Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kaheksas koda)

20. juuli 2017*

Eelotsusetaotlus – Direktiiv 2001/23 – Artikli 1 lõike 1 punkt b – Artikli 2 lõike 1 punkt d – Ettevõtete üleminek – Töötajate õiguste kaitse – Kohaldamisala – Mõisted „töötaja“ ja „ettevõtte üleminek“

Kohtuasjas C-416/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Faro esimese astme kohus, Portugal) 20. juuli 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 27. juulil 2016, menetluses

Luís Manuel Piscarreta Ricardo

versus

Portimão Urbis EM SA, likvideerimisel,

Município de Portimão,

Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA,

EUROOPA KOHUS (kaheksas koda),

koosseisus: koja president M. Vilaras, kohtunikud J. Malenovský (ettekandja) ja M. Safjan,

kohtujurist: E. Tanchev,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— L. M. Piscarreta Ricardo, esindaja: *advogado* M. Ramirez Fernandes,

— Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA, esindaja: *advogado* R. Rosa,

— Portugali valitsus, esindajad: L. Inez Fernandes, M. Figueiredo ja S. Feio,

— Euroopa Komisjon, esindajad: M. França ja M. Kellerbauer,

* Kohtumenetluse keel: portugali.

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

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 2001, L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98) artikli 1 lõike 1 punkti b ja artikli 2 lõike 1 punkti d tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud ühelt poolt Luís Manuel Piscarreta Ricardo ja teiselt poolt kohaliku omavalitsuse üksuse omandis oleva äriühingu Portimão Urbis EM SA, likvideerimisel (edaspidi „Portimão Urbis“), Município de Portimão (Portimão kohaliku omavalitsuse üksus, Portugal) ja omavalitsusüksuse omandis oleva äriühingu Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA (edaspidi „Emarp“) vahelises vaidluses, mis puudutab L. M. Piscarreta Ricardo töölepingu ülesütlemise ebaseaduslikkust.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

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 1977, L 61, lk 26), mida on muudetud nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiiviga 98/50/EÜ (EÜT 1998, L 201, lk 88; edaspidi „direktiiv 77/187“).

4 Direktiivi 2001/23 põhjendustes 3 ja 8 on märgitud:

„(3) Tööandja vahetumise korral on vaja tagada töötajate kaitse, eriti nende õiguste kaitse.

[…]

(8) Õiguskindluse ja läbipaistvusega seotud kaalutlused nõudsid ülemineku õigusliku määratluse selgitamist Euroopa Kohtu kohtupraktikat silmas pidades. Kõnealune selgitamine ei ole muutnud direktiivi [77/187] reguleerimisala sellisena nagu Euroopa Kohus seda tõlgendab.“

5 Direktiivi artikli 1 lõige 1 sätestab:

„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;

c) käesolevat direktiivi kohaldatakse majandustegevusega tegelevate riigi- või eraettevõtjate suhtes, sõltumata sellest, kas nad tegutsevad kasusaamise eesmärgil või mitte. Riiklike haldusasutuste reorganiseerimine või haldusfunktsioonide üleminek ühelt riiklikult haldusasutuselt teisele ei ole üleminek käesoleva direktiivi tähenduses.“

6 Direktiivi artikli 2 lõike 1 punktis d on „töötaja“ määratletud kui „isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse alusel“.

7 Direktiivi 2001/23 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:

[…]

b) töösuhet reguleerib tähtajaline tööleping vastavalt nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiivi 91/383/EMÜ (millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja -tervishoiu parandamise soodustamiseks) [(EÜT 1991, L 206, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 418)] artikli 1 lõikele 1 […]

[…]“.

8 Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimeses lõigus on ette nähtud:

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

9 Direktiivi artiklis 4 on sätestatud:

„1. Ettevõtja, ettevõtte 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.“

10 Direktiivi 2001/23 artikli 1 lõige 1 on sisuliselt identne direktiivi 77/187 artikli 1 lõikega 1.

Portugali õigus

11 Tööseadustiku (Código do Trabalho) artikkel 285 sätestab:

„1. Ettevõtte või käitise nende osade, mis kujutavad endast majandusüksust, omandi mis tahes alusel ülemineku korral lähevad omandajale üle asjassepuutuvate töötajate töölepingutest tulenevad tööandja õigused ja kohustused ning temale läheb üle tööõiguse rikkumise tõttu määratud trahvide tasumise kohustus.

