EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

21. oktoober 2010 *

Kohtuasjas C-242/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Gerechtshof te Amsterdami (Madalmaad) 30. juuni 2009. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 3. juulil 2009, menetluses

Albron Catering BV

versus

FNV Bondgenoten,

John Roest,

* Kohtumenetluse keel: hollandi.

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: koja esimees K. Lenaerts, kohtunikud D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis ja J. Malenovský (ettekandja),

kohtujurist: Y. Bot,
kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

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

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Albron Catering BV, esindajad: *advocaat* P. Kuypers ja *advocaat* P. M. Klinckhamers,

– FNV Bondgenoten ja J. Roest, esindajad *advocaat* E. Unger ja õigusnõunik P. Kruijff,

– Madalmaade valitsus, esindajad: C. Wissels, M. Noort ning Y. de Vries,

– Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren ja W. Wils,

olles 3. juuni 2010. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

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

2 Taotlus esitati Albron Catering BV (edaspidi „Albron") ning FNV Bondgenototeni (edaspidi „FNV") ja J. Roesti vahelises vaidluses selle üle, kas direktiiviga 2001/23 kehtestatud töötajate kaitse normid on kohaldatavad kontserni kuuluva äriühingu teatava tegevuse üleminekul kontsernivälisele äriühingule, nimelt Albronile, kui töötajate keskne tööandja on sellesse kontserni kuuluv juriidiline isik, kes määrab töötajad tööle asjaomase kontserni konkreetsetesse äriühingutesse.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

3 Direktiiviga 2001/23 kodifitseeriti nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiiv 77/187/EMÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 61, lk 26), muudetud nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiiviga 98/50/EÜ (EÜT L 201, lk 88).

4 Direktiivi 2001/23 põhjenduses 3 on sätestatud, et „[t]ööandja vahetumise korral on vaja tagada töötajate kaitse, eriti nende õiguste kaitse".

5 Direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punktid a ja b sätestavad:

„a) käesolevat direktiivi kohaldatakse ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku 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."

6 Direktiivi 2001/23 artikkel 2 sätestab:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *võõrandaja* – füüsiline või juriidiline isik, kes artikli 1 lõikes 1 nimetatud omandi üleminekul lakkab olemast tööandja ettevõtja, ettevõtte või ettevõtja või ettevõtte osa suhtes;

b) *omandaja* – füüsiline või juriidiline isik, kes artikli 1 lõikes 1 nimetatud üleminekul muutub tööandjaks ettevõtja, ettevõtte või ettevõtja või ettevõtte osa suhtes;

[…]

d) *töötaja* – isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse alusel.

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

[…]”

7 Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiked 1–3 sätestavad:

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

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.

2. Liikmesriigid võivad võtta asjakohaseid meetmeid tagamaks, et võõrandaja teataks omandajale kõikidest käesoleva artikli kohaselt omandajale üleminevatest õigustest ja kohustustest, niivõrd kuivõrd võõrandaja ülemineku ajal nendest teadlik on või olema pidi. Kui võõrandaja jätab omandajale sellisest õigusest või kohustusest teatamata, ei mõjuta see sellise õiguse või kohustuse üleminekut ega töötajate õigusi omandaja ja/või võõrandaja suhtes seoses kõnealuse õiguse või kohustusega.

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."

Siseriiklikud õigusnormid

8 Burgerlijk Wetboek'i (Madalmaade tsiviilseadustik) 7. raamatu artikli 610 lõikes 1 on tööleping Madalmaade õiguse tähenduses määratletud järgmiselt:

„Tööleping on leping, millega üks pool, st töötaja, võtab endale kohustuse teha kindlaksmääratud aja jooksul tasu eest tööd teisele poolele, st tööandjale."

9 Burgerlijk Wetboek'i 7. raamatu artikkel 663 sätestab:

„Ettevõtja üleminekuga lähevad õigused ja kohustused, mis tulenevad ülemineku ajal tööandjale tema ja ettevõtja juures töötava töötaja vahelisest töölepingust, *ipso iure* üle omandajale. Ühe aasta jooksul pärast üleminekut jääb see tööandja koos

omandajaga solidaarselt vastutavaks töölepingust tulenevate, enne üleminekut tekkinud kohustuste täitmise eest."

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

10 Heineken International on Madalmaade õlletoojaid ühendav kontsern. Heinekeni kontsernis on kõigi töötajate tööandja Heineken Nederlands Beheer BV (edaspidi „HNB"). HNB on seega keskne tööandja, kes määrab töötajad tööle Heinekeni kontserni konkreetsetesse tootvatesse äriühingutesse Madalmaades.

