Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
PEDRO CRUZ VILLALÓN
esitatud 3. juunil 2014[1]

Kohtuasi C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
versus
Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Oberster Gerichtshof (Austria)

Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2001/23/EÜ — Töötajate õiguste kaitse ettevõtete üleminekul — Artikli 3 lõige 3 — Võõrandajale ja omandajale kohaldatava kollektiivlepingu lõpetamine — Kollektiivlepingu edasikehtimine — Mõjud omandajale

1. Austria Oberster Gerichtshof (ülemkohus) esitas Euroopa Kohtule kaks eelotsuse küsimust direktiivi 2001/23/EÜ[2] artikli 3 lõike 3 tõlgendamise kohta. Konkreetselt küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas kollektiivleping, mille kehtivusaega pikendatakse tingimuslikult pärast lepingu ülesütlemist („edasikehtiv" leping), on „kollektiivleping" kõnealuse direktiivi tähenduses. Küsimus tekkis seoses topeltasjaoluga, et Austrias kehtivad need „edasikehtivad" lepingud kuni tööandja ja töötajate vahel spetsiaalse kokkuleppe või uue lepingu sõlmimiseni.

2. Teatavasti on töötajatel direktiivi 2001/23 kohaselt õigus ettevõtte üleminekul töötingimuste täitmise jätkumisele. Seepärast on määrav välja selgitada, kas nimetatud tähenduses edasi kehtiv kollektiivleping on eelnevalt olemasoleva kollektiivlepingu loomulik pikendamine või kas seda tuleb vastupidi käsitada uue kollektiivlepinguna – mis tähendaks, et eelmise kollektiivlepinguga eelnevalt ette nähtud töötingimusi ei ole võimalik edasi täita.

I. **Õiguslik raamistik**

A. *Euroopa Liidu õigus*

3. Direktiivis 2001/23 on kehtestatud ülemineku raames ühine võõrandaja ettevõtte ja kõnealuse ettevõtte töötajate õiguste ja kohustuste kord. Käesoleva menetluse seisukohast on eriti asjakohased kõnealuse artikli lõiked 1, 3 ja 4:

„Artikkel 3

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

1 — Algkeel: hispaania.

2 — Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiiv ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 82, lk 16, ELT eriväljaanne 05/04, lk 98).

Liikmesriigid võivad näha ette, et pärast ülemineku kuupäeva vastutavad võõrandaja ja omandaja solidaarselt kohustuste eest, mis tulenevad ülemineku kuupäeval kehtivast töölepingust või -suhtest enne ülemineku kuupäeva.

[…]

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.

4.

a) Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kehti lõiked 1 ja 3 töötajate õiguste suhtes saada vanadus-, invaliidsus- või toitjakaotuspensioni täiendavate tööandja või tööandjatevaheliste pensionikavade alusel väljaspool liikmesriikide sotsiaalkindlustuskavasid.

b) Isegi kui liikmesriigid ei näe punkti a kohaselt ette, et lõiked 1 ja 3 kehtivad selliste õiguste suhtes, võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed, et kaitsta nende töötajate ja isikute huve, kes ülemineku hetkel ei tööta enam võõrandaja ettevõttes, seoses õigustega, mis kindlustavad neile punktis a viidatud täiendavate pensionikavade kohaselt vahetult või tulevikus tekkiva õiguse saada vanaduspensioni, sealhulgas toitjakaotuspensioni.”

4. Äsja viidatud sätted ei takista liikmesriikidel vastu võtta töötajaid rohkem kaitsvaid meetmeid, nagu sätestab direktiivi 2001/23 artikkel 8:

„Artikkel 8

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. *Siseriiklik õigus*

5. Töösuhteid ja ettevõtete sotsiaalset korraldust reguleeriva seaduse (Arbeitsverfassungsgesetz, *BGBl.* 22/1974) artiklis 8 on määratletud kollektiivlepingute subjektid järgmises sõnastuses:

„Kollektiivlepingu territoriaalses, materiaalses ja isikulises kohaldamisalas, kui ei ole teisiti sätestatud, on lepingupooled:

1. Tööandjad ja töötajad, kes on lepingupooled kõnealuse lepingu vastuvõtmise ajal või hiljem;

2. Tööandjad, kes on omandanud ettevõtte või ettevõtte osa, mille võõrandaja on üks punktis 1 nimetatud tööandjatest.”

6. Sama seaduse artiklis 13 on ette nähtud võimalus, et kollektiivlepingu õiguslik mõju jätkub pärast selle lepingu lõpetamist järgmistel tingimustel:

„Kollektiivlepingu õiguslik mõju kestab edasi ka pärast lepingu lõppemist nende töösuhete osas, mis olid kollektiivlepinguga hõlmatud vahetult enne lepingu lõppemist, kuni uue kollektiivlepingu kehtima hakkamiseni nende töösuhete osas või töötajatega uute individuaalsete töölepingute sõlmimiseni”.

7. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõige 3 on üle võetud töölepinguõiguse kohaldamise seaduse (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, *BGBl*. 459/1993) artikli 4 lõikega 1 järgmises sõnastuses:

„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."

II. **Asjaolud**

8. Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (edaspidi „Wirtschaftskammer") ja Österreichischer Gewerkschaftsbund (edaspidi „Gewerkschaftsbund") rääkisid läbi ja sõlmisid üht lennutranspordikontserni kuuluvat ettevõtjat esindades kollektiivlepingu, mida kohaldatakse kõikidele kontserni ettevõtjatele, kes ei tegele ainult piirkondliku transpordiga (edaspidi „emaettevõtja kollektiivleping"). Wirtschaftskammer ja Gewerkschaftsbund sõlmisid veel teise kollektiivlepingu, mida kohaldatakse ainult ühele kontserni tütarettevõtjale (edaspidi „tütarettevõtja kollektiivleping").

9. Kontserni suure kahjumi tõttu otsustas emaettevõtja juhatus 30. aprillil 2012 viia lennutegevuse üle tütarettevõtjasse. Selleks toimus ettevõtte üleminek tütarettevõtjale eesmärgiga, et lennutegevusega seotud töötajate suhtes kehtiksid tütarettevõtja kollektiivlepingust tulenevad ebasoodsamad töötingimused.

10. Wirtschaftskammer ütles samast ülemineku kuupäevast emaettevõtja kollektiivlepingu üles. Arbeitsverfassungsgesetzi artikli 13 kohaselt jätkub ülesöeldud kollektiivlepingu õigusmõju nagu enne ülesütlemist, niinimetatud kollektiivlepingu edasikehtimisega kuni uue kollektiivlepingu või poolte vahel konkreetse kokkuleppe sõlmimiseni.

11. Pärast ettevõtte üleminekut ja kollektiivlepingu ülesütlemist hakkas uus tööandja ühepoolselt kohaldama töökorda, mille alusel on üleviidud töötajate palgatingimused oluliselt halvenenud. Eelotsusetaotluse kohaselt vähenes enne 1. aprilli 2004 ettevõttesse tulnud töötajate töötasu 40%-54%, ehkki Wirtschaftskammer vaidlustab need arvud.

12. Gewerkschaftsbund, kes esindab üleviidud töötajaid, ei ole tütarettevõtja otsusega nõus ja nõuab, et ülesöeldud kollektiivlepingu õiguslikud mõjud selle lepingu edasikehtimise tagajärjel jätkuksid. Seevastu Wirtschaftskammer, kes esindab tütarettevõtjat, on seisukohal, et edasikehtiv leping ei ole „kollektiivleping" ei direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 ega Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzi artikli 4 lõike 1 tähenduses. See ongi Austria Oberster Gerichtshofis arutamisel oleva kohtuvaidluse ese ja selles kohtuvaidluses omakorda esitatigi käesolev eelotsusetaotlus.

III. **Eelotsuse küsimus ja menetlus Euroopa Kohtus**

13. 17. juunil 2013 registreeriti Euroopa Kohtu kantseleis Oberster Gerichtshofi eelotsusetaotlus, milles on esitatud kaks järgmist küsimust:

„Kas direktiivi 2001/23/EÜ artikli 3 lõike 3 sõnastust, mille kohaselt jätkab omandaja kollektiivlepingu „tingimuste" täitmist „samadel tingimustel", mida kohaldati võõrandaja suhtes kuni „kollektiivlepingu lõpetamise või selle kehtivuse lõppemiseni", tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab ka selliseid töötingimusi, mis on kollektiivlepingus kokku lepitud ja mis olenemata kollektiivlepingu ülesütlemisest kehtivad siseriikliku õiguse kohaselt tähtajatult edasi kuni uue kollektiivlepingu kehtima hakkamiseni või töötajatega uute individuaalsete töölepingute sõlmimiseni?

Kas direktiivi 2001/23/EÜ artikli 3 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et omandaja „teise kollektiivlepingu kohaldamise" all tuleb mõista ka pärast omandaja suhtes kohaldatud kollektiivlepingu ülesütlemist kõnealuse lepingu teatavate tingimuste edasikehtimist eeltoodud tähenduses?"

14. Kirjalikke märkusi esitasid põhikohtuasja pooled, Saksamaa ja Kreeka Vabariigi valitsused ning komisjon.

IV. **Analüüs**

A. *Vastuvõetavus*

15. Wirtschaftskammer esitas mitu väidet selle kohta, et Oberster Gerichtshofi esitatud eelotsusetaotlus ei ole vastuvõetav.

