

Kohtuasi C-427/21**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

14. juuli 2021

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

16. juuni 2021

Hageja ja kassaator:

LD

Kostja ja vastustaja kassatsioonimenetluses:

ALB FILS KLINIKEN GmbH

Põhikohtuasja ese

Pooled vaidlevad küsimuses, kas hageja on kohustatud tegema kostjaga sõlmitud töölepingus kokku lepitud tööd alaliselt kolmandale isikule pärast seda, kui tema töövaldkond on antud üle sellele kolmandale isikule

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Liidu õiguse tõlgendamine, ELTL artikkel 267

Eelotsuse küsimused

1. Kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta artikli 1 lõikeid 1 ja 2 saab kohaldada (TVöD § 4 lõikes 3 ette nähtud) olukorras, kus töötaja töövaldkond on antud üle kolmandale isikule, kuid töötaja töösuhe senise tööandjaga jätkub ja töötaja peab senise tööandja nõudmisel tegema töölepingus kokku lepitud tööd

alaliselt kolmandale isikule, alludes selle isiku sisulisele ja töökorralduslikule juhtimisele?

2. Kui esimesele küsimusele tuleb vastata jaatavalt:

Kas direktiivi 2008/104/EÜ kaitse-eesmärgiga on kooskõlas olukord, kus AÜG § 1 lõike 3 punktiga 2b jäetakse TVöD § 4 lõike 3 tähenduses töötajate üleviimine välja tööjõu vahendamist käsitlevate riigisiseste kaitsenormide kohaldamisalast, millest tulenevalt ei ole kõnealused kaitsenormid töötajate üleviimise suhtes kohaldatavad?

Viidatud liidu õigusnormid

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (edaspidi „direktiiv 2008/104“), eelkõige artikli 1 lõiked 1 ja 2, artikkel 2 ja artikli 3 lõike 1 punktid a–e

Viidatud riigisisised õigusnormid

Avaliku teenistuse 13. septembri 2005. aasta kollektiivleping (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, TVöD) tööandjana tegutsevate kohaliku omavalitsuse asutuste liidu (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, VTA) valdkonnas – üldosa, eelkõige § 4 lõige 3 ja protokolliline selgitus selle sätte kohta

TVöD § 4 lõike 3 esimene lause on sõnastatud järgmiselt:

„Kui töötaja töövaldkond on antud üle kolmandale isikule, peab töötaja töösuhte jätkumise korral tegema töölepingus kokku lepitud tööd tööandja nõudmisel kolmandale isikule (töötajate üleviimine).“

Protokollilises selgituses märgitakse selle sätte kohta:

„Töötajate üleviimine tähendab olemasoleva töösuhte jätkumise korral alalist töötamist kolmanda isiku juures. [...]“

7. augusti 1972. aasta seadus tööjõu vahendamise kohta (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz, edaspidi „AÜG“) 3. veebruari 1995. aasta redaktsioonis (BGBl. I lk 158), viimati muudetud 13. märtsi 2020. aasta seadusega (BGBl. I lk 493), eelkõige § 1 lõike 3 punkt 2b, mis sätestab:

„Käesolevat seadust [...] ei kohaldata tööjõu vahendamisele

[...]

2b. tööandjate vahel, kui töötaja töövaldkond on antud seniselt tööandjalt üle teisele tööandjale ning avaliku teenistuse kollektiivlepingu alusel

- a) säilib töösuhe senise tööandjaga ja
- b) töötaja teeb edaspidi tööd teisele tööandjale,

[...]"

Asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte

- 1 Hageja töötab kostja juures alates 2000. aasta aprillist. Kostja on eraõiguslik juriidiline isik, kes käitab haiglat. Tema tegevust kontrollib ja tema ainuosanik on avalik-õiguslik juriidiline isik Landkreis G. Kostjal ei ole tööjõu vahendamiseks riigisisese õiguse järgi nõutavat luba. Poolte töösuhtele on kohaldatav avaliku teenistuse kollektiivleping, redaktsioonis, mis kehtib tööandjana tegutsevate kohaliku omavalitsuse asutuste suhtes (edaspidi „TVöD“).
- 2 Kostja eraldas 2018. aasta juunis mitu tegevusvaldkonda, sealhulgas ka hageja töökohta hõlmava valdkonna, ja andis need üle äsja asutatud A Service GmbH-le. Nimetatud äriühing on kostja 100protsendiline tütarettevõtja. Hageja kasutas talle riigisisese õigusega ette nähtud võimalust vaielda vastu tema töösuhte A Service GmbH-le üleandmisele.
- 3 Töötaja vastuväite alusel jätkub hageja ja kostja vaheline töösuhe senise sisuga. Alates 2018. aasta juunist on hageja teinud töölepingus kokku lepitud tööd siiski A Service GmbH-le, kelle sisulisele ja töökorralduslikule juhtimisele hageja allub. Selle õiguslik alus on töötajate üleviimine TVöD § 4 lõike 3 alusel. Hageja töö A Service GmbH-s on alaline.
- 4 Hageja palub tuvastada, et ta ei ole kohustatud tegema töölepingus kokku lepitud tööd A Service GmbH-le tulenevalt TVöD § 4 lõike 3 kohasest töötajate üleviimisest. Ta tugineb väitele, et tema tööle rakendamine A Service GmbH-s on vastuolus liidu õigusega. Töötajate üleviimine TVöD § 4 lõike 3 tähenduses on sisuliselt alaline ja seetõttu direktiivi 2008/104 kohaselt õigusvastane tööjõu vahendamine.
- 5 Madalama astme kohtud jätsid hagi rahuldamata. Hageja kassatsioonkaebus on eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses.

