Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
EVGENI TANCHEV
esitatud 1. veebruaril 2017 [1]

Kohtuasi C-336/15

Unionen
versus
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Arbetsdomstolen (töökohus, Rootsi))

Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2001/23/EÜ — Töötajate õiguste kaitse ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul — Artikli 3 lõiked 1 ja 3 — Rahalised õigused — Töölepingu lõpetamise etteteatamistähtaja kindlaksmääramisel arvesse võetav tööstaaž

1. Apoteket AB töötaja BSA viidi 2005. aastal üle ISS Facility Services AB-sse (edaspidi „teine kostja“) ning 2008. ja 2009. aastal viidi teise kostja juurde üle ka AstraZeneca AB töötajad JAH, JH ja BL. Teine kostja aga koondas kõik neli töötajat 2011. aastal.

2. Käesolevas kohtuasjas on kerkinud küsimus, kas nõukogu direktiivi 2001/23/EÜ (edaspidi „ettevõtete ülemineku direktiiv“) [2] artikli 3 lõige 1 kohustab teist kostjat võtma nelja töötaja töölepingu lõpetamise etteteatamistähtaja arvutamisel arvesse nende tööstaaži võõrandajate AstraZeneca AB ja Apoteket AB juures või arvutatakse etteteatamistähtaeg ainult omandaja, see tähendab teise kostja juures töötatud aja alusel?

3. Käesolevas kohtuasjas lahendamist vajavad õigusküsimused on keerukamad, kui esmapilgul näib. Liikmesriikidele ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõike 3 teise lausega antud kaalutlusõiguse kohaselt kohustab Rootsi õigus selliseid omandajaid nagu teine kostja järgima võõrandaja kollektiivlepingut ainult ühe aasta jooksul pärast üleminekut („ühe aasta reegel“). Ajaks, mil töötajatele BSA, JAH, JH ja BL teatati nende töösuhte lõpetamisest teise kostja juures, oli see ajavahemik juba möödunud. Siiski ilmneb kohtuasja toimikust, et nelja töötaja ja teise kostja vahelisi suhteid reguleeriva kollektiivlepingu üle peeti läbirääkimisi ülemineku ajal või enne seda ning kollektiivleping sisaldas identselt sõnastatud sätteid selle kohta, millist rolli mängib tööstaaž töösuhte lõpetamise etteteatamistähtaja arvutamisel. [3] Kas neil asjaoludel mõjutab ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõike 1 tõlgendamist see, et Rootsi õiguse kohaselt kohaldati direktiivi artikli 3 lõikes 3 ette nähtud ühe aasta reeglit?

1 — Algkeel: inglise.

2 — Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiiv 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).

3 — Nii ilmneb eelotsusetaotlusest. Esimese kostja esindaja märkis kohtuistungil, et kollektiivlepingu tingimustes oli mõningaid erinevusi, kuid ta ei täpsustanud neid lähemalt.

I. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

4. Ettevõtete ülemineku direktiivi II peatükk „Töötajate õiguste kaitse“ sisaldab artiklit 3. Artikli 3 lõiked 1 ja 3 sätestavad:

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

[…]

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.“

[…]“.

B. Rootsi õigus

5. Eelotsusetaotlusest nähtub, et töösuhete kaitse seaduse (1982:80) (lagen (1982:80) om anställningsskydd, edaspidi „töösuhete kaitse seadus“) § 6b lisati seadusesse, et võtta ettevõtete ülemineku direktiiv üle Rootsi õigusse. Töösuhete kaitse seadus sätestab muu hulgas, et kui äriühing, tegevus või osa tegevusest lähevad üle ühelt tööandjalt teisele, lähevad uuele tööandjale üle ka ülemineku ajal kehtinud töölepingust tulenevad õigused ja kohustused ning selles kehtestatud töötingimused.

