

EUROOPA KOHTU OTSUS

16. detsember 1992*

[...]

Liidetud kohtuasjades 132/91, 138/91 ja 139/91,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Arbeitsgericht Bambergi (kohtuasi 132/91) ja Arbeitsgericht Hamburgi (kohtuasjad 138/91 ja 139/91) esitatud taotlused, millega soovitakse nimetatud kohtutes pooleliolevates menetlustes järgmiste poolte vahel:

Grigorius Katsikas

ja

Angelos Konstantinidis

ning

Uwe Skreb

ja

PCO Stueretrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH

ja

Günter Schroll

ja

PCO Stauerbetrieb Paetz & Co Nfl. GmbH

* Kohtumenetluse keel: saksa.

eelotsust nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, artikli 3 lõike 1 ja artikli 7 tõlgendamise kohta (EÜT 1977, L 61, lk. 26),

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president O. Due, kodade esimehed C. N. Kakouris, G. C. Rodríguez Iglesias ja M. Zuleeg, kohtunikud R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida, F. Grévisse,

kohtujurist: W. Van Gerven,

kohtusekretär: administraator L. Hewlett,

olles läbi vaadanud kirjalikud märkused, mille esitasid:

- kohtuasjades 138/91 ja 139/91 põhikohtuasja hagejad, esindaja: Hamburgi advokaat Rechtsanwalt Klaus Bertelsmann,
- kohtuasjades 138/91 ja 139/91 Saksa valitsus, esindaja: liidu majandusministeeriumi Ministerialrat Ernst Röder,
- kohtuasjas 132/91 Saksa valitsus, esindajad: liidu majandusministeeriumi Ministerialrat Ernst Röder ja sama ministeeriumi Regierungsdirektor Joachim Karl,
- kõigis kolmes kohtuasjas Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: komisjoni õigustalituse ametnikud Karen Banks ja Bernd Langehein,

kuulanud ära kohtuistungi ettekande,

kuulanud 7. oktoobri 1992. aasta istungil ära põhikohtuasja hagejate Uwe Skreb'i ja Günther Schroll'i, PCO Stauereubetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH, mida esindas Hamburgi advokaat Rechtsanwalt Manfred Confurius, ja komisjoni suulised märkused,

kuulanud 10. novembri 1992. aasta istungil ära kohtujuristi arvamuse,

on teinud järgmise

otsuse

Põhjendused

1. 7. mai 1991. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. mail 1991, esitas Arbeitsgericht Bamberg (Kammer Coburg) EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Euroopa Kohtule kohtuasjas 132/91 neli eelotsuseküsimust nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 1977, L 61, lk 26, edaspidi „direktiiv”), artikli 3 lõike 1 ja artikli 7 tõlgendamise kohta.

2. 4. aprilli 1991. aasta määrustega, mis saabusid Euroopa Kohtusse 27. mail 1997, esitas Arbeitsgericht Hamburg Euroopa Kohtule liidetud kohtuasjades 138/91 ja 139/91 EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel kaks identselt sõnastatud eelotsuseküsimust direktiivi artikli 7 tõlgendamise kohta.

3. Arbeitsgericht Bambergi poolt esitatud küsimused tõusetusid G. Katsikase ja tema eelmise tööandja, A. Konstantinidise vahelises kohtumenetluses erinevate töötasu koostisosade maksmise kohta aja eest, mis eelnes Katsikase vallandamisele 26. juunil 1990.

4. Kohtuasja toimikust nähtub, et Katsikas töötas Konstantinidise käitatavas restoranis, mille viimatinimetatu andis alates 2. aprillist 1990 allrendile Mitossisele. Allrentimisel kohustus Mitossis muuhulgas vabastama Konstantinidise restorani käitamisega seotud mis tahes kohustustest, eriti neist, mis puudutasid palga ja muude töötasu koostisosade maksmist.

