EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

10. märts 2011 *

Kohtuasjas C-379/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Arbeidshof te Brusseli (Belgia) 15. septembri 2009. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 25. septembril 2009, menetluses

Maurits Casteels

versus

British Airways plc,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

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

* Kohtumenetluse keel: hollandi.

kohtujurist: J. Kokott,
kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikus menetluses ja 6. oktoobri 2010. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– M. Casteels, esindaja: *avocat* M. Van Asch,

– British Airways plc, esindajad: *advocat* C. Willems, *advocat* S. Fiorelli ja *advocat* M. Caproni,

– Saksamaa valitsus, esindajad: J. Möller ja C. Blaschke,

– Kreeka Vabariik, esindajad: E.-M. Mamouna, M. Michelogiannaki ja S. Spyropoulos,

– Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: H. Walker,

– Euroopa Komisjon, esindajad: V. Kreuschitz ja M. van Beek,

kuulanud 11. novembri 2010. aasta kohtuistungil ära kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab ELTL artiklite 45 ja 48 tõlgendamist.

2 See taotlus esitati Belgia kodaniku M. Casteelsi ja Briti äriühingu British Airways plc (edaspidi „BA") Brüsselis (Belgia) asuva filiaali vahelises vaidluses M. Casteelsi täiendavate pensioniõiguste üle.

Õiguslik raamistik

3 Saksamaa 19. detsembri 1974. aasta tööandja pensioniskeemi täiendamise seaduse (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (*Bundesgesetzblatt* (edaspidi „*BGBl.*") I, 1974, lk 3610; edaspidi „BetrAVG") § 1 esimene lause sätestab:

„Töötaja, kellega on kokku lepitud tema töösuhtest tulenevalt vanadus-, invaliidsus- või toitjakaotuspensioni (täiendav pensioniskeem) maksmises, säilitab oma pensioniõiguse, kui tema töösuhe lõpeb enne pensioniõiguse saabumist, juhul kui töötaja on sel hetkel vähemalt 35-aastane ja

– tema pensionisaamise õiguse kokkulepe on kehtinud vähemalt 10 aastat

– või kui ta on oma tööandja juures töötanud vähemalt 12 aastat ja tema pensionisaamise õiguse kokkulepe on kehtinud vähemalt kolm aastat."

4 BetrAVG § 17 lõige 3 oli sõnastatud järgmiselt:

„Kollektiivlepingutega võib teha erandeid §-des 2–5, 16, 27 ja 28 sätestatust. Tööandjate ja töötajate suhtes, kes ei ole kollektiivlepingu pooled, kehtivad kollektiivlepinguga tehtud erandid juhul, kui nad on kollektiivlepingu asjaomaste sätete kohaldamises kokku leppinud. Muus osas ei saa käesoleva seaduse sätetest töötaja kahjuks kõrvale kalduda."

5 BA Düsseldorfi (Saksamaa) peakontori ja Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehri (avalike teenuste osutajate ja transporditöötajate ametiühing) vahel sõlmitud ja 1. jaanuaril 1988 jõustunud pensionikindlustuse kollektiivlepingu nr 3 (Versorgungs-Tarifvertrag Nr. 3, edaspidi „kollektiivleping") § 7 oli sõnastatud järgmiselt:

„1. Töötajad, kes on asunud [BA-s] tööle pärast 31. detsembrit 1977 ja kelle töösuhe lõpeb enne seadusest tuleneva õiguste omandamise perioodi lõppemist, saavad oma sissemaksed ilma intressideta tagasi.

2. Töötajate suhtes, kes on asunud [BA-s] tööle enne 1. jaanuari 1978, kohaldatakse järgmisi sätteid.

a) Tagatud pensioniõigustega töötajatel, kelle töösuhe ettevõtjaga lõpeb enne miinimumpensionieani jõudmist, on õigus nõuda väljamakse tegemist enda sissemaksetele vastavate pensioniõiguste väärtuse ulatuses.

b) Töötajatel, kes omal soovil lõpetavad [BA-s] töötamise enne, kui nad on seal omandanud viieaastase tööstaaži, on õigus üksnes omaenda sissemaksetest kogunenud hüvitistele.

Töötajatel, kes omal soovil lõpetavad [BA-s] töötamise pärast seal viieaastast töötamist, kuid enne seadusest tulenevate õiguste omandamise perioodi lõppemist, on samuti õigus penisonihüvitistele, mis on kogunenud [BA] poolt kuni selle kuupäevani tehtud sissemaksetest.

[...]"