6. Lisaks on eelotsusetaotluses märgitud, et ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõige 3 võeti Rootsi õigusesse üle töötajate otsustamisse kaasamise seaduse (1976:580) (lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet; edaspidi „töötajate kaasamise seadus“) §-iga 28. Seega käsitleb töötajate kaasamise seadus kollektiivlepingu mõju ettevõtete üleminekutele, mis kuuluvad töösuhete kaitse seaduse § 6b kohaldamisalasse. Eelotsusetaotluse kohaselt tuleneb §-ist 28, et omandaja suhtes muutuvad siduvaks need kollektiivlepingu kehtivad osad, mis olid siduvad võõrandaja suhtes. Sätte esimese lõigu teise lause kohaselt ei kehti see tingimus, kui omandaja on juba sõlminud teise kollektiivlepingu, mida saab kohaldada koos ettevõttega üle viidud töötajate suhtes.

7. Samuti on eelotsusetaotluses märgitud, et viidatud sätte kolmanda lõigu kohaselt peab omandaja sellisel juhul siiski kohaldama eelmise tööandjaga sõlmitud kollektiivlepingu tingimusi ühe aasta jooksul pärast üleminekut. Selle sätte kohaselt kohaldatakse tingimusi samal viisil, nagu neid pidi kohaldama eelmine tööandja. See ei kehti aga juhul, kui kollektiivleping enam ei kehti või üleviidud töötajate suhtes on hakanud kehtima uus kollektiivleping.

II. Põhikohtuasja asjaolud ja eelotsuse küsimus

8. Rootsi ametiühing Unionen (edaspidi „hagejaks olev ametiühing“) esitas hagi Arbetsdomstolenile (töökohus, Rootsi) ja nõudis, et teiselt kostjalt mõistetaks välja hüvitis hagejaks olevale ametiühingule ja töötajatele BSA, JAH, JH ja BL tekitatud kahju eest, mis tekkis muu hulgas seetõttu, et ei järgitud ettevõtete ülemineku direktiivi artiklit 3.

9. Almega Tjänsteförbunden (edaspidi „esimene kostja“) on tööandjate liit, mille liige on ka teine kostja. Nii esimene kui ka teine kostja väidavad, et ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõige 1 ei kohusta omandajat võtma töölepingu lõpetamise etteteatamistähtaega määrates arvesse tööstaaži võõrandaja juures, samal ajal kui hagejaks olev ametiühing väidab vastupidist. Samuti tuginevad kostjad ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõikele 3 ja asjaolule, et ajaks, mil töötajatele BSA, JAH, JH ja BL teatati töölepingu lõpetamisest, oli nende üleviimise vastavatest kuupäevadest möödunud rohkem kui üks aasta ja seega ei olnud võõrandaja kollektiivleping enam omandaja, st teise kostja suhtes siduv.

10. BSA, JAH, JH ja BL on hagejaks oleva ametiühingu liikmed ning töötavad teise kostja juures.

11. BSA asus Apoteket AB-s tööle 1997. aastal. 9. mail 2005 viidi ta üle teise kostja juurde. Seega oli ta teise kostja juurde üleviimise ajaks töötanud Apoteket AB-s seitse aastat ning oli 49aastane. [4]

12. Teine kostja koondas BSA 27. juulil 2011 kuuekuulise etteteatamistähtajaga. Koondamisteate saamise ajal oli BSA 56aastane ning oli töötanud Apoteket AB-s ja teise kostja juures katkematult kokku üle 10 aasta, kuid teise kostja juures ainult veidi üle kuue aasta.

13. JAH asus AstraZeneca AB-s tööle 1969. aasta augustis, JH asus AstraZeneca AB-s tööle 1972. aasta oktoobris. Nad viidi teise kostja juurde üle 1. mail 2009. JAH oli seega üleviimise ajaks töötanud AstraZeneca AB-s 39 aastat ja JH 36 aastat. [5] Nii JAH kui ka JH olid üleviimise ajal üle 55 aasta vanad.