11 John Roest töötas 17. juulist 1985 kuni 1. märtsini 2005 HNB toitlustusosakonna töötajana. Sarnaselt teiste sama osakonna töötajatega, keda oli kokku ligikaudu 70, oli ta määratud tööle äriühingusse Heineken Nederland BV (edaspidi „Heineken Nederland"), kes tegeles kuni 1. märtsini 2005 Heinekeni kontserni töötajate toitlustamisega eri kohtades. Selle määramise raames kohaldati HNB kollektiivlepingut.

12 J. Roest kuulub ametiühingusse FNV, mille eesmärk on muu hulgas kaitsta oma liikmete huvisid töötingimuste ja töötasuga seotud valdkondades, eelkõige kollektiivlepingute sõlmimise kaudu.

13 Heineken Nederlandi toitlustamistegevus anti alates 1. märtsist 2005 lepingu alusel üle Albronile.

14 Albron tegeleb kogu Madalmaade territooriumil muu hulgas toitlustamisega, st toitlustusteenuste korraldamise ja osutamisega vastavalt tellijaga sõlmitud lepingule eelkõige erasektori ja riigiasutuste sööklates. J. Roest võeti 1. märtsil 2005 tööle Albroni ettevõttesiseste restoranide osakonna töötajana.

15 FNV ja J. Roest pöördusid Kantonrechteri (esimese astme kohus) poole menetluse algatamiseks Albroni suhtes, paludes tuvastada, et toitlustustegevuse üleminek 1. märtsil 2005 Heineken Nederlandilt Albronile on ettevõtte üleminek direktiivi 2001/23 tähenduses ja HNB töötajad, kes olid määratud tööle Heineken Nederlandi, olid alates sellest kuupäevast *ipso iure* Albroni töötajad.

16 FNV ja J. Roest palusid samuti, et Albronit kohustataks kohaldama tema ja J. Roesti vahel sõlmitud töölepingule 1. märtsist 2005 tagasiulatuvalt töötingimusi, mis kehtisid HNB ja J. Roesti vahelise töösuhte puhul kuni 1. märtsini 2005, ja et alates 1. märtsist 2005 saamata jäänud töötasu osas kohustataks Albronit maksma Madalmaade tsiviilseadustiku 7. raamatu artiklis 625 sätestatud seadusjärgset 50% suurust lisatasu ning seadusega sätestatud viivist alates päevast, mil see muutus sissenõutavaks. FNV ja J. Roest nõudsid lõpetuseks, et kohtukulud mõistetaks välja Albronilt.

17 Kantonrechter rahuldas 15. märtsi 2006. aasta kohtuotsusega need nõuded, välja arvatud osas, mis puudutas seadusega sätestatud 50% suurust lisatasu.

18 Albron esitas selle kohtuotsuse peale Gerechtshof te Amsterdamile (Amsterdami apellatsioonikohus) apellatsioonkaebuse.

19 Neil asjaoludel otsustas Gerechtshof te Amsterdam menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi 2001/23 […] tuleb tõlgendada nii, et artikli 3 lõike 1 esimese lause kohaselt on õiguste ja kohustuste üleminekuga omandajale tegemist ainult siis, kui ülemineku objektiks oleva ettevõtte võõrandaja on ka asjaomaste töötajate vormiline tööandja, või toob direktiiviga [2001/23] taotletav töötajate kaitse kaasa olukorra, kus kontserni kuuluva tootva äriühingu ettevõtte üleminekul lähevad kõnealuse ettevõtte heaks töötavate töötajatega seotud õigused ja kohustused üle omandajale, kui kõik kontserni töötajad töötavad ühes (samuti sellesse kontserni kuuluvas) keskse tööandjana tegutsevas personaliettevõttes?

2. Milline on vastus esimese küsimuse teisele osale, kui selles nimetatud töötajad, kes töötavad kontserni kuuluva äriühingu heaks, võetakse tööle teise, samuti sellesse kontserni kuuluvasse äriühingusse, mis *ei ole* esimeses küsimuses kirjeldatud personaliettevõte?"

Eelotsuse küsimused

Sisulised küsimused

20 Nende kahe küsimusega, mida tuleb uurida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas kontserni kuuluva äriühingu ettevõtte direktiivi 2001/23

tähenduses toimuval ülemineku kontsernivälisele äriühingule võib nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti a mõttes käsitada „võõrandajana" kontserni kuuluvat äriühingut, kelle heaks alaliselt töötanud töötajatel ei olnud äriühinguga töölepingulist suhet (edaspidi „lepinguväline tööandja"), kui nimetatud kontserni kuulub äriühing, kellega asjaomased töötajad olid töölepingulises suhtes (edaspidi „lepinguline tööandja").

