

**Kohtuasi 324/86**

[...]

Töötajate õiguste kaitse äriühingute ülemineku korral

[...]

EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

10. veebruar 1988\*

Kohtuasjas 324/86,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Højestereti (Taani ülemkohus) esitatud taotlus, millega soovitakse saada nimetatud kohtus pooleli olevas vaidluses järgmiste poolte vahel:

**Foreningen af Arbejdsledere i Danmark** (Taani juhtivtöötajate ametiühing), Kim Erik Tellerupi nimel,

ja

**Daddy's Dance Hall A/S,**

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) tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

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

kohtusekretär: vanemametnik H. A. Rühl,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

i) Ühendkuningriik, esindaja: H. R. L. Purse, Treasury Solicitor's Department,

---

\* Kohtumenetluse keel: taani.

ii) Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: õigusnõunik J. F. Bühl ja komisjoni õigustalituse ametnik E. Traversa,

võttes arvesse kohtuistungil ettekannet ja seejärel 28. oktoobril 1987. aastal toimunud kohtuistungit,

olles kuulnud 9. detsembri 1987. aasta kohtuistungil ära kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

### **otsuse**

[...]

### **Põhjendused**

1. Oma 18. detsembri 1986. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtu kantseleisse 22. detsembril, esitas Højesteret (Taani ülemkohus) Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel kaks eelotsuseküsimust, mis puudutavad 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 tõlgendamist.

2. Need küsimused esitati menetluses, mille Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (Taani juhtivtöötajate ametiühing) algatas Kim Erik Tellerupi nimel Daddy's Dance Hall A/S-i vastu.

3. Tellerupi palkas restoranijuhatajana tööle Irma Catering A/S, kes oli rentinud A/S Palads Teatretile kuuluvad restoranid ja baarid tingimusel, et ta ei rendi neid edasi. Hiljem rendileping lõpetati ja 28. jaanuaril 1983 vallandas Irma Catering A/S oma personali, kaasa arvatud Tellerupi, pidades kinni seaduses sätestatud etteteatamistähtajast, mis Tellerupi puhul lõppes 30. aprillil 1983. Irma Catering jätkas kõnealust tegevust sama personaliga 25. veebruarini 1983.

4. A/S Palads Teatret ja Daddy's Dance Hall A/S sõlmisid uue rendilepingu, mis jõustus kõnealusest kuupäevast. Daddy's Dance Hall palkas viivitamata uuesti endise rentniku töötajad, sh Tellerupi, täitma samu tööülesandeid nagu varem. Tellerupiga sõlmitud uues juhtimislepingus siiski sätestati, et talle varem komisjonitasuna makstud töötasu muudetakse nüüdsest peale kindlaks töötasuks. Tellerupi taotlusel leppisid pooled lisaks kokku kolmekuulises katseajas, mille kestel oli kummalgi poolel õigus leping lõpetada, teatades sellest 14 päeva ette. Selle alusel vallandati Tellerup 26. aprillil 1983, teatades sellest 14 päeva ette. Põhikohtuasi käsitleb peamiselt seda küsimust, kui pikale etteteatamistähtajale oli hagejal õigus.

5. Højesteret leidis, et kohtuasja lahendamine sõltus eespool nimetatud direktiivi 77/187/EMÜ sätete tõlgendusest. Ta peatas seetõttu menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuseküsimused:

“1) Kas nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada selliselt, et direktiivi kohaldatakse siis, kui sellise ettevõtte mitteülekantav rendileping lõpeb ja selle tulemusena rendib omanik – ilma tegevust katkestamata – oma ettevõtte uuele rentnikule, kes palkab uuesti personali, kellele oli vallandamisest ette teatatud, kuid kes ei olnud veel oma tegevust lõpetanud, ning ostab endise rentniku kaubalao?”

Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt:

“2) Kas töötaja, kes sõlmib ettevõtte ostjaga lepingu, võib loobuda talle direktiivi alusel kuuluvatest õigustest, kui ta saab sellise teguviisi tulemusena teatud eeliseid, nii et kokkuvõttes ei muudeta tema töötingimusi ebasoodsamaks?”

6. Põhikohtuasja faktiliste asjaolude, kõnealuste ühenduse õiguse sätete, menetluse käigu ning Euroopa Kohtule esitatud märkuste täpsem teave ilmneb kohtuistungis ettekandest ning neid mainitakse või käsitletakse edaspidi üksnes niivõrd, kui see on vajalik Euroopa Kohtu põhjenduste esitamiseks.

