EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

26. mai 2005 *

Kohtuasjas C-478/03,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel House of Lords'i (Ühendkuningriik) 10. novembri 2003. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 17. novembril 2003, menetluses

Celtec Ltd

versus

John Astley jt,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja esimees P. Jann ning kohtunikud K. Lenaerts (ettekandja), N. Colneric, E. Juhász ja E. Levits,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

kohtujurist: M. Poiares Maduro,
kohtusekretär: vanemametnik L. Hewlett,

arvestades kirjalikus menetluses ