Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

26. märts 2020*

Eelotsusetaotlus – Direktiiv 2001/23/EÜ – Artikli 3 lõige 1 – Ettevõtte üleminek – Töötajate õiguste kaitse – Puhastusteenuste riigihange – Lepingu sõlmimine hankeosade osas kahe uue pakkujaga – Niisuguse töötaja ülevõtmine, kes töötas kõikide hankeosade heaks

Kohtuasjas C-344/18,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel arbeidshof te Genti (Genti kõrgem töökohus, Belgia) 14. mai 2018. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 25. mail 2018, menetluses

ISS Facility Services NV

versus

Sonia Govaerts,

Atalian NV, varem Euroclean NV,

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president M. Vilaras, kohtunikud S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe ja N. Piçarra (ettekandja),

kohtujurist: M. Szpunar,

kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikku menetlust ja 8. mai 2019. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– ISS Facility Services NV, esindaja: *avocat* J. Dubaere,

– S. Govaerts, esindaja: S. De Beul,

– Atalian NV, esindajad: *advocaten* S. Diels ja E. Carlier,

– Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek, M. Kellerbauer ja B.-R. Killmann,

olles 26. novembri 2019. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: hollandi.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 2001, L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98) artikli 3 lõike 1 tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses ühelt poolt Sonia Govaertsi ning teiselt poolt ISS Facility Services NV (edaspidi „ISS“) ja Atalian NV, varem Euroclean NV, vahel seoses S. Govaertsi töölepingu ülesütlemise ja selle tagajärgedega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2001/23 põhjendus 3 on sõnastatud järgmiselt:

„Tööandja vahetumise korral on vaja tagada töötajate kaitse, eriti nende õiguste kaitse.“

4 Direktiivi artikli 1 lõikes 1 on ette nähtud:

„a) Käesolevat direktiivi kohaldatakse ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku [edaspidi kasutatud täpsemat vastet „ettevõtte, käitise või selle osa üleminek“] 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.

[…]“.

5 Direktiivi artikli 2 lõikes 2 on sätestatud:

„Käesolev direktiiv ei piira siseriiklike õigusaktide kohaldamist töölepingu või töösuhte määratluse osas.

Liikmesriigid ei või jätta käesoleva direktiivi reguleerimisalast välja töölepingut või töösuhet ainult järgmiste asjaolude põhjal:

a) tehtud või tehtavate töötundide arv;

[…]“.

6 Direktiivi artikli 3 lõike 1 esimese lõigu kohaselt:

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

7 Direktiivi 2001/23 artiklis 4 on ette nähtud:

„1. [Ettevõtte, käitise] või nende osa üleminek ei saa iseenesest olla vallandamise põhjuseks võõrandaja või omandaja poolt. Käesolev säte ei takista sellist vallandamist, mis võib toimuda majanduslikel, tehnilistel või organisatsioonilistel põhjustel, mis toovad kaasa muudatusi tööjõus.

Liikmesriigid võivad sätestada, et esimest lõiku ei kohaldata teatud liiki töötajate suhtes, keda liikmesriikide seadused või tava ei kaitse vallandamise eest.

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

Belgia õigus

8 Direktiiv 2001/23 võeti Belgia õigusesse üle kuninga 25. juuli 1985. aasta määrusega kohustuslikuks muudetud 7. juuni 1985. aasta kollektiivlepinguga nr 32*bis*, mis reguleerib töötajate õiguste kaitset ettevõtete lepingulise ülemineku alusel toimunud tööandja vahetumise korral ning nende töötajate õiguste kaitset, kes võetakse üle vara pankrotijärgse ülevõtmise või kohtuliku kompromissi tulemusel toimunud vara ülemineku kaudu (*Moniteur belge*, 9.8.1985, lk 11527), mida on muudetud kuninga 14. märtsi 2002. aasta määrusega kohustuslikuks muudetud 13. märtsi 2002. aasta kollektiivlepinguga nr 32*quinquies* (*Moniteur belge*, 29.3.2002, lk 13382). Vaidlust ei ole selles, et ülevõtmine toimus kooskõlas nimetatud direktiiviga.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

9 S. Govaerts töötas alates 16. novembrist 1992 Multiple Immo Services NV ja seejärel tema õigusjärglaste juures, kelleks oli viimati ISS. 1. septembril 2004 sõlmis S. Govaerts viimasena nimetatud äriühinguga uue tähtajatu töölepingu, seejuures säilis tema tööstaaž, mille ta oli omandanud alates 16. novembrist 1992.

10 ISS osutas puhastus- ja hooldusteenuseid Genti (Belgia) linna erinevatele hoonetele, mis olid jaotud kolme hankeossa. Esimesse kuulusid muuseumid ja ajaloolised hooned, teise raamatukogud ja kogukonna keskused ning kolmandasse haldushooned. 1. aprillil 2013 sai S. Govaerts nendele kolmele hankeosale vastava kolme objekti projektijuhiks.

11 Ajavahemiku jaoks 1. septembrist 2013 kuni 31. augustini 2016 viis Genti linn läbi hanke kõikides eespool nimetatud hankeosades. Selle menetluse tulemusena ei valitud 13. juunil 2013 välja äriühingu ISS pakkumust. Esimeses ja kolmandas hankeosas sõlmiti leping Atalianiga, samal ajal sõlmiti teises hankeosas leping Cleaning Masters NV-ga.

12 ISS teatas 1. juulil 2013 Atalianile, et S. Govaertsi suhtes, kes töötas täistööajaga nendel objektidel, tuleb kohaldada kollektiivlepingut nr 32*bis*. Atalian vaidles sellele seisukohale vastu juba 3. juulil 2013.

13 ISS teatas 30. augusti 2013. aasta tähtkirjaga S. Govaertsile, et ettevõtte ülemineku ja tema töötamise tõttu objektidel, mis vastavad esimesele ja kolmandale hankeosale, asub ta alates 1. septembrist 2013 tööle Ataliani ega kuulu sellest kuupäevast enam äriühingu ISS töötajate hulka. Seetõttu andis ISS S. Govaertsile tõendi töötuse kohta, millel oli viimaseks tööpäevaks märgitud 31. august 2013.

14 ISS juhtis 30. augusti 2013. aasta tähtkirjas Ataliani tähelepanu sellele, et S. Govaertsi tööleping läheb alates 1. septembrist 2013 automaatselt talle üle.

15 Atalian teatas 3. septembril 2013 äriühingule ISS, et tema arvates ei ole tegemist ettevõtte üleminekuga kollektiivlepingu nr 32*bis* tähenduses ning seega ei ole tal S. Govaertsiga lepingulist suhet.

16 S. Govaerts esitas 18. novembril 2013 nii äriühingu ISS kui ka äriühingu Atalian vastu hagi arbeidsrechtbank te Gentile (Genti töökohus, Belgia), nõudes, et talle makstaks töölepingu ülesütlemise hüvitist, proportsionaalselt aastapreemiat ning puhkusetasu 2012. ja 2013. aasta eest.

17 Nimetatud kohus leidis 15. oktoobri 2015. aasta otsuses, et S. Govaertsi töölepingu ülesütlemine oli õigusvastane, ning mõistis äriühingult ISS välja töölepingu ülesütlemise hüvitise, aastapreemia ja puhkusetasu. Seevastu Ataliani vastu esitatud hagi leiti olevat vastuvõetamatu.

18 Selle kohtu sõnul ei saa S. Govaertsi suhtes kohaldada kollektiivlepingut nr 32*bis*, sest ta täitis halduse- ja korraldusülesandeid ega osalenud Genti linna objektidel puhastustöödes, mis üle läksid.

19 ISS esitas selle esimeses astmes tehtud kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse arbeidshof te Gentile (Genti kõrgem töökohus). Ta väidab, et S. Govaertsi tööleping läks alates 1. septembrist 2013 85% ulatuses üle Atalianile ja 15% ulatuses üle Cleaning Mastersile.

20 Erinevalt esimese astme kohtust leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et põhikohtuasjas säilis majandusüksuse identiteet direktiivi 2001/23 artikli 1 tähenduses ja seepärast leidis aset ettevõtte üleminek selle artikli tähenduses. Ta järeldab eelnevast, et vastavalt kollektiivlepingu nr 32*bis* artiklile 7, mis võtab üle direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1, läksid võõrandajale ülemineku kuupäeval, s.o 1. septembril 2013 kehtinud töölepingutest tulenevad õigused ja kohustused selle ülemineku tulemusena automaatselt üle Atalianile ja Cleaning Mastersile kui omandajatele.

21 Kuna S. Govaertsi tööülesanded puudutavad eranditult Genti linna objekte, leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et S. Govaerts kuulus 1. septembri 2013. aasta seisuga üle läinud ettevõttesse ja seega küsib ta, missugused tagajärjed on sellel ettevõtte üleminekul direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 seisukohast S. Govaertsi töölepingule.