### **Esimene küsimus**

7. Esimeses küsimuses püüab siseriiklik kohus peamiselt selgitada, kas nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada selliselt, et direktiivi kohaldatakse siis, kui ettevõtte mitteülekantava rendilepingu lõppemisel rendib omanik selle uuele rentnikule, kes jätkab ettevõtte tegevust katkestamata sama personaliga, kellele oli vallandamisest ette teatatud esialgse rendilepingu lõppemisel.

8. Ühendkuningriik ja komisjon nõustuvad, et küsimusele tuleks vastata jaatavalt. Nende arvates, kui on tunnistatud, et direktiivi kohaldatakse äriühingute ülemineku suhtes ühelt rentnikult teisele siis, kui rentnik lepib kokku kohustustes töötajate suhtes, tuleb samuti tunnistada, et seda kohaldatakse tingimusel, kui nimetatud tegevust teostatakse kahes etapis, s.t siis, kui äriühing antakse esmalt esialgselt rentnikult üle omanikule, ning omanik annab selle seejärel üle uuele rentnikule. Sellisel juhul on töötajad samasuguses olukorras kui otsesel üleandmisel ja neil on seetõttu õigus samaväärsele kaitsele.

9. Nagu Euroopa Kohus on juba sedastanud, viimati 17. detsembri 1987. aasta otsuses kohtuasjas 287/86: Ny Mølle Kro, EKL 1987, lk 5465, on direktiivi 77/187/EMÜ eesmärk tagada võimaluse korral töötajate õiguste kaitse tööandja vahetumisel, võimaldades neil töötada uue tööandja juures samadel tingimustel, nagu oli kokku lepitud üleandjaga. Seetõttu kohaldatakse direktiivi siis, kui ettevõtte tegevuse eest vastutav füüsiline või juriidiline isik

vahetub lepingulise ülemineku või ühinemise tulemusena, ning kõnealune isik kannab seetõttu tööandja kohustusi äriühingus töötavate töötajate suhtes, olenemata sellest, kas ettevõtte omandiõigus on üle antud.

10. Sellest järeldub, et siis, kui rendilepingu lõppemisel ei ole rentnik enam tööandja ja omanikuga sõlmitud uue rendilepingu alusel saab kolmandast isikust tööandja, võib sellest tulenev tegevus kuuluda artikli 1 lõikes 1 määratletud direktiivi kohaldamisalasse. Asjaolu, et sellisel juhul toimub üleminek kahes etapis, s.t esmalt antakse ettevõtte uuesti üle esialgselt rentnikult omanikule ja seejärel uuele rentnikule, ei välista direktiivi kohaldatavust, tingimusel, et kõnealune majandusüksus säilitab oma identiteedi; s.t eelkõige siis, kui uus rentnik jätkab ettevõtte tegevust katkestamata sama personaliga, kes palgati ettevõttesse enne üleminekut.

11. Seetõttu tuleb esimesele küsimusele vastata, et nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada selliselt, et direktiivi kohaldatakse siis, kui mitteülekantava rendilepingu lõppemisel rendib äriühingu omanik selle uuele rentnikule, kes jätkab ettevõtte tegevust katkestamata sama personaliga, kellele oli vallandamisest ette teatatud esialgse rendilepingu lõppemisel.

### **Teine küsimus**

12. Oma teises küsimuses püüab siseriiklik kohus peamiselt teada saada, kas töötaja võib loobuda õigustest, mis talle direktiivi 77/187/EMÜ alusel kuuluvad, kui tema loobumisest tingitud kahjud hüvitatakse selliste eelistega, et kokkuvõttes ei seata teda ebasoodsamasse olukorda.

13. Nii Ühendkuningriik kui komisjon väidavad, et sellele küsimusele tuleks vastata eitavalt; s.t töötaja ei või seoses uue tööandjaga loobuda õigustest, mis talle direktiivi kohustuslike sätete alusel kuuluvad. Ühendkuningriik täpsustas, et töötajal peaks olema võimalik seda siiski teha siis, kui selline võimalus oli olemas juba üleandja puhul. Ülevõtja on seega samasuguses olukorras nagu üleandja: tööandja võib seetõttu leppida ülevõtjaga kokku töölepingu muutmises neis piirides, mida oleks kohaldatud üleandja suhtes. See argument tuleb heaks kiita.