Eelotsusetaotluse põhjenduste lühikokkuvõte

- 6 Liikmesriigi õiguse kohaselt on töötajate üleviimine lubatav. Vastavalt AÜG § 1 lõike 3 punktile 2b on see jäetud välja direktiivi 2008/104 üle võtnud AÜG kohaldamisalast. Kohtuvaidluse lahendus oleneb seetõttu vastusest küsimusele, kas TVöD § 4 lõikes 3 ette nähtud töötajate üleviimine on üldse tööjõu vahendamine direktiivi 2008/104 tähenduses, ja kui Euroopa Kohus vastab sellele

jaatavalt, siis kas AÜG § 1 lõike 3 punktis 2b ette nähtud töötajate üleviimise väljajätmine sama seaduse kohaldamisalast on kooskõlas direktiivi artikli 1 lõigetega 1 ja 2 ning artikliga 2.

Esimene küsimus

- 7 Küsimuse kohta, kas direktiiv 2008/104 on käesoleval juhul kohaldatav, märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus esiteks, et TVöD § 4 lõikes 3 ette nähtud töötajate üleviimine võib direktiivi 2008/104 sätete kohaselt olla tõesti hõlmatud tööjõu vahendamise mõistega. Samal ajal ei saa välistada, et töötajate üleviimine ei kuulu direktiivi kohaldamisalasse, kuna nii selle eripära kui ka sellega järgitava eesmärgi poolest – tagada töötamise alalisest üleviimisest mõjutatud töötaja töösuhte jätkumine senistel tingimustel, sealhulgas kehtiva töö- ja kollektiivlepinguga ette nähtud tingimustel – erineb see määravas osas direktiivis 2008/104 aluseks võetud renditöö käsitusest.
- 8 TVöD § 4 lõikes 3 ette nähtud töötajate üleviimine annab töötajale võimaluse jätkata temaga töölepingu sõlminud tööandjaga töösuhet senistel lepingu- ja töötingimustel. Töötajate üleviimine TVöD § 4 lõike 3 tähenduses puudutab seega ainult töötajaid, kellel on alaline töösuhe ja kelle töövaldkond antakse üle kolmandale isikule, ning selle eesmärk on tagada, et nende töötajate töösuhe jätkub alalisena ja senistel töötingimustel.
- 9 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et direktiivi 2008/104 kohaldamist TVöD § 4 lõikes 3 ette nähtud töötajate üleviimisele ei toeta lisaks see, et töötajate üleviimisest mõjutatud töötaja võeti algul tööle selleks, et ta täidaks tööülesandeid tööandja enda jaoks ja – nagu näitab hageja juhtum – võib olla täitnud neid ülesandeid mitme aasta vältel. Erinevalt direktiivi 2008/104 artikli 3 lõike 1 punktis c sätestatust ei sõlmitud töötajaga töölepingut eesmärgiga lähetada ta ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas.
- 10 Seda, et TVöD § 4 lõikes 3 ette nähtud töötajate üleviimine ei kuulu direktiivi 2008/104 kohaldamisalasse, võib toetada ka see, et kõnealune üleviimine on juba oma olemuselt alaline. Olukorras, kus üleviimisest mõjutatud töötaja töövaldkonnaga tegelemine töölepingu sõlminud tööandja juures alaliselt lõpeb, peab üleviimine pakkuma töötajale kaitset ja tagatise, millega välditakse töökoha kaotamise või tööandja vahetumise riski ja sellega kaasneva võivaid ebasoodsaid tagajärgi. Euroopa Kohtu praktika kohaselt on töösuhe kasutajaettevõtjaga direktiivi 2008/104 tähenduses olemuselt ajutine ja liikmesriigid peavad tagama, et renditöö sama kasutajaettevõtja juures ei muutuks renditöötaja jaoks alaliseks olukorraks (14. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus KG (renditöötaja järjestikused lähetused), C-681/18, EU:C:2020:823). Töötajate üleviimine on kujundatud nii, et see võib välistada ohu, et direktiivi järjestikuste lähetuste kaudu eiratakse ja seega kuritarvituste ohu. Erinevalt direktiivis 2008/104 käsitletavast renditööst ei tarvitse töötajate üleviimise ajaline piiramine olla vajalik, et takistada tööandja kuritarvitusi üleviidud töötaja suhtes. Pigem võib see takistada töötajate üleviimise kaitse-eesmärkide saavutamist.