14. Nende kolleeg BL asus AstraZeneca AB-s tööle 1976. aasta märtsis ja viidi teise kostja juurde üle 1. mail 2008, kui ta oli 54 aasta ja 11 kuu vanune. Seega oli BL üleviimise ajaks töötanud AstraZeneca AB-s veidi üle 32 aasta.

15. Nagu eespool märgitud, koondas teine kostja BSA 27. juulil 2011. JAH, JH ja BL koondati 31. oktoobril 2011. Alguses kohaldas kostja kuuekuulist etteteatamistähtaega. Hiljem pikendati etteteatamistähtaega viie kuu võrra. Kõik isikud olid koondamisteate saamise ajal üle 55 aasta vanad ning olid Apoteket AB-s või AstraZeneca AB-s või teise kostja juures töötanud katkematult üle kümne aasta.

16. Töölepingu lõpetamise ajaks olid aga kõik isikud töötanud teise kostja juures tunduvalt lühemat aega. Kohtuasja toimikust tuleneb, et JAH ja JH olid kumbki töötanud teise kostja juures kaks aastat ja kuus kuud, BL kolm aastat ja kuus kuud ning BSA – nagu eespool märgitud – kuus aastat ja peaaegu kolm kuud.

17. Ettevõtete ülemineku ajal kehtisid nii Apoteket AB-s kui ka AstraZeneca AB-s kollektiivlepingud, mis sisaldasid sätteid õiguse kohta etteteatamistähtaja pikendamisele kuue kuu võrra juhul, kui koondatud töötaja oli koondamisteate saamise ajaks saanud 55aastaseks ja 10 aastat katkematult töötanud. Hagejaks oleva ametiühingu kirjalike märkuste kohaselt oli AstraZeneca AB-s kehtiv leping sõlmitud hagejaks oleva ametiühinguga ja tööandjate liiduga, mille liige oli AstraZeneca.

18. Lisaks sellele olid esimene ja teine kostja ülemineku vastavatel kuupäevadel seotud hagejaks oleva ametiühinguga sõlmitud kollektiivlepinguga, mis sisaldas tööstaaži ja töölepingu lõpetamist käsitlevaid sätteid, mille sõnastus oli identne Apoteket AB-s ja AstraZeneca AB-s kehtivate kollektiivlepingutega. Hagejaks oleva ametiühingu ja esimese kostja vahel sõlmitud leping sisaldab muu hulgas järgmisi sätteid.

„**14.3.2** Etteteatamistähtaeg

4 — Hagejaks oleva ametiühingu kirjalikud seisukohad.

5 — Hagejaks oleva ametiühingu kirjalikud seisukohad.

Tööandja kohaldab järgmist etteteatamistähtaega, v.a juhul, kui vastavalt punktile 14.4 või tulenevalt punktidest 14.4–14.6 kohaldatakse muid tingimusi.

Tööandja etteteatamistähtajad kuudes

Tööstaaž Etteteatamistähtaeg

ettevõttes

Alla 2 aasta	1 kuu
2–4 aastat	2 kuud
4–6 aastat	3 kuud
6–8 aastat	4 kuud
8–10 aastat	5 kuud
Üle 10 aasta	6 kuud

14.3.3 Teatud juhtudel kohaldatakse pikendatud etteteatamistähtaega

Kui koondamisteate saanud töötaja on teate saamise kuupäevaks saanud 55aastaseks ja on töötanud katkematult 10 aastat, pikendatakse etteteatamistähtaega kuue kuu võrra. (See tingimus on seotud Omställningsavtalet'iga (leping töösuhte lõpetamisel osutatava abi kohta)). Seda ei kohaldata töötajate suhtes, kes on töölepingu lõpetamise teate saamise ajaks saanud 65aastaseks."