14. Nagu eespool oli rõhutatud, on direktiivi 77/187/EMÜ eesmärk tagada töötajatele, et nende töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused säilivad ettevõtte üleminekul. Kuna selline kaitse on avaliku korra küsimus, ning seetõttu töölepingu poolte tahtest sõltumatu, tuleb direktiivi sätteid, eelkõige neid, mis käsitlevad töötajate kaitset üleminekust tingitud vallandamise eest, pidada kohustuslikuks, et neis ei oleks võimalik teha mõõndusi töötajate kahjuks.

15. Sellest järeldub, et töötajatel ei ole õigust loobuda neist õigustest, mis neile direktiivi alusel kuuluvad, ning et neid õigusi ei saa kitsendada isegi nende nõusolekul. Seda tõlgendust ei mõjuta asjaolu, et, nagu käesoleval juhul, töötaja saab uusi hüvitsi tema

töölepingu muutmisest tingitud kahjude eest nii, et kokkuvõttes ei seata teda ebasoodsamasse olukorda kui varem.

16. Nagu Euroopa Kohus on sedastanud oma 11. juuli 1985. aasta otsuses kohtuasjas 105/84: Foreningen af Arbejdsledere i Danmark *versus* Danmols Inventar, EKL 1985, lk 2639, on direktiivi 77/187/EMÜ eesmärk vaid osaline ühtlustamine, peamiselt laiendades seda kaitset, mis töötajatele on tagatud sõltumatult üksikute liikmesriikide õigusaktides, olukorrale, mil ettevõtte üle antakse. Direktiivi eesmärk ei ole kehtestada ühtset kaitsetaset kogu ühenduses ühtsete kriteeriumide alusel. Seetõttu saab direktiivile tugineda üksnes selle tagamiseks, et töötajat kaitstakse tema suhetes ülevõtjaga samamoodi nagu suhetes üleandjaga asjaomase liikmesriigi õiguslike eeskirjade alusel.

17. Sellest tulenevalt – niivõrd, kui siseriiklikus õiguses lubatakse muuta töösuhte töötajatele ebasoodsamaks muul juhul kui ettevõtte üleminekul, eelkõige nende vallandamiskaitse osas – ei välistata sellist muutust üksnes sel põhjusel, et ettevõtte on vahepeal üle antud ja seetõttu on leping sõlmitud uue tööandjaga. Kuna need üleandja õigused ja kohustused, mis tulenevad töösuhetest, lähevad direktiivi artikli 3 lõike 1 alusel üle ülevõtjale, võib töösuhet ülevõtja suhtes muuta samamoodi, nagu seda oleks võinud muuta üleandja suhtes, tingimusel, et ettevõtte üleminek ise ei ole selle muutuse põhjuseks.

18. Eespool nimetatud põhjustel tuleb teisele küsimusele vastata, et töötaja ei saa loobuda õigustest, mis talle direktiivi 77/187/EMÜ kohustuslike sätete alusel kuuluvad, isegi siis, kui talle sellest loobumisest tingitud kahjud hüvitatakse selliste eelistega, et kokkuvõttes ei seata teda ebasoodsamasse olukorda. Sellest hoolimata ei saa direktiiviga takistada töösuhte muutmist, milles lepitakse kokku uue tööandjaga, niivõrd, kui sellist muutmist lubatakse siseriiklikus õiguses muudel juhtudel kui ettevõtte üleminekul.

## **Kohtukulud**

19. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Ühendkuningriigi ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kulusid ei hüvitata. Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus siseriiklikus kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse nimetatud kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

vastates küsimustele, mille Højesteret esitas talle oma 18. detsembri 1986. aasta määrusega, otsustab:

**1) Nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada selliselt, et direktiivi kohaldatakse siis, kui ettevõtte mitteülekantava rendilepingu lõppemisel rendib omanik selle uuele rentnikule, kes jätkab ettevõtte tegevust katkestamata sama personaliga, kellele oli vallandamisest ette teatatud esialgse rendilepingu lõppemisel.**

**2) Töötaja ei saa loobuda õigustest, mis talle direktiivi 77/187/EMÜ alusel kuuluvad, isegi siis, kui tema loobumisest tingitud kahjud hüvitatakse selliste eelistega, et kokkuvõttes ei seata teda ebasoodsamasse olukorda. Sellest hoolimata ei saa direktiiviga takistada töösuhte muutmist, milles lepatakse kokku uue tööandjaga, niivõrd, kui sellist muutmist lubatakse siseriiklikus õiguses muudel juhtudel kui ettevõtte üleminekul.**

Moitinho de Almeida

Everling

Galmot

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 10. veebruaril 1988. aastal Luxembourgis.

Kohtusekretär

Kolmanda koja esimees

J.-G. Giraud

J. C. Moitinho de Almeida