- 11 Lisaks pole selge, kas TVöD § 4 lõike 3 kohane töötajate üleviimine vastab direktiivi 2008/104 artikli 1 lõikes 2 sätestatud tingimusele, et töölepingu sõlminud tööandja osaleb „majandustegevuses“. Euroopa Kohtu praktika kohaselt on majandustegevus direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 2 tähenduses igasugune tegevus, mis seisneb kaupade või teenuste pakkumises teataval turul (17. novembri 2016. aasta kohtuotsus Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punkt 44; 23. veebruari 2016. aasta kohtuotsus komisjon vs. Ungari, C-179/14, EU:C:2016:108, punkt 149, samuti 1. juuli 2008. aasta kohtuotsus MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, punkt 22). Direktiivi 2008/104 artikli 1 lõike 2 sõnastuse kohaselt ei tähenda kasusaamise eesmärgi puudumine, et rendiagentuur ei osale majandustegevuses, mis võib omakorda kinnitada, et direktiiv 2008/104 on kohaldatav ka töötajate üleviimise suhtes. Pealegi maksab kolmas isik töötajate üleviimise korral korrapäraselt rahalist hüvitist, mis katab personali- ja halduskulud (vt selle tingimuse kohta Euroopa Kohtu 17. novembri 2016. aasta kohtuotsus Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punkt 45). Siiski pole täiesti selge, kas töötajate üleviimine on töölepingu sõlminud tööandja tegevus, mis seisneb kaupade või teenuste pakkumises teataval turul.

Teine küsimus

- 12 Kui Euroopa Kohus vastab esimesele eelotsuse küsimusele jaatavalt ja kui TVöD § 4 lõike 3 kohane töötajate üleviimine kuulub põhimõtteliselt direktiivi 2008/104 kohaldamisalasse, siis palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada, kas AÜG § 1 lõike 3 punktis 2b ette nähtud töötajate üleviimise väljajätmine sama seaduse kohaldamisalast on kooskõlas direktiivi kaitse-eesmärgiga, kui võtta arvesse, et töötajate üleviimise eesmärk on säilitada töökoht ja töö.
- 13 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib selle kohta esiteks, et TVöD § 4 lõikes 3 ette nähtud töötajate üleviimist AÜG kohaldamisalast välja jättes soovis liikmesriigi seadusandja arvesse võtta seda, et töötajate üleviimine on teatava töövaldkonna üleandmise erijuht ja see toimub üleviimisest mõjutatud töötaja huvides. Liikmesriigi seadusandja eeldas, et üleviimise korral ei vaja töötaja kaitset AÜG alusel, sest jätkuvalt kehtivad senised töötingimused ja puuduvad tööjõu vahendamise tavapärased riskid, eelkõige suur ebakindlus töökoha säilimise ja pidevalt vahelduvate töö tegemise kohtade osas, kuna töötajal säilib töösuhe senise tööandjaga.
- 14 Teiseks pole eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul täiesti selge, kas AÜG § 1 lõike 3 punkt 2b takistab direktiivi 2008/104 kaitse-eesmärgi saavutamist. Direktiivi 2008/104 põhjenduse 12 kohaselt sooviti direktiiviga kehtestada renditöötajatele kaitsev raamistik, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega samal ajal kaitstakse tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid. Kõnealust kaitse-eesmärki arvesse võttes võib olla direktiiviga 2008/104 kooskõlas, kui TVöD § 4 lõike 3 alusel kolmanda isiku käsutusse antud töötaja suhtes ei ole AÜG kaitzenormid kohaldatavad, sest töötajate üleviimise kõnealune vorm pakub töötajale töösuhte ja töötingimuste osas niigi kaitset ja

tagatise ning asjaomase sätte kohaldamise ranged tingimused takistavad kuritarvituse töötaja suhtes. Seevastu AÜG-s renditöötaja kaitseks ette nähtud õiguslikud tagajärjed (näiteks kasutajaettevõtjaga töösuhte tekkimine) võivad olla töötajate üleviimisest mõjutatud töötaja huvidega vastuolus. Asjaomaste töötajate kaitsevajadus nende töövaldkonna üleandmise olukorras ei tulene mitte ebakindlast töösuhtest, vaid sellest, et ohustatud on nende töösuhte senise tööandjaga. Järelikult tagab töötajate üleviimine alalise töösuhte jätkumise selle suhtes seni kohaldatud kollektiivlepingu tingimustel ja ühtlasi jätkub töö samas, töötajale juba tuttavas valdkonnas.

TÖÖDOKUMENT