19. Neil asjaoludel esitas Arbetsdomstolen (töökohus) järgmise eelotsuse küsimuse.

„Kas ettevõtete ülemineku direktiiviga on kooskõlas, kui aasta pärast ettevõtte üleminekut kohaldatakse omandaja kollektiivlepingu sätet, mis tähendab, et kui pikendatud etteteatamistähtaja kohaldamise tingimuseks on teatud pikkusega tööstaaž ühe ja sama tööandja juures, ei võeta tööstaaži võõrandaja juures arvesse, kui töötajatel oli vastavalt võõrandaja suhtes kohaldatava kollektiivlepingu identsetele sätetele õigus nõuda selle tööstaaži arvesse võtmist?"

20. Kirjalikud seisukohad esitasid Euroopa Kohtule hagejaks olev ametiühing, kostjad, Prantsuse valitsus ja Euroopa Komisjon. Kõik peale Prantsuse valitsuse osalesid 17. novembril 2016 toimunud kohtuistungil.

III. Hinnang

A. Sissejuhatus

21. Hagev ametiühing väidab, et ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõigete 1 ja 3 õige tõlgendamise korral on töötajatel BSA, JAH, JH ja BL õigus punktis 14.3.3 nimetatud pikendatud etteteatamistähtajale (esitatud eespool). Esimene ja teine kostja vaidlustavad selle väite, sest muu hulgas ei olnud BSA, JAH, JH ega BL töötanud teise kostja juures rohkem kui kümme aastat ning etteteatamistähtaegu käsitlevad kollektiivlepingu sätted ei ole ettevõtete ülemineku direktiivi artikliga 3 kaitstud „õigused".

B. Ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõige 1

22. Kõigepealt möönan, et direktiivi 2001/23 eesmärk on sellega reguleeritava valdkonna üksnes osaline ühtlustamine ning direktiiviga ei püüta kehtestada ühiste kriteeriumide alusel kaitse ühtset taset kogu ühenduses.[6] Samal ajal on Euroopa Kohtu praktikas siiski märgitud, et ettevõtete ülemineku direktiivi „eesmärk on kaitsta ülevõtmise korral töötajate õigusi, luues neile võimaluse jätkata uue tööandja juures töötamist samadel tingimustel, mis olid kokku lepitud võõrandajaga“.[7]

23. Seega, kuigi tööstaaž võõrandaja juures iseenesest ei kujuta endast ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõikes 1 sätestatud õigust, millele töötaja võib uue tööandja juures tugineda, kasutatakse „tööstaaži […] töötajate teatavate rahaliste õiguste kindlakstegemisel ning omandaja peab need õigused säilitama samal viisil, nagu need kehtisid võõrandaja juures“.[8] Euroopa Kohus on toonud näiteid sellistest õigustest. Need hõlmasid eelkõige „töösuhte lõpetamise hüvitist“.[9]

24. Sellest tuleneb, et töösuhte lõpetamise hüvitise arvutamisel „peab omandaja arvesse võtma kõiki üleviidud töötajate väljateenitud aastaid, niivõrd kui see kohustus tulenes selle töötajate ja võõrandaja vahelisest töösuhtest, ning kooskõlas selle suhte raames kokku lepitud korraga“.[10]

25. Nagu Prantsuse valitsus oma kirjalikes seisukohtades rõhutas, on etteteatamistähtaja kuuekuuline pikendamine samaväärne kuue kuu töötasuga. Seega, võttes arvesse, et töösuhte lõpetamise hüvitise arvutamisel on keskne tähtsus tööstaažil, annab ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõige 1 töötajatele BSA, JAH, JH ja BL kindlasti kaitse seoses teguritega, mis on arvutamise suhtes asjakohased.[11]

26. Möönan, et Euroopa Kohus on leidnud, et ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõige 1 ei keela liikmesriikidel olukordades, mis ei puuduta üleminekut, lubada muuta töösuhet nii, et see on töötajale ebasoodsam, seda eelkõige seoses vallandamiskaitse ja tasustamistingimustega.[12] Seda saab aga teha ainult tingimusel, et „ettevõtte üleminek iseenesest ei või kunagi olla sellise muudatuse põhjuseks“.[13]

6 — Kohtuotsus, 11.9.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika).

