

KOHTUJURISTI ETTEPANEK

PHILIPPE LÉGER

esitatud 17. juunil 2004<sup>1</sup>

1. Kas varem mittetulundusühingu (eraõiguslik juriidiline isik) tegevuste ülevõtmisel riigi poolt on viimane äriühingu omandajana kohustatud ühenduse õiguse alusel säilitama kõnealuse äriühingu ülemineku hetkel kehtivad eraõiguslikud töölepingud, ilma töötajate palga vähendamiseta, või on tal siseriiklike avaliku teenistuja staatust reguleerivate õigusnormide alusel õigus töötajate palka vähendada?

77/187/EMÜ liikmesriikide nende seaduste ühtlustamise kohta, mis käsitlevad töötajate õiguste kaitset äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul.<sup>3</sup>

**I. Õiguslik raamistik**

*A. Ühenduse õigusnormid*

2. Selline on sisuliselt Cour administrative'i (Luksemburg) esitatud eelotsusetaotlus. Selle küsimusega kutsub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohut üles Mayeuri kohtupraktika<sup>2</sup> jätkuna tõlgendama nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi

3. Direktiivi 77/187 põhjenduste teises punktis väljendatud eesmärk on „kaitsta töötajaid äriühingu juhi vahetumise korral, eelkõige nende õiguste säilimise tagamiseks“.

4. Selleks on direktiivi artikli 3 lõikes 1 sätestatud põhimõte, mille kohaselt „võõran-

1 — Algkeel: prantsuse.

2 — 26. septembri 2000. aasta otsus C-175/99 (EKL 2000, lk I-7755).

3 — EÜT I. 61, lk 26 (edaspidi „direktiiv 77/187“ või „direktiiv“).

daja töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad artikli 1 lõikes 1<sup>4</sup> nimetatud ülemineku kuupäeval, lähevad sellise ülemineku tagajärjel üle omandajale”.

mise kohustust, lisades kohustuse konsulteerida kokkuleppe saavutamiseks asjaomaste töötajate esindajatega, kui nende töötajate suhtes on kavandatud meetmeid.

5. Lisaks on direktiivis sätestatud kollektiivlepingu tingimuste täitmise jätkamine omandaja poolt (artikli 3 lõige 2) ning asjaomaste töötajate kaitse vallandamise vastu võõrandaja või omandaja poolt pelgalt ülemineku põhjendusel (artikli 4 lõige 1).

7. Kui kavandatud ja konsultatsioonikohustusele allutatud meetmed on lõpuks otsustatud, sätestab direktiivi artikli 4 lõige 2, et „juhul, kui tööleping või töösuhe lõpetatakse [töötaja algatusel] sellepärast, et üleminek toob kaasa töötingimuste olulise muutuse töötaja kahjuks, loetakse tööandja vastutavaks töölepingu või töösuhte lõpetamise eest”.

6. Direktiivi artikli 6 lõige 1 kehtestab lisaks võõrandajale ja omandajale kohustuse teatada asjaomaste töötajate esindajatele ülemineku juriidilistest, majanduslikest ja sotsiaalsetest tagajärgedest neile töötajatele ning nende suhtes kavandatud meetmetest. Täpsustatud on, et omandaja peab sellest teatama õigel ajal, ja igal juhul enne, kui üleminek hakkab otseselt mõjutama kõnealuste töötajate töö saamise ja töötingimusi. Direktiivi artikli 6 lõige 2 täpsustab kõnealust võõrandajale ja omandajale pandud teata-

8. Kõik need sätted on täielikult ära toodud nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiivis 98/50/EÜ, millega muudeti direktiivi 77/187,<sup>5</sup> seejärel nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivis 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta,<sup>6</sup> millega kodifitseeriti direktiiv 77/187, võttes arvesse direktiiviga 98/50 tehtud olulisi muudatusi.

4 — Direktiivi artikli 1 lõige 1 täpsustab, et „käsitlevat direktiivi kohaldatakse äriühingu, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena.”

5 — EÜT L 201, lk 88.

6 — EÜT L 82, lk 16.

## B. Siseriiklikud õigusnormid

9. Luksemburgi õiguses sisalduvad asjaomased siseriiklikud õigusnormid töötajate õiguste kaitse kohta ettevõtete üleminekul 24. mai 1989. aasta töölepinguseaduse<sup>7</sup> artiklis 36.