21 Kõigepealt tuleneb direktiivi 2001/23 artikli 2 lõike 1 punkti a sõnastusest, et võõrandaja on isik, kes kõnealuse direktiivi artikli 1 lõikes 1 nimetatud omandi üleminekul lakkab olemast tööandja.

22 Käesoleval juhul ilmneb põhikohtuasja asjaoludest selgesti, et lepinguväline tööandja on asjaomase tegevuse ülemineku tõttu lakanud olemast lepinguväline tööandja. Seetõttu ei saa välistada, et teda tuleb direktiivi 2001/23 artikli 2 lõike 1 punkti a mõttes käsitada „võõrandajana".

23 Nagu direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikest 1 ilmneb, puudutab asjaomase direktiiviga tööandja vahetumise korral töötajatele tagatud kaitse õigusi ja kohustusi, mis tulenevad võõrandajaga ettevõtte ülemineku kuupäeval kehtivast töölepingust või töösuhtest, kusjuures töölepingu või töösuhte olemasolu tuleb kõnealuse direktiivi artikli 2 lõike 2 kohaselt välja selgitada siseriikliku õiguse alusel.

24 Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikes 1 esitatud nõue, et ülemineku kuupäeval on olemas tööleping või teise ja seega võrdväärse võimalusena töösuhe, osutab sellele, et liidu

seadusandja jaoks ei ole töötajatele direktiivis 2001/23 sätestatud kaitse tagamiseks tingimata vaja, et neil oleks võõrandajaga lepinguline suhe.

25 Seevastu ei tulene direktiivist 2001/23, et muu töösuhe on töölepingulise töösuhtega võrreldes subsidiaarne ning et seetõttu tuleb tööandjate paljususe korral süstemaatiliselt eelistada lepingulist tööandjat.

26 Seega ei takista direktiiv 2001/23 käsitada niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasjas direktiivi 2001/23 mõttes „võõrandajana" ka lepinguvälist tööandjat, kelle heaks töötajad alaliselt töötavad.

27 Lõpuks tuleneb direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punktist b, et üleminek on kõnealuse direktiivi tähenduses „oma identiteedi säilitava majandusüksuse üleminek, mis tähendab ressursside organiseeritud koondamist, mille eesmärk on majandustegevuse jätkamine põhi- või kõrvaltegevusena".

28 Seega eeldab ettevõtte üleminek direktiivi 2001/23 tähenduses muu seas ülemineva üksuse majandustegevuse eest vastutava sellise juriidilise või füüsilise isiku vahetumist, kes seetõttu loob töösuhted asjaomase üksuse töötajatega ka siis, kui lepingulised suhted asjaomaste töötajatega puuduvad.

29 Sellest tuleneb, et lepingulist tööandjat, kes ometi ei vastuta ülemineva majandusüksuse majandustegevuse eest, ei saa võõrandaja isiku kindlakstegemisel kõnealuse tegevuse eest vastutava lepinguvälise tööandjaga võrreldes seega süstemaatiliselt eelistada.

30 Seda analüüsi toetab direktiivi 2001/23 põhjendus 3, milles rõhutatakse vajadust tagada töötajate kaitse „tööandja" vahetumise korral. See mõiste võib niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasjas tähistada lepinguvälist tööandjat, kes vastutab ülemineva tegevuse eest.

31 Neil asjaoludel võib olukorras, kus kontserni kuuluvad kaks tööandjat, kellest ühega on kontserni töötajad lepingulises suhtes ja kellest teisega on viimased lepinguvälises suhtes, käsitada direktiivi 2001/23 tähenduses „võõrandajana" ka tööandjat, kes vastutab ülemineva üksuse majandustegevuse eest ning seetõttu loob töösuhted asjaomase üksuse töötajatega ka siis, kui lepingulised suhted asjaomaste töötajatega puuduvad.

32 Seega tuleb esitatud küsimustele vastata, et kontserni kuuluva äriühingu ettevõtte direktiivi 2001/23 tähenduses üleminekul kontsernivälisele äriühingule võib nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti a mõttes käsitada „võõrandajana" kontserni kuuluvat äriühingut, kellega viimase heaks alaliselt töötanud töötajad ei olnud töölepingulises suhtes, olgugi et asjaomasesse kontserni kuulub äriühing, kellega asjaomased töötajad olid töölepingulises suhtes.

Käesoleva kohtuotsuse ajaline mõju

33 Albron mainis oma märkustes Euroopa Kohtu võimalust piirata juhul, kui ta leiab, et põhikohtuasjas kõne all olev olukord kuulub direktiivi 2001/23 kohaldamisalasse, käesoleva otsuse ajalist mõju tema menetluses olevate kohtuasjadega.