2. Üleminekule järgneva aasta jooksul vastutab üleandja solidaarselt kuni üleandmise kuupäevani sissenõutavaks muutunud kohustuste eest.

3. Eelmistes lõigetes sätestatu kehtib ka ettevõtte, käitise või majandusüksuse tegevuse üleminekul, võõrandamisel ja taasalustamisel; tegevuse võõrandamisel ja taasalustamisel on solidaarvastutus sellel, kes tegevust vahetult enne teostas.

4. Eelmistes lõigetes sätestatu ei ole kohaldatav töötaja suhtes, kelle üleandja viis enne üleminekut enda töötajana teise käitisesse või majandusüksusesse artikli 194 tähenduses; eeltoodu ei puuduta omandaja vastutust tööõiguse rikkumise tõttu määratud trahvide tasumisel.

5. Majandusüksuseks loetakse organiseeritud ressursside kogumit, mille eesmärk on majandustegevus põhi- või kõrvaltegevusena.

6. Käesoleva artikli lõikes 1 ja lõike 3 esimeses osas sätestatu rikkumine kujutab endast väga rasket rikkumist.“

12 Tööseadustiku artikkel 295, mis käsitleb tööaja lühendamise või töölepingu peatamise õiguslikke tagajärgi, näeb ette:

„1. Lühendatud tööaja kohaldamise või [töölepingu] peatamise ajal säilivad poolte õigused, kohustused ja tagatised, mis ei eelda tegelikku töötamist.

2. Tööaja lühendamise või töölepingu peatamise perioodi võetakse tööstaaži arvestamisel arvesse.

3. Tööaja lühendamine ega töölepingu peatamine ei mõjuta töölepingu kestust ega takista kummalgi poolel töösuhet vastavalt üldnormidele lõpetada.

4. Lühendatud tööaja või töölepingu peatamise perioodi lõpus taastuvad poolte õigused, kohustused ja tagatised, mis tulenevad tegelikust töö tegemisest.

5. Tööandja keeldumine võtta töötaja pärast tööaja lühendamise või töölepingu peatamise perioodi lõppu tööle tagasi on raske rikkumine.“

13 Tööseadustiku artikli 317 lõige 4 näeb ette:

„Puhkuse ajaks tööleping peatub, millega kaasnevad artiklis 295 sätestatud tagajärjed.“

14 31. augusti 2012. aasta seaduse nr 50/2012, millega kiidetakse heaks kohalike omavalitsusüksuste ettevõtluses ja ühingutes osalemise õiguslik kord ning tunnistatakse kehtetuks 29. detsembri seadus nr 53-F/2006 ja 15. novembri seadus nr 55/2001 (Lei n.° 50/2012 aprova o regime jurídico da actividade empresarial local e das participações locais e revoga as Leis n.os 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro) (*Diário da República*, 1-seeria, nr 169, 31.8.2012), põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „RJAEL“), artikkel 62, mis käsitleb kohalike omavalitsusüksuste omandis olevate ettevõtjate tegevuse lõpetamist, näeb ette:

„1. Ilma et see piiraks äriseadustiku artikli 35 kohaldamist, tehakse kohalike omavalitsusüksuste omandis olevate ettevõtjate tegevuse lõpetamise otsus kohustuslikus korras kuue kuu jooksul, kui esineb üks järgmistest olukordadest:

[…]

5. Nende isikute suhtes, kes täidavad tegelikult tööülesandeid kohalike omavalitsusüksuste omandis olevates ettevõtjates, mille puhul esineb üks lõikes 1 ette nähtud juhtudest ja mis ei kuulu 27. veebruari 2008. aasta seaduses nr 12-A/2008 ette nähtud liikuvusalaste õigusaktide kohaldamisalasse ning ilma et see piiraks järgmise lõike kohaldamist, on kohaldatavad tööõiguse normid.

