

EUROOPA KOHTU OTSUS

17. detsember 1987*

[...]

Töötajate õiguste tagamine äriühingute ülemineku korral

Kohtuasjas 287/86,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Arbejdsretten, Kopenhagen, poolt esitatud taotlus, millega soovitakse saada nimetatud kohtus pooleli olevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

Landsorganisationen i Danmark (Taani ametiühinguorganisatsioon) **Tjenerforbundet i Danmark** (Taani ettekandjate ja kelnerite liit) nimel

ja

Ny Mølle Kro, esindaja: omanik Ella Marie Hannibalsen,

menetlusse astuja: Dansk Arbejdsgiverforening (Taani tööandjate organisatsioon),

eelotsust nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ (äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta) (EÜT 1977, L 61, lk 26) teatavate sätete tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: koja esimees J. C. Moitinho de Almeida, kohtunikud U. Everling ja Y. Galmot,

kohtujurist: G. F. Mancini,

kohtusekretär: vanemametnik H. A. Rühl,

arvestades märkusi, mille esitasid:

Landsorganisationen i Danmark, esindajad: Knud Christensen, Finn Thorgrimson ja Rønnow Bruun,

Dansk Arbejdsgiverforening, esindajad: H. C. Springborg, J. U. Brink ja H. Werner,

Ühendkuningriik, esindaja: H. R. L. Purse, ning

Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: Johannes Føns Buhl ja Enrico Traversa,

* Kohtumenetluse keel: taani.

võttes arvesse kohtuistungil ja lisaks 2. juuli 1987. aasta kohtuistungil ettekannet, olles 28. oktoobri 1987. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi arvamuse, on teinud järgmise

otsuse

[...]

1. Arbejdsretten, Kopenhaagen, esitas 12. novembri 1986. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 21. novembril 1986, EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel neli eelotsuse küsimust nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187 (äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta) (EÜT 1977, L 61, lk 26) artikli 1 lõike 1 ja artikli 3 lõike 2 tõlgendamise kohta.
2. Küsimused tekkisid seoses menetlusega, mille algatas Landsorganisationen i Danmark Tjenerforbundet i Danmark'i nimel Ella Marie Hannibalsen'i vastu.
3. 1980. aastal rentis Hannibalsen Ny Mølle Tavern'i Inger Larsenile, kes sõlmis 1. oktoobril 1980. aastal lepingu Hotel- og Restaurationspersonalets Samvirke'ga (hotelli- ja restoranitöötajate ühendus). Vastavalt sellele lepingule pidi Larsen täitma selle ühenduse sõlmitud kollektiivlepingute tingimusi.
4. 1981. aasta jaanuaris tühistas Hannibalsen rendilepingu ning võttis restorani tegevuse üle põhjendusel, et Larsen ei olnud täitnud rendilepingu tingimusi. Siiski oli restoran suletud 1981. aasta märtsi lõpuni ning pärast seda on Hannibalsen ise restorani juhtinud. Euroopa Kohtule esitatud dokumentide põhjal on selge, et kõnealune ettevõtte töötas korrapäraselt restoranina üksnes suvehooajal ning muul ajal võis seda rentida üksikisikutele.
5. Põhikohtuasja arutelu on tegelikult seotud Hannibalseni kohustusega maksta palgavõlgnevus Hansenile, kes on restorani töötaja ja töötas seal ettekandjana 12. maist 19. augustini 1983, st pärast seda, kui Hannibalsen oli ettevõtte üle võtnud. Põhikohtuasja hageja väidab, et Hansenile makstud töötasu oli väiksem kui summa, mida pidi maksuma kollektiivlepingu alusel, mida Larsen oli kohustunud täitma ning mis oli äriühingu ülemineku tõttu Hannibalsenile kui ülevõtjale kohustuslik, kuna ta võttis üle töölepingust tulenevad üleandja kohustused.
6. Arbejdsretten asus seisukohale, et tema otsus vaidluse kohta sõltub direktiivi 77/187 teatavate sätete tõlgendamisest, ning otsustas seetõttu menetluse peatada ja esitada Euroopa Ühenduste Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
"1) Kas sõnad "üleminek [...] teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena" nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ (äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta) artikli 1 lõikes 1 hõlmavad olukorda, mille puhul renditud äriühingu omanik tühistab pärast rentnikupoolset rendilepingu rikkumist selle lepingu ning võtab seejärel ise üle äriühingu juhtimise?"