5. Katsikas keeldus Mitossise heaks töötamast. Seetõttu Konstantinidis vallandas ta 26. juunil 1990. aastal.

6. Konstantinidis väitis Arbeitsgericht Bamberg'is, et alates 2. aprillist 1990 ei olnud ta enam Katsikase tööandja, kuna ta oli oma ettevõtte sel kuupäeval üle andnud Mitossisele. Ta väitis, et nende asjaolude tõttu ei olla siseriiklikus kohtus kostjaks.

7. Arbeitsgericht Bamberg otsustas esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuseküsimused:

„1. Kas nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 3 lõike 1 kohaselt on töötajal, kes töötab direktiivi 77/187/EMÜ artikli 1 lõikes 1 nimetatud ülemineku kuupäeval võõrandaja juures, võimalik mitte nõustuda õiguste ja kohustuste üleandmisega omandajale ja takistada seega võõrandaja õiguste ja kohustuste omandajale üle andmist?

2. Kui vastus 1. küsimusele on eitav, siis

kas siseriikliku õigusega antud selline mittedõustumine kujutab endast töötaja jaoks soodsamat sätet direktiivi 77/187/EMÜ artikli 7 tähenduses?

3. Kui vastus 2. küsimusele on jaatav, siis:

kas direktiivi 77/187/EMÜ artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et selles viidatud (töötajale soodsamad) õigus- või haldusnormid peavad olema sätestatud sõnaselgelt?

4. Kui vastus 3. küsimusele on eitav, siis:

kas direktiivi 77/187/EMÜ artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriikide kohtud võivad siseriiklike õigus- või haldusnormide tõlgendamise kaudu luua töötaja jaoks soodsamaid „norme” direktiivi 77/187/EMÜ artikli 7 tähenduses?”

8. Arbeitsgericht Hamburgi poolt esitatud küsimused tõusetusid Skrebi (kohtuasi 138/91) ja Schrolli (kohtuasi 139/91) ning nende tööandja, PCO Stauereibetrieb Paetz (edaspidi „PCO”) vahelises vallandamist puudutavas menetluses .

9. PCO vallandas Skrebi ja Schrolli pärast seda, kui viimased olid keeldunud oma töösuhte üleandmisest äriühingule Carl Tiedemann , millele PCO andis üle oma stividori osakonna, kus kõnealused isikud peamiselt töötasid.

10. Arbeitsgericht Hamburgis väitsid kaks töötajat muuhulgas, et Bundesarbeitsgerichti (föderaalse töökohtu) kohtupraktika kohaselt oli neil Bürgerliches Gesetzbuch (Saksa tsiviilkoodeks, edaspidi „BGB”) punkti 613a alusel õigus mitte nõustuda oma töösuhte üleandmisega. PCO väitis omalt poolt, et selline mittenõustumise õigus on vastuolus direktiivi sätetega, milles nähakse ette töösuhte automaatne üleandmine uuele tööandjale.

11. Arbeitsgericht Hamburg täheldas, et BGB punkti 613a osas on Bundesarbeitsgerichti järjepidevas kohtupraktikas asunud seisukohale, et , „kui ettevõtte osa antakse tehinguga üle teisele omanikule, ei ole võimalik omandajale üle anda selles ettevõtte osas töötava töötaja töösuhet, kui viimane sellega ei nõustu ning sel juhul jätkub töösuhte ettevõtte osa võõrandajaga.”

12. Arbeitsgericht Hamburg hakkas kaaluma Bundesarbeitsgerichti kohtupraktika vastavust direktiivi sätetele, eriti selle artiklile 7, milles lubatakse liikmesriikidel kohaldada või kehtestada töötajale soodsamaid õigus- või haldusnorme.

13. Seetõttu esitas Arbeitsgericht Hamburg Euroopa Kohtule kõigis neis kohtuasjades alljärgneva küsimuse:

„Kas töötajale antud mittenõustumise õigus, millega ta saab ettevõtte üleandmisel takistada oma töösuhte üleandmist ettevõtte omandajale, kujutab endast töötajale soodsamat õigus- või haldusnormi nõukogu direktiivi 77/187/EMÜ artikli 7 tähenduses?”

14. Kohtuasja faktilised asjaolud, menetluskäik ja poolte argumendid on üksikasjalikult esitatud kohtuistungis ettekandes. Järgnevalt kajastatakse neid ainult määral, mis on vajalik kohtuotsuse põhjenduste seisukohast.