22 Neil asjaoludel otsustas arbeidshof de Gent (Genti kõrgem töökohus) menetluse peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi [2001/23] artikli 3 lõike 1 sätteid tuleb tõlgendada nii, et ettevõtte eri osade üheaegsel üleminekul direktiivi artikli 1 lõike 1 tähenduses, mille puhul omandajad on erinevad, lähevad õigused ja kohustused, mis tulenevad igas ülemineku objektiks olevas ettevõtte osas töötanud töötaja üleminekuaegsest kehtivast töölepingust, üle igale omandajale, kuid seda siiski proportsionaalselt nimetatud töötaja töö mahuga asjaomase omandaja poolt omandatud ettevõtte osas,

või nii, et nimetatud õigused ja kohustused lähevad tervikuna üle ettevõtte selle osa omandajale, kus nimetatud töötaja põhiliselt töötas,

või nii, et juhul kui direktiivi sätteid ei saa tõlgendada kummalgi eespool esitatud viisil, ei lähe nimetatud töötaja töölepingust tulenevad õigused ja kohustused üle mitte ühelegi omandajale, kusjuures see on nii ka juhul, kui töötaja töömahtu ülemineku objektiks olevates ettevõtte osades ei ole võimalik eraldi kindaks määrata?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

23 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma küsimusega sisuliselt teada, kas direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 tähenduses ettevõtte ülemineku puhul, mis toimub mitmele omandajale, tuleb selle direktiivi artikli 3 lõike 1 esimest lõiku tõlgendada nii, et ülemineku kuupäeval kehtivast töölepingust tulenevad õigused ja kohustused lähevad üle kõikidele omandajatele proportsionaalselt töötaja täidetud tööülesannetega, või ühele omandajale, kelle heaks töötaja põhiliselt tööülesandeid täidab. Teise võimalusena küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas seda sätet tuleb tõlgendada nii, et mitte ükski omandaja ei pea säilitama töölepingust tulenevaid õigusi ja kohustusi.

24 Kõigepealt tuleb märkida, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimeses lõigus on ette nähtud, et võõrandajale töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad ülemineku kuupäeval, lähevad sellise ülemineku tagajärjel üle omandajale, kuid selles ei ole käsitletud juhtumit, kui üleminek leiab aset mitmele omandajale.

25 Selle kohta tuleb kõigepealt meelde tuletada, 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. Direktiivi eesmärk on tagada nii palju kui võimalik töölepingute või töösuhete jätkumine omandajaga ilma muudatusteta, takistamaks töötajate asetamist vähem soodsasse olukorda ainuüksi ülemineku tõttu (7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, punkt 48). Seevastu ei saa sellele direktiivile tulemuslikult viidata selleks, et saavutada töö tasustamise või töötingimuste paremaks muutumine ettevõtte ülemineku käigus (vt selle kohta 6. septembri 2011. aasta kohtuotsus Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 77).

26 Lisaks tuleb täpsustada, et kuigi 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 (vt selle kohta 9. märtsi 2006. aasta kohtuotsus Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punkt 31). 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 (vt selle kohta 18. juuli 2013. aasta kohtuotsus Alemo-Herron jt, C-426/11, EU:C:2013:521, punkt 25).

27 Neil asjaoludel tuleb järgmisena rõhutada, nagu leidis ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 70, et kui majandusüksus, kuhu töötaja oli tööle määratud, läks üle direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 tähenduses, siis asjaolu, kas majandusüksus läks üle ühele või mitmele omandajale, ei mõjuta võõrandajale ülemineku kuupäeval kehtivast töölepingust tulenevate õiguste ja kohustuste üleminekut.

28 Eeltoodust nähtub, et lubada ei saa eelotsusetaotluse esitanud kohtu teise võimalusena kirjeldatud juhtumit, kuivõrd selle puhul on välistatud ettevõtte ülemineku kuupäeval kehtivast töölepingust tulenevate õiguste ja kohustuste säilitamine ja sellega võetakse järelikult direktiivilt 2001/23 soovitav toime.

29 Lõpuks tuleb hinnata eelotsusetaotluse esitanud kohtu kirjeldatud kahte peamist juhtumit, mis on toodud käesoleva kohtuotsuse punktis 23.

30 Mis puudutab esiteks juhtumit, mille puhul läheb tööleping üle ainult sellele omandajale, kelle heaks töötaja põhiliselt tööülesandeid täidab, siis tuleb märkida, et selline direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu tõlgendus võimaldab tagada selle omandaja suhtes töölepingust tulenevate õiguste ja kohustuste säilimise ja seega töötaja huvid.

31 Siiski ei teeni selline direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu tõlgendus omandaja huve, sest temale lähevad üle täistööajaks sõlmitud töölepingust tulenevad õigused ja kohustused, kuigi asjaomane töötaja töötab tema juures vaid osalise tööajaga.

32 Mis puudutab teiseks juhtumit, mille puhul lähevad igale omandajale üle võõrandajaga sõlmitud töölepingust tulenevad õigused ja kohustused proportsionaalselt töötaja täidetud tööülesannetega, siis tuleb esiteks täpsustada, et vastavalt direktiivi 2001/23 artikli 2 lõikele 2 ei piira see riigisiseste õigusaktide kohaldamist töölepingu või töösuhte määratluse osas. Järelikult tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtul kindlaks määrata töölepingu võimaliku jagamise kord. Selleks võib kohus arvesse võtta nende hankeosade majanduslikku väärtust, kuhu töötaja on tööle määratud, nagu soovitab ISS, või aega, mis tal tegelikult kulub konkreetse hankeosa jaoks, nagu seda pani ette Euroopa Komisjon.

33 Teiseks, kui sellisel juhul tuleb täistööajaga tööleping jaotada mitmeks osalise tööajaga töölepinguks, siis tuleb meelde tuletada, et vastavalt direktiivi 2001/23 artikli 2 lõike 2 punktile a ei või liikmesriigid jätta selle direktiivi reguleerimisalast välja töölepingut või töösuhet ainult tehtud või tehtavate töötundide arvu järgi. Järelikult ei ole selline jaotamine välistatud ainult seetõttu, et selle tagajärjel läheb ühele omandajale üle tööleping vähese arvu töötundidega.

34 Lisaks võimaldab selline töölepingust tulenevate õiguste ja kohustuste igale omandajale üleminek proportsionaalselt töötaja tööülesannetega põhimõtteliselt tagada õiglase tasakaalu nii töötajate kui omandajate huvide kindlustamisel, sest töötajal säilivad tema töölepingust tulenevad õigused ning samal ajal ei panda omandajatele lisakohustusi võrreldes asjaomase ettevõtte üleminekust tulenevate kohustustega.

35 Siiski peab eelotsusetaotluse esitanud kohus arvesse võtma töölepingu sellise jaotamise praktilisi tagajärgi seoses direktiiviga 2001/23 järgitavate eesmärkidega, millele on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktides 25 ja 26. Nimelt, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 77, ei saa direktiivile tugineda selleks, et halvendada ettevõtte üleminekus osaleva töötaja töötingimusi (vt selle kohta 7. märtsi 1996. aasta kohtuotsus Merckx ja Neuhuys, C-171/94 ja C-172/94, EU:C:1996:87, punkt 38, ning 6. septembri 2011. aasta kohtuotsus Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punktid 81 ja 82).

36 Siinkohal on oluline meelde tuletada, et kuigi vastavalt selle direktiivi artikli 4 lõikele 1 ei saa ettevõtte või selle osa üleminek iseenesest olla töölepingu lõpetamise põhjuseks võõrandaja või omandaja poolt, välja arvatud selle lõike teises lõigus toodud põhjustel, ei takista see säte siiski sellist töölepingu ülesütlemist, mis võib toimuda majanduslikel, tehnilistel või organisatsioonilistel põhjustel, mis toovad kaasa muudatusi tööjõus. Lisaks on artikli 4 lõikes 2 täpsustatud, et kui tööleping lõpetatakse sellepärast, et üleminek toob kaasa töötingimuste olulise muutuse töötaja kahjuks, loetakse tööandja vastutavaks töölepingu lõpetamise eest.

37 Seega, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 79, kui töölepingu jaotamine osutub võimatuks või halvendab direktiiviga 2001/23 tagatud töötingimusi või töötaja õigusi, võib töölepingu lõpetada ja sellise lõpetamise eest loetakse direktiivi 2001/23 artikli 4 lõike 2 järgi vastutavaks omandaja või omandajad ka siis, kui töölepingu lõpetamise algatus tuli töötajalt.

38 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et ettevõtte üleminekul mitmele omandajale tuleb direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 1 tõlgendada nii, et töölepingust tulenevad õigused ja kohustused lähevad üle kõikidele omandajatele proportsionaalselt asjaomase töötaja täidetud tööülesannetega, tingimusel et selline töölepingu jaotamine on võimalik ja sellega ei kaasne töötingimuste halvenemist ning see ei kahjusta töötajatele selle direktiiviga tagatud õiguste kaitset, mida tuleb kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul. Kui selline jaotamine on võimatu või sellega kaasneb töötaja õiguste rikkumine, loetakse sellest tuleneva töölepingu lõpetamise eest direktiivi artikli 4 järgi vastutavaks omandaja või omandajad ka siis, kui töölepingu lõpetamise algatus tuli töötajalt.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

Ettevõtte üleminekul mitmele omandajale 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 tõlgendada nii, et töölepingust

tulenevad õigused ja kohustused lähevad üle kõikidele omandajatele proportsionaalselt asjaomase töötaja täidetud tööülesannetega, tingimusel et selline töölepingu jaotamine on võimalik ja sellega ei kaasne töötingimuste halvenemist ning see ei kahjusta töötajatele selle direktiiviga tagatud õiguste kaitset, mida tuleb kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul. Kui selline jaotamine on võimatu või sellega kaasneks töötaja õiguste rikkumine, loetakse sellest tuleneva töölepingu lõpetamise eest direktiivi artikli 4 järgi vastutavaks omandaja või omandajad ka siis, kui töölepingu lõpetamise algatus tuli töötajalt.

Allkirjad