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

6 M. Casteels töötas [BA] juures ühtejärge alates 1. juulist 1974. Oma karjääri jooksul töötas ta kogu aeg selle äriühingu heaks erinevate liikmesriikide, nimelt Belgia Kuningriigi, Saksamaa Liitvabariigi ja Prantsuse Vabariigi territooriumil. Ta jäi BA-ga katkematult seotuks üldise töölepingu kaudu, mida korduvalt muudeti olenevalt sellest, millises äriühingu tegevuskohas ta parasjagu töötas.

7 Nii töötas M. Casteels kuni 14. novembrini 1988 Belgias, seejärel, alates 15. novembrist 1988 kuni 1. oktoobrini 1991 Düsseldorfis asuvas BA peakontoris. 1. oktoobrist 1991 kuni 1. aprillini 1996 töötas ta BA teenistuses Prantsusmaal, hiljem taas Belgias.

8 M. Casteelsi 10. märtsil 1988 sõlmitud tööleping nägi ette, et M. Casteels liitub tema töökohas kehtiva BA täiendava pensioniskeemiga.

9 Kui M. Casteels viidi Brüsselist üle Düsseldorfi, leppisid pooled omavahel kokku, et tema töötingimused on samad mis alates 1. juulist 1974 BA-s töötanud Saksamaa töötajatel. Ainus erand puudutas M. Casteelsi liitumist BA töötajatele Saksamaal kohaldatava tööandja pensioniskeemiga grupikindlustusfondis Victoria Lebensversicherung AG. Selle skeemiga sai liituda alles hetkest, mil M. Casteels Düsseldorfis asuvas BA tegevuskohas tööle asus.

10 Põhikohtuasjas vaidleb BA vastu M. Casteelsi õigusele saada Saksamaal töötatud aja eest täiendavat tööandja pensioni, põhjusel et M. Casteels oli 1991. aastal vabatahtlikult lõpetanud töötamise Düsseldorfis asuvas BA tegevuskohas, omandamata selles tegevuskohas kehtiva pensioniskeemi alusel täiendavate pensioniõiguste lõplikuks omandamiseks vajalikku minimaalset tööstaaži kollektiivlepingu § 7 tähenduses.

11 Arbeidshof te Brusseli sõnul sai M. Casteels tulenevalt asjaomasel ajavahemikul Saksamaal kehtinud regulatsioonist nõuda üksnes tema enda tehtud sissemaksete, mitte aga tema tööandja tehtud maksete tagasimaksmist. Seega ilmneb, et M. Casteelsi olukord, pidades silmas tema õigust täiendavale pensionile, on seetõttu, et ta on

töötanud ühe ja sama tööandja heaks erinevates liikmesriikides, ebasoodsam kui see oleks olnud juhul, kui ta oleks sama tööandja heaks töötanud kogu aeg Belgias.

12 Eelotsusetaotluse esitanud kohus otsustas enne M. Casteelsi nõude üle otsustamist menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas üksikisik saab siseriiklikus kohtus menetletavas kohtuvaidluses, kus tema vastaspoolel on erasektorisse kuuluv tööandja, tugineda EÜ artiklile 42, kui [Euroopa Liidu N]õukogu ei ole meetmeid võtnud?

2. Kas EÜ artikliga 39 – enne [nõukogu 29. juuni 1998. aasta] direktiivi 98/49/EÜ [ühenduse piires liikuvate töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate täiendavate pensioniõiguste kaitse kohta (EÜT L 209, lk 46; ELT eriväljaanne 05/03, lk 323)] jõustumist – ja EÜ artikliga 42 kas eraldi võetuna või nende artiklite koosmõjus on vastuolus, et

töötaja puhul, kelle tööandja on üks ja sama juriidiline isik ja keda ei ole lähetatud ning kes töötab järjestikku ühe ja sama juriidilise isiku / sama tööandja eri liikmesriikides asuvates tegevuskohtades ja kellele laieneb vaid asjaomase tegevuskoha osas kehtiv täiendav pensioniskeem,

– ei võeta selle ajavahemiku määramisel, mis on vajalik teatavas liikmesriigis täiendavate pensioniõiguste lõplikuks omandamiseks (tööandja ja töötaja sissemaksete alusel), arvesse sama tööandja heaks mõnes teises liikmesriigis

töötatud aega ega samas liikmesriigis toimunud liitumist täiendava pensioniskeemiga, ja

– töötaja nõusolekul tema üleviimine sama tööandja teises liikmesriigis asuvasse tegevuskohta võrdsustatakse pensioneid reguleerivates õigusaktides ette nähtud juhuga, mil töötaja lõpetab töötamise selles tegevuskohas omal soovil, mistõttu töötaja õigus täiendavale pensionile piirdub üksnes tema enda sissemaksetega,

kui kõnealune olukord toob kaasa ebasoodsa tagajärje, et töötaja kaotab õiguse täiendavale pensionile kõnealuses liikmesriigis töötatud aja eest, mida ei juhtuks, kui töötaja oleks tööandja heaks töötanud vaid ühes liikmesriigis ja oleks jäänud liitunuks selle liikmesriigi täiendava pensioniskeemiga?"

