

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

14. aprill 1994*

Töötajate õiguste kaitse ettevõtte ülemineku korral

[...]

Kohtuasjas C-392/92,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel esitatud Landesarbeitsgericht Schleswig-Holsteini (Saksamaa) eelotsusetaotlus, millega soovitakse nimetatud kohtus pooleliolevas menetluses järgmiste poolte vahel:

Christel Schmidt

ja

Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen

saada eelotsust nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ liikmesriikide nende seaduste ühtlustamise kohta, mis käsitlevad töötajate õiguste kaitset äriühingute, ettevõtete või äriühingute või ettevõtete osade üleminekul (EÜT 1977, L 61, lk 26) tõlgendamise kohta,

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja esimees J. C. Moitinho de Almeida, kohtunikud R. Joliet, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (ettekandja) ja M. Zuleeg,

kohtujurist: W. Van Gerven,

kohtusekretär: vanemametnik D. Louterman-Hubeau,

olles läbi vaadanud kirjalikud märkused, mille esitasid:

– põhikohtuasja kostja ja vastustaja Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen, esindaja: advokaat Wolfgang Jordan, Bordesholm,

– Saksamaa Liitvabariigi valitsus, esindaja: liiduvalitsuse majandusministeeriumi Ministerialrat Ernst Röder,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

– Ühendkuningriigi valitsus, esindajad: Treasury Solicitor's Departmenti ametnik Sue Cochrane ja barrister Derrick Wyatt,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: õigustalituse ametnikud Karen Banks ja Jürgen Grunwald,

arvestades suuliseks menetluseks koostatud ettekannet,

kuulanud 20. jaanuari 1994. aasta istungil ära Saksamaa Liitvabariigi valitsuse, Ühendkuningriigi valitsuse, keda esindasid Assistant Treasury Solicitor John E. Collins ja Derrick Wyatt, ning komisjoni suulised märkused,

kuulanud 23. veebruari 1994. aasta istungil ära kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

Põhjendused

1. Oma 27. oktoobri 1992. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 9. novembril 1992, saatis Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Euroopa Kohtule eelotsuse saamiseks kaks küsimust nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ liikmesriikide nende seaduste ühtlustamise kohta, mis käsitlevad töötajate õiguste kaitset äriühingute, ettevõtete või äriühingute või ettevõtete osade üleminekul (EÜT L 61, lk 26, edaspidi „direktiiv”) tõlgendamise kohta.

2. Need küsimused tekkisid kohtuvaidluses Christel Schmidti ning Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshageni (endiste Bordesholmi, Kieli ja Cronshageni piirkondade hoiu- ja laenupank, edaspidi „hoiupank”) vahel.

3. Eelotsusetaotlust käsitlevast otsusest nähtub, et põhikohtuasja hageja ja apellant, kes töötas hoiupanga Wackeni harukontori ruumide koristajana, vallandati 1992. aasta veebruaris harukontori renoveerimise tõttu, millega seoses hoiupank soovis koristustööd anda firmale Spiegelblank, kes vastutas juba enamiku teiste hoiupanga ruumide koristamise eest.

4. Spiegelblank pakkus Schmidtile võimalust asuda tööle varasemast suurema kuupalgaga. Schmidt ei soovinud aga neil tingimustel töötada, kuna ta arvutas välja, et koristatava pinna suurenemisest tulenevalt tema tunnipalk tegelikkuses väheneks.

5. Schmidt esitas enda vallandamise vastu hagi, mis jäeti esimese astme kohtus rahuldamata. Seejärel esitas ta apellatsioonkaebuse Landesarbeitsgericht Schleswig-Holsteinile.

6. Siseriiklik kohus leidis, et vaidluse lahendus oleneb direktiivi 77/187/EMÜ tõlgendusest ning saatis Euroopa Kohtule eelotsuse saamiseks järgmised küsimused:

„1. Kas ettevõtja koristustegevust, kui see antakse lepinguga üle teisele ettevõtjale, saab käsitada ettevõtte osana direktiivi 77/187/EMÜ tähenduses?

2. Kui esimese küsimuse vastus on jaatav, siis kas see kehtib ka juhul, kui enne üleminekut teostas koristustöid üksainus töötaja?”