6. Likvideerimisel olevad kohalikud ettevõtjad võivad vastavalt 27. veebruari 2008. aasta seaduse nr 12-A/2008 artiklile 58 oma töölepingu alusel töötavaid töötajaid üle viia osalevatesse avalik-õigustesse üksustesse ainult siis, kui nad töötavad tegevusaladel, mis liidetakse või viiakse omavalitsusüksuse alla, või on vajalikud nende tööde tegemiseks.

[…]

11. Lõiked 6–10 on kohaldatavad ainult tähtajatu töölepinguga töötajatele, kes on tööle võetud vähemalt üks aasta enne kohaliku omavalitsusüksuse omandis oleva ettevõtja tegevuse lõpetamise otsuse kuupäeva ja kellele ei tule nendega tähtajatu avalikus-õigusliku teenistussuhte loomisel tasuda eelneva töökoha kaotamise eest mingit hüvitist.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

15 Portimão omavalitsusüksus sõlmis L. M. Piscarreta Ricardoga 1999. aasta oktoobris tähtajatu töölepingu, et viimane täidaks „turismispetsialisti“ tööülesandeid.

16 L. M. Piscarreta Ricardo lõpetas 2008. aasta oktoobris selle omavalitsusüksuse juures oma tööülesannete täitmise ja asus sellest alates tähtajatu töölepingu alusel tööle omavalitsusüksuse omandis olevas äriühingus Portimão Turis EM SA (edaspidi „Portimão Turis“).

17 Kuna Portimão linn otsustas 2010. aasta märtsis ühendada mitu omavalitsusüksuse omandis olevat äriühingut, siis ühendati Portimão Turis Portimão Urbisega. Sellest ajast täitis L. M. Piscarreta Ricardo viimasena nimetatud äriühingus administraatori ja seejärel direktori ülesandeid.

18 L. M. Piscarreta Ricardo taotles 2011. aasta septembris kaheks aastaks tasustamata puhkust, mida talle ka anti. Tema taotlusel pikendati seda puhkust 2013. aasta juulis sama pikaks ajaks.

19 Portimão omavalitsusüksus otsustas 2014. aasta oktoobris Portimão Urbise – mille ainuaktsionär ta oli – tegevuse lõpetada. Osa selle ühingu tegevusest võttis üle Portimão omavalitsusüksus, see tähendab transpordivõrgu haldamine, majanduse arendamise vahendite, nagu turu, messi- ja näitusepargi ning mitmeks otstarbeks kasutatava hoone haldamine, rändkaubanduse ning traditsiooniliste turgude ja laatade korraldamine.

20 Teine osa Portimão Urbise tegevusest anti äriühingule Emarp, mille ainuaktsionär oli samuti Portimão linn; Emarp vastutas ühelt poolt avaliku ruumi haldamise eest, sealhulgas sellega seotud reklaamitegevus, avalike teede kasutamine ja avalik parkimine nii maa peal kui maa all, ning teiselt poolt üldkasutatava vara haldamise ja hariduse, sotsiaal-, kultuuri- ja spordivaldkonnas teenuste osutamise eest, nimelt Portimão linnateatri, pedagoogilise farmi, Manuel Teixeira Gomesi maja ja ühiskasutatavate keskuste toimimise eest.

21 Nende otsuste kohaselt kohaldati ühe osa Portimão Urbise töötajate suhtes „avalikes huvides üleviimise kokkulepet“, mille alusel nad asusid tööle otse Portimão omavalitsusüksuse juures. Teine osa töötajaid „viidi üle teisele töökohale“ ning nad asusid tööle Emarpis.

22 L. M. Piscarreta Ricardot ei arvatud siiski eespool punktis nimetatud tegevuse omavalitsusüksuse alla viimise või välisele ettevõtjale delegeerimise kavade sisse, vaid talle teatati, et tema tööleping on üles öeldud Portimão Urbise tegevuse lõpliku lõpetamise tõttu.

23 L. M. Piscarreta Ricardo pöördus seega eelotsusetaotluse esitanud kohtu poole, et viimane tuvastaks, et tema tööleping oli ebaseaduslikult üles öeldud, kusjuures ta väitis, et Portimão Urbise ettevõte anti üle Portimão kohaliku omavalitsuse üksusele ja Emarpile.

24 Portimão Urbis, Emarp ja Portimão omavalitsusüksus selle väitega ei nõustu. Nad väidavad, et kuna L. M. Piscarreta Ricardo oli tasustamata puhkusel, see tähendab, et ei täitnud tegelikult tööülesandeid, siis ei saanud tema töölepingut kummalegi omandajatest üle anda. Nad leiavad samuti, et mingit ettevõtte üleminekut ei toimunud, sest Portimão Urbis lõpetati seaduse alusel, mille tõttu lõppes ka tema tegevus.

25 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab ühelt poolt, et põhikohtuasjas seisneb tõlgendamise küsimus selles, kas töötajat, kes tegelikult tööülesandeid ei täida, näiteks tema töölepingu peatamise tõttu, võib käsitada nii, et ta on hõlmatud mõistega „töötaja“ direktiivi 2001/23 artikli 2 lõike 1 punkti d tähenduses. Sellega seoses on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud küsimus, kas Portimão Urbise õigused ja kohustused, mis tulenevad hagejaga sõlmitud töölepingust, tuleb lugeda üle läinuks Portimão omavalitsusüksusele ja Emarpile vastavalt kõnealuse direktiivi artikli 3 lõikele 1 või mitte.

26 Teiselt poolt märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et ta kahtleb selles, kas RJAELi artikli 62 lõikeid 5, 6 ja 11 võib selles artiklis sätestatud tingimusi arvestades pidada direktiivi 2001/23 artikli 2 lõike 2 punktiga b kooskõlas olevaks.

27 Seega otsustas Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Faro esimese astme kohus, Portugal) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised küsimused:

„1. Kas direktiivi 2001/23 artikkel 1 ja eelkõige selle lõike 1 punkt b on kohaldatav niisuguses olukorras nagu käesolevas asjas, kus omavalitsusüksuse täitevorgani otsusega lõpetatakse omavalitsusüksuse omandis oleva äriühingu (mille ainuaktsionär on see omavalitsusüksus) tegevus ning tema tegevuse võtab osaliselt üle omavalitsusüksus ja osaliselt teine omavalitsusüksuse omandis olev äriühing (kelle põhitegevusala on sel otstarbel muudetud – ja kes on samuti üleni omavalitsusüksuse omandis)? See tähendab, kas võib arvestada, et nendel asjaoludel on toimunud nimetatud direktiivi tähenduses ettevõtte üleminek?

2. Kas tuleb arvestada, et töötaja, kes tegelikult ei täida oma tööülesandeid (konkreetselt seepärast, et tema tööleping on peatatud), kuulub direktiivi 2001/23 artikli 2 lõike 1 punktis d määratletud mõiste „töötaja“ alla, ja järelikult on töölepingust tulenevad õigused ja kohustused nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 alusel omandajale üle läinud?

3. Kas liidu õigusega on kooskõlas seada ettevõtte ülemineku raames töötajate üleviimisele piiranguid, mis sõltuvad nimelt töösuhte liigist või kestusest, nimelt niisuguseid piiranguid, nagu on sätestatud RJAELi artikli 62 lõigetes 5, 6 ja 11?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

28 Oma esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2001/23 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et olukord – kus omavalitsusüksuse omandis olev äriühing, mille ainuaktsionär on kohaliku omavalitsuse üksus, lõpetatakse omavalitsusüksuse täitevorgani otsusega ning tema tegevused võtab osaliselt üle see omavalitsusüksus, kes vahetult neid tegevusi teostama hakkab, ja osaliselt teine, sellel eesmärgil asutatud omavalitsusüksuse omandis olev äriühing, mille ainuaktsionär on samuti see omavalitsusüksus – kuulub selle direktiivi kohaldamisalasse.

29 Kõigepealt olgu märgitud, et direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punkti c kohaselt kohaldatakse direktiivi majandustegevusega tegelevate riigi- või eraettevõtjate suhtes, sõltumata sellest, kas nad tegutsevad kasusaamise eesmärgil või mitte. Selle sätte kohaselt ei ole aga riiklike haldusasutuste reorganiseerimine või haldusfunktsioonide üleminek ühelt riiklikult haldusasutuselt teisele üleminek kõnealuse direktiivi tähenduses.

30 Käesolevas asjas seisnes põhikohtuasjas käsitletav tehing selles, et omavalitsusüksuse omandis oleva äriühingu tegevus anti osaliselt üle kohaliku omavalitsuse üksusele ja osaliselt teisele omavalitsusüksuse omandis olevale äriühingule.

31 Sellega seoses tuleb kõigepealt tõdeda, et asjaolu, et selles tehingus oli üleandja omavalitsusüksuse omandis olev äriühing ning omandajad kohaliku omavalitsuse üksus ja omavalitsusüksuse omandis olev äriühing, ei ole iseenesest direktiivi 2001/23 kohaldamist takistav asjaolu.

32 Euroopa Kohus on nimelt juba leidnud, et direktiivi 2001/23 kohaldamisalast ei jää üleminek välja pelgalt asjaolu tõttu, et omandaja on avalik-õiguslik juriidiline isik, olgu see juriidiline isik siis avaliku teenuse eest vastutav riigi osalusega ettevõtja (vt selle kohta kohtuotsus, 26.11.2015, Aira Pascual ja Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, punktid 25 ja 26) või kohaliku omavalitsuse üksus (vt selle kohta kohtuotsus, 20.1.2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

33 Edasi nähtub direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punkti c sõnastusest, et direktiivi kohaldamisalasse kuulumiseks peab üleminek puudutama majandustegevusega tegelevat üksust, sõltumata sellest, kas ta tegutseb kasusaamise eesmärgil või mitte.

34 Sellega seoses on Euroopa Kohus täpsustanud, et mõiste „majandustegevus“ hõlmab mis tahes tegevust, mis seisneb kaupade või teenuste pakkumises teataval turul. Põhimõtteliselt ei saa majandustegevuseks kvalifitseerida tegevust, mille kaudu teostatakse avalikku võimu, kuid „majandustegevuseks“ direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punkti c tähenduses võib kvalifitseerida teenuseid, mida osutatakse üldistes huvides ning kasumit taotlemata ning mis konkureerivad kasumit taotlevate ettevõtjate pakutavate teenustega (vt selle kohta kohtuotsus, 6.9.2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punktid 43 ja 44 ning seal viidatud kohtupraktika).

35 Käesolevas asjas näib, et käesoleva kohtuotsuse punktides 19 ja 20 kirjeldatud Portimão Urbise erinevad tegevused, mille võtsid üle Portimão kohaliku omavalitsuse üksus ja Emarp, ei osale avaliku võimu teostamises, mistõttu saab neid kvalifitseerida majandustegevuseks direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punkti c tähenduses.

36 Peale selle kohaldatakse direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti a kohaselt seda direktiivi ettevõtja, ettevõtte või selle osa mis tahes ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena.

37 Sellega seoses tuleneb Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et selle sätte ulatuse hindamisel ei saa lähtuda üksnes grammatilisest tõlgendusest. Kuna nii direktiivi 2001/23 erinevate keeleversioonide kui ka lepingulise ülemineku mõistet käsitlevate riigisiseste õigusaktide vahel esineb erinevusi, tõlgendas Euroopa Kohus seda mõistet piisavalt paindlikult, selleks et see vastaks direktiivi põhjendusest 3 tulenevale eesmärgile kaitsta töötajaid tööandja vahetumise korral (kohtuotsus, 20.1.2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

38 Seega on Euroopa Kohus leidnud, et direktiivi 2001/23 kohaldamisalast ei jää välja ettevõtte üleminek, mis ei toimu mitte poolte ühisel tahtel, vaid avaliku võimu ühepoolse otsuse alusel (kohtuotsus, 29.7.2010, UGT-FSP, C-151/09, EU:C:2010:452, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

39 Järelikult asjaolu, et selline üleminek, nagu on kõne all põhikohtuasjas, tuleneb omavalitsusüksuse omandis oleva äriühingu lõpetamisest asjaomase omavalitsusüksuse täitevorgani otsuse alusel, ei takista iseenesest käsitamast seda üleminekuna direktiivi 2001/23 tähenduses, kui selle tehingu käigus vahetub tööandja.

40 Lõpuks peab üleminek selleks, et direktiiv 2001/23 oleks kohaldatav, direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti b kohaselt olema sellise majandusüksuse üleminek, mis säilitab oma identiteedi pärast seda, kui uus tööandja on selle üle võtnud (vt selle kohta kohtuotsus, 6.3.2014, Amatori jt, C-458/12, EU:C:2014:124, punkt 30).

41 Seejuures tuleb arvesse võtta kõiki põhikohtuasjas käsitletavat tehingut iseloomustavaid faktilisi asjaolusid, mille hulka kuuluvad eelkõige asjaomase ettevõtte või käitise liik; see, kas üleminek puudutab materiaalseid varasid nagu hooned ja vallasvara; immateriaalse vara väärtus ülemineku hetkel; see, kas uus tööandja võtab üle enamiku tema töötajatest, kas üleminek puudutab kliente; enne ja pärast üleminekut teostatavate tegevuste sarnasus ning nende võimaliku peatamise ajaline kestus. Need asjaolud on siiski vaid kohustusliku üldhinnangu üksikud aspektid ning seega ei saa neid hinnata eraldiseisvana (kohtuotsus, 26.11.2015, Aira Pascual ja Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, punkt 32).

42 Järelikult varieerub neist kriteeriumidest konkreetsele kriteeriumile omistatava tähtsuse määr tingimata sõltuvalt teostatud tegevusest või ka ettevõttes või käitises või nende osades kasutatud tootmis- või tegevusviisidest (vt selle kohta kohtuotsus, 26.11.2015, Aira Pascual ja Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, punktid 33 ja 34 ning seal viidatud kohtupraktika).

43 Euroopa Kohus on samuti rõhutanud, et ainuüksi asjaolu, et majandusüksus võtab üle teise üksuse majandustegevuse, ei võimalda järeldada selle majandusüksuse identiteedi säilimist. Tegelikult ei saa sellise üksuse identiteeti võrdsustada vaid tegevusega, mille eest ta vastutab. Sellise üksuse identiteet on seotud ka muude lahutamatult seotud elementidega, nagu selle personal, juhtkond, töö korraldamine, tegevusmeetodid või teatavatel juhtudel veel üksuse käsutuses olevad töövahendid (vt selle kohta kohtuotsus, 20.1.2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punkt 41).

44 Euroopa Kohus on ka otsustanud, et üleläinud üksuse identiteedi säilimise tuvastamiseks ei ole mitte asjakohane erinevate üleantud tootmistegurite suhtes ettevõtja poolt spetsiifilise organisatsiooni säilitamine, vaid nende tegurite vahelise funktsionaalse seose, mis seisneb vastastikuses sõltuvuses ja üksteise täiendamises, säilitamine. Sellise funktsionaalse seose säilitamine erinevate üleantud tegurite vahel võimaldab omandajal neid kasutada samasuguseks või analoogseks majandustegevuseks ka siis, kui need on pärast üleminekut liidetud uue ja teistsuguse organisatsioonilise struktuuriga (vt kohtuotsused, 12.2.2009, Klarenberg, C-466/07, EU:C:2009:85, punktid 46–48, ja 9.9.2015, Ferreira da Silva e Brito jt, C-160/14, EU:C:2015:565, punktid 33 ja 34). Seega asjaolu, et majandusüksuse tegevus on lõpetatud ja antud üle kahele teisele üksusele, ei takista iseenesest direktiivi 2001/23 kohaldamist.

45 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab hindama, kas käesoleva kohtuotsuse punktides 41–44 meenutatud asjaolusid arvestades on põhikohtuasjas käsitletud asjaoludel selle üksuse, mis läks üle, identiteet säilinud.

46 Kõigest eeltoodust tuleneb, et direktiivi 2001/23 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et olukord – kus omavalitsusüksuse omandis olev äriühing, mille ainuaktsionär on kohaliku omavalitsuse üksus, lõpetatakse omavalitsusüksuse täitevorgani otsusega ning tema tegevused antakse osaliselt üle kõnealusele omavalitsusüksusele, kes vahetult neid tegevusi teostama hakkab, ja osaliselt teisele, sellel eesmärgil asutatud omavalitsusüksuse omandis olevale äriühingule, mille ainuaktsionär on samuti see omavalitsusüksus – kuulub selle direktiivi kohaldamisalasse tingimusel, et asjassepuutuv ettevõte säilitab pärast üleminekut oma identiteedi, mille peab kindlaks tegema eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Teine küsimus

47 Oma teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas selline isik nagu põhikohtuasja hageja, kes tema töölepingu peatamise tõttu tegelikult ei täida oma tööülesandeid, kuulub direktiivi 2001/23 artikli 2 lõike 1 punkti d tähenduses mõiste „töötaja“ alla, ja kas sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas tuleb asuda seisukohale, et sellest töölepingust tulenevad õigused ja kohustused on nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 kohaselt omandajale üle läinud.

48 Kõigepealt olgu märgitud, et kõnealuse direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti d kohaselt on „töötaja“ isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud riigisisese tööõiguse alusel.

49 Seejärel tuleb nentida, et nagu direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu sõnastusest endast nähtub, puudutab kaitse, mille tagamine on nimetatud direktiivi eesmärk, üksnes töötajaid, kellel on ülemineku kuupäeval kehtiv tööleping või töösuhe (kohtumäärus, 15.9.2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punkt 27).

50 Mis puudutab lisaks direktiivi 77/187, mis kodifitseeriti hiljem direktiiviga 2001/23, siis on Euroopa Kohus kinnitanud, et kui vastupidine erisäte ei näe ette teisiti, saavad sellele direktiivile tugineda üksnes töötajad, kellel on ülemineku kuupäeval kehtiv tööleping või töösuhe; kehtiva töölepingu või töösuhte olemasolu sellel kuupäeval tuleb hinnata riigisisese õiguse alusel, eeldusel et on siiski kinni peetud nimetatud direktiivi 77/187 imperatiivsetest sätetest, mis reguleerivad töötajate kaitset üleminekust tuleneva töölepingu ülesütlemise korral (kohtumäärus, 15.9.2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punkt 28).

51 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et kuigi **Portimão Urbise lõpetamise kuupäeval oli põhikohtuasja hageja seotud selle ettevõtjaga tähtajatu töölepingu alusel, ei täitnud ta tegelikult sellel ajal oma tööülesandeid, kuna ta oli tasustamata puhkusel, mis põhikohtuasjas kohaldatavate riigisiseste normide kohaselt tõi kaasa tema töölepingu peatamise**.

52 Samas täpsustas eelotsusetaotluse esitanud kohus, et need õigusnormid näevad ette, et töölepingu peatumise ajal säilivad poolte õigused, kohustused ja tagatised, mis ei eelda tegelikku töötamist. Seega nähtub, et nimetatud õigusnormid kaitsevad töötajana sellist isikut nagu põhikohtuasja hageja, kes ei täida tegelikult oma töökohustusi tema töölepingu peatamise tõttu; seda peab siiski kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

53 Eeltoodust tuleneb – kui kontrollimine ei anna teistsugust tulemust –, et niisuguse isiku töölepingust tulenevad õigused ja kohustused lähevad direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimese lõigu alusel ettevõtte ülemineku tõttu omandajale üle.

54 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb teisele küsimusele vastata, et selline isik nagu põhikohtuasja hageja, kes tema töölepingu peatamise tõttu ei täida tegelikult oma tööülesandeid, kuulub direktiivi 2001/23 artikli 2 lõike 1 punkti d tähenduses mõiste „töötaja“ alla, kui ta on töötajana asjassepuutuvate riigisiseste õigusnormide alusel kaitstud, mida peab siiski kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus. Kui nimetatud kontrollimine ei anna teistsugust tulemust, tuleb sellistel asjaoludel, nagu on kõne all põhikohtuasjas, asuda seisukohale, et tema töölepingust tulenevad õigused ja kohustused on nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 alusel läinud üle omandajale.