Eelotsuse küsimused

Esimene küsimus

13 Oma esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas ELTL artiklil 48 on vahetu õigusmõju selles mõttes, et üksikisik võib sellele artiklile tugineda tema ja erasektorisse kuuluva tööandja vahel siseriiklikus kohtus toimuvas vaidluses.

14 Selles osas tuleb märkida, et ELTL artikli 48 eesmärk ei ole kehtestada regulatiivset õigusnormi. See on õiguslik alus, mis võimaldab Euroopa Parlamendil ja nõukogul võtta seadusandliku tavamenetluse kohaselt sotsiaalkindlustuse valdkonnas meetmeid, mis on vajalikud töötajate liikumisvabaduse tagamiseks.

15 Niisiis nõuab see säte liidu seadusandja tegevust ning selle mõju saavutamiseks on vaja, et nimetatud liidu institutsioonid võtaksid vastu teatava akti. Seega ei saa see säte iseenesest anda üksikisikutele õigusi, millele on võimalik liikmesriikide kohtutes tugineda.

16 Seetõttu tuleb esimesele küsimusele vastata, et ELTL artiklil 48 ei ole vahetut õigusmõju, millele üksikisik saaks tugineda tema ja erasektorisse kuuluva tööandja vahel siseriiklikus kohtus toimuvas vaidluses.

Teine küsimus

17 Oma teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas ELTL artiklit 45 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui teatavas liikmesriigis täiendavate pensioniõiguste lõplikuks omandamiseks vajaliku tööstaaži arvestamisel ei võeta arvesse töötaja sama tööandja eri liikmesriikides asuvates tegevuskohtades sama üldise töölepingu alusel töötatud aega.

18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib ka teada, kas töötaja nõusolekul töötaja üleviimist sama tööandja teises liikmesriigis asuvasse tegevuskohta tuleb käsitada pensioneid reguleerivates õigusaktides ette nähtud juhuna, mil töötaja lõpetab lepingu omal soovil.

19 Kõigepealt tuleb märkida, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt laieneb ELTL artikkel 45 mitte ainult riigiasutuste meetmetele, vaid ka mis tahes muud laadi õigusnormidele, millega püütakse kollektiivselt reguleerida tasustatud tööd (vt 16. märtsi 2010. aasta otsus kohtuasjas C-325/08: Olympique Lyonnais, EKL 2010, lk I-2177, punkt 30 ning seal viidatud kohtupraktika).

20 Sellest järeldub, et ELTL artiklit 45 kohaldatakse niisugusele olukorrale nagu põhikohtuasjas, millele on iseloomulik niisuguse kollektiivlepingu olemasolu, mis reguleerib M. Casteelsil BA suhtes olevaid täiendavaid pensioniõigusi.

21 Samuti tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et EL toimimise lepingus sisalduvad isikute liikumisvabadust käsitlevad sätted tervikuna on mõeldud liidu kodanike jaoks kogu liidu piires mis tahes erialase töö tegemise lihtsustamiseks ja nendega on vastuolus meetmed, mis võivad kahjustada nende kodanike huve, kui nad soovivad arendada majandustegevust mõne teise liikmesriigi territooriumil (vt 1. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-212/06: Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, EKL 2008, lk I-1683, punkt 44, ja eespool viidatud kohtuotsus Olympique Lyonnais, punkt 33).

22 Järelikult on ELTL artikliga 45 vastuolus selline meede, mis ka juhul, kui see on kohaldatav ilma kodakondsusest lähtuva diskrimineerimiseta, võib takistada liidu kodanikel asutamislepinguga tagatud põhivabaduste teostamist (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).

23 Kuigi põhikohtuasja asjaolude puhul on tõsi, et kollektiivlepingu sätted, eelkõige selle § 7, kehtivad eranditult BA kõikides Saksamaa tegevuskohtades töötavate töötajate kohta ning ei erista asjaomaseid töötajaid kodakondsuse alusel, ei muuda see siiski tõsiasja, et nimetatud kollektiivlepingu mõjul on M. Casteelsi sarnases olukorras olevad töötajad oma liidus vaba liikumise õiguse kasutamise tõttu vähem soodsas olukorras kui BA töötajad, kes ei ole seda õigust kasutanud.