10. Selle lõikes 1 on sätestatud, et „kui näiteks õigusjärgluse, müügi, ühinemise, varade ümberkujundamise või äriühinguks kujundamise tõttu muutub tööandja õiguslik seisund, jäävad kõik muudatuse kuupäeval kehtivad töölepingud kehtima uue tööandja ja ettevõtte töötajate vahel”.

11. Lõike 2 esimene lõik lisab, et „lepingu alusel või ühinemise tulemusena toimuv üleminek ei saa isenesest olla töölt vabastamise põhjuseks võõrandaja või omandaja algatusel”.

12. Ning lõpuks, artikli 36 lõike 2 teises lõigus täpsustab nimetatud seadus, et „kui tööleping lõpetatakse, sellepärast et üleminek toob kaasa töötingimuste olulise muu-

tuse töötaja kahjuks, loetakse tööandja vastutavaks töölepingu lõpetamise eest”.

## II. Asjaolud ja menetlus põhikohtuasjas

13. J. M. Delahaye (abielunimi Boor) võttis sekretärina tööle ühing „Pour l'insertion professionnelle” (alates 2. jaanuarist 1995); seejärel ühing „Foprogest ASBL”<sup>8</sup> (alates 1. aprillist 1998), pärast algselt esimese ühingu tegevuse ülevõtmist teise ühingu poolt. Selle tegevuse ülevõtmise puhul säilitas teine ühing töölepingu, mis sidus asjaomast isikut esimese ühinguga, ilma et see oleks mõjutanud töö- ja palgatingimusi.

14. Vastavalt oma põhikirja artiklile 3 oli Luksemburgis asuva Foprogesti eesmärk edendada ja läbi viia mitmesuguseid koolitusi eelkõige tööotsijate ja töötute olukorra parandamiseks, et võimaldada nende esmakordset tulekut ja naasmist tööturule. Ühingu ülesanne oli ka pakkuda tehnilist ja

7 — *Mémorial A* nr 35, 5.6.1989, lk 611.

8 — Edaspidi „Foprogest”.

haldusabi kutsealaste koolitusprogrammide raames ja tagada neist mõnede programmide eelarvete haldamine. Vastavalt põhikirja artiklile 19 koosnesid selle mittetulundusühingu vahendid sissemaksetest, annetustest, annakutest ja mitmesugustest toetustest.

staatuse vastavalt 27. jaanuari 1972. aasta muudetud seaduse sätetele riigiteenistujate suhtes kohaldatava korra kohta. Vastavalt lepingu artiklile 4 on J. M. Delahaye töөлövõtmise suhtes kohaldatav valitsuse 1. märtsi 1974. aasta määrus, millega määratakse kindlaks riigiasutustes ja -teenistustes töötavate teenistujate hüvitiste kord.

15. 1999. aasta lõpus võttis Foprogesti tegevuse omakorda üle Luksemburgi riigi, nimelt haridus-, koolitus- ja spordiministeerium.

18. 25. jaanuari 2001. aasta kirjas esitas J. M. Delahaye avaliku teenistuse ja haldusreformi ministrile halduskaebuse viimase poolt 27. oktoobril 2000 vastu võetud otsuse vastu, millega kaebaja liigitati teatavale karjääri- ja palgaastmele.<sup>9</sup> Kõnealuse otsuse puhul vaidlustati asjaolu, et see asetab asjaomase isiku eelkõige palga osas vähem soodsasse olukorda kui see, mis kehtis tema suhtes eelmise tööandja juures.<sup>10</sup>

16. Selle tegevuse ülemineku raames võttis J. M. Delahaye, nagu ka teised töötajad üle Luksemburgi riik. Seetõttu sõlmiti uue tööandja ja asjaomaste töötajate vahel uued töölepingud. Neil asjaoludel sõlmis J. M. Delahaye haridus-, koolitus- ja spordiministeeriumiga 22. detsembril 1999. aastal tähtajatu töölepingu. Kõnealune leping jõustus 1. jaanuaril 2000.

19. J. M. Delahaye kinnitas, et vastavalt 24. mai 1989. aasta töölepinguseaduse artiklile 36 ei tohiks tööandja juriidilise seisundi muutumisega kaasneda töö- ja palgatingimuste muutust. See kehtib eelkõige siis, kui seni eraõigusliku juriidilise isiku tegevused

17. Nimetatud lepingu artikli 2 kohaselt omistati asjaomasele isikule riigiteenistuja

9 — Kõnealune liigitus on järgmine: karjääriaste A, palgaaste 1.