Kolmas küsimus

55 Kolmanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2001/23 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised riigisisesed õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis seavad kohaliku ettevõtte ülemineku korral töötajate õiguste säilimisele teatavaid piiranguid, eelkõige seoses töölepingu liigiga või selle kestusega.

56 Sellega seoses tuleb märkida, et vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamise küsimused, mille liikmesriigi kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille paikapidavust Euroopa Kohus ei pea kontrollima, on asjakohased. Euroopa Kohus võib keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotlusele vastamast üksnes juhul, kui on ilmne, et taotletaval liidu õiguse tõlgendamisel puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (kohtuotsus, 16.7.2015, Sommer Antriebs- und Funktechnik, C-369/14, EU:C:2015:491, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

57 Eelotsusetaotlusest ilmneb, et käesolevas asjas tuleneb põhikohtuasjas käsitletavatest riigisisestest õigusnormidest, et kohaliku ettevõtte töötajate üleviimine sõltub eelkõige sellest, kas enne seda on juba olemas tähtajatu tööleping, mis on sõlmitud vähemalt üks aasta enne ettevõtja lõpetamise otsuse kuupäeva.

58 Kuid nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 16 on märgitud, oli L. M. Piscarreta Ricardo tähtajatu tööleping sõlmitud mitu aastat enne **Portimão Urbise tegevuse lõpetamise kuupäeva**.

59 Samas tuleneb ELTL artikli 267 teisest lõigust, et liikmesriigi kohus võib igal ajal paluda Euroopa Kohtult liidu institutsioonide, organite või asutuste õigusaktide tõlgendamist, kui ta leiab, et tema otsuse tegemiseks on vaja Euroopa Kohtu sellekohast otsust.

60 Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole aga selgitanud põhjusi, miks ta leiab, et selles kontekstis on tal vaja vastust tema esitatud küsimusele, et lahendada tema menetluses olev vaidlus. Eelkõige ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitanud, kuidas on põhikohtuasjas käsitletavate riigisiseste õigusnormidega ette nähtud piirangud, mida on täpsustatud käesoleva kohtuotsuse punktis 57, kohaldatavad L. M. Piscarreta Ricardo olukorra suhtes.

61 Eeltoodut arvestades tuleb asuda seisukohale, et kolmas eelotsuse küsimus on vastuvõetamatu.

Kohtukulud

62 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 (kaheksas koda) otsustab:

1. **Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et olukord – kus omavalitsusüksuse omandis olev äriühing, mille ainuaktsionär on kohaliku omavalitsuse üksus, lõpetatakse omavalitsusüksuse täitevorgani otsusega ning tema tegevused antakse osaliselt üle kõnealusele omavalitsusüksusele, kes vahetult neid tegevusi teostama hakkab, ja osaliselt teisele, sellel eesmärgil asutatud omavalitsusüksuse omandis olevale äriühingule, mille ainuaktsionär on samuti see omavalitsusüksus – kuulub selle direktiivi kohaldamisalasse tingimusel, et asjassepuutuv ettevõte säilitab pärast üleminekut oma identiteedi, mille peab kindlaks tegema eelotsusetaotluse esitanud kohus.**

2. **Selline isik nagu põhikohtuasja hageja, kes tema töölepingu peatamise tõttu ei täida tegelikult oma tööülesandeid, kuulub direktiivi 2001/23 artikli 2 lõike 1 punkti d tähenduses mõiste „töötaja“ alla, kui ta on töötajana asjassepuutuvate riigisiseste õigusnormide alusel kaitstud, mida peab siiski kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus. Kui nimetatud kontrollimine**

ei anna teistsugust tulemust, tuleb sellistel asjaoludel, nagu on kõne all põhikohtuasjas, asuda seisukohale, et tema töölepingust tulenevad õigused ja kohustused on nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 alusel läinud üle omandajale.

3. **Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Faro esimese astme kohus, Portugal) kolmas küsimus on vastuvõetamatu.**

Allkirjad