

EUROOPA KOHTU OTSUS

8. juuni 1994*

Töötajate õiguste kaitse äriühingute ülemineku korral

[...]

Kohtuasjas C-382/92,

Euroopa Ühenduste Komisjon, esindaja: õigustalituse ametnik Karen Banks, kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis: õigustalituse ametniku Georgios Kremlise büroo, Wagner Centre, Kirchberg,

hageja,

versus

Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik, esindaja: alguses Sue Cochrane ja seejärel John E. Collins Treasury Solicitor's Department'ist ja Derrick Wyatt, QC, kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis: Briti saatkond, 14 boulevard Roosevelt,

kostja,

mille esemeks on hagi tuvastamaks, et kuna Ühendkuningriik jättis nõuetekohaselt siseriiklikusse õigusse üle võtmata 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) erinevad sätted, on Ühendkuningriik rikkunud EMÜ asutamislepingust tulenevaid kohustusi,

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president O. Due, kodade esimehed G.F. Mancini, J.C. Moitinho de Almeida ja M. Diez de Velasco, kohtunikud C.N. Kakouris, R. Joliet, F.A. Schockweiler, G.C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (ettekandja), P.J.G. Kapteyn ja J.L. Murray,

kohtujurist: W. Van Gerven,

kohtusekretär: J.-G. Giraud,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

arvestades suuliseks menetluseks koostatud ettekannet,
kuulanud 19. jaanuari 1994. aasta istungil ära poolte kohtukõned,
kuulanud 2. märtsi 1994. aasta istungil ära kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

Põhjendused

1. 21. oktoobril 1992. aastal Euroopa Kohtusse saabunud hagiavaldusega esitas Euroopa Ühenduste Komisjon vastavalt EMÜ asutamislepingu artiklile 169 hagi tuvastamiseks, et kuna Ühendkuningriik jättis siseriiklikusse õigusse nõuetekohaselt üle võtmata nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta erinevad sätted, on Ühendkuningriik rikkunud EMÜ asutamislepingust tulenevaid kohustusi,.
2. Kõnealuse konkreetselt asutamislepingu artiklil 100 põhineva direktiivi eesmärk on „tagada tööandja vahetumise korral töötajate kaitse, eriti nende õiguste kaitse” (preambuli teine põhjendus). Märgitakse, et liikmesriikides on veel erinevusi sellisel juhul töötajate kaitsmisel ja et neid erinevusi tuleb vähendada (kolmas põhjendus). Rõhutatakse, et kõnealused erinevused võivad otseselt mõjutada ühisturu toimimist (neljas põhjendus) ja seetõttu on vaja „ühtlustada kõnealuse valdkonna õigusakte, samas jätkates nende täiustamist vastavalt asutamislepingu artiklis 17 kirjeldatule” (viies põhjendus).
3. Artikli 1 lõikes 1 on sätestatud, et direktiivi kohaldatakse „äriühingu, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena”.
4. Direktiivi artiklis 3 on sätestatud, et üksnes sellise ülemineku tagajärjel lähevad töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused üle omandajale. Artikli 4 kohaselt ei saa võõrandaja või omandaja [töötajat] vallandada äriühingu ülemineku põhjendusel. Artiklis 5 on sätestatud üleminekust mõjutatud töötajate esindajate seisundi ja tegevuse kaitse teatud tingimustel. Direktiivi artikliga 6 pannakse võõrandajale ja omandajale teatud kohustus teavitada üleminekust mõjutatud töötajate esindajaid ning nendega konsulteerida.
5. Vastavalt artiklile 8 peavad liikmesriigid viima oma siseriikliku õiguse direktiiviga kooskõlla kahe aasta jooksul alates [direktiivist] teatamisest. Kuna direktiivist teatati

Ühendkuningriigile 16. veebruaril 1977. aastal, aegus nimetatud tähtaeg 16. veebruaril 1979. aastal.