10 — J. M. Delahaye väidab, ilma et Luksemburgi riik oleks sellele vastu vaieldud, et kõnealuse tegevuse ülemineku tõttu kaotas ta 37% oma kuupalgast, arvestades, et tema sõnul oli tema algne palk 2000 eurot kuus.

võtab üle avalik-õiguslik juriidiline isik. Seetõttu taotles J. M. Delahaye tema suhtes enne 1. jaanuari 2000, st Foprogestiga sõlmitud töölepingu raames kehtinud töötingimuste tagasiulatuvat taastamist.

20. Pädev ametiasutus ei ole sellele taotlusele vastanud. Tema sõnul ei toimunud muudatust tööandja olukorras, vaid uue töösuhte moodustamine uue tööandjaga, mistõttu sõlmiti uus tööleping, nii et siseriiklikud sätted, mille J. M. Delahaye on välja toonud, ei ole kohaldatavad.

21. Viimane pöördus Luksemburgi Tribunal administratif'i poole vaidlusaluse liigitamise otsuse ning hilisema muutmise otsuse muutmiseks või tühistamiseks, kuna ei üks ega teine ei võimalda tal säilitada oma palgataset.<sup>11</sup> Oma hagi toetuseks tugines J. M. Delahaye eelkõige 24. mai 1989. aasta töölepinguseaduse artiklile 36 ja selle tõlgen-

damise vajadusele kooskõlas direktiivi 77/187 sätetega, mis on sellises olukorras eespool nimetatud Mayeuri kohtupraktika alusel kohaldatavad.

22. 13. märtsi 2002. aasta otsusega jättis Tribunal administratif J. M. Delahaye hagi rahuldamata. Selle kohtu hinnangul kuulub hageja olukord majandusüksuse ülemineku raamidesse, mis vastab 24. mai 1989. aasta seaduse artikli 36 kohaldamise tingimustele. Siiski tõi nimetatud kohus välja, et ülevõetud tegevust teostatakse edaspidi avaliku halduse teenusena ja seega kooskõlas avaliku õiguse reeglitega, nii et kõnealuse majandusüksuse ülevõtmine oleks teostatav vaid niivõrd, kui see on kokkusobiv avaliku õiguse normidega, mis käsitlevad eelkõige riigiteenistujate töötasu.

23. Tribunal administratif järeldas sellest, et kui palga vähenemine, mille üle J. M. Delahaye kaebab, võib olla tema töötingimuste oluline muutus, mis võib õigustada töölepingu lõpetamist tööandja vastutusel, siis on välistatud, et ta võiks säilitada oma lepingulise suhte, saades samal ajal identset palka.

11 – 6. juuli 2001. aasta otsusega, mis tühistas ja asendas 27. oktoobri 2000. aasta otsuse, liigitati J. M. Delahaye järgmiselt: karjääriaste B, palgaaste 2.

24. J. M. Delahaye esitas selle otsuse peale appellatsioonkaebuse Cour administrative'ile. Tema hinnangul tuleneb 24. mai 1989. aasta seaduse artiklist 36 ja direktiivi 77/187 artikli 3 lõikest 1, et igasugune majandusüksuse üleminek toob kaasa töötajate õiguste säilitamise ilma piirangute ja eranditeta. Tribunal administratif'i nende sätete tõlgendus jätkaks need ühelt poolt ilma igasugusest tõhusast toimest (*effet utile*) ja teiselt poolt kahjustaks ühenduse õiguse ülimuslikkuse põhimõtet siseriikliku õiguse üle.

25. Mis puutub Luksemburgi valitsusse, siis küsis ta, kas varem mittetulundusühing Foprogesti poolt teostatud ja riigi poolt ülevõetud tegevust saab vaadelda majandusliku tegevusena direktiivi 77/187 (muudetud direktiiviga 98/50) tähenduses, kuivõrd tegemist on töötusevastase võitlusega, mis võib olla kaasatud avalik-õigusliku ülesande täitmisse.