34 Albron väidab oma taotluse toetuseks ühelt poolt, et HNB ja muude ettevõtte üleminеku läbi viinud ettevõtjate vastu esitatavate nõuete arv oleks „märkimisväärne" ning et HNB on Albroni juures tööle asunud töötajatele lahkumishüvitist juba maksnud. Teiselt poolt väidab ta, et ettevõtjatel võib olla Euroopa Kohtu praktikal põhinev õiguspärane ootus, et direktiivi 2001/23 kohaldamise eeldus on võõrandajaga sõlmitud tööleping.

35 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt selgitab ja täpsustab tõlgendus, mille Euroopa Kohus talle ELTL artikliga 267 antud pädevust teostades liidu õigusnormile annab, vajaduse korral selle sätte tähendust ja ulatust, nagu seda peab või oleks pidanud mõistma ja kohaldama alates selle jõustumise hetkest. Sellest järeldub, et nii tõlgendatud õigusnormi saab ja peab kohaldama kohtunik isegi õigussuhetele, mis on tekkinud enne tõlgendamistaotluse kohta tehtud otsust, kui muu hulgas on täidetud tingimused, mis võimaldavad esitada nimetatud õigusnormi kohaldamist puudutava vaidluse pädevatele kohtutele lahendamiseks (vt eelkõige 2. veebruari 1988. aasta otsus kohtuasjas 24/86: Blaizot jt, EKL 1988, lk 379, punkt 27; 15. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-415/93: Bosman, EKL 1995, lk I-4921, punkt 141, ning 10. jaanuari 2006. aasta otsus kohtuasjas C-402/03: Skov ja Bilka, EKL 2006, lk I-199, punkt 50).

36 Seetõttu võib Euroopa Kohus vaid äärmistel erandjuhtudel, kohaldades liidu õiguskorrale omast õiguskindluse üldpõhimõtet, piirata kõikidel asjaomastel isikutel olevat

võimalust tugineda mõnele tema tõlgendatud õigusnormile, et vaidlustada heauskselt loodud õigussuhteid. Sellise piiramise otsustamiseks peab olema täidetud kaks peamist tingimust, s.o huvitatud isikute heausksus ja oluliste häirete oht (vt 18. jaanuari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-313/05: Brzeziński, EKL 2007, lk I-513, punkt 56, ning 13. aprilli 2010. aasta otsus kohtuasjas C-73/08: Bressol jt, EKL 2010, lk I-2735, punkt 91).

37 Konkreetsemalt on Euroopa Kohus kasutanud seda lahendust vaid täpselt määratletud asjaoludel, kui oli olemas raskete majanduslike tagasilöökide tekkimise oht, mis tulenes eelkõige arvatavalt õiguspäraselt kehtivate õigusnormide baasil heas usus loodud õigussuhete suurest arvust, ja kui ilmnes, et objektiivne ja märkimisväärne ebakindlus liidu õigusnormide reguleerimisala suhtes, mis võis olla tingitud ka teiste liikmesriikide või komisjoni käitumisest, viis selleni, et eraõiguslikud isikud ja siseriiklikud ametiasutused tegutsesid liidu õigusnormide vastaselt (vt eelkõige 27. aprilli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-423/04: Richards, EKL 2006, lk I-3585, punkt 42, ja eespool viidatud Brzeziński kohtuotsus, punkt 57).

38 Tuleb märkida, et põhikohtuasjas ei ole Albron esitanud Euroopa Kohtule ühtegi konkreetset asjaolu, mis tõendaks oluliste häirete ohtu, mis on seotud käesolevast kohtuotsusest tingitud suurearvuliste kohtuprotsessidega HNB ja muude ettevõtte ülemineku läbiviinud ettevõtjate suhtes. Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 59 märkis, ei oma igal juhul asjas tähtsust asjaolu, et HNB on Albroni teenistusse asunud töötajatele lahkumishüvitist juba maksnud.

39 Neil asjaoludel ei ole vaja kontrollida, kas huvitatud isikute heausksuse kriteerium on täidetud.

40 Seega ei ole käesoleva kohtuotsuse ajalist mõju vaja piirata.

Kohtukulud

41 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:

Kontserni kuuluva äriühingu ettevõtte nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ (ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta) tähenduses üleminekul kontsernivälisele äriühingule võib nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti a mõttes käsitada „võõrandajana" kontserni kuuluvat äriühingut, kellega viimase heaks alaliselt töötanud töötajad ei olnud töölepingulises suhtes, olgugi et asjaomasesse kontserni kuulub äriühing, kellega asjaomased töötajad olid töölepingulises suhtes.

Allkirjad