7 — Kohtuotsus, 14.9.2000, Collino ja Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika). Nii nimetatud kohtuasi kui ka 6. septembri 2011. aasta kohtuotsus Scattalon (C-108/10, Scattalon, EU:C:2011:542) on vaidluse lahendamisel kesksed ja käsitlevad mõlemad nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1977, L 61, lk 26) tõlgendamist, mitte aga seda asendava meetme – ettevõtete ülemineku direktiivi – tõlgendamist. Samal ajal aga vastavad ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõiked 1 ja 3 sisuliselt direktiivi 77/187 artikli 3 lõigetele 1 ja 2, ehkki ettevõtete ülemineku direktiiv sisaldab muudatusi, mida direktiivis 77/187 ei olnud.

8 — Samas punkt 50. Vt ka kohtuotsus, 6.9.2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punktid 69 ja 70).

9 — Samas punkt 51.

10 — Samas.

11 — Samale järeldusele jõudis EFTA kohus 18. detsembri 2014. aasta kohtuotsuses Enes Deveci jt *vs.* Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (E-10/14, punkt 83), milles tööstaaž oli oluline töötasu arvutamisel. Selles kohtuotsuses leiti, et „direktiivi artikliga 3 on vastuolus see, kui üleviidud töötajate sissetulek väheneb oluliselt võrreldes olukorraga, milles nad olid vahetult enne ülemineku toimumist põhjusel, et tööstaaži, mis need töötajad omandasid võõrandaja juures ning mis on võrdne omandaja juures töötavate töötajate omaga, ei võeta arvesse nende palgaastme kindlaksmääramisel omandaja juures, ning kui uue kohaldatava kollektiivlepingu töötasu tingimuste aluseks on muu hulgas tööstaaž.“

12 — Kohtuotsus, 14.9.2000, Collino ja Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punkt 52). Selline järeldus tuleneb asjaolust, et ettevõtete ülemineku direktiiv on osalise ühtlustamise meede. Vt Watson, P. *EU Social Policy and Employment Law 2014*, Oxford University Press, punkt 12.24, lk 141.

13 — Kohtuotsus, 14.9.2000, Collino ja Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punkt 52). Vt samamoodi kohtuotsus, 6.9.2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 77).

27. Tasustamise muutmise põhjuseks peab tingimata olema üleminek, kui töösuhte lõpetamise etteteatamistähtaja kindlaksmääramisel arvesse võetav tööstaaž ei ole üleminekust sõltumatult uuesti kokku lepitud, nagu see on käesolevas asjas. Teisisõnu – töösuhet ei ole „*muudetud* olukordades, mis ei puuduta üleminekut, töötaja jaoks tasustamise tingimuste osas ebasoodsamaks“ (kohtujuristi kursiiv).[14] Ülemineku kuupäeval võõrandaja ja omandaja suhtes siduvad kollektiivlepingud sisaldasid asjaomaseid sätteid identses sõnastuses, mistõttu ei lepitud kokku, et teatud töötingimusi pärast konkreetset kuupäeva ei tagata.[15]

28. Esimene ja teine kostja väidavad, et kuna võõrandaja kollektiivlepingus ei olnud sõnaselgelt sätestatud, et eelmise tööandja juures töötatud aega tuleb töösuhte lõpetamise etteteatamistähtaja arvutamisel arvesse võtta, ei ole omandaja, see tähendab teine kostja kohustatud arvesse võtma võõrandaja juures omandatud tööstaaži.