### III. Eelotsuse küsimus

26. Arvestades neid poolte esitatud argumente, otsustas Cour administrative menet-

luse peatada ja esitada Euroopa Kohtule eelotsuse küsimuse, et saada teada:

„Kas — arvestades eespool täpsustatud direktiivide 77/187/EMÜ, 98/50/EÜ ja 2001/23/EÜ sätteid — ettevõtte ülemineku korral eraõiguslikust juriidilisest isikust mittetulundusühingult riigile võib riik kui omandaja võtta üle vaid need võõrandaja õigused ja kohustused, mis on kooskõlas riigi avaliku õiguse normidega, eelkõige palgaeeskirjadega, kui palgatingimused ja palga suurus on kehtestatud suurhertsogi määrusega, võttes muu hulgas arvesse seda, et avaliku teenistuja staatus annab asjaomastele töötajatele seadusjärgseid eeliseid eelkõige karjääriarengu ja töökoha tagatuse valdkonnas ning et erimeelsuse korral töösuhte „olulise muutuse“ osas kõnealuste direktiivide artikli 4 lõike 2 mõttes jääb asjaomastele töötajatele õigus nõuda töösuhte lõpetamist vastavalt asjakohastes sätetes ettenähtud tingimustele?“

27. Kõigepealt tuleb välja tuua, et kõnealune eelotsuse küsimus puudutab üheaegselt direktiivi 77/187, direktiivi 98/50 ja direktiivi 2001/23. Kuid põhikohtuasi esitati enne direktiivi 98/50 ülevõtmise tähtaja lõppu, milleks on määratud 17. juuli 2001, ning enne selle ülevõtmist Luksemburgi õigusse,

mis toimus hiljem seoses 19. detsembril 2003. aasta seadusega.<sup>12</sup> Sellest tulenevalt ei ole direktiiv 98/50 põhikohtuasja suhtes kohaldatav.<sup>13</sup> Sama kehtib direktiivi 2001/23 kohta, millega kodifitseeriti direktiivi 77/187, võttes arvesse direktiiviga 98/50 tehtud olulisi muudatusi. Seega ei ole vajalik põhikohtuasja raames arutada direktiivi 98/50 või direktiivi 2001/23 tõlgenduse üle, seda enam, et kõik direktiivi 77/187 asjakohased sätted on tervikuna ära toodud direktiivides 98/50 ja 2001/23. Oluline on ainult direktiivi 77/187 ja eelkõige selle artikli 3 lõike 1 tõlgendus.<sup>14</sup>

uus tööandja selle ülemineku tõttu töötajate palka, kooskõlas avalikku teenistust reguleerivate siseriiklike õigusnormidega.

29. Nagu eespool mainitud Mayeuri kohtuasjas, kuulub see eelotsuse küsimus varem eraõigusliku juriidilise isiku teostatud tegevuste ülevõtmise raamesse haldusõiguse reeglite kohaselt tegutseva avalik-õigusliku juriidilise isiku poolt.

30. Siiski, erinevalt eelmisest kohtuasjast, ei küsitud Euroopa Kohtult, kas selline tehing võib olla käsitatav majandusüksuse üleminekuks direktiivi 77/187 tähenduses.

28. Järelikult tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus oma küsimusega teada sisuliselt seda, kas direktiivi 77/187 artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui ettevõtte ülemineku korral eraõiguslikult juriidiliselt isikult riigile vähendab riik kui

31. Eelotsusetaotluse esitanud kohus on juba selle kohta arvamust avaldanud, eelkõige arvestades eespool mainitud Mayeuri otsusega.<sup>15</sup> Selles osas on eelotsusetaotluse

12 — *Mémorial* GD nr 182, 2003, lk 3678.

13 — Sellega võrreldava olukorra kohta vt eelkõige 20. novembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-310/01: Abler jt (EKL 2003, lk I-14023, punkt 5).

14 — Ma viitan direktiivi artikli 3 lõikele 1 (mis käsitleb töölepingust tulenevaid õigusi), välja arvatud artikli 3 lõige 2 (mis käsitleb kollektiivlepinguga kokku lepitud töötingimusi). Kohtuistungil täpsustati, et palk, mille säilitamist J. M. Delahaye taotleb, tuleneb üksnes töölepingust, mis sidus teda Foprogestiga, ja mitte kollektiivlepingust selle ühingu, nii et direktiivi artikli 3 lõige 2 ei ole kohaldatav.

15 — Vt eelotsusetaotluse määrus (lk 4). Samuti rõhutas Tribunal administratif, et on kindel, et Foprogesti varasem tegevus, nagu ka personal, töökorraldus, -meetodid ja vahendid on jäänud samaks, nii et kõnealune üksus on säilitanud oma identiteedi ja seega on toimunud majandusüksuse üleminek (vt 13. märtsi 2002. aasta otsus, lk 5). Nende erinevate elementide arvestamine siseriikliku kohtu poolt, kes peab hindama, kas ülemineku tingimused on täidetud, on kooskõlas Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikaga. Vt eelkõige 18. märtsi 1986. aasta otsus kohtuasjas 24/85: Spijkers (EKL 1986, lk 1119, punkt 13); 11. märtsi 1997. aasta otsus kohtuasjas C-13/95: Süzen (EKL 1997, lk I-1259, punkt 14); 2. detsembril 1999. aasta otsus kohtuasjas C-234/98: Allen jt (EKL 1999, lk I-8643, punkt 26); eespool nimetatud Mayeuri otsus (punkt 52) ja viimasena eespool mainitud otsus kohtuasjas Abler jt (punkt 33).

esitanud kohus soovinud märkida, et Euroopa Kohus on juba tunnustanud selliseid tegevusi, nagu osutatud põhikohtuasjas, majandusliku iseloomuga tegevustena.<sup>16</sup> Eelotsusetaotluse esitanud kohus järeltas sellest, et varem Foprogesti poolt teostatud tegevuse ülevõtmist riigi poolt saab vaadelda ettevõtte üleminekuna direktiivi 77/187 tähenduses, seega on nimetatud direktiiv kõnealuse juhtumi suhtes kohaldatav.

siseriiklikke õigusakte, ühtlustades täielikult ühenduse töötajate õigused tööandja vahetumise korral ettevõtte ülemineku tulemusena, vaid ainult tagada niipalju kui võimalik töölepingu või töösuhte jätkumine omandajaga ilma muudatusteta.<sup>17</sup> Ma lisasin, et direktiivi eesmärk on seega takistada töötajate asetamist vähem soodsasse olukorda ainuüksi üleminekust tulenevalt.<sup>18</sup>

32. Eespool mainitud Mayeuri kohtuasja otsuse jätkuks palub nimetatud kohus Euroopa Kohtul täpsustada ainult järeldusi, mida saab antud juhul teha majandusüksuse üleminekust, mis puudutab töötajate olukorda, eelkõige nende palka.

34. Ma järeldasin sellest, et direktiivi ei saa tõlgendada nii, et see kohustaks liikmesriikidel siseriiklikku õigust muutma, et võimaldada avalik-õiguslikul üksusel säilitada eraõiguslikud töölepingud, vastupidiselt kehtivatele siseriiklikele õigusnormidele.<sup>19</sup>

#### IV. Analüüs

33. Eespool mainitud Mayeuri kohtuasja ettepaneku punktis 106 meenutasin ma, et direktiivi eesmärk ei ole muuta kehtivaid

35. Ma rõhutasin siiski, et sel juhul peaks kohaldatav olema direktiivi artikli 4 lõige 2.<sup>20</sup>

16 — Vt eelotsusetaotluse määrus (lk 4). Selles on viidatud 19. mai 1992. aasta otsusele kohtuasjas C-29/91: Redmond Stichting (EKL 1992, lk I-3189), mis käsitleb uimastisõltlaste abistamist, 10. detsembri 1998. aasta otsusele kohtuasjades C-173/96 ja C-247/96: Hidalgo jt (EKL 1998, lk I-8237), mis käsitleb eluasemeabi vähemkindlustatud isikutele, ning eespool mainitud Mayeuri kohtuotsusele, mis käsitleb reklaami ja teavitustegevust kommuuni nimel teenuste osas, mida viimane pakub avalikkusele (punktid 38–41).

17 — Ma viitasin eelkõige 11. juuli 1985. aasta otsusele kohtuasjas 105/84: Danmols Inventar (EKL 1985, lk 2639, punkt 26) ja 10. veebruari 1988. aasta otsusele kohtuasjas 324/86: Tellerup, nn Daddy's Dance Hall (EKL 1988, lk 739, punkt 16). Vt ka eespool mainitud kohtuotsus Daddy's Dance Hall, punkt 9.

18 — Vt eelkõige eespool mainitud otsus kohtuasjas Danmols Inventar (punkt 26) ja 14. septembri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-343/98: Collino ja Chiappero (EKL 2000, lk I-6659, punkt 37).

19 — Eespool nimetatud Mayeuri kohtuasja ettepaneku punkt 106.

20 — *Ibidem* (punkt 107).



36. Olin seisukohal, et siseriikliku õigusega avalik-õiguslikust juriidilisest isikust tööandjale pandud kohustust lõpetada üleandva majandusüksuse poolt sõlmitud eraõiguslikud lepingud, kui kõik ettevõtte ülemineku tingimused on täidetud, tuleks käsitada töötingimuste olulise muutusena töötaja kahjuks.<sup>21</sup>

37. Ma järeldasin sellest, et vastavalt direktiivi artikli 4 lõikele 2 peab uus tööandja, senini vana üksuse poolt teostatud tegevuse omandaja, võtma vastutuse tema tõttu toimunud vallandamise eest.<sup>22</sup>

38. Euroopa Kohus ühines eespool nimetatud Mayeuri kohtuasja otsuses minu analüüsiga.

39. Euroopa Kohus ei piirdunud rõhutamisega, et selliste siseriiklike reeglite võimalik olemasolu, mis kohustavad avalik-õiguslikku juriidilist isikut lõpetama eraõiguslikud töö-

lepingud varem eraõigusliku juriidilise isiku poolt teostatud tegevuste ülevõtmise korral, ei põhjusta kõnealuse tegevuse ülevõtmise väljaarvamist direktiivi reguleerimisalast.<sup>23</sup>

40. Euroopa Kohus pidas vajalikuks märkida, et võimaliku siseriiklikes õigusaktides ettenähtud kohustuse näol lõpetada eraõiguslikud töölepingud tegevuse ülemineku korral avalik-õiguslikule juriidilisele isikule on tegemist otseselt üleminekust põhjustatud töötingimuste olulise muutusega töötaja kahjuks, nii et kõnealuste töölepingute lõpetamisel tuleb sel juhul direktiivi artikli 4 lõike 2 kohaselt pidada töölepingu lõpetamise eest vastutavaks tööandjat.<sup>24</sup>

41. Nagu on õigustatult välja toonud Luksemburgi valitsus ja Euroopa Ühenduste Komisjon, on selline kohtupraktika areng asjakohane eelotsuse küsimusele vastamiseks.

42. Eespool mainitud Mayeuri kohtupraktikast selgub, et eraõiguslikule juriidilisele isikule kuuluva majandusüksuse üleminekul

21 — *Ibidem* (punkt 108).

22 — *Idem*. Töölepingu või töösuhete lõpetamise kvalifitseerimine tööandja algatusel või tema tõttu toimunuks võib, vastavalt kohaldatavale siseriiklikule õigusele, anda asjaomasele töötajale teatavaid rahalisi eeliseid. Samuti võib see anda õiguse vallandamishüvitisele või kahju hüvitamisele.

23 — Vt eespool nimetatud otsus kohtuasjas Mayeur (punktid 50–55).

24 — *Ibidem* (punkt 56).

avalik-õiguslikule juriidilisele isikule ei eelda direktiivi kohaldamine tingimata ülemineku hetkel kehtivate töölepingute säilitamist vastavalt direktiivi artikli 3 lõikele 1.

avalik-õiguslikule juriidilisele isikule. Teisisõnu, vastavalt siseriikliku kohtuniku antud tõlgendusele riigi õigusaktidele peab riik uue tööandjana määrama kõnealusest üleminekust puudutatud töötajatele madalama palga, kui oli ette nähtud neid töötajaid eelmise tööandjaga siduvates eraõiguslikes töölepingutes.<sup>25</sup>

43. Seega, juhul kui siseriiklik õigus näeks ette sellise ülemineku puhul eraõiguslike töölepingute lõpetamise kohustuse, ei oleks kõnealune lepingute lõpetamine direktiiviga vastuolus.

44. Siiski tuleks sellisel juhul siseriiklikust õigusest tuleneva lepingu lõpetamise eest direktiivi artikli 4 lõike 2 kohaselt vastutavaks pidada tööandjat, kuna vastav siseriiklikus õiguses sätestatud kohustus oleks töötingimuste oluline muutus töötajate kahjuks.

47. Teiseks leian ma, et sellist palgasumma vähendamise kohustust tuleb käsitada töötingimuste *olulise* muutusena töötajate kahjuks direktiivi artikli 4 lõike 2 mõttes.

45. Ma leian, et Mayeuri kohtupraktika on laiendatav põhikohtuasja olukorrale. Seda toetavad kahte liiki argumendid.

48. Tuleb tunnistada, et palk on üks töölepingu peamisi tingimusi.<sup>26</sup> Ma leian, et sellest järelduvalt tuleb siseriiklikust õigusest

46. Esiteks tuleb nii eelotsusetaotluse määrustest kui esimese astme kohtu otsusest välja, et vaidlusalune palga vähendamine tulenes riigiteenistujate olukorda reguleerivate siseriiklike õigusnormide kohaldamisest asjaomaste töötajate suhtes eraõigusliku juriidilise isiku tegevuse ülemineku korral

25 — J. M. Delahaye on vaidlustanud siseriikliku õiguse sellise tõlgenduse. Tema hinnangul kuulub riigiteenistuja tööleping endiselt eraõiguse režiimi alla ja väljub seega riigiametnike puudutatavate õigusnormide reguleerimisalast, eelkõige töötasu valdkonnas. Ma ei esita selle küsimuse kohta siseriiklike õigusaktide tõlgendust, mis kuulub ainult siseriikliku kohtuniku pädevusse.

26 — Lisaks peab palga olemasolu arvesse võtma, et iseloomustada töösuhet ja ühenduse õigusnormide vastavat kohaldamist isikute vaba liikumise valdkonnas. Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale on „töösuhete peamine omadus tingimus, et isik osutab teatud aja jooksul teisele isikule viimase juhtimisel teenuseid, mille eest ta vastu saab *tasti*“ (kohtujuristi kursiiv). Vt eelkõige 3. juuli 1986. aasta otsus kohtuasjas 66/85: Lawrie-Blum (EKL 1986, lk 2121, punktid 16 ja 17); 21. juuni 1988. aasta otsus kohtuasjas 197/86: Brown (EKL 1988, lk 3205, punkt 21) ja 21. novembri 1991. aasta otsus kohtuasjas C-27/91: Le Manoir (EKL 1991, lk I-5531, punkt 7). Sellest tuleneb, et ei saa olla töösuhet ilma palgata.

tulenevat kõnealusest üleminekust puudutatud töötajate palgasumma vähendamise kohustust *oma olemuselt* käsitada töötingimuste *olulise* muutusena töötajate kahjuks. Selline liigitus on kohustuslik, olenemata kõnealuse vähenduse ulatusest.<sup>27</sup> Vastupidisega nõustumine võiks tekitada palju vaidlusküsimusi ja põhjustada siseriiklike kohtute erinevaid hinnanguid kõnealuse palgavähenduse liigituse suhtes. Selline väljavaade ei vastaks vajadusele tagada töötajate ühtlane kaitse sellise palgavähenduse olukorras.

oluliste muutuste hulka [direktiivi artikli 4 lõike 2] tähenduses, isegi kui palk sõltub olulisel määral käibest”.<sup>29</sup>

50. Kõnealuses kohtuasjas keeldus automüügi kontsessioonär ülevõetud üksuse omandajana tagamast kahele müügiesindajale sama palga säilitamist, mida nad said võõrandaja juures. Kõnealune palk sõltus peamiselt käibest, nii et palga summa võis tugevalt varieeruda. Hoolimata sellest eripärast leidis Euroopa Kohus üldiselt, et igasugune palgataseme muudatus on käsitatav töötingimuste olulise muutusena.

49. Selle loogika kohaselt on Euroopa Kohus 7. märtsi 1996. aasta kohtuotsuses Merckx ja Neuhuys<sup>28</sup> märkinud, et „töötajale makstava palgataseme muutus kuulub töötingimuste

51. Eespool mainitud kohtupraktikast, mis tuleneb Merckxi ja Neuhuysi kohtuotsusest, ei saa kõrvale kalduda põhjusel, et vastupidiselt kõnealusele juhtumile omandas J. M. Delahaye seoses üleminekuga riigiteenistuja staatusse, millest tulenevad (nagu rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus oma eelotsuse küsimuses) mõningad seadusjärgsed eelised, eelkõige karjääriarengu ja töökohta tagatuse valdkonnas.

27 — Ma arvan, et palgataseme vähendamist tuleb eristada teistest töötingimuste muutustest, näiteks tööaja või -koha muutus. Kindlasti võivad mõningatel juhtudel sellised muutused mõjutada oluliselt töötajate olukorda ja olla seetõttu käsitatavad töötingimuste olulise muutusena. Nii juhtuks eelkõige siis, kui päevane töö muudetakse öötööks või töökoht viidaks üle algsest töökohast kangele. Siiski, teistel juhtudel võib tööaja või -koha muutusel olla vaid väike mõju töötajate olukorrale, nii et oleks liidatud näha selles töötingimuste olulist muutust. Seetõttu leian ma, et erinevalt palga vähendamisest, mis oma olemuselt on käsitatav töötingimuste olulise muutusena, peaks tööaja või -koha muudatust vaatlama üksikjuhtumite kaupa, et kindlaks määrata, kas tegemist on tööpoolest töötingimuste olulise muutusega.

28 — C-171/94 ja C-172/94 (EKL 1996, lk I-1253).

29 — Punkt 38.

52. Ma leian, et kuivõrd palga vähendamine on *oma olemuselt* käsitatav töötingimuste olulise muutusena, on oluline teada, kas kõnealust vähendamist saab osaliselt või tervikuna kompenseerida teatavate eeliste andmisega.<sup>30</sup>

53. Kõigist neist märkustest tuleneb, et mis eespool mainitud Mayeuri kohtuotsuse kohaselt kehtib võimaliku siseriiklikes õigusaktides ettenähtud kohustuse kohta lõpetada eraõiguslikud töölepingud majandusüksuse tegevuse ülemineku korral avalik-õiguslikule juriidilisele isikule, kehtib samuti, nagu põhikohtuasja puhul, siseriiklikes õigusaktides ettenähtud võimaliku kohustuse kohta vähendada sellises olukorras eraõiguslikes töölepingutes ettenähtud palgasummat.

54. Eespool mainitud Mayeuri ning Merckxi ja Neuhuysi kohtuotsuste loogikat järgides leian ma, et direktiivi artikli 3 lõige 1 ei ole

vastuolus vaidlusaluse palgasumma vähendamisega, kuid sel põhjusel toimunud töölepingu võimaliku lõpetamise eest tuleks direktiivi artikli 4 lõike 2 kohaselt vastutavaks pidada tööandjat. Seega erinevalt J. M. Delahaye kinnitusest ei ole ülemineku päeval kehtivate töötingimuste säilitamine absoluutne või puutumatu põhimõte.

55. Direktiivi selline tõlgendus peegeldab ühenduse seadusandja soovi lepitada erinevad huvid: uue tööandja huvid, et ta saaks teha ülevõetud majandusüksuse toimimiseks vajalikud parandused ja kohandused, ning üleminekust mõjutatud töötajate huvid, et võimalikult suurel määral nende huvisid kaitsta.

30 — See käsitlus on lähedane Euroopa Kohtu kasutatud meetodiga, et kontrollida meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte järgimist. 17. mai 1990. aasta otsuses kohtuasjas C-262/88: Barber (EKL 1990, lk I-1889, punkt 35), leidis Euroopa Kohus, et „võrdse tasustamise põhimõte tuleb tagada iga palgaelemendi puhul ja mitte ainult sõltuvalt töötajale antud eeliste üldisest hinnangust“. See analüüs tugineb ideele, et siseriiklikel kohtutel oleks eriti keeruline hinnata ja võrrelda kõiki vastavalt kas mees- või naistöötajatele antud erinevaid mitterahalisi eeliseid. Vt ka 30. märtsi 2000. aasta otsus kohtuasjas C-236/98: Jämställdhetsombudsmanen ehk nn Jämo (EKL 2000, lk I-2189, punkt 43).

56. Järelikult tuleb käesolevale eelotsusetaotlusele vastata, et direktiivi artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, kui mittetulundusühingu (eraõiguslik juriidiline isik) tegevuse ülemineku korral riigile vähendab riik kui uus tööandja selle ülemineku tõttu töötajate palka kooskõlas

avalikku teenistust reguleerivate siseriiklike õigusnormidega. Siiski on selline palga vähendamine oma olemuselt töötingimuste oluline muutus üleminekust mõjutatud töö-

tajate kahjuks, nii et nende töölepingu lõpetamise korral tuleb direktiivi artikli 4 lõike 2 kohaselt pidada töölepingu lõpetamise eest vastutavaks tööandjat.

## V. Ettepanek

57. Kõiki neid kaalutlusi arvesse võttes soovitan ma Euroopa Kohtul vastata Cour administrative'i esitatud eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ liikmesriikide nende seaduste ühtlustamise kohta, mis käsitlevad töötajate õiguste kaitset äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul, artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, kui ettevõtte ülemineku korral, mis seisneb varem mittetulundusühingu (eraõiguslik juriidiline isik) tegevuse ülevõtmises riigi poolt, vähendab riik kui uus tööandja selle ülemineku tõttu töötajate palka kooskõlas avalikku teenistust reguleerivate siseriiklike õigusnormidega. Siiski on selline palga vähendamine oma olemuselt töötingimuste oluline muutus üleminekust mõjutatud töötajate kahjuks, nii et nende töölepingu lõpetamise korral tuleb direktiivi 77/187 artikli 4 lõike 2 kohaselt pidada töölepingu lõpetamise eest vastutavaks tööandjat.