

Kohtuasi C-550/19

Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1

Saabumise kuupäev:

17. juuli 2019

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Madridi töökohus nr 14)
(Hispaania)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

4. juuli 2019

Hageja:

EV

Kostjad:

Obras y Servicios Públicos, S.A.

Acciona Agua, S.A.

Põhikohtuasja ese

Hagi, milles EV nõuab, et tunnustataks tema tööstaaži alates esimesest äriühinguga Obras y Servicios Públicos, S.A. sõlmitud lepingust ja et tuvastataks, et tema töösuhe on tähtajatu.

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Taotlusel on kaks eset: ühelt poolt, kas ehitussektori kollektiivlepingu artikkel 24 on kooskõlas Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja Euroopa Riigialusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 tähtajalise töö kohta, kuna selles artiklis on erandina liikmesriigi õigusnormist sätestatud, et kindla töö tegemiseks sõlmitud lepingu alusel töötavad töötajad ei saa tähtajatu lepingu alusel töötavate töötajate staatust; teiselt poolt, kas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikega 1 on kooskõlas nimetatud kollektiivlepingu

artikkel 27, kuna selles artiklis on erandina liikmesriigi õigusnormist sätestatud, et kui riigihankelepingu sõlminud ettevõtja vahetumise korral toimub töötajate üleminek, on kindla töö tegemiseks sõlmitud lepingu alusel töötavate töötajate õigused ja kohustused, mida peab uus ettevõtja või üksus järgima, ainult need, mis tulenevad viimasest töötaja ja eelmise ettevõtja vahel sõlmitud lepingust.

Eelotsuse küsimused

– Esimene küsimus:

Kas Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Tööstustöötajate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkuleppe (mis on ühenduse õiguskorda integreeritud liidu nõukogu direktiiviga 1999/70 ja direktiiviga 2001/23) klausli 4 punkti 1 ja direktiivi 2001/23 tuleb tõlgendada nii, et ehitussektori kollektiivlepingu artikli 24 punktis 2 on sätestatud, et sõltumata teatavat ehitusobjekti puudutava üldkokkuleppe kestusest ei kuulu ET artikli 15 lõike 1 punkti a esimese lõigu sätteid kohaldamisele, nii et töötajatele jääb „kindla töö tegemiseks sõlmitud lepingu alusel töötava töötaja“ staatus, nii nendel juhtudel kui ka ET artiklis 44 ette nähtud ettevõtte ülemineku või käesoleva kollektiivlepingu artiklis 27 ette nähtud asendumise juhtudel, kuna ei ole objektiivset põhjust, mis õigustaks selle vastuolu minekut liikmesriigi õigusaktidega, kus on ET artikli 15 lõike 1 punkti a esimeses lõigus sätestatud, et „[n]ende lepingute kestus ei või olla rohkem kui kolm aastat ning nende kestust saab pikendada 12 kuu võrra riigisisese sektoripõhise kollektiivlepinguga või selle puudumisel madalama taseme kollektiivlepinguga. Nende tähtaegade möödumisel saavad töötajad alalise töötaja staatus?“.

– Teine küsimus:

Kas Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Tööstustöötajate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkuleppe (mis on ühenduse õiguskorda integreeritud liidu nõukogu direktiiviga 1999/70) klausli 4 punkti 1 ja direktiiviga 2001/23 tuleb tõlgendada nii, et ehitussektori kollektiivlepingu artikli 24 punktis 5 on sätestatud, et töötamine erinevatel töökohtadel samas ettevõttes või kontsernis kahe või enama kindla töö tegemiseks sõlmitud lepingu alusel katkematult või vahepealsete pausidega ET artikli 15 lõikes 5 sätestatud perioodil ja tähtaja jooksul ei too kaasa nimetatud artiklis sätestatud staatus saamist nii nendel juhtudel kui ka ET artiklis 44 ette nähtud ettevõtte ülemineku või käesoleva kollektiivlepingu artiklis 27 ette nähtud asendumise juhtudel, kuna ei ole objektiivset põhjust, mis õigustaks selle vastuolu minekut liikmesriigi õigusaktidega, kus on ET artikli 15 lõikes 5 sätestatud, et „Ilma et see piiraks lõike 1 punkti a ning lõigete 2 ja 3 kohaldamist, saavad alalise töötaja staatus need töötajad, kes on töötanud 30 kuu jooksul kas vahepealsete pausidega või katkematult enam kui 24 kuud samal töökohal või samas ettevõttes või kontsernis“.

erinevatel töökohtadel ja kellega on sõlmitud kaks või enam tähtjalist lepingut vastavalt lepingutingimustele kas sama pikaks või erineva pikkusega tähtajaks. Kas eelnimetatud lõige on kohaldatav ka ettevõtte ülemineku või ettevõtja asendumise korral seaduses või kollektiivlepingus ette nähtud juhtudel?

– Kolmas küsimus:

Kas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, et ehitusvaldkonna kollektiivlepingust tulenevalt on välistatud, et õigused ja kohustused, mida peab järgima uus ettevõtja või üksus, kes asub teostama riigihankelepingu esemeks olevat tegevust, **piirduvad ainult nendega, mis tulenevad viimasest lepingust**, mille on töötaja sõlminud riigihankest väljuva ettevõtjaga, ning mis ei ole objektiivne põhjus, mis õigustaks selle vastuollu minekut liikmesriigi õigusega, kus on ET artiklis 44 sätestatud asendumine kõikides õigustes ja kohustustes, mitte ainult viimase lepinguga piirduvalt?

Viidatud liidu õigusnormid

Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtjalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368).

Direktiivile 1999/70 lisatud raamkokkulepe tähtjalise töö kohta. Klausli 4 punkt 1.

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). Artikkel 1, artikli 3 lõiked 1 ja 3.

Euroopa Kohtu otsused:

14. septembri 2000. aasta kohtuotsus Collino ja Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punktid 51 ja 52;

20. jaanuari 2011. aasta kohtuotsus CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24. Punktid 29, 35, 36, 39;

6. septembri 2011. aasta kohtuotsus Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 75 ja seal viidatud kohtupraktika;

12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Carratú, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830;

19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780. Punktid 23, 24, 26, 27 28;

11. juuli 2018. aasta kohtuotsus Somoza Hermo e Ilunión Seguridad (C-60/17, EU:C:2018:559).

Viidatud liikmesriigi õigusnormid

Töötajate üldseadus (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*), mille konsolideeritud redaktsioon kiideti heaks kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandliku dekreediga 2/2015 (*Real Decreto Legislativo 2/2015*, *BOE* nr 255, 24.10.2015) (edaspidi „ET“). Artikli 15 lõiked 1 ja 6 ning artikkel 44.

Ehitussektori kollektiivleping (*BOE* nr 232, 26.9.2017, lk 94090) (edaspidi „kollektiivleping“). Artikli 24 lõiked 2 ja 5 ning artikkel 27.

Põhikohtuasja faktiliste asjaolude ja menetluse kokkuvõte

- 1 EV sõlmis alates 8. jaanuarist 1996 äriühinguga Obras y Servicios Públicos, S.A. rea ajutisi täistööajaga lepinguid, alates 24. jaanuarist 1997 katkematult. Tema viimane leping sõlmiti 1. jaanuaril 2014 ja see ei ole veel lõppenud. Obras y Servicios Públicos, S.A. tunnistab EV tööstaaži alates 1. jaanuarist 2014.
- 2 Ettevõtja Acciona Agua, S.A., kellega sõlmiti riigihankeleping „Kiireloomulised remondi- ja parandustööd Isabel II Gestión SA kanali varustusvõrgus ja kanali taaskasutussüsteemis“ (edaspidi „riigihankeleping“), võttis 3. oktoobril 2017 EV üle.
- 3 EV oli enne seda, 5. septembril 2017 esitanud oma tööandja Obras y Servicios Públicos, S.A. ja Acciona Agua, S.A. vastu hagi nõudega, et tema tööstaaži tunnustataks alates 8. jaanuarist 1996 ja et tuvastataks, et tema töösuhe on tähtajatu.

Põhikohtuasja poolte peamised argumendid

- 4 Poolte argumendid ei ole eelotsusetaotluses ära toodud.