2) Kas direktiivi kohaldatakse, kui ülevõetud äriühing oli ülevõtmise ajal ajutiselt suletud, nii et sel ajal ei olnud äriühingus töötajaid?

3) Kas teise küsimuse vastuse puhul on oluline, et asjaomane äriühing sulgeb end korrapäraselt teataval ajal aasta jooksul, nagu hotell, pansionaat või restoran, mis on avatud üksnes suvel?

4) Kas direktiivi artikli 3 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et ülevõtja peab jätkuvalt järgima üleandjale kohustusliku kollektiivlepingu tingimusi seoses palga- ja töötingimustega, olenemata asjaolust, et ülevõtmise ajal ei ole äriühingus töötajaid?"

7. Kohtuistungis ettekandes on esitatud põhjalikum ülevaade põhikohtuasja asjaoludest, asjaomastest ühenduse sätetest, menetluse käigust ning Euroopa Kohtule esitatud märkustest, mida käesolevas otsuses on nimetatud või arutatud üksnes määral, mil see on vajalik Euroopa Kohtu põhjenduste esitamiseks.

Esimene küsimus

8. Esimese küsimusega soovib Arbejdsretten teha kindlaks, kas 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et direktiivi kohaldatakse, kui renditud äriühingu omanik võtab rentnikupoolse rendilepingu rikkumise korral äriühingu tegevuse üle.

9. Põhikohtuasja menetlusse astuja Dansk Arbejdsgiverforening teeb ettepaneku, et sellele küsimusele tuleks vastata eitavalt, kuna rentnikku ei saa võrdsustada omanikuga seoses tema suhetega äriühingu töötajatega, ning kuna igal juhul on ettevõtte tegevuse ülevõtmine omaniku poolt pärast rendilepingu rikkumist laadilt täitemeede ning seega ei ole tegemist lepingu alusel üleandmisega.

10. Teisest küljest teevad Landsorganisationen i Danmark, Ühendkuningriik ja komisjon ettepaneku, et sellele küsimusele tuleks vastata jaatavalt, kuna rentnik on rendilepingu kehtivuse ajal tööandja ning omaniku poolt äriühingu tegevuse ülevõtmine pärast rendilepingu rikkumist toimub omaniku ja rentniku vahelise lepingu alusel.

11. Seoses sellega tuleb juhtida tähelepanu, et vastavalt direktiivi 77/187 preambulile on selle direktiivi eesmärk „tagada tööandja vahetumise korral töötajate kaitse, eriti nende õiguste kaitse”. Sel eesmärgil on direktiiviga nähtud muu hulgas ette töölepingust või töösuhtes tulenevate üleandja õiguste ja kohustuste üleminek (artikli 3 lõige 1), kollektiivlepingutes kokkulepitud tingimuste jätkuv järgimine ülevõtja poolt (artikli 3 lõige 2) ning asjaomaste töötajate kaitse vallandamise eest üleandja või ülevõtja poolt üksnes seoses üleminekul (artikli 4 lõige 1). Artikli 1 lõikes 1, mille tõlgendamist käesoleva kohtuasja puhul soovitakse, on määratletud direktiivi kohaldamisala, sätestades, et seda „kohaldatakse äriühingu, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena”.

12. Preambulist ning neist sätetest tuleneb, et direktiivi eesmärk on tagada nii palju kui võimalik, et kaitstaks töötajate õigusi tööandja muutumise korral, võimaldades neil jääda uue tööandja juurde tööle üleandjaga kokkulepitud tingimustel. Seepärast kohaldatakse direktiivi, kui lepingu alusel ülemineku või ühinemise korral muutub juriidiline või füüsiline isik, kes vastutab tegevuse eest ning kes selle asjaolu tõttu võtab äriühingu

töötajate ees üle tööandja kohustused, olenemata, kas äriühingu omand läheb üle või mitte. Äriühingu töötajad, kelle tööandja muutub ilma omandi muutmiseta, on olukorras, mis on võrreldav müüdava äriühingu töötajate olukorraga, ning neid tuleb samaväärselt kaitsta.

13. Sellest järeldub, et niivõrd, kui rentnik saab rendilepingu alusel tööandjaks eespool sätestatud tähenduses, tuleb üleminekut käsitleda äriühingu teisele tööandjale üleminekuna lepingu alusel toimunud ülemineku alusel direktiivi artikli 1 lõike 1 tähenduses.

14. Samasugused kaalutlused kehtivad, kui renditud äriühingu omanik võtab selle tegevuse üle pärast rentnikupoolset rendilepingu rikkumist. Selline üleminek toimub ka rendilepingu põhjal. Seega, kuivõrd selle tulemus on, et rentnik ei ole enam tööandja ning omanik muutub tööandjaks, tuleb seda samuti käsitleda äriühingu üleminekuna teisele tööandjale lepingu alusel ülemineku alusel direktiivi artikli 1 lõike 1 tähenduses.

15. Neil põhjustel tuleb esimesele küsimusele vastata, et 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et direktiivi kohaldatakse, kui renditud äriühingu omanik võtab rentnikupoolse rendilepingu rikkumise korral äriühingu tegevuse üle.

Teine ja kolmas küsimus

16. Teise ja kolmanda küsimusega soovib Arbejdsretten teha kindlaks seda, kas direktiivi 77/187 artikli 1 lõige 1 hõlmab nõuetekohaselt tõlgendatuna olukorda, mille puhul ülemineku ajal ülevõetav äriühing ajutiselt suletakse ja tal ei ole töötajaid. Küsimus on esitatud eelkõige seoses olukorraga, mille puhul kõnealune äriühing suletakse korrapäraselt teataval ajal aasta jooksul ning üleminek toimub sel ajal, kui äriühing on suletud.

17. Seoses sellega väidab Landsorganisationen i Danmark, et asjaolu, et äriühing on ülemineku ajal ajutiselt suletud, ei takista direktiivi kohaldamist, kui äriühing tegeleb hooajalise tegevusega ning äriühingu sulgemine langeb samale ajale, mil ta on tavaliselt suletud. Selle seisukoha on vaidlustanud Dansk Arbejdsgiverforening, kes väidab, et direktiivi ei kohaldata, kui äriühing on ajutiselt suletud ning tal ei ole ülemineku ajal töötajaid. Ühendkuningriik ja komisjon on vahepealsel seisukohal, väites, et direktiivi kohaldatakse seni, kuni äriühing säilitab oma seisundi, ning ei ole oluline, kas teataval piiratud ajal tal on töötajaid või mitte.

18. Ühendkuningriigi ja komisjoni seisukohti tuleb pidada põhjendatuks. Nagu Euroopa Kohus on otsustanud oma 18. märtsi 1986. aasta otsuses kohtuasjas 24/85: Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV ja Alfred Benedik en Zonen BV, EKL 1986, lk 1119, on direktiivi 77/187 artikli 1 lõikega 1 nähtud ette juhtum, mil ettevõtte säilitab oma seisundi, kuivõrd ta on üle antud tegutseva ettevõttena, millele võib eelkõige osutada asjaolu, et uus tööandja tegelikult jätkab või taasalustab sama või samalaadse tegevusega.

19. Selleks, et määrata kindlaks, kas need tingimused on täidetud, tuleb võtta arvesse kõiki asjaolusid, mis iseloomustavad kõnealust tehingut. Asjaolu, et kõnealune äriühing oli ülemineku ajal ajutiselt suletud ning seetõttu ei olnud tal töötajaid, on üks tegur, mida tuleb võtta arvesse, kui määratakse kindlaks, kas ülevõetav ettevõtte on tegutsev ettevõtte.

Ent äriühingu ajutine sulgemine ja sellest tulenev töötajate puudumine ülemineku ajal ei välista iseenesest võimalust, et äriühing on direktiivi artikli 1 lõike 1 tähenduses üle antud.

20. See on tõsi eelkõige hooajalise tegevuse puhul, eriti kui, nagu käesoleval juhulgi, toimub üleminek hooajal, mil äriühing on suletud. Üldiselt ei tähenda selline sulgemine, et äriühing on lakanud tegutsemast.

21. Siseriikliku kohtu ülesanne on hinnata vajalikke asjaolusid eespool esitatud tõlgendamiskriteeriumide põhjal, et teha kindlaks, kas osutatud tähenduses on üleminek toimunud või mitte.

22. Neil põhjustel tuleb teisele ja kolmandale küsimusele vastata, et nõuetekohaselt tõlgendatuna nähakse direktiivi 77/187 artikli 1 lõikega 1 ette ettevõtte üleminek tegutseva ettevõtteks. Selleks et teha kindlaks, kas on sellega tegemist, tuleb võtta arvesse kõiki kõnealuse tehinguga kaasnevaid asjaolusid, sealhulgas, kui see on asjakohane, äriühingu ajutist sulgemist ning asjaolu, et ülemineku ajal ei olnud sellel töötajaid, kuigi üksnes need asjaolud ei välista direktiivi kohaldamist, eriti hooajalise tegevuse puhul.