16. Kõigepealt on Wirtschaftskammer seisukohal, et ei ole täidetud ELTL artiklis 267 nõutud tingimused, kuivõrd eelotsusetaotluse esitanud kohus ei esita küsimusi direktiivi 2001/23 tõlgendamise ega kehtivuse kohta, vaid selle kohaldamise kohta. Teiseks leiab Wirtschaftskammer, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei saa hinnata faktilisi asjaolusid ega tagada võistlevuse põhimõtet, mistõttu ei ole tal kohtu staatust. Kolmandaks on Wirtschaftskammer seisukohal, et esitatud küsimus on hüpoteetiline ning kohtuvaidluse lahendamise seisukohalt asjassepuutumatu.

17. Mis puutub asjaolusse, et esitatud küsimused puudutavad direktiivi 2001/23 kohaldamist, mitte tõlgendamist, siis leian ma, et see vastuväide on põhjendamatu. Oberster Gerichtshofi esitatud küsimus puudutab ühemõtteliselt tõlgendamisküsimust, nimelt kõnealuse direktiivi artikli 3 lõike 3 kohta. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb, kas viidatud sättes ette nähtud mõiste „kollektiivleping" hõlmab ka niinimetatud edasikehtivaid kollektiivlepinguid. See on küsimus, mille ulatus piirdub – nagu on ilmne – Euroopa õigusnormi tõlgendamisega – see on ülesanne, mis kuulub ELTL artikliga 267 Euroopa Kohtule antud eelotsusepädevusse.

18. Mis puutub argumentidesse, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei saa hinnata faktilisi asjaolusid, või põhikohtumenetluses võistlevuse põhimõtte rikkumise riski, siis leian, et need on samuti põhjendamatud. Euroopa Kohtul on juba olnud võimalus hinnata kohtuotsuses Österreichischer Gewerkschaftsbund [3], kas Oberster Gerichtshof toimib oma töökonsultatsioonipädevuste teostamisel „kohtuna" ELTL artikli 267 tähenduses. On kindel, et kõnealuses kohtuasjas ei nimetanud Euroopa Kohus sõnaselgelt asjaolu, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei võiks hinnata faktilisi asjaolusid ja et piirataks võistlevuse põhimõtet. Sellegipoolest ei arva ma, et need kaks põhikohtumenetlusele iseloomulikku asjaolu õigustaksid erinevat lähenemist Euroopa Kohtu käsitusviisist nimetatud kohtuasjas 1998. aastal.

19. On hästi teada, et Euroopa Kohus on tõlgendanud väga avaralt kriteeriume, mis on nõutavad selleks, et kohus võiks ELTL artikli 267 kohaselt esitada eelotsusetaotlust. Selle lähenemisviisi eesmärk ongi nimelt tagada liidu õiguse tõlgendamises maksimaalne ühetaolisus ning tõhusalt tagada kõnealuses õiguskorras isikutele antud õigused. Kohtujurist D. Ruiz-Jarabo Colomer esitas selgelt oma ettepanekus kohtuasjas De Coster õiguspoliitilised põhjused, mis on õigustanud seda lähenemist ELTL artiklis 267 ette nähtud eelotsusepädevusele. [4]

3 — 30. novembri 2000. aasta otsus kohtuasjas Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, ECLI:EU:C:2000:655.

4 — Kohtujuristi ettepanek kohtuasjas De Coster, C-17/00, EU:C:2001:366, punktid 73 ja 74.

20. Nagu Euroopa Kohtul on juba olnud võimalus tuvastada, on ELTL artiklist 267 lähtuvalt võistleva menetluse nõude eesmärk tagada menetluspoolte vahel *minimaalne võistlevus*, et eelotsusetaotluse esitamine kajastaks tõetruult menetluse käigus tekkinud kahtlust.[5] Selle minimaalse võistlevuse tulemusel on Euroopa Kohus tunnustanud teiste hulgas Saksamaa Liitvabariigi riigihangete kontrollimise komisjoni[6] või Hispaania maksukohtute eelotsusepädevust, mis on mõlemad sellised organid, kus võistlevuse põhimõtte tunnusjooned erinevad võistlevuse tunnusjoontest tavalises kohtumenetluses.

21. Seega on asjaolu, et mõlemal Oberster Gerichtshofi menetluses osaleval poolel oli töökonsultatsioonimenetluse raames, nagu on esitatud toimikus, võrdsetel tingimustel võimalus esitada kirjalikke märkusi, piisav selleks, et Euroopa Kohus loeks põhikohtuasja menetluse võistlevuse tingimust täidetuks. Wirtschaftskammeri esitatud argument, mille kohaselt eelotsusetaotluses sisalduvad asjaolud ei vasta tegelikkusele, ilma et neid saaks kõnealuse poole sõnul põhimenetluses vaidlustada, ei ole asjaolu, mis muudaks küsitavaks Oberster Gerichtshofi kohtu staatuse ELTL artikli 267 tähenduses.

22. Kolmas ja viimane vastuväide puudutab esitatud küsimuste väidetavat hüpoteetilisust. See väide põhineb asjaolul, et eelotsusetaotluse esitanud kohus tugineb oma hinnangus asjaoludele, mille tõesuses Wirtschaftskammer kahtleb, ning samuti sellel, et töökonsultatsioonimenetlust puudutavad Oberster Gerichtshofi otsused on olemuselt konsultatiivsed ega ole siduvad.

23. Leian, et ka selle vastuväitega ei saa nõustuda. Euroopa Kohtu praktika on selles osas resoluutne, sedastades et eelotsuse küsimus on vastuvõetamatu, „kui on ilmne, et taotletud liidu õiguse tõlgendamine ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või ka juhul, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele.”[7] Neid tingimusi on alati tõlgendatud kitsalt.

24. Sellest tulenevalt saab vaevalt väita, et Oberster Gerichtshofi esitatud eelotsuse küsimustel ei ole mingit seost tegelikkusega, et need on hüpoteetilised või et need ei viita vajalikele faktilistele asjaoludele.

25. Otse vastupidi – asjaolu, et menetlus, milles Oberster Gerichtshof vahele astub, on olemuslikult konsultatiivne, ei võta eelotsuse küsimuselt absoluutselt ära seost kohtuvaidlusega. Euroopa Kohtul on juba olnud võimalus uurida selle sama siseriikliku menetluse raames esitatud eelotsuse küsimuse vastuvõetavust ühes teises Österreichischer Gewerkschaftsbundi kohtuasjas ja menetluse olemus ei olnud piisav põhjus selleks, et jätta eelotsusetaotlust vastu võtmata.

26. Pealegi on ilmne, et tegemist ei ole hüpoteetilise küsimusega. Eksisteerib tõesti vaidlus ettevõtja ja selle töötajate vahel; selles vaidluses on algatatud kaks menetlust, sealhulgas konsultatsioonimenetlus, mille raames tõusetus käesolev eelotsuse küsimus.

27. Lõpetuseks tuleks lisada, et isegi kui möönda, et teatud faktilised asjaolud, mille kohta eelotsuse küsimus on esitatud, ei ole täpsed, ei oleks see käesoleval konkreetsel juhul piisav põhjus, et järeldada, et küsimusest ei selgu piisavalt faktilised asjaolud selleks, et Euroopa Kohus saaks asja üle otsustada. Käesoleva kohtuvaidluse töötajate töötasu vähendamise täpne summa ei ole Euroopa Kohtule esitatud

5 — Vt kohtuotsused Corsica Ferries, C-18/93, EU:C:1994:195, punkt 12, Job Centre (C-111/94, EU:C:1995:340, punkt 9, ja Dorsch Consult, C-54/96, EU:C:1997:413, punkt 31, ning kohtumäärused Borker, 138/80, EU:C:1980:162, punkt 4, ja Greis Unterweger, 318/85, EU:C:1986:106, punkt 4.

6 — Eespool viidatud kohtuotsus Dorsch Consult, punkt 31, ning kohtuotsused Pardini, C-338/85, EU:C:1988:194, ja Corbiau, C-24/92, EU:C:1993:118.

7 — Vt kohtuotsused Melki ja Abdeli, C-188/10 ja C-189/10, EU:C:2010:363, punkt 27, Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, punkt 29, ja Marquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punkt 35.

küsimusele vastamisel oluline faktiline asjaolu. Käesolevas eelotsusemenetluses küsitakse meilt ainult edasikehtiva lepingu õiguslike mõjude ja selle staatuse kohta direktiivis 2001/23 – see on tõlgendamisküsimus, mille puhul töötasu vähendamise täpsest summast ei sõltu kuidagi otsustus, mille teeb Euroopa Kohus.

28. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku tunnistada eelotsusetaotlus vastuvõetavaks.

B. *Sisulised küsimused*

1. Esialgsed märkused

29. Eelküsimusena märgin kohe praegu, et ei ole vaja vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud kahele eelotsuse küsimusele. Vastus esimesele küsimusele lahendab kaudselt ka teise küsimuse, nii et piisab sellest, kui vastata üksikasjalikult esimesele küsimusele, võttes aga küll arvesse muret, mis õigustab teist küsimust.

30. Üldjoontes väidab Wirtschaftskammer, et kollektiivleping, mis kehtib edasi siseriiklikus seaduses ette nähtud tingimustel (nn edasikehtiv leping), ei ole Austria tööõiguse kohaselt „kollektiivleping" ja seega ei ole see seda ka direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 tähenduses. Enda kaitseks esitab ta ühe õigusteoreetikute koolkonna seisukoha, kelle arvates ei tähenda kollektiivlepingu edasikehtimine lepingu enda allesjäämist, kuigi ta möönab, et see tõlgendus ei ole üksmeelne. Wirtschaftskammer juhib samuti tähelepanu asjaolule, et edasikehtimine sellel konkreetsel juhul algas alles siis, kui ettevõtte üleminek oli juba toimunud, mistõttu on tema arvates võimatu kohaldada direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 3, mis kehtib ainult enne ülemineku kuupäeva olemasolevate kollektiivlepingute kohta.