Eelotsusetaotluse põhjenduste kokkuvõte

- 5 Käesolev kohtuasi käsitleb kindla töö tegemiseks sõlmitud lepingut, mis on ehitussektorile eriomane ajutine leping. Leping sõlmitakse konkreetse ehitusobjekti valmis ehitamiseks, sõltumata selle töö kestusest, ja see on erand tavalisest kindla töö või teenuse tegemiseks sõlmitavate lepingute korrast, mis on sätestatud ET artikli 15 lõikes 1, ja ajutiste lepingute üldisest korrast, mis on sätestatud ET artikli 15 lõikes 5, kus on sätestatud maksimaalne lepingute kestus, millest alates saab töötaja alaliseks töötajaks (kelle leping on tähtajatu). Lisaks on kindla töö tegemiseks sõlmitud lepingus seatud piirang töötaja tööstaažile, mida

tunnustatakse ettevõtjate ülevõtmise korral, mis on samuti käesoleva kohtuasja vaidlusküsimus.

- 6 Enne eelotsuse küsimuste käsitlemist tõstatab eelotsusetaotluse esitanud kohus küsimuse direktiivi 1999/70 käesolevas kohtuasjas kohaldatavuse kohta. Ta on seisukohal, et see direktiiv on küll kohaldatav, kuna kindla töö tegemiseks sõlmitud leping on tähtajaline tööleping, ja tuleb meelde, et vastavalt kohtuotsusele Carratú on raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1 sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et üksikisik saaks sellele tugineda liikmesriigi kohtus.
- 7 Seoses esimese eelotsuse küsimusega on eelotsusetaotluse esitanud kohus seisukohal, et direktiivi 2001/23 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see direktiiv on kohaldatav olukorras, kus ettevõtjaga on sõlmitud ehitusteenuste rendi leping ja nende teenuste osutamiseks sõlmitakse uus leping teise ettevõtjaga, kes võtab kollektiivlepingu alusel üle nii arvult kui ka oskustelt olulise osa töötajatest, kelle esimene ettevõtja oli määranud kõnealust teenust osutama, kui tegevus põhineb peamiselt tööjõul.
- 8 Direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punkti a kohaselt kohaldatakse seda direktiivi ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele töandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena.
- 9 Eelotsusetaotluse esitanud kohus väidab, et väljakujunenud kohtupraktikast tulenevalt ei saa selle artikli ulatuse hindamisel lähtuda üksnes grammatilisest tõlgendusest. Seega on direktiiv 2001/23 kohaldatav alati, kui lepinguliste suhete kontekstis muutub ettevõtte tegevuse eest vastutav füüsiline või juriidiline isik, kes muutub ettevõtte töötajatele töandjaks. Seega ei ole direktiivi 2001/23 kohaldamiseks vaja, et üleandja ja omandaja vahel oleksid otsesed lepingulised suhted, kuna üleminek võib toimuda kolmanda isiku kaudu.
- 10 Teiselt poolt peab vastavalt direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 punktile b selleks, et see direktiiv oleks kohaldatav, toimuma „oma identiteedi säilitava majandusüksuse üleminek, mis tähendab ressurside organiseeritud koondamist, mille eesmärk on majandustegevus põhi- või kõrvaltegevusena“.
- 11 Euroopa Kohtu sõnul tuleb selleks, et teha kindlaks, kas see tingimus on tõepoolest täidetud, võtta arvesse kõiki kõnealust tehingut iseloomustavaid asjaolusid, eriti asjaomase ettevõtja või ettevõtte liiki, millest järeldub, et eri kriteeriumidele omistatav vastav olulisus sõltub paratamatult tegevusest või ettevõtja, ettevõtte või ettevõtte osa tootmis- või töömeetoditest.
- 12 Seega, kuna teatavates sektorites, mille tegevus põhineb peamiselt tööjõul, võib ühise tegevuse raames pidevalt töötavate töötajate rühm moodustada majandusliku üksuse, võib selline üksus säilitada oma identiteedi pärast üleminekut, kui uus töandja mitte ainult ei jätka kõnealust tegevust, vaid võtab ka üle nii arvu kui oskuste poolest olulise osa tööjõust, keda tema eelkäija eelnevalt selle ülesande jaoks kasutas. Sellisel juhul omandab uus töandja tegelikult vara organiseeritud