Neljas küsimus

23. Neljanda küsimusega küsib Arbejdsretten peamiselt, kas direktiivi 77/187 artikli 3 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega kohustatakse ülevõtjat jätkuvalt järgima kollektiivlepingus kokkulepitud tingimusi töötajate suhtes, kes ei olnud äriühingus ülemineku ajal tööl.

24. Landsorganisationen i Danmark'i arvates tuleks sellele küsimusele vastata jaatavalt. Teisest küljest rõhutavad Dansk Arbejdsgiverforening, Ühendkuningriik ja komisjon, et üksnes need isikud, kes töötavad äriühingus selle ülemineku ajal, võivad kasutada direktiivi eeliseid, ning mitte isikud, kes on tööle võetud pärast üleminekut.

25. Nagu Euroopa Kohus on juba sedastanud, eelkõige oma 11. juuli 1985. aasta otsuses kohtuasjas 105/84: Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Danmols Inventar, EKL 1985, lk 2639, on direktiivi eesmärk tagada nii palju kui võimalik, et tööleping või töösuhe jääks ülevõtjaga muutmata, et asjaomased töötajad ei satuks üksnes ülemineku tõttu ebasoodsamasse olukorda. Seepärast on kooskõlas direktiivi eesmärgiga, et seda tõlgendatakse nii, et kui ei ole selgelt teisiti sätestatud, võivad sellele tugineda üksnes töötajad, kelle tööleping või töösuhe kehtib ülemineku ajal, kusjuures tuleb siiski täita direktiivi kohustuslikke sätteid seoses töötajate kaitsega ülemineku tulemusel vallandamise eest.

26. Sellest järeldub, et direktiivi artikli 3 lõike 2 eesmärk on tagada ülevõtja poolt kollektiivlepingus kokkulepitud tingimuste jätkuv järgimine üksnes töötajate suhtes, kes ülemineku kuupäeval äriühingus juba töötasid, ning mitte isikute suhtes, kes võeti tööle pärast seda kuupäeva.

27. Neil põhjustel tuleb neljandale küsimusele vastata, et nõuetekohaselt tõlgendatuna ei kohustata direktiivi 77/187 artikli 3 lõikega 2 ülevõtjat jätkuvalt järgima kollektiivlepingus kokkulepitud tingimusi töötajate suhtes, kes ülemineku ajal ei töötanud ettevõttes.

Kohtukulud

28. Kulusid, mida kandsid Ühendkuningriik ja Euroopa Ühenduste Komisjon, kes esitasid Euroopa Kohtule märkusi, ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus siseriiklikku kohtusse esitatud asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse nimetatud kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

vastates Arbejdsretten'i, Kopenhaagen, poolt 12. novembri 1986. aasta määrusega esitatud küsimusele, otsustab:

- 1) Nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187 artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et direktiivi kohaldatakse, kui renditud äriühingu omanik võtab rentnikupoolse rendilepingu rikkumise korral äriühingu tegevuse üle.
- 2) Nõuetekohaselt tõlgendatuna nähakse direktiivi 77/187 artikli 1 lõikega 1 ette ettevõtte üleminek töötava ettevõtteks. Selleks et teha kindlaks, kas on sellega tegemist, tuleb võtta arvesse kõiki kõnealuse tehinguga kaasnevaid asjaolusid, sealhulgas, kui see on asjakohane, äriühingu ajutist sulgemist ning asjaolu, et ülemineku ajal ei olnud sellel töötajaid, kuigi üksnes need asjaolud ei välista direktiivi kohaldamist, eriti hooajalise tegevuse puhul.
- 3) Nõuetekohaselt tõlgendatuna ei kohustata direktiivi 77/187 artikli 3 lõikega 2 ülevõtjat jätkuvalt järgima kollektiivlepingus kokkulepitud tingimusi töötajate suhtes, kes ülemineku ajal äriühingus ei töötanud.

Moitinho de Almeida

Everling

Galmot

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 17. detsembril 1987. aasta Luxembourgis.

Kohtusekretär

Kolmanda koja esimees

P. Heim

J. C. Moitinho de Almeida