15. Arbeitsgericht Hamburgi ja Arbeitsgericht Bambergi esitatud küsimustega soovitakse sisuliselt teada, kas direktiivi artikli 3 lõike 1 ja artikli 7 kohaselt on siseriiklikul kohtul lubatud tõlgendada siseriiklikku õigusnormi nii, et sellega antakse ettevõtte ülemineku kuupäeval võõrandajaga töösuhtes olevatele töötajatele õigus mitte nõustuda oma töölepingute või töösuhte üle andmisega ettevõtte omandajale.

16. Arbeitsgericht Bambergi tõstatatud küsimused laiendavad ja täpsustavad kohtuasjas 138/91 ja 139/91 Arbeitsgericht Hamburgi tõstatatud küsimuste erinevaid aspekte. Seega tuleb küsimusi käsitleda koos ja neile vastata ühiselt.

17. Tegelikult tõstatatakse küsimustega kaks erinevat probleemi.

18. Esiteks küsivad siseriiklikud kohtud, kas direktiivi artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et direktiivi artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtte ülemineku kuupäeval võõrandajaga töösuhtes oleval töötajal ei ole õigust mitte nõustuda oma töölepingu või -suhte üle andmisega ettevõtte omandajale.

19. Teiseks, kui töötajal ei ole direktiivi artikli 3 lõike 1 alusel õigust oma töölepingu või -suhte üleandmisega mitte nõustuda, küsivad siseriiklikud kohtud, kas direktiivi artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et siseriiklikule õigusnormile kohtu poolt antud tõlgendus, mille kohaselt on töötajatel õigus mitte nõustuda oma töölepingute või -suhete üleandmisega ettevõtte omandajale, on käsitletav selles artiklis mainitud „töötajatele soodsamate õigus- või haldusnormina“.

Direktiivi artikli 3 lõige 1

20. Direktiivi artikli 3 lõikes 1 sätestatakse alljärgnev:

„Võõrandaja töölepingust või töösuhetest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad artikli 1 lõikes 1 nimetatud ülemineku kuupäeval, lähevad sellise ülemineku tagajärjel üle omandajale..

Liikmesriigid võivad sätestada, et pärast artikli 1 lõikes 1 nimetatud ülemineku kuupäeva on lisaks omandajale ka võõrandaja jätkuvalt vastutav töölepingust või töösuhetest tulenevate kohustuste eest.”

21. Euroopa Kohus on järjepidevalt leidnud (vt otsus kohtuasjas 362/89: *D'Urso* (EKL 1991 lk I-4105, 9. punkt), et direktiivi eesmärk on tagada töötajate õiguste kaitse tööandja muutumise korral, võimaldades neil jääda tööle uue tööandja teenistusse samadel tingimustel, mis olid kokku lepitud võõrandajaga. Äriühingu või ettevõtte teisele tööandjale

ülemineku juhtudel kehtivate eeskirjade eesmärk on töötajate huvidest lähtudes ja võimalikult suures ulatuses kaitsta olemasolevaid töösuhteid, mis on osa üleantavast majandusüksusest.

22. Nagu Arbeitsgericht Hamburg oma määruste põhjendustes märgib, leidis Euroopa Kohus liidetud kohtuasjades 144/87 ja 145/87: *Berg v. Besselsen* (EKL 1988, lk 2559, 14. punkt), et direktiivi artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et pärast ülemineku kuupäeva vabaneb võõrandaja töölepingutest või töösuhetest tulenevatest kohustustest üksnes üleandmisest tulenevalt ka juhul, kui ettevõttes töötanud töötajad sellega ei nõustu, kuid liikmesriigid võivad siiski ette näha võõrandaja ja omandaja solidaarvastutuse.

23. Selles kohtuasjas küsis Hoge Raad der Nederlanden Euroopa Kohtult, kas asjaomased töötajate nõusolek oli vajalik selleks, et võõrandaja vabaneks kohustustest, mis tulenesid töölepingutest või –suhetest, mille osapoolteks ta oli enne üleandmist, kui leping või suhe antakse üle uuele tööandjale.

24. Seega, erinevalt Saksa kohtute poolt käesolevas kohtuasjas tõstatatud küsimusest, puudutas see küsimus ainult sellist olukorda, kus töötaja ei nõustu selliste kohustuste üleandmisega, mille võõrandaja oli töölepingu või töösuhte raames tema suhtes võtnud ette enne üleandmist, ent ei ole vastu oma töölepingu või -suhte üleandmisele.

25. Komisjon juhtis kohtuasjas 132/92 esitatud märkustes tähelepanu sellele, et Euroopa Kohus leidis kohtuasjas 324/96: *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall* (EKL 1988, lk 739, 15. punkt), et direktiivis sätestatud kaitse on töölepingu poolte tahtest sõltumatu.

26. Selles kohtuasjas küsis Højesteret Euroopa Kohtult, kas töötaja võiks nõustuda enda ja uue tööandja vahelise töösuhte muutmisega, kui tema jaoks ebasoodsad muudatused tasakaalustatakse seda liiki hüvedega, mille tulemusena ta kokkuvõttes halvemasse olukorda ei satuks.

27. Erinevalt käesolevast asjast puudutas seegi kohtuotsus niisiis eelkõige olukorda, kus töötaja ei ole vastu oma töölepingu või -suhte üleandmisele ja nõustub teda uue tööandjaga siduva töölepingu või -suhte muutmisega.

28. Vastates Højestereti küsimusele, märkis kohus kohtuasjas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall* tehtud otsuse 14. ja 15. punktis, et kuna direktiivi eesmärgiks olev töötajate kaitse on avalikku korda puudutav küsimus, mis ei saa seega sõltuda töölepingu osapoolte tahtest, tuleb direktiivi sätteid lugeda imperatiivseteks sel määral, et neist ei tohi kõrvale kalduda töötajatele ebasoodsal viisil. Sellest järeldub, et asjaomastel töötajatel ei ole õigust loobuda neile direktiiviga antud õigustest ja neid õigusi ei saa piirata ka nende nõusoleku korral.

29. Seega ei soovinud kohus neis kahes kohtuotsuses asuda seisukohale, et direktiivi artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et töötajal ei ole õigust mitte nõustuda oma töölepingu või -suhte üleandmisega.

30. Seevastu leidis Euroopa Kohus kohtuasjas 105/84:*Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Danmols Inventar* (EKL 1985, lk 2639) tehtud otsuses, et direktiivi eesmärgiks olev kaitse, on sisutu, kui asjaomane isik ise otsustab pärast üleandmist uue tööandjaga töösuhet mitte jätkata. Sellises olukorras ei saa direktiivi artikli 3 lõiget 1 kohaldada.

31. Kuigi direktiiv, millega ühtlustatakse kõnealune valdkond vaid osaliselt (vt otsus eespool nimetatud kohtuasjas *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall*, 16. punkt), annab töötajale õiguse jääda uue tööandja teenistusse võõrandajaga kokku lepitud tingimustel, ei saa seda tõlgendada nii, nagu paneks see töötajale kohustuse omandajaga töösuhet jätkata.

32. Selline kohustus kahjustaks töötaja põhiõigusi, kuna töötajal peab olema vabadus valida omale tööandja ja teda ei saa kohustada töötama sellise tööandja heaks, keda ta ei ole vabalt valinud.

33. Seega, direktiivi artikli 3 lõikega 1 ei keelata töötajal otsustada, et ta ei nõustu töölepingu või -suhte üleandmisega ja seega mitte kasutada ära talle direktiiviga antud kaitset.

34. Samas on Euroopa Kohus leidnud (eespool nimetatud otsus kohtuasjas *Berg v. Besselsen*, 12. punkt), et direktiiv ei puuduta töölepingu või -suhte jätkumist võõrandajaga, kui ettevõtte töötajad ei soovi jääda omandaja teenistusse.