31. Vastupidist seisukohta kaitsesid Gewerkschaftsbund, nagu ka Saksamaa valitsus, Kreeka valitsus ja komisjon. Nii Saksamaa valitsus kui ka komisjon leiavad, et kollektiivlepingu olemasolu tuleb kindlaks määrata siseriiklikus õiguses, millest olenemata on lepingu õiguslikud mõjud ettevõtte ülemineku raames küsimus, mida reguleerib liidu õigus. Sellest seisukohast on ülesöeldud lepingu mõjude kehtimajäämine nende arvates mehhanism, mida tuleks direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikega 3 taotletud eesmärgi kohaselt lugeda kõnealuse sätte kohaldamisalasse kuuluvaks. See käsitusviis eeldab nende arvates, et kuivõrd edasikehtiv leping pikendab siseriikliku õiguse kohaselt ülesöeldud lepingu õiguslikke mõjusid, kujutab see endast jätkuvust, mida omandaja peaks respekteerima, vähemalt viidatud direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikes 3 märgitud miinimummäärades.

32. Kreeka valitsus jõuab samale järeldusele nagu komisjon ja Saksamaa valitsus, kuid märgib, et direktiivi eesmärk on säilitada teatud mõjud ajas, olenemata kõnealuste mõjude formaalsest allikast, olgu see tavaline kollektiivleping või edasikehtiv kollektiivleping.

33. Nagu ma järgnevalt märgin, leian ma, et direktiiv 2001/23 nõuab, et liikmesriigid säilitaksid ettevõtete ülemineku korral kollektiivlepingu õiguslikud mõjud, ka siis, kui kõnealused mõjud tulenevad siseriiklikust õigusnormist, mis pikendab neid kuni uue kollektiivlepingu või poolte vahel kahepoolsete kokkulepete sõlmimiseni. Samamoodi nagu komisjon, Saksamaa valitsus ja Kreeka valitsus, leian ma, et see tulemus on rohkem kooskõlas kõnealuse direktiivi eesmärgiga, mis on nimelt tagada tasakaal ettevõtja ja töötajate huvide vahel ettevõtete ülemineku käigus – olukorras, kus töötajad jäävad kaitsetusse olukorda, mida püütakse viidatud direktiiviga parandada.

2. Mõiste „kollektiivleping” direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikes 3

34. Oberster Gerichtshofi esitatud küsimuse käsitlemiseks on kõigepealt vaja piiritleda artikli 3 lõike 3 ulatus. Sisuliselt, kas selles sättes nimetatud „kollektiivlepingute” puhul on tegemist liidu õiguse autonoomse mõistega või on see vastupidi mõiste, mille määratlevad liikmesriigid?

35. Kohtupraktikas on korduvalt kinnitatud, et liidu õigusnormides kasutatavad mõisted on üldjuhul olemuselt autonoomsed. Euroopa Kohus kinnitab seda nii enamikus kohtuasjades ning seda legitiimse eesmärgiga tagada liidu õigusnormide võimalikult ühetaolisem tõlgendamine.[8] Ainult kohtuasjades, kus liidu aktis on otseselt viidatud liikmesriikide õigusele, või kui tõlgendatavat mõistet ei ole võimalik mõista ühetaoliselt, keeldub Euroopa Kohus autonoomsest tõlgendamisest.

36. Direktiivi 2001/23, nagu ka selle eelkäija, direktiivi 77/187 puhul on autonoomsete mõistete tõlgendamine spetsiifiline, sest mõlema tekstiga on valdkonnas toimunud osaline, mitte täielik ühtlustamine. Euroopa Kohus on mitmel juhul alates 1985. aastast kohtuasjas Mikkelsen tuvastanud, et direktiiviga 2001/23, nagu ka selle eelkäijaga toimus *osaline ühtlustamine* ning nendega „ei püüta kehtestada ühiste kriteeriumide alusel kaitse ühtset taset kogu Euroopa Ühenduses”.[9] Seega „saab [direktiivile] niisiis tugineda üksnes selle tagamiseks, et asjaomast töötajat kaitstakse tema suhetes omandajaga samamoodi, nagu teda kaitsti asjaomase liikmesriigi õigusnormide alusel suhetes võõrandajaga.”[10]

37. Ühtlustamise osalisus avaldub selgelt näiteks selles, kuidas käsitletakse töölepingute määratlemist. Kohtuasjas Wendelboe tuvastas Euroopa Kohus, et „see, kas direktiivi artikli 3 lõike 1 tähenduses tööleping või töösuhe on või ei ole üleandmise kuupäeval olemas, tuleb kindlaks määrata siseriikliku õiguse normide alusel, ilma et see piiraks siiski direktiivi kohustuslike sätete järgimist”.[11] Direktiivis ei määrata seega kindlaks töösuhte *loomist*; see küsimus tuleb kindlaks määrata siseriiklikus õiguses ja järelikult siseriiklikul kohtul. Mida aga küll tehakse, on tagada ühine ja minimaalne kord seoses kõnealuse töösuhte *õiguslike mõjudega* ettevõtte ülemineku käigus.

38. See vahetegemine töösuhte loomisel ja töösuhte õiguslikel tagajärgedel võimaldab seletada nii direktiivi 2001/23 ja eriti selle artikli 3 sisu kui ka Euroopa Kohtu sellealast praktikat. Euroopa Kohtu otsused näitavad ennekõike püüet tagada ettevõtete üleminekust tingitud tagajärgede minimaalne ühine kohtlemine, ilma et oleks vaja asjatult luua autonoomseid ja spetsiifilisi tööõiguse mõisteid. Kokkuvõttes keskendub Euroopa Kohus direktiivi 2001/23 praktilisematele aspektidele, peatumata liigselt kontseptuaalsetel küsimustel. Seda lähenemisviisi toetab – nagu ma just ütlesin – kõnealuse direktiivi sõnastus.

39. Esimene, mis direktiivis 2001/23 tähelepanu väärib, on selle pealkiri. Selles ei nimetata töölepingu või kollektiivlepingu kategooriaid, vaid ainult „töötajate õigusi”, täpsustades lisaks, et meetme ese on kõnealuste õiguste „kaitsmine”. Samamoodi on direktiivi 2001/23 II peatüki pealkiri „Töötajate õiguste kaitse”, tuletades nii meelde, et viidatud direktiivi eesmärk on kindlustada töötingimused ettevõtte ülemineku käigus, see tähendab *õiguslikud mõjud*, mis kaasnevad kõnealuse üleminekuga töötajate õigustele.

8 — Vt kohtuotsused Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, punkt 11, SENA, C-245/00, EU:C:2003:68, punkt 23, A, C-523/07, EU:C:2009:225, punkt 34, ja Padawan, C-467/08, EU:C:2010:620, punkt 32.

9 — Kohtuotsus C-105/84, EU:C:1985:331, punkt 16.

10 — Kohtuotsused Daddy's Dance Hall, C-324/86, EU:C:1988:72, punkt 16, Martin jt, C-4/01, EU:C:2003:594, punkt 41, ja Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, punkt 23.

11 — Kohtuotsus Wendelboe, C-19/83, EU:C:1985:54, punkt 16.

40. Direktiivi artikkel 3 rõhutab seda mõtet veelgi, tuues välja töötajate „õiguste ja kohustuste” tähtsuse, jättes kõnealuste õiguste ja kohustuste allika tagaplaanile. Seoses sellega viitab seadusandja viidatud artikli 3 lõikes 1 õigustele ja kohustustele, mis tulenevad kas „töölepingust” või „töösuhtest”. Määrav asjaolu on õiguse või kohustuse olemasolu, mitte aga nende formaalne allikas.

41. Seda lähenemisviisi tuleb kohaldada ka kollektiivlepingutele. Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikes 3 kasutatakse lõikega 1 sarnast ülesehitust, tuues kõigepealt välja kollektiivlepingu „[töö]tingimuste” täitmise jätkamise. Veel kord rõhutatakse kõnealuses direktiivis seda, mis on kõige olulisem II peatükis, õiguste „täitmise jätkamist”. Kõnealuste õiguste konkreetne päritolu on teisejärguline.

42. See, et töötajate õiguste õiguslikke tagajärgi peetakse tähtsamaks kui nende õiguste loomist, tuleneb ka direktiivi 2001/23 eesmärkidest. Põhjenduses 2 on välja toodud, kui sagedased ja tähtsad on majanduse uutes suundumustes muudatused ettevõtjate struktuuris, mille raames toimuvad ettevõtete üleminekud ettevõtjate vahel.[12] Liidu seadusandja on pidanud vajalikuks, nagu on märgitud viidatud direktiivi põhjenduses 3, „tööandja vahetumise korral [...] tagada töötajate kaitse” ja lisab, et *eriti nende õiguste kaitse*.

43. Seega ja kooskõlas eespool nimetatud põhjendustega leian, et direktiiv 2001/23 ei sisalda autonoomset mõistet „kollektiivleping”. Kooskõlas kohtuotsusega Wendelboe leian, nagu oli komisjoni seisukoht, et küsimus, kas kollektiivleping on või ei ole olemas, tuleb kindlaks määrata siseriikliku õiguse normide alusel. Direktiiviga 2001/23 püütakse tagada ettevõtte üleminekul *töötajate õiguste kaitse* – käesoleval juhul kollektiivlepingutest tulenevate õiguste kaitse – olenemata sellest, millisest formaalsest allikast need õigused tulenevad. Kuna töötajate õigused ja kohustused on loodud siseriikliku õiguse kohaselt, siis direktiivi 2001/23 eesmärk on jätkata töötingimuste täitmist ettevõtte ülemineku toimumise ajal.[13]

44. Järelikult tuleb Euroopa Kohtul kindlaks määrata, kas nimetatud direktiivi artikli 3 lõikes 3 nimetatud „kollektiivlepingu tingimused” hõlmavad ka edasikehtivast lepingust tulenevaid töötingimusi. Sellel küsimusel peatun ma järgmises jaotises.

3. Edasikehtivast lepingust tulenevad tingimused

45. Edasikehtiv leping on, nagu nähtub kohtutoimikust Austria kohtuasjas, eelnevalt olemasoleva lepingu õiguslike mõjude *nõrgendatud* ja *ajutine* pikendamine. See on nõrgendatud, kuivõrd selle sisust võib pooltevahelisel kokkuleppel teha individuaalselt erandeid. See on ajutine, sest selle kehtivusaeg lõpeb hetkel, kui võetakse vastu uus kollektiivleping.

46. Edasikehtiva lepingu kõige väljapaistvam tunnusjoon on aga see, et see on seaduses ette nähtud. Austrias ja näib, et ka mitmes liidu liikmesriigis, ei muutu kollektiivleping edasikehtivaks töösuhte ühe või mõlema poole otsuse põhjal. Kollektiivleping muutub edasikehtivaks seepärast, et seadusandja on sõnaselgelt ette näinud jätta konkreetselt loetletud asjaoludel ja eesmärgiga säilitada töösuhtes õiguskindlus kehtima nõrgendatud ja ajutine leping.[14]

12 — „Majanduse uued suundumused põhjustavad nii liikmesriigi kui ka ühenduse tasandil muudatusi ettevõtjate struktuuris ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul teistele tööandjatele lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena.”

13 — Vt Rodière, P., *Droit social de l'Union Européenne*, 2. trükk, LGDJ, Pariis, lk 432.

14 — Arbeitsverfassungsgesetzi artikkel 13, *BGBl.* 22/1974.

47. Seega on töösuhte pooled kollektiivlepinguga reguleeritud töölepingu sõlmimise ajal teadlikud asjaolust, et edasikehtimine ei ole lepingu enda sätetest (või poolte kokkuleppest) tulenev võimalikkus, vaid riigi seadusandja poolt konkreetselt ette nähtud ja töösuhte ajalise stabiilsuse kindlustamiseks mõeldud variant. Nagu ma enne ütlesin, taotletakse edasikehtimisega ainult lepingu nõrgendatud ja ajutist täitmise jätkamist õiguskindluse huvides. Tegemist on seega lepinguga töötajatele ja tööandjale kehtestatud õiguste ja kohustuste kehtivuse jätkamise viisiga.

48. Sellest vaatenurgast ei ole see, kas edasikehtiv leping „on" või ei ole siseriikliku õiguse kohaselt formaalselt kollektiivleping, direktiivi 2001/23 seisukohast määrav. Lõppeks taotletakse direktiiviga nimelt, et ettevõtte ülemineku kontekstis oleks tagatud teatav töötajate töötingimuste täitmise jätkamine kindlaks ajaks. Nagu ma varem ütlesin, ei seleta direktiivi 2001/23 artiklis 3 sätestatut mitte niivõrd õiguste allikas, vaid nende õiguste õiguslikud mõjud.

49. Töötaja õigusi ja kohustusi, mis need ka oleks ja olenemata sellest, kas need on ette nähtud töölepingus või kollektiivlepingus, tuleb edasi täita direktiivis 2001/23 kindlaks määratud tingimustel. Kuigi siseriiklikus õiguskorras nähakse ette, et nende õiguste ja kohustuste täitmist jätkatakse, ehkki nõrgendatult ja ajutiselt, nagu ma nimetasin, selleks et vältida õiguslünga olukordi, leian ma siiski, et kõnealust täitmise jätkamist tuleb kooskõlas direktiivi 2001/23 II peatükiga tõlgendada töötaja eelnevalt omandatud õiguste ja kohustuste loomuliku pikendamisena. Edasikehtimisel on ennekõike tagatiseesmärk, sellega lihtsalt säilitatakse *status quo* õiguskindluse huvides. Sel juhul on edasikehtivast lepingust, mis on lihtsalt eelneva olukorra jätkumine, tulenevad õigused ja kohustused „lepingu töötingimused".

50. Seda tõlgendust kinnitab ka Euroopa Kohtu praktika. Kohtuotsuses Werhof välistati tulevastele lepingutele viitavate dünaamiliste lepingupunktide õiguslike mõjude jätkamine argumendiga, et „[d]irektiivi [2001/23] eesmärgina ei olnud mõeldud ootuste ning kollektiivlepingutesse edaspidi tehtavatest muudatustest tulenevate võimalike soodustuste kaitse".[15] See tähendab, et direktiiviga 2001/23 ei taheta jätta lepingulist olukorda ajaliselt kestma ja veelgi vähem, kui selline edasikestmine hõlmab mitte oleviku, vaid tulevasi õigusi. See on seda tüüpi täitmise jätkamine, mis viiks tööandja ja töötaja vahelise lepingusuhte tasakaalust välja, mille aga direktiiv 2001/23, nagu ka kohtupraktika välistab.