- kogumis võimaldab üleantava ettevõtte tegevust tervikuna või osaliselt stabiilselt jätkata.
- 13 Seega võib sellist tegevust, nagu on kõne all põhikohtuasjas, eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates käsitada peamiselt tööjõul põhineva tegevusena ja seega võib ühisest remondi- ja parandustegevusest tulenevalt kestvalt seotud töötajate kollektiiv kujutada endast majandusüksust.
 - 14 Sel juhul on siiski vajalik, et vaidlusaluse tehingu järel säiliks viimati nimetatud üksuse identiteet. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kuna töötaja töötas äriühingus Obras y Servicios Públicos, S.A. alates 1996. aastast ja läks üle äriühingule Acciona Agua, S.A., mis võttis üle riigihankelingu täitmisega seotud töötajad, võib sellise majandusüksuse, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas, identiteet, mis põhineb peamiselt tööjõul, säilida, kui eeldatav ülevõtja on võtnud üle olulise osa selle üksuse töötajatest. Kuna käesoleval juhul on see nii, on direktiiv 2001/23 täielikult kohaldatav analoogia alusel kohtuotsusega Somoza Hermo e Ilunión Seguridad.
 - 15 Teise küsimuse kohta märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus järgmist. Esiteks väidab ta, et vaidlus tekib ajutiste töötajate vahel, keda tuleb direktiivi 1999/70 klausli 4 kohaselt pidada võrreldavateks.
 - 16 Teiseks märgib ta, et võrdlemise ese on töötingimus: kui ehitussektori ajutised töötajad kuuluksid ET artikli 15 kohaldamisalasse, tuleks tunnustada hageja tööstaaži alates esimesest lepingust, mitte viimasele lepingule vastavat tööstaaži, nagu on sätestatud kollektiivlepingu artikli 24 lõikes 5, ja alalise töötaja staatust.
 - 17 Euroopa Kohus on juba tuvastanud, et direktiivi 2001/23 eesmärk on tagada, nii palju kui võimalik, ülevõtjaga töölepingute või töösuhete jätkumine ilma muutusteta, et vältida asjaomaste töötajate ebasoodsamat olukorda üksnes üleviimise tagajärjel ning tagada õiglane tasakaal ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt ülevõtjate huvide vahel.
 - 18 Selle tasakaalu tõlgendamisel tuvastas Euroopa Kohus kohtuotsuse Collino ja Chiappero punktis 51, et rahaliste õiguste arvutamisel peab ülevõtja arvesse võtma kõiki üleviidud töötajate väljateenitud aastaid, niivõrd kui see kohustus tuleneb nende töötajate ja üleandja vahelisest töösuhetest, ning kooskõlas selle suhte raames kokku lepitud korraga.
 - 19 Seega piirab kollektiivleping töötajate õigust töökoha jätkusuutlikkusele, kuna ET artikli 15 lõiget 1 ei kohaldata, mis ei vasta direktiivi 1999/70 nõuetele.
 - 20 Direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimene lõik näeb ette põhimõtte, et üleandja töölepingust või töösuhetest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad ülemineku kuupäeval, lähevad üle ülevõtjale. Selle artikli 3 lõike 1 teises lõigus on sätestatud, et liikmesriigid võivad näha ette, et pärast ülemineku kuupäeva vastutavad üleandja ja ülevõtja solidaarselt kohustuste eest, mis on tekkinud enne ülemineku kuupäeva selle ajal kehtivast töölepingust või -suhetest.

- 21 Selle kohta on ET artikli 44 lõikes 1 sätestatud: „*Ettevõtja, ettevõtte või iseseisva tootmisüksuse üleminek ei lõpeta iseenesest töösuhet; uuele tööandjale lähevad üle eelneva tööandja töölepingust tulenevad ning sotsiaalkindlustust puudutavad õigused ja kohustused, sealhulgas pensioni puudutavad kohustused kohaldatavates erinormides sätestatud tingimustel ning üldjuhul kõik üleandja võetud täiendavat sotsiaalkindlustust puudutavad kohustused.*“ Järelikult on eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul kollektiivlepingu artikkel 24 direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimese lõiguga vastuolus, kuna see välistab ülevõtja kohustused töötajate õiguste suhtes seoses tööstaažiga, sest kollektiivlepingus järgitakse ainult töötaja viimast töölepingut, mitte kõiki riigihankelepingu täitmiseks sõlmitud töölepingust tulenevaid töötaja töösuhteid tervikuna. Teiselt poolt võimaldab teine lõik üleandja ja ülevõtja solidaarset vastutust ning seepärast on vaja Euroopa Kohtu vastust.

TÖÖDOKUMEN