7. Vastamisel tuleb neid kahte küsimust käsitleda üheskoos.

8. Direktiivi artikli 1 lõikes 1 sätestatakse, et „käesolevat direktiivi kohaldatakse äriühingu, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena”.

9. Oma kahe küsimusega soovib siseriiklik kohus teada saada, kas ettevõtte harukontori koristustöid võib direktiivi tähenduses käsitada ettevõtte osana ning kas seda võib teha ka juhul, kui enne lepingulist üleandmist kolmandast isikust äriühingule teostas koristustöid üksainus töötaja.

10. Hoiupank, Saksamaa Liitvabariik ja Ühendkuningriik väidavad, et küsimustele tuleks vastata eitavalt. Hoiupank väidab sisuliselt, et koristustööd ei ole ettevõtte põhitegevus ega kõrvaltegevus, samas kui Saksamaa Liitvabariik ja Ühendkuningriik märgivad, et hoiupanga otsusega anda need tööd teisele ettevõttele ei kaasnenud majandusüksuse, ruumide ega materiaalse vara üleminekut.

11. Komisjon leiab eelkõige, et ettevõtte töötajate poolt tehtavad koristustööd on ettevõtte poolt iseendale osutatav teenus ning asjaolu, et see on pelgalt ettevõtte eesmärkidega mitteseotud kõrvaltegevus, ei too kaasa ülemineku väljajäämist direktiivi kohaldamisalast.

12. Euroopa Kohtu presedendiõiguse kohaselt (12. novembri 1992. aasta otsus kohtuasjas C-209/91 *Watson Rask ja Christensen* (1992) EKL I-5755, 15. punkt) on direktiiv kohaldatav juhtudel, kus lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena vahetub äritegevuse eest vastutav füüsiline või juriidiline isik ning omandab ka tööandja kohustused ettevõtte töötajate ees, olenemata sellest, kas ettevõtte omand läheb üle või mitte.

13. Direktiiviga ette nähtud kaitse kehtib artikli 1 lõikest 1 tulenevalt eelkõige juhul, kus üle läheb üksnes ettevõtte või selle osa, teiste sõnadega äriühingu osa. Sellises olukorras hõlmab üleminek ettevõtte selle osa töötajaid, kuna, nagu Euroopa Kohus märkis oma 7. veebruari 1985. aasta otsuses kohtuasjas 186/83 *Botzen* ((1985) EKL 519, 15. punkt), on töösuhte tunnuseks sisuliselt seos töötaja ning ettevõtte selle osa vahel, kus ta töötab.

14. Seega, kui ettevõtte annab lepinguga üle mõne oma teenuse, näiteks koristamise korraldamise üle teisele ettevõttele, kes omandab seeläbi ka tööandja kohustused neid ülesandeid täitvate töötajate ees, võib see tehing kuuluda direktiivi kohaldamisalasse. Nagu Euroopa Kohus on märkinud eespool nimetatud kohtuasjas *Watson Rask ja Christensen* tehtud otsuse 17. punktis, ei saa asjaolu, et üleantav tegevus on sellisel juhul üleandja jaoks pelgalt kõrvaltegevus, mis ei pruugi olla seotud tema eesmärkidega, tuua kaasa selle tehingu väljajäämist direktiivi kohaldamisalast.

15. Direktiivi kohaldamise välistamiseks ei piisa ka asjaolust, et kõnealust tegevust teostas enne üleminekut üksainus töötaja, kuna direktiivi kohaldamine ei sõltu ülemineku esemeks oleva ettevõtte osa töötajate arvust. Tuleb märkida, et direktiivi üks eesmärke, nagu on selgelt sätestatud selle prambuli teises põhjenduses, on kaitsta töötajaid tööandja vahetumise korral, et tagada eelkõige nende õiguste kaitse. See kaitse laieneb kõikidele töötajatele ning tuleb seetõttu tagada isegi juhul, kui üleminek hõlmab ühtainust töötajat.

16. Nõustuda ei saa ka Saksamaa Liitvabariigi ja Ühendkuningriigi valitsuste nende argumentidega, mille aluseks on asjaolu, et materiaalselt vara ei ole üle antud. Kuigi Euroopa Kohus on oma õiguspraktikas nimetanud kõnealust vara üleminekut üheks kriteeriumiks, mida siseriiklik kohus peab keeruka tehingu kui terviku hindamisel arvesse võtma, et teha kindlaks, kas ettevõtte üleminek on tegelikkuses toimunud, ei anna see alust järeldada, et ettevõtte üleminekuga ei saa olla tegemist ilma vara üleminekuta. Töötajate õiguste kaitse, mis juba direktiivi pealkirjast nähtuvalt on selle eesmärk, ei saa sõltuda üheainsa asjaolu arvessevõtmisest, mille kohta Euroopa Kohus on juba ka märkinud, et see ei ole iseenesest otsustav (vt 18. märtsi 1986. aasta otsus kohtuasjas 24/85 *Spijkers* (1986) EKL 1119, 12. punkt).

17. Euroopa Kohtu pretsedendiõiguse kohaselt (vt eespool nimetatud otsus kohtuasjas *Spijkers*, 11. punkt, ja 19. mai 1992. aasta otsus kohtuasjas C-29/91 *Redmond Stichting* (1992) EKL I-3189, 23. punkt) on direktiivi tähenduses ülemineku toimumise kindlakstegemisel otsustavaks kriteeriumiks see, kas asjaomane üksus säilitab oma identiteedi. Nimetatud pretsedendiõiguse kohaselt näitab identiteedi säilimist muu hulgas see, kas uus tööandja jätkab või taasalustab tegelikkuses sama või sarnast tegevust. Seega käesoleva juhtumi puhul, mille kohta on kogu oluline teave esitatud eelotsusetaotlust käsitlevas otsuses, on enne ja pärast üleminekut tehtud koristustööde sarnasus – mida veelgi enam kinnitab pakkumine kõnealuse töötaja uuesti töölevõtmiseks – üldjuhul direktiivi kohaldamisalasse kuuluva tegevuse tunnuseks ning annab töötajale, kelle tegevus on üle läinud, õiguse talle direktiiviga ette nähtud kaitsele.

18. Võib siiski märkida, et kuigi direktiivi artikli 4 lõikes 1 sätestatakse, et ettevõtte või selle osa üleminek ei saa iseenesest olla vallandamise põhjuseks võõrandaja või omandaja poolt, ei takista see säte vallandamist majanduslikel, tehnilistel või korralduslikel põhjustel, mis toovad kaasa personalimuutusi.

19. Lõpetuseks tuleb ka meeles pidada, et direktiiv ei keela töösuhte muutmist uue tööandjaga, kui siseriikliku õigusega on selline muutmine lubatud muudel juhtudel peale

ettevõtte ülemineku (vt viimati eespool nimetatud otsus kohtuasjas *Watson Rask ja Christensen*, 31. punkt).

20. Esitatud küsimustele tuleb seepärast vastata, et nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ liikmesriikide nende seaduste ühtlustamise kohta, mis käsitlevad töötajate õiguste kaitset äriühingute, ettevõtete või äriühingute või ettevõtete osade üleminekul artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada selliselt, et see hõlmab eelotsusetaotlust käsitlevas otsuses kirjeldatud olukorda, kus ettevõtte annab lepinguga teisele ettevõtjale üle vastutuse koristustööde eest, mida ta varem tegi ise, isegi kui nimetatud töid tegi enne üleminekut üksainus töötaja.

Kohtukulud

21. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Taani valitsuse, Ühendkuningriigi valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kohtukulusid 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 (viies koda),

vastuseks Landesarbeitsgericht Schleswig-Holsteini 27. oktoobri 1992. aasta otsusega esitatud eelotsuseküsimustele otsustab:

Nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ liikmesriikide nende seaduste ühtlustamise kohta, mis käsitlevad töötajate õiguste kaitset äriühingute, ettevõtete või äriühingute või ettevõtete osade üleminekul artikli 1 lõiget 1 tuleb tõlgendada selliselt, et see hõlmab eelotsusetaotlust käsitlevas otsuses kirjeldatud olukorda, kus ettevõtte annab lepinguga teisele ettevõtjale üle vastutuse koristustööde eest, mida ta varem tegi ise, isegi kui nimetatud töid tegi enne üleminekut üksainus töötaja.

Moitinho de Almeida

Edward

Joliet

Rodríguez Iglesias

Grévisse

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 14. aprillil 1994 Luxembourgis.

Kohtusekretär

Viienda koja eesistuja

R. Grass

J. C. Moitinho de Almeida