51. Sõnaselge seadusesäte, mis kehtib lepingu sõlmimise ajal ja millega kehtestatakse kollektiivlepingus ette nähtud õiguste ja kohustuste nõrgendatult ja ajutiselt täitmise jätkamine õiguskindluse nimel, ei ole kaugeltki „[lihtsalt] ootus" või „kollektiivlepingutesse edaspidi tehtavatest muudatustest tulenev võimalik soodustus".[16] Töösuhte poolte jaoks ei nendel asjaoludel tagatud mitte ainult ootus, vaid konkreetne ja tegelik kasu: kindlus, et kui ei sõlmita uut lepingut või sõnaselget kokkulepet, kehtivad kollektiivlepingu õiguslikud mõjud edasi.

52. Sellele järeldusele võiks vastu väita sõnasõnalise argumendi, mille kohaselt piirdub kollektiivlepingu tingimuste täitmise jätkamine direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 3 kohaselt „kuni kollektiivlepingu lõpetamise või selle kehtivuse lõppemiseni või teise kollektiivlepingu jõustumise või kohaldamiseni". Leian siiski, et selles sättes on mõeldud kitsas tähenduses lõpetamise või kehtivuse lõppemise olukordi, kus siseriiklikus õiguskorras ei ole ette nähtud ühtegi eelnevalt kindlaks määratud lepingu vormi õiguskindluse huvides. Vastupidi, nendel juhtudel, kus siseriiklikus õiguskorras on sõnaselgelt ette nähtud lepingu pikendamine lepingu lõpetamist või selle kehtivuse lõppemist, tuleb artikli 3 lõiget 3 tõlgendada nii, et see tagab töösuhte tasakaalu mitte ainult mõlema poole soodustuste sisu, vaid ka nende ajalist kehtivust puudutavalt.

15 — Kohtuotsus Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punkt 29.

16 — *Ibidem.*

53. Nii direktiivi 2001/23 sätetes kui ka kohtupraktikas on nimelt püütud tagada tööandja ja töötaja vaheline tasakaal.[17] Just selle tasakaalu huvides ongi siseriiklikus sättes, millega meil on tegemist, püütud vältida töösuhet reguleeriva lepingulise õigusliku raamistiku järsku katkestamist. Kuivõrd on täidetud tingimused, mis ma eespool loetlesin, see tähendab, leping, nagu ka selle õiguslike mõjude jätkumine on eelnevalt kindlaks määratud sõnaselge õigusnormiga, olen seisukohal, et leping ei moonuta kaugeltki eespool nimetatud tasakaalu, vaid just aitab saavutada selle tagamist.

54. Lõpuks on direktiivis 2001/23 töösuhte tasakaalu huvides ette nähtud võimalus, et liikmesriigid piiravad kollektiivlepingus ette nähtud töötingimuse täitmise jätkamise aega, tingimusel et seda ei piirata alla ühe aasta. Nendel asjaoludel on mõistlik, et edasikehtiva lepinguga jätkatakse eelnevalt olemasolevate töötingimuste täitmist nõrgendatud kujul ja ajutiselt, nagu juba nimetatud. Selle, kas õiguslike mõjude jätkamist on vaja ajaliselt piirata, määrab iga liikmesriigi praktika nendes liikmesriikides, kus edasikehtimise vorm eksisteerib, töösuhetes saadud kogemuse põhjal. Selle küsimuse otsustab loomulikult iga liikmesriik ise.

55. Seepärast teen Euroopa Kohtule ettepaneku tõlgendada direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 3 nii, et kollektiivlepingu abil kokku lepitud töötingimused hõlmavad ka tingimusi, mille täitmist jätkatakse ajas enne kollektiivlepingu lõppemist olemasoleva siseriikliku õiguse sätte alusel, millega tagatakse pärast kõnealuse kollektiivlepingu lõppemist selle lepingu täitmise jätkamine nõrgendatud kujul ja ajutiselt.

V. **Ettepanek**

56. Esitatud argumentide põhjal teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Oberster Gerichthofi esitatud eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23 (ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta) artikli 3 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et kollektiivlepingus kokku lepitud töötingimused hõlmavad ka tingimusi, mille täitmist jätkatakse enne kollektiivlepingu lõppemist kehtiva liikmesriigi õiguse sätte alusel, millega tagatakse pärast kõnealuse kollektiivlepingu lõppemist selle lepingu täitmise jätkamine nõrgendatud kujul ja ajutiselt.

17 — Nagu märkis Euroopa Kohus „ei ole direktiivi 77/187 eesmärk üksnes kaitsta ettevõtte ülemineku ajal töötajate huve, vaid tagada ka õiglane tasakaal ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt omandajate huvide vahel” (kohtuotsus Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, punkt 25).