2014, Amatori jt (C-458/12, EU:C:2014:124, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).

3. Liikmesriikidele antud võimalus võtta vastu töötajate jaoks soodsamaid õigusnorme: direktiivi 2001/23 artikkel 8

108. Tuletan meelde, et direktiivi 2001/23 artiklis 8 on sätestatud, 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".

109. Nagu Euroopa Kohus märkis oma otsuses Alemo-Herron jt, võib tõlgendus, mille kohaselt kollektiivlepingule viitavad lepingupunktid on dünaamilised, osutuda töötajate jaoks soodsamaks, kui lähtuda eeldusest, et kollektiivlepingusse edaspidi tehtavad muudatused parandavad töötajate õigusi.

110. Niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasjas, ei ole minu arvates siiski võimalik lubada, et direktiivi 2001/23 artikli 8 alusel töötajate jaoks soodsama lahenduse tegemise ettekäändel võiksid liikmesriigi kohtud, kasutades tõlgendust, et viitavad lepingupunktid on dünaamilised, hoiduda kõrvale direktiivi 2001/23 artikli 3 lõigetes 1 ja 3 sätestatud eeskirjadest, mis võeti üle BGB §-ga 613a.

111. Saksamaa Liitvabariik otsustas direktiivi 2001/23 üle võttes nimelt ilmselgelt kollektiivlepingutes ette nähtud töötingimuste ajutise säilitamise kasuks, eelkõige otsustades piirata töötingimuste säilitamise perioodi kestust ühe aastaga. Neil asjaoludel leian, et selle direktiivi artikkel 8 ei võimalda liikmesriigi kohtutel teha lahendit, mis läheks vastuollu Saksa seadusandja kõnealuse valikuga.

112. Lisaks, nagu nähtub kohtuotsusest Alemo-Herron jt, peavad liikmesriigid direktiivi 2001/23 artikli 8 rakendamisel järgima hartaga kaitstud põhiõigusi.

113. Ma ei pea siiski vajalikuks käsitleda käesolevas kohtuasjas tõstatatud küsimusi hartaga kaitstud põhiõiguste vaatepunktist, kuivõrd need küsimused võib lahendada ainult direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikeid 1 ja 3 kohaldades. Täpsustan selle kohta, et vältides seda, et omandajal lasuksid piiramatult ja ebamääraselt tulevastest kollektiivlepingutest tulenevad kohustused, mida ta ei saa mõjutada, langeb minu pakutud lahendus kokku sooviga tagada omandaja ettevõtlusvabadus, mida Euroopa Kohus väljendas oma otsuses Alemo-Herron jt.

114. Kuivõrd eeskiri, et omandaja peab ülemineku puhul ainult ajutiselt jätkama kollektiivlepingus ette nähtud töötingimuste täitmist, sealhulgas olukorras, kus töölepingus on sellele kollektiivlepingule viidatud, tuleneb minu analüüsi kohaselt direktiivi 2001/23 artikli 3 lõigetest 1 ja 3, nii nagu need on üle võetud BGB §-ga 613a, ei ole minu arvates vaja ka tõstatada küsimust selle kohta, kas omandajal on Saksa lepinguõiguse kohaselt reaalselt võimalused – mille Asklepios vaidlustas – ühepoolselt või vastastikusel kokkuleppel muuta töölepingus sisalduvat viitavat lepingupunkti.

IV. Ettepanek

115. Eespool esitatud kaalutlusi arvestades teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Bundesarbeitsgericht'ile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) järgmiselt:

Niisuguses olukorras nagu põhikohtuasjas käsitletav olukord, kus võõrandaja ja töötajate vahel sõlmitud tööleping sisaldab punkti, mis viitab kollektiivlepingus kindlaks määratud töötingimustele, ja kus ei võõrandaja ega omandaja ei saa osaleda selle kollektiivlepingu läbirääkimiste protsessis, tuleb nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 3 lõiget 1 koostoimes selle direktiivi artikli 3 lõikega 3 tõlgendada nii, et sellega on vastuolus see, et niisugune lepingupunkt on pärast ettevõtte üleminekut dünaamiline, see tähendab käsitatav nii, et see viitab samuti kõnealuses kollektiivlepingus tulevikus tehtavatele muudatustele. Direktiivi 2001/23 artikli 3

lõike 1 ja lõike 3 vaheline seos nõuab vastupidi, et töölepingus sisalduvas punktis tehtava viite suhtes kehtiksid selle direktiivi artikli 3 lõikes 3 sätestatud ajalised piirangud, mida kohaldatakse kollektiivlepinguga kokku lepitud töötingimuste suhtes.