24 Nagu on märkinud ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 50, piirdub kollektiivleping Saksamaa Liitvabariigi territooriumiga.

25 Sellest järeldub esiteks, et BA töötajate puhul, kes nagu M. Casteels on mõnes teises liikmesriigis asuvast BA tegevuskohast viidud üle sama tööandja Düsseldorfis asuvasse tegevuskohta, ei loeta selles varasemas tegevuskohas omandatud tööstaaži ajavahemikuks, mida võetakse arvesse Saksamaal kehtiva pensioniskeemi alusel täiendavate pensioniõiguste lõplikuks omandamiseks vajaliku minimaalse tööstaaži nõude täidetuse kontrollimisel.

26 Seevastu Düsseldorfis asuva BA tegevuskoha töötajad, kellel on BA-s M. Casteelsiga võrdne tööstaaž, kuid kes ei ole kasutanud oma vaba liikumise õigust, võivad nimetatud tegevuskohas kehtiva pensioniskeemi alusel saadavate täiendava pensioni õiguste lõplikuks omandamiseks vajaliku ajavahemiku täitumise kontrollimisel kollektiivlepingu sätete alusel tugineda katkematule tööstaažile. Need töötajad omandavad oma täiendava pensioni õigused katkematult, samas kui ajavahemik, mille vältel

M. Casteels oma õigused selles tegevuskohas kehtiva pensioniskeemi alusel omandas, ei ületa kollektiivlepingu §-s 7 nõutavat künnist põhjusel, et huvitatud isiku osas oli tema tööstaaži omandamine BA-s katkenud asjaolu tõttu, et see koosnes ühe ja sama tööandja erinevates liikmesriikides asuvates tegevuskohtades töötatud ajavahemikest.

27 Teiseks, BA töötajaid, kes on nende nõusolekul üle viidud Düsseldorfis asuvast BA tegevuskohast sama tööandja teises liikmesriigis asuvasse tegevuskohta, loetakse BA-s töötamise omal soovil lõpetanuks kollektiivlepingu tähenduses, nii et juhul, kui nad viiakse üle enne viieaastase tööstaaži täitumist, on neil tulenevalt nimetatud kollektiivlepingu § 7 lõike 2 punktist b õigus üksnes omaenda sissemaksetest kogunenud hüvitistele.

28 Seevastu, ning nagu rõhutab ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 51, ei peeta BA töötajat, kes on nõustunud üksnes enda üleviimisega Düsseldorfi tegevuskohast mõnda teise Saksamaal asuvasse BA tegevuskohta, BA-s töötamise omal soovil lõpetanuks kollektiivlepingu tähenduses ning seetõttu ei kuulu ta käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis viidatud kollektiivlepingusätte kohaldamisalasse.

29 Kuna kollektiivleping ei näe ette BA töötajate poolt teises liikmesriigis asuvas BA tegevuskohas omandatud tööstaaži arvessevõtmist ning käsitab BA töötaja nõusolekul toimunud üleviimist teises liikmesriigis asuvasse sama tööandja tegevuskohta juhuna, mil töötaja lõpetab BA-s töötamise omal soovil, kohtleb kollektiivleping ebasoodsamalt neid töötajaid, kes kasutavad oma õigust vabale liikumisele, kuna viimastele tekib rahaline kahju ning nende õigus saada täiendavat pensioni väheneb. Niisugune ebasoodne väljavaade võib kallutada niisuguseid töötajaid nagu M. Casteels loobuma plaanist lahkuda teatavas liikmesriigis asuvast tööandja tegevuskohast, et siirduda tööle teises liikmesriigis asuvasse sama ettevõtja tegevuskohta (vt selle kohta eespool

viidatud kohtuotsus Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, punkt 48).

30 Kuna põhikohtuasjas vaidluse all olev pensioniskeem kujutab endast takistust töötajate vabale liikumisele, mis on ELTL artikliga 45 põhimõtteliselt keelatud, siis saab see olla vastuvõetav üksnes tingimusel, et see järgib üldise huvi eesmärki, on selle saavutamiseks sobiv ega lähe kaugemale taotletava eesmärgi saavutamiseks vajalikust (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Gouvernement de la Communauté française ja Gouvernement wallon, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).