6. Direktiivi sätted võeti Ühendkuningriigi õigusesse üle 1981. aasta määrusega Äriühingute üleminekud – töötajate kaitse (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981) („Ühendkuningriigi määrus”). Kõnealust määrust muudeti teatud osas ametiühingu reformi ja töötajate õigusi käsitleva 1993. aasta seadusega pärast käesoleva menetluse algust.
7. Komisjon asub seisukohale, et Ühendkuningriik on rikkunud direktiivist ja asutamislepingu artiklist 5 tulenevaid kohustusi, järgmistel põhjustel. Esiteks ei taga Ühendkuningriigi määrus, et töötajate esindajaid teavitatakse ja nendega konsulteeritakse kõikidel direktiivis ettenähtud juhtudel, sest ei Ühendkuningriigi määrukses ega ka üheski teises Ühendkuningriigi õigussättes ei ole ette nähtud töötajate esindajate määramist juhul, kui tööandja keeldub neid tunnustamast. Teiseks piirdub Ühendkuningriigi määruse kohaldamisala olukordadega, kus ülemineva ettevõtte omanik on võõrandaja. Kolmandaks ei kohaldata Ühendkuningriigi määrust mittetulundusühingute suhtes. Neljandaks ei ole Ühendkuningriigi määruse kohaselt võõrandaja või omandaja, kes kavandab oma töötajate suhtes meetmeid, kohustatud nende esindajatega kokkuleppele jõudmiseks aegsasti konsulteerima. Viies ei ole Ühendkuningriigi määrukses sätestatud tõhusaid sanktsioone, mida kohaldada tööandja suhtes, kes rikub direktiivis ettenähtud töötajate esindajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohustust.

Esimene väide

8. Komisjoni esimene väide käsitleb direktiivi artikli 6 ülevõtmist Ühendkuningriigi õigusesse.
9. Direktiivi artikkel 6 kohustab võõrandajat ja omandajat teavitama üleminekust mõjutatud töötajate esindajaid selle juriidilistest, majanduslikest ja sotsiaalsetest tagajärgedest ning töötajatega seotud kavandatud meetmetest. Võõrandaja peab andma nimetatud teavet oma töötajate esindajatele aegsasti enne ülemineku toimumist. Omandaja peab andma nimetatud teavet oma töötajate esindajatele aegsasti ja igal juhul enne, kui üleminek hakkab mõjutama töötajate töötingimusi ja tööhõivet (artikli 6 lõige 1). Kui võõrandaja või omandaja on kavandanud oma töötajate suhtes meetmeid, peab ta kõnealuste meetmete osas kokkuleppele jõudmiseks aegsasti konsulteerima töötajate esindajatega (artikli 6 lõige 2).
10. Liikmesriigid võivad piirduda artikli 6 lõikes 1 ja 2 sätestatud kohustuste kehtestamisega üleminekutega, mille tõttu ettevõttes toimuvad muudatused, mis tõenäoliselt asetavad märkimisväärse arvu töötajatest ebasoodsasse olukorda, kui siseriiklikes õigusaktides on sätestatud, et töötajate esindajad võivad pöörduda vahekohtu poole töötajate suhtes võetavaid meetmeid käsitleva otsuse tegemiseks (artikli 6 lõige 3). Liikmesriigid võivad piirduda lõigetes 1, 2 ja 3 sätestatud kohustuste kehtestamisega äriühingute või

ettevõtetega, mis töötajate arvu poolest vastavad töötajaid esindava esinduskogu valimise või määramise tingimustele (artikli 6 lõige 4). Liikmesriigid võivad ette näha, et kui äriühingus või ettevõttes puuduvad töötajate esindajad, tuleb asjaomaseid töötajaid üleminekust eelnevalt teavitada (artikli 6 lõige 5).

11. Vastavalt direktiivi artikli 2 punktile c tähistab mõiste „töötajate esindaja” direktiivi tähenduses „liikmesriigi seadustes või praktikas sätestatud töötajate esindajat, välja arvatud ettevõtte haldus-, juht- või järelevalveorgani liikmed, kes teatud liikmesriikides töötajaid kõnealustes organites esindavad”.
12. Komisjon väidab, et jättes sätestamata töötajate esindaja määramise mehhanismi äriühingutes, kus tööandja keeldub kõnealuseid esindajaid tunnustamast, rikkus Ühendkuningriik direktiivi artiklist 6 tulenevaid kohustusi. Komisjoni sõnul peab liikmesriik direktiivi artikli 6 täitmiseks võtma asjakohaseid meetmeid, tagamaks erandeid arvesse võttes äriühingus töötajate esindajate määramine, mistõttu direktiivi artiklis 6 sätestatud teavitamise ja konsulteerimise kohustused ei ole täidetud. Komisjon väidab, et takistades töötajate esindajate määramist äriühingus, kus tööandja sellega ei nõustu, ei vasta Ühendkuningriigi õigus kõnealusele tingimusele.
13. Ühendkuningriik möönab, et töötajate esindajate määramine Ühendkuningriigi äriühingutes põhineb traditsiooniliselt ametiühingute vabatahtlikul tunnustamisel tööandjate poolt ja seetõttu ei pea tööandja, kes ametiühingut ei tunnusta, täitma direktiivi artiklis 6 sätestatud teavitamise ja konsulteerimise kohustust. Ühendkuningriik väidab siiski, et direktiivi eesmärk ei ole töötajate esindajate määramist käsitlevate siseriiklike eeskirjade või praktika muutmine. Ta rõhutab, et direktiivi artikli 2 punkti c kohaselt tuleb mõiste „töötajate esindajad” all silmas pidada „töötajate esindajaid vastavalt liikmesriigi seadustele või praktikale sätestatud”. Samuti väidab Ühendkuningriik, et direktiiv piirdub äriühingu ülemineku korral töötajate kaitsega seotud eeskirjade osalise ühtlustamisega, mis ei nõua liikmesriikidelt töötajate esindamise konkreetset sätestamist direktiivis ettenähtud kohustuste täitmiseks ning et ühenduse seadusandjad on ise ette näinud võimaluse, et siseriiklikus õiguses võidakse mitte nõuda töötajate esindamist üleminevas äriühingus, nagu selgub direktiivi artikli 6 lõikest 5.
14. Ühendkuningriigi seisukohaga ei saa nõustuda.
15. Ühtlustades eeskirju, mida kohaldatakse töötajate õiguste kaitseks äriühingute ülemineku korral, oli ühenduse seadusandjate eesmärgiks tagada töötajate õiguste võrreldav kaitse erinevates liikmesriikides ja ühtlustada kulusid, mida ühenduse äriühingud kõnealuste kaitse-eeskirjade tõttu kannavad.
16. Sel eesmärgil on direktiivi artikli 6 lõigetes 1 ja 2 sätestatud põhimõte, et nii võõrandaja kui ka omandaja on kohustatud teavitama töötajate esindajaid ja vajadusel nendega konsulteerima, välja arvatud artikli 6 lõikes 4 sätestatud konkreetset erandid.
17. Artikli 8 lõike 1 kohaselt oli liikmesriikidel direktiivist teatamisest alates kaks aastat aega vajadusel siseriikliku õiguse muutmiseks, et viia see kõnealuses osas direktiiviga kooskõlla.