29. Kui ettevõtete ülemineku direktiiviga antud kaalutlusõigust, mis lubab muuta töösuhet nii, et see on töötajale ebasoodne, tingimusel et muudatuse põhjuseks ei ole üleviimine,[16] tõlgendada selliselt, siis oleks see vastuolus ettevõtete ülemineku direktiivi eesmärkidega. Need eesmärgid kajastuvad direktiivi põhjenduses 3, milles on märgitud, et tööandja vahetumise korral on vaja tagada töötajate *kaitse*, eriti nende õiguste *kaitse*.[17]

30. Euroopa Kohus on korduvalt leidnud, et sisuliselt on ettevõtete ülemineku direktiivi eesmärk takistada töötajate asetamist vähem soodsasse olukorda ainuüksi ülemineku tõttu.[18]

31. Hagejaks oleva ametiühingu seaduslik esindaja selgitas kohtuistungil, et kui asjaomased töötajad oleksid jäänud tööle võõrandaja juurde, oleks neil olnud õigus mõlemas kollektiivlepingus sätestatud pikendatud etteteatamistähtajale. Kuna puuduvad tõendid etteteatamistähtaja lühendamist põhjustanud sündmuste kohta, näiteks selle kohta, et pärast läbirääkimisi on sõlmitud leping, millel puudub seos üleminekuga, on etteteatamistähtaja lühendamine paratamatult tingitud üleviimisest.

C. Ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõige 3

32. Ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõike 3 teine lause[19] ja selles ette nähtud ühe aasta reegel, mille kohaselt on omandaja kohustatud ühe aasta jooksul järgima võõrandaja kollektiivlepingu tingimusi, ei muuda minu järeldusi ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõike 1 tõlgendamise kohta. Esiteks, nagu juba märgitud, ei muudetud hagejaks oleva ametiühingu ning esimese ja teise kostja vahel sõlmitud kollektiivlepingus võõrandaja kollektiivlepingu nende sätete sõnastust, mis käsitlesid tööstaaži ja etteteatamistähtaegu. Seega ei ole oluline, et pärast ühe aasta möödumist üks kollektiivleping lõpeb ja kehtima hakkab teine.

14 — Samas.

15 — Vt kohtuotsus, 27.11.2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, punkt 33). Võttes arvesse, et asjaomaste töötajate üleviimise ajal olid nii võõrandaja kui ka omandaja suhtes siduvad kollektiivlepingu identselt sõnastatud sätted, mis käsitlesid tööstaaži ja töösuhte lõpetamise etteteatamistähtaja arvutamist, on käesoleval juhul selge, et ettevõtete ülemineku direktiivi artiklit 3 kohaldati „ootuste“ või „kollektiivlepingutesse edaspidi tehtavatest muudatustest tulenevate võimalike soodustuste“ kaitseks. Vt kohtuotsus, 9.3.2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, punkt 29). Vt võrdlevalt olukorda, mida käsitles kohtujurist Bot oma 19. jaanuari 2017. aasta ettepanekus, liidetud kohtuasjad Asklepios Kliniken (C-680/15 ja C-681/15, EU:C:2017:30 (pooleliolev kohtuasi), eelkõige punkt 94).

16 — Kohtuotsus, 14.9.2000, Collino ja Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punkt 52).

17 — Tuletan meelde, et direktiivi 2001/23 eesmärk on tagada ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt omandaja huvide tasakaal ning see tähendab, et omandajal peab olema võimalus teha kohandusi ja muudatusi, mis on vajalikud tema tegevuse jätkamiseks. Vt kohtuotsus, 11.9.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika). Võttes arvesse, et käesolevas kohtuasjas ei ole küsimus näiteks selles, kas omandaja suhtes on siduvad pärast üleminekut omandaja osaluseta läbi räägitud ja kokku lepitud tingimused, on tasakaal ilmselt saavutatud. Vt kohtuotsus, 18.7.2013, Alemo-Herron jt (C-426/11, EU:C:2013:521, punktid 27–29).

18 — Kohtuotsus, 6.9.2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 75 ja seal viidatud kohtupraktika).

19 — Ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõige 3 kehtestati nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiivi 98/50/EÜ, millega muudetakse direktiivi 77/187 (EÜT 1998, L 201, lk 88), artikli 3 muudatusega.