31 BA märgib sellega seoses, et selle pensioniskeemi eesmärk on vältida, et töötaja ei oleks üheaegselt liitunud mitme liikmesriigi pensioniskeemidega. Sellegipoolest, nagu märgib ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 79, ei ole M. Casteelsi olukorras siiski sugugi põhjust karta võõrtöötaja alusetut rikastumist, vaid hoopis tema alusetult ebasoodsamat kohtlemist, mis tuleneb täiendava pensioni saamise õiguste kaotamise ajavahemiku eest, mille jooksul huvitatud isik oli liitunud Saksamaa täiendava pensioniskeemiga.

32 BA esiletoodud eesmärki suurendada töötajate lojaalsust ei saa pidada põhjendatuks, õigustamaks niisuguste töötajate vähem soodsat kohtlemist, kes jäävad liidu piires vaba liikumise õigust kasutades tööle sama tööandja juurde.

33 Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale on siseriiklike õigusnormide tõlgendamine ja rakendamine kooskõlas liidu õiguse nõuetega siseriikliku kohtu ülesanne talle siseriikliku õigusega selles osas jäetud kaalutlusõiguse ulatuses (vt 4. veebruari 1988. aasta otsus kohtuasjas 157/86: Murphy jt, EKL 1988, lk 673, punkt 11; 26. septembri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-262/97: Engelbrecht, EKL 2000, lk I-7321, punkt 39, ja 11. jaanuari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-208/05: ITC, EKL 2007, lk I-181, punkt 68).

34 Selles osas tuleb välja tuua, et selleks, et M. Casteelsil oleks õigus saada tema enda sissemaksetel põhinevat pensioni ning samuti BA sissemaksetel põhinevat pensioni ajavahemiku eest, mil ta oli liitunud Düsseldorfis asuvas BA tegevuskohas kehtiva pensionikindlustuskeemiga, peaks M. Casteelsi, kes oli BA-s katkematult töötanud alates 1. juulist 1974, kollektiivlepingu § 7 lõike 2 punkti b teise lause tõlgendamisel kooskõlas ELTL artikliga 45 käsitama töötajana, kes oli BA-s töötanud sellest kuupäevast alates ning kes ei lõpetanud töötamist selle tööandja heaks tema üleviimisel sama tööandja Prantsusmaal asuvasse tegevuskohta.

35 See kollektiivlepingu säte näeb ette, et enne 1. jaanuari 1978 BA-sse tööle asunud töötajatel, kes lõpetavad omal soovil või mõnel muul põhjusel BA-s töötamise pärast seal viieaastase tööstaaži omandamist, kuid enne seadusest tuleneva õiguste omandamise perioodi lõppemist, on samuti õigus penisonihüvitistele, mis on kogunenud BA poolt kuni selle kuupäevani tehtud sissemaksetest. Sellega seoses tuleb märkida, et BA möönis Euroopa Kohtu istungil, et kollektiivlepingu § 7 lõige 2 on M. Casteelsile kohaldatav.

36 Eelnevast tuleneb, et teisele küsimusele tuleb vastata, et ELTL artiklit 45 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui kollektiivlepingu kohustusliku kohaldamise käigus:

– teatavas liikmesriigis täiendavate pensioniõiguste lõplikuks omandamiseks vajaliku tööstaaži arvestamisel ei võeta arvesse töötaja sama tööandja eri liikmesriikides asuvates tegevuskohtades sama üldise töölepingu alusel töötatud aega, ja

– loetakse töölepingu omal algatusel lõpetanuks töötajat, kes on ühes liikmesriigis asuvast tööandja tegevuskohast viidud üle sama tööandja tegevuskohta teises liikmesriigis.

Kohtukulud

37 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva 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:

1. ELTL artiklil 48 ei ole vahetut õigusmõju, millele üksikisik saaks tugineda tema ja erasektorisse kuuluva tööandja vahel siseriiklikus kohtus toimuvas vaidluses.

2. ELTL artiklit 45 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui kollektiivlepingu kohustusliku kohaldamise käigus:

– teatavas liikmesriigis täiendavate pensioniõiguste lõplikuks omandamiseks vajaliku tööstaaži arvestamisel ei võeta arvesse töötaja sama

tööandja eri liikmesriikides asuvates tegevuskohtades sama üldise töölepingu alusel töötatud aega, ja

– **loetakse töölepingu omal algatusel lõpetanuks töötajat, kes on ühes liikmesriigis asuvast tööandja tegevuskohast viidud üle teises liikmesriigis asuvasse sama tööandja tegevuskohta.**

Allkirjad