18. Vastupidiselt Ühendkuningriigi väitele ei jäta direktiivi artikli 2 punkti c sõnastus mingit kahtlust artikli 6 tõlgendamises. Artikli 2 punkt c ei ole lihtsalt tagasisaade liikmesriikides kehtivatele töötajate esindajate määramist käsitlevatele eeskirjadele. Ta jätab liikmesriikide ülesandeks ainult töötajate esindajate, keda tuleb teavitada ja kellega tuleb konsulteerida vastavalt artikli 6 lõikele 1 ja 2, määramise korraldamise.
19. Ühendkuningriigi pakutud tõlgendus võimaldaks liikmesriikidel kindlaks määrata juhud, mil töötajate esindajaid saab teavitada ja nendega konsulteerida, sest neid saab teavitada ja nendega konsulteerida ainult äriühingutes, mille puhul siseriiklik õigus näeb ette töötajate esindajate määramise. Seega võimaldaks see liikmesriikidel vähendada direktiivi artikli 6 täielikku mõju.
20. Kohus on juba konkreetselt kohtuasjas 61/81: komisjon v Ühendkuningriik, EKL 1982, lk 2601 tehtud kohtuotsuses leidnud, et siseriiklikud õigusaktid, mis võimaldavad takistada direktiiviga töötajatele tingimusteta tagatud kaitset, on vastuolus ühenduse õigusega.
21. Selle vastulausena väidab Ühendkuningriik, et ta järgib just direktiivi artikli 6 lõike 5 sõnastust, et ühenduse seadusandjad on ette näinud võimaluse, et siseriiklikes õigusaktides või praktikas võidakse mitte nõuda töötajate esindamist olukordades, mis erinevad komisjoni poolt ette nähtud väga piiratud juhtudest, sest seadusandja on andnud liikmesriikidele piiramatud volitused sätestada, et kui äriühingus või ettevõttes puuduvad töötajate esindajad, võib asjaomaseid töötajaid üleminekust eelnevalt teavitada otse.
22. Direktiivi artikli 6 lõikes 5 on tõesti ette nähtud võimalus, et äriühingus või ettevõttes puuduvad töötajate esindajad. Kõnealust sätete ei saa siiski lugeda artikli 6 teistest sätetest eraldi ja sõltumatult.
23. Nagu eespool mainitud, on direktiivi artikli 6 lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohustus teavitada äriühingu ülemineku korral töötajate esindajaid ja nendega konsulteerida. Artikli 6 lõigetes 3 ja 4 on täpsustatud juhud, mil liikmesriik võib teatud tingimustel kõnealust kohustust piirata. Konkreetselt lõikes 4 on liikmesriikidel lubatud vabastada kõnealusest kohustusest äriühingud või ettevõtted, mis töötajate arvu poolest ei vasta töötajaid esindava esinduskogu valimise või määramise tingimustele. Vältimaks olukorda, kus töötajatel seetõttu puudub igasugune kaitse, lubab artikli 6 lõige 5 liikmesriikidel sätestada, et töötajaid tuleb sellele vaatamata üleminekust eelnevalt teavitada.
24. Seetõttu ei olnud ühenduse seadusandjate eesmärgiks lubada erinevatel siseriiklikel õigussüsteemidel aktsepteerida olukorda, kus töötajate esindajaid ei määrata, sest nende määramine on vajalik direktiivi artiklis 6 sätestatud kohustuse täitmise tagamiseks.
25. Samuti väidab Ühendkuningriik, et direktiiv ei nõua liikmesriikidelt töötajate esindamise mehhanismi sätestamist lihtsalt direktiivi nõuete täitmiseks, kui äriühingus puuduvad töötajate esindajad siseriikliku õiguse alusel.
26. Kuigi vastab tõele, et direktiiv ei sisalda ühtegi sätet, mis on sõnaselgelt ette nähtud selliste juhtumite puhuks, ei puuduta see direktiivi artiklite 6 ja 8 koosmõju, mis

sätestavad, et liikmesriigid peavad võtma kõik vajalikud meetmed, et tagada äriühingu ülemineku korral töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine esindajate kaudu.

27. Ühendkuningriik ei saa toetuda asjaolule, et direktiiviga ühtlustatakse töötajate kaitset käsitlevad eeskirjad ainult osaliselt ning et selle eesmärk ei ole töötajate esindamist käsitlevate siseriiklike eeskirjade muutmine.
28. Tuleb tunnistada, et direktiiviga ühtlustatakse tööandja vahetumise korral töötajate kaitset käsitlevad eeskirjad ainult osaliselt (vt täpsemalt kohtuotsused kohtuasjas 105/84: Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Danmols Inventar, EKL 1985, lk 2639, punkt 26, ja kohtuasjas 324/86: Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy' s Dance Hall, EKL 1988, lk 739, punkt 16) ning seetõttu ei ole direktiivi eesmärk äriühingus töötajate esindust käsitlevate siseriiklike süsteemide täielik ühtlustamine. Kõnealuse ühtlustamise piiratud iseloom ei vähenda direktiivi sätete ja eriti selle artikli 6 mõju. Eriti ei takista see nõudmast, et liikmesriigid peavad võtma kõik asjakohased meetmed, et tagada töötajate esindajate määramine nende teavitamiseks ja nendega konsulteerimiseks, nagu on sätestatud artiklis 6.
29. Ühendkuningriik ise möönab, et praegu kehtiva Ühendkuningriigi õiguse kohaselt puudub äriühingu üleminekust mõjutatud töötajatel direktiivi artiklis 6 sätestatud kaitse juhul, kui tööandja on vastu töötajate esindamisele oma äriühingus.
30. Sellises olukorras tuleb Ühendkuningriigi õigus, mis võimaldab tööandjal rikkuda direktiivi artikli 6 lõigetes 1 ja 2 sätestatud töötajate kaitseõigust, lugeda artikliga 6 vastuolus olevaks (vt see samalaadne eespool viidatud kohtuotsus kohtuasjas komisjon v. Ühendkuningriik).
31. Seetõttu tuleb komisjoni esimest väidet toetada.

Teine etteheide

32. Teises etteheites väidab komisjon, et Ühendkuningriigi määrus, nii nagu seda on tõlgendanud Ühendkuningriigi kohtud, ei ole kohaldatav üleminekute suhtes, mis ei hõlma äriühingu vara üleminekut, vastupidiselt direktiivi artikli 1 lõikele 1 Euroopa Kohtu tõlgenduses. Komisjon viitab siinkohal kohtuotsusele kohtuasjas 287/86: Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Moelle Kro, EKL 1987, lk 5465 ja eespool viidatud *Daddy' s Dance Hall*'i kohtuotsusele.
33. Ühendkuningriik väidab, et kuna Lordide Koja kohtupraktika kohaselt tuleb Ühendkuningriigi määrust tõlgendada kooskõlas direktiiviga ja Euroopa Kohtu tõlgendusega, on selle kohaldamisala direktiivi kohaldamisalaga sama, vaatamata sellele, et määrukses ei ole sõnaselgelt öeldud, et üleminek ei pea tingimata hõlmama äriühingu vara üleminekut.
34. Määruse artiklis 3 on sätestatud, et Ühendkuningriigi määrust kohaldatakse „vahetult enne üleminekut Ühendkuningriigis asunud äriühingu või seal asuva äriühingu osa ühelt isikult teisele ülemineku suhtes”.

35. Kõnealune säte iseenesest ei jäta Ühendkuningriigi määruse kohaldamisalast välja tööandja vahetumisi, mis ei hõlma äriühingu vara üleminekut.
36. Lisaks tuleb siseriiklike seaduste, määruste ja haldussätete kohaldamist hinnates võttes arvesse seda, kuidas neid on tõlgendanud siseriiklik kohus (vt kohtuotsus liidetud kohtuasjades C-132/91, C-138/91 ja C-139/91: Katsikas ja teised v Konstantinidis ja teised, EKL 1992, lk I-6577, punkt 39).
37. Ühendkuningriigi kohtute otsused, millele komisjon oma teise väite kaitseks toetub, on tehtud enne Ühendkuningriigi viidatud Lordide Koja otsust, mis tehti 16. märtsil 1989. aastal ja mis, nagu komisjon möönab, kinnitab, et Ühendkuningriigi määrust tuleb tõlgendada võimalikult kooskõlas direktiivi sõnastuse ja eesmärkidega ning selle tõlgendusega Euroopa Kohtus. Komisjon ei viita ühelegi kohtuotsusele, mis on tehtud kõnealusest kohtuotsusest hiljem ja ei ole kooskõlas direktiivi artikli 1 lõikega 1 Euroopa Kohtu tõlgenduses.
38. Sellises olukorras ei suuda komisjon tõendada, et 26. mail 1991. aastal, st kuupäeval, mil aegus põhjendatud arvamuses sätestatud tähtaeg, oli määruse artiklil 3 sellele komisjoni poolt omistatud kohaldamisala.
39. Seetõttu tuleb komisjoni teine väide tagasi lükata.

Kolmas etteheide

40. Oma kolmandas etteheites väidab komisjon, et Ühendkuningriigi määrust Ühendkuningriigi kohtute tõlgenduses ei kohaldata mittetulundusühingute suhtes, mis on vastuolus direktiivi artikli 1 lõikega 1 Euroopa Kohtu tõlgenduses. Komisjon viitab siinkohal kohtuotsusele kohtuasjas C-29/91: Dr Sophie Redmond Stichting v Bartol ja teised, EKL 1992, lk I-3189.
41. Määruse artikli 2 lõike 1 määratluses hõlmab mõiste „ettevõtja” „mistahes ametialal tegutsemist või äri”, kuid jätab sõnaselgelt välja „mistahes ettevõtja või ettevõtja osa, mis ei ole kommertsiseloomuga”. Komisjoni sõnul, kelle väidet Ühendkuningriik ei ole tõsiselt vaidlustanud, tuleb Ühendkuningriigi määrust tõlgendada nii, et seda ei kohaldata mittetulundusühingute üleminekute suhtes.
42. Ühendkuningriik väidab, et direktiivi ei saa kohaldada, nagu väidab komisjon, mittetulundusühingute üleminekute suhtes põhjusel, et sellised äriühingud, mis ei tegele „majandustegevusega” asutamislepingu tähenduses, jäävad direktiivi kohaldamisalast välja.
43. See argument tuleb tagasi lükata.
44. Kohus on vähemalt kaudselt juba konkurentsioiguse (kohtuotsus kohtuasjas C-41/90: Hoefner and Elser v Macrotron, EKL 1991, lk I-1979) või sotsiaaldiguse (vt direktiivi kohaldamise kohta kohtuotsus eespool viidatud *Redmond Stichting*’i kohtuasjas) kontekstis nõustunud, et [juriidiline] isik võib tegeleda majandustegevusega ja teda

võib lugeda „ettevõtjaks” ühenduse õiguse tähenduses isegi juhul, kui tema tegevuse eesmärk ei ole kasumi teenimine.

45. Kohtuotsustest tulenevalt ei piisa üksnes asjaolust, et äriühingu tegevuse eesmärk ei ole kasumi teenimine, et tema tegevus ei oleks majandusliku iseloomuga või äriühing ei kuuluks direktiivi kohaldamisalasse.
46. Järelikult ei saa direktiivi kohaldamisala piirduda äriühingutega, mis tegutsevad kasumi teenimise eesmärgil, nagu väidab Ühendkuningriik.
47. Järelikult on Ühendkuningriik rikkunud direktiivi artikli 1 lõikest 1 tulenevaid kohustusi, piirates direktiivi ülevõtivate siseriiklike eeskirjade kohaldamist kasumiteenimisele orienteeritud ettevõtjatega. Seetõttu on komisjoni kolmas väide põhjendatud.

Neljas etteheide

48. Komisjon väidab, et Ühendkuningriigi määrusega ei võetud direktiivi artikli 6 lõiget 2 üle tervikuna, sest määruses on lihtsalt nõutud, et võõrandaja ja omandaja näeksid üleminekust mõjutatud töötajatega seoses ette meetmed tema poolt tunnustatud ametiühingute esindajatega konsulteerimiseks, et võtta arvesse ja vastata nende arvamustele ning nende tagasilükkamise korral esitada põhjused, samas kui direktiivi artikli 6 lõikes 2 on sätestatud kohustus konsulteerida töötajate esindajatega „kokkuleppele jõudmiseks”.
49. Ühendkuningriik tunnistab, et tema õigusaktid erinevad selles punktis direktiivist.
50. Piisab sellest, kui märkida, et Ühendkuningriigi määrus ei nõua, et võõrandaja ja omandaja, kes on kavandanud meetmeid seoses üleminekust mõjutatud töötajatega, peab konsulteerima nende esindajatega „kokkuleppele jõudmiseks”, nagu on nõutud direktiivi artikli 6 lõikes 2.
51. Seetõttu tuleb komisjoni neljandat etteheidet tunnistada.

Viies etteheide

52. Komisjon väidab, et määruse artiklis 11 ettenähtud sanktsioonid, mida kohaldatakse juhul, kui võõrandaja või omandaja jätab täitmata töötajate esindajatega konsulteerimise ja nende teavitamise kohustuse, ei ole tööandjate jaoks piisavaks hoiatuseks. Ta rõhutab, et mistahes hüvitise, mis asjakohasel juhul võidakse vastavalt määruse artiklile 11 tööandjalt töötajate kasuks välja mõista ja mis igal juhul on piiratud maksimaalse määraga, võib tasaarvestada „kaitsehüvitisega”, mille võib samuti tööandjalt välja nõuda, kui ta rikub 1975. aasta tööhõive kaitse seaduse (Employment Protection Act 1975 – „EPA”) artiklit 99, mille kohaselt tööandja peab koondamise korral teavitama töötajate esindajaid ja nendega konsulteerima.

53. Seega käsitleb väide juhtu, kus tööandja annab äriühingu või ettevõtte üle ja seejärel vallandab töötajad koondamise ettekäändel.
54. Ühendkuningriik väidab, et tema õigusaktid on kooskõlas direktiiviga selles osas, et neis on sätestatud piirmäärad summadele, mida tööandjalt võib töötajate kasuks välja mõista, kuigi ta möönab, et need on direktiiviga vastuolus selles osas, et neis on sätestatud, et mistahes töötajatele makstava hüvitise võib täielikult või osaliselt tasaarvestada mistahes summadega, mida tööandjalt muul juhul võidakse nende kasuks välja mõista. Samuti rõhutab Ühendkuningriik, et parlamendile on esitatud eelnõu kehtivate õigusaktide muutmiseks kõnealuses kahes punktis.
55. Kui ühenduse direktiivis ei ole rikkumise eest konkreetselt karistust sätestatud või sel eesmärgil viidatakse siseriiklikele seadustele, määrustele ja haldussätetele, sätestab asutamislepingu artikkel 5, et liikmesriigid peavad võtma vajalikke meetmeid, et tagada ühenduse õiguse kohaldamine ja tõhusus. Kui liikmesriik võib karistuse valida omal äranägemisel, peab ta tagama, et ühenduse õiguse rikkumisi karistatakse tingimustel, mis nii menetluslikult kui ka sisuliselt on analoogsed siseriikliku õiguse samalaadse ja sama olulise rikkumise eest kohaldatavate karistustega ja mis igal juhul tagavad karistuse tõhususe, proportsionaalsuse ja hoiatavuse (vt ühenduse õigusaktidega seoses kohtuotsused kohtuasjades 68/88: komisjon v Kreeka, EKL 1989, lk 2965, punktid 23 ja 24, ning C-7/90: Vandevenne ja teised, EKL 1991, lk I-4371, punkt 11).
56. Määruse 11 lõikes 4 on sätestatud, et tööandjalt, kes jätab äriühingu ülemineku korral töötajate esindajatega konsulteerimata, võib üleminekust mõjutatud töötajate kasuks välja mõista asjakohase hüvitise. Määruse artikli 11 lõike 11 kohaselt ei tohi hüvitis ületada teatud maksimaalset summat, mida ametiühingu reformi ja töötajate õigus käsitleva 1993. aasta seadusega suurendati asjaomase töötaja kahe nädala töötasult nelja nädala töötasuni. Määruse artikli 11 lõikes 7 on siiski sätestatud, et kui tööandja vallandab töötaja koondamise ettekäändel ja jätab vastuolus EPA artikliga 99 konsulteerimata töötajate esindajatega, võib mistahes hüvitise tasaarvestada „kaitsehüvitisega”, mis võidakse tööandjalt hiljem vastavalt EPA-le hiljem välja mõista ja vastupidi, „kaitsehüvitisega” võib tasaarvestada mistahes hüvitisega, mis võidakse hiljem tööandjalt töötaja kasuks välja mõista.
57. Seega, kui üle läinud äriühingu töötajad koondatakse ja tööandjalt mõistetakse nende kasuks välja „kaitsetoetus”, sest ta jättis täitmata EPA artiklis 99 sätestatud töötajate esindajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohustuse, määratakse tööandjale Ühendkuningriigi määruse kohaselt rahaline karistus ainult summas, mille võrra trahvisumma ületab „kaitsetoetuse” summat. Seetõttu on rahaline karistus väiksem või puudub üldse. Peale selle, piirmäära kehtestamine summale, mille võib tööandjalt Ühendkuningriigi määruse kohaselt hüvitisena välja mõista, eriti enne ametiühingu reformi ja töötajate õigus käsitleva 1993. aasta seaduse jõustumist fikseeritud tasemel, piirab juhtumite arvu, kus ületatakse „kaitsehüvitise” summa.
58. Järelikult, kui tööandja tunnistatakse süüdi ka EPA alusel, ei ole karistusel tegelikku hoiatavat mõju. Siit nähtub, et Ühendkuningriigi õigusaktid ei ole selles osas kooskõlas asutamislepingu artikliga 5.

59. Seetõttu tuleb toetada komisjoni viiendat etteheidet.
60. Eespool nimetatud kaalutlustest tuleneb, et jättes sätestamata töötajate esindajate määramise juhul, kui tööandja sellega ei nõustu, jättes mittetulundusühingud välja Ühendkuningriigi määruse kohaldamisalast, jättes nõudmata, et võõrandaja ja omandaja, kes on oma töötajate suhtes kavandanud meetmeid, peab kõnealuste meetmetega seoses kokkuleppele jõudmiseks aegsasti konsulteerima töötajate esindajatega ja jättes sätestamata tõhusad sanktsioonid juhuks, kui tööandja ei teavita töötajate esindajaid ega konsulteerida nendega, rikkus Ühendkuningriik direktiivist ja EMÜ asutamislepingu artiklist 5 tulenevaid kohustusi.

Kohtukulud

61. Kodukorra artikli 69 lõike 2 kohaselt on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama kohtukulud. Kodukorra artikli 69 lõike 3 alusel võib Euroopa Kohus siiski otsustada kulude jaotuse või jätta kummagi poole kohtukulud tema enda kanda, kui osa nõudeid rahuldatakse ühe poole, osa teise poole kasuks.
62. Kuna enamik Ühendkuningriigi nõudeid jäeti rahuldamata, tuleb kohtukulud välja mõista Ühendkuningriigilt.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

EUROOPA KOHUS

otsustab:

- 1. Tunnustada, et jättes sätestamata töötajate esindajate määramise juhul, kui tööandja sellega ei nõustu, jättes mittetulundusühingud välja nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta kohaldamisalast, jättes nõudmata, et võõrandaja ja omandaja, kes on oma töötajate suhtes kavandanud meetmeid, peab kõnealuste meetmetega seoses kokkuleppele jõudmiseks aegsasti konsulteerima töötajate esindajatega ja jättes sätestamata tõhusad sanktsioonid juhuks, kui tööandja ei teavita töötajate esindajaid ega konsulteerida nendega, on Ühendkuningriik rikkunud oma direktiivist ja EMÜ asutamislepingu artiklist 5 tulenevaid kohustusi.**
- 2. Jätta hagi ülejäänud osas rahuldamata.**

3. Mõista kohtukulud välja Ühendkuningriigilt.

Due Mancini Moitinho de Almeida

Diez de Velasco Kakouris Joliet

Schockweiler Rodriguez Iglesias Grevisse

Kapteyn Murray

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 8. juunil 1994 Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

R. Grass

O. Due