33. Teiseks on Euroopa Kohus sedastanud, et ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõike 3 teises lauses sätestatud võimaluse asendada tingimused, mis kollektiivlepingu alusel kehtivad töötajate suhtes võõrandaja juures, kohe tingimustega, mis on ette nähtud omandaja juures kehtiva kollektiivlepinguga, kasutamise eesmärgiks või tulemuseks ei saa olla see, et nende töötajate suhtes kehtestatakse kokkuvõttes vähem soodsad tingimused kui need, mida kohaldati enne üleminekut.[20] Sama kehtib ka ühe aasta reegli suhtes, kui asjaomaste kollektiivlepingute vastavad sätted on sõnastatud identselt.[21]

D. Ettevõtete ülemineku direktiivi horisontaalne kohaldamine

34. Oma kirjalikes seisukohtades väitsid kostjad viimaks, et nende tõlgendusest erinev ettevõtete ülemineku direktiivi tõlgendus vähendaks õiguskindlust, paneks direktiivi (õigusvastase) horisontaalse kohaldamise tõttu eraisikule õigusvastaselt kohustuse ja selle tulemuseks oleks siseriikliku õiguse samamoodi õigusvastane *contra legem* tõlgendamine, eelkõige seoses valikulise üheaastase tähtaja kasutamisega Rootsis.[22]

35. Kohtuasja toimikust ei ilmne, et käesolevas kohtuasjas on tegemist siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendamisega, sest kõnealune kollektiivleping ega asjaomased õigusaktid (töösuhete kaitse seadus ja töötajate kaasamise seadus) ei kohusta jätma võõrandaja juures töötatud aega omandaja suhtes siduvate etteteatamistähtaegade arvutamisel arvesse võtmata.[23]

36. Peale selle on Euroopa Kohtu praktikas märgitud, et kahjulik mõju eraisikutele ega väljakujunenud siseriiklikust kohtupraktikast kõrvalekaldumine ei muuda liikmesriigi kohtu kohustust teha kõik endast olenev, et saavutada asjaomase direktiiviga taotletud tulemus ning seega järgida ELTL artikli 288 kolmandat lõiku. Euroopa Kohtu suurkoda arutas hiljuti 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsuses DI (C-441/14, EU:C:2016:278) seoses direktiivide kohaldamisega horisontaalset laadi vaidlustes üksikasjalikke eeskirju, kuidas peab liikmesriigi kohus selle tagama.

IV. Ettepanek

37. Eespool esitatud kaalutlustest lähtuvalt teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Arbetsdomstoleni (töökohus, Rootsi) esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

Põhikohtuasja asjaolusid arvestades nõuab nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, et isegi siis, kui ettevõtte ülemineku kuupäevast on möödunud üks aasta, tuleb töötaja tööstaaži võõrandaja juures võtta arvesse tööstaaži arvutamisel, mille alusel määratakse töölepingu lõpetamise etteteatamistähtaeg, mida omandaja peab järgima.

20 — Kohtuotsus, 6.9.2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 76).

21 — Ettevõtete ülemineku direktiivi artikli 3 lõikes 3 sätestatud reegel, mille kohaselt tuleb säilitada võõrandaja kollektiivlepingu mõju, on kantud eesmärgist töötajate huvides „vältida töösuhet reguleeriva lepingulise õigusliku raamistiku järsku katkestamist“. Vt kohtuotsus, 11.9.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punkt 28).

22 — Ta tugineb 15. jaanuari 2014. aasta otsusele Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

23 — Kohustus tõlgendada siseriiklikku õigust nii palju kui võimalik kooskõlas direktiividega kehtib kollektiivlepingute puhul samamoodi nagu teiste siseriiklike meetmete puhul. Vt kohtujuristi ettepanek, Szpunar, kohtuasi AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, punkt 132 ja seal viidatud kohtupraktika).