35. Seega, kui töötaja ise otsustab omandajaga töölepingut või -suhet mitte jätkata, siis ei nõuta direktiiviga liikmesriigilt regulatsiooni, mille kohaselt jätkuks tööleping või -suhte võõrandajaga. Sellisel juhul peab liikmesriik kindlaks määrama, milline on töölepingu või -suhte edasine saatus.

36. Liikmesriigid võivad eelkõige sätestada, et sellisel juhul tuleb tööleping või -suhte lugeda kas töötaja või tööandja algatusel lõpetatuks. Ka võivad nad sätestada, et tööleping või -suhte jätkub võõrandajaga.

37. Seega tuleb Arbeitsgericht Bambergi ja Arbeitsgericht Hamburgi poolt Euroopa Kohtule esitatud küsimuste sellele osale, mis puudutavad direktiivi artikli 3 lõike 1 tõlgendamist, vastata, et artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei välistata artikli 1 lõikes 1 nimetatud ülemineku kuupäeval võõrandajaga töösuhetes oleva töötaja õigust mitte nõustuda oma töölepingu või -suhte üle andmisega omandajale. Siiski ei nõuta direktiiviga liikmesriikidelt regulatsiooni, mille kohaselt jätkuks tööleping või -suhte võõrandajaga, kui töötaja otsustab ise omandajaga töölepingut või -suhet mitte jätkata. Ent direktiiviga seda ka ei välistata. Sellisel juhul on liikmesriikide pädevuses otsustada, milline on võõrandajaga sõlmitud töölepingu või -suhte edasine saatus.

Direktiivi artikkel 7

38. Arbeitsgericht Bambergi ja Arbeitsgericht Hamburgi poolt esitatud küsimustega soovitakse esiteks teada, kas direktiivi artiklis 7 kasutatud sõnastus „õigus- või haldusnormid” hõlmab ka siseriiklike õigus- või haldusnormide tõlgendamist siseriiklike kohtute poolt ja teiseks, kas tõlgendus, mille kohaselt on töötajatel õigus mitte nõustuda oma töölepingute või -suhete üleandmisega, kujutab endast töötajatele soodsamat sätet direktiivi artikli 7 tähenduses.

39. Esimese punkti suhtes tuleb meeles pidada, et nagu kohus on järjekindlalt leidnud (vt otsus kohtuasjas 347/89: *Eurim-Pharm* (EKL 1991, lk I-1747, 15. punkt), tuleb siseriiklike õigus- või haldusnormide ulatust hinnata neile siseriiklike kohtute poolt antavat tõlgendust arvesse võttes.

40. Seega tuleb väljendit „õigus- või haldusnormid” direktiivi artikli 7 tähenduses mõista nii, et see tähendab liikmesriikide õigus- või haldusnorme vastava liikmesriigi kohtute tõlgenduses.

41. Teise punkti puhul piisab, kui märkida, et Arbeitsgericht Bamberg märkis sõnaselgelt, et ta esitas selle küsimuse vaid juhuks kui Euroopa Kohus peaks leidma, et direktiivi artikli 3 lõikega 1 keelatakse töötajal mittenõustumine oma töölepingu või -suhte üle andmisega omandajale, ning Arbeitsgericht Hamburgi eelotsusetaotlusest nähtub, et ta küsis eelotsust ainult sel põhjusel, et leidis, et töötaja õigus mitte nõustuda on direktiivi artikli 3 lõikega 1 välistatud.

42. Kuna kohus on käesoleva otsuse punktis 37 leidnud, et direktiivi artikli 3 lõikega 1 ei välistata võõrandaja töötaja õigust mitte nõustuda oma töölepingu või -suhte üleandmisega omandajale, siis puudub vajadus vastata küsimusele, mis puudutab direktiivi artiklis 7 kasutatud sõnastuse „töötajate suhtes soodsamad õigus- või haldusnormid” ulatust.

Kohtukulud

43. Euroopa Kohtule märkusi esitanud Saksa 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

vastuseks talle Arbeitsgericht Bambergi 7. mai 1991. aasta otsusega ja Arbeitsgericht Hamburgi 4. aprilli 1991. aasta otsustega esitatud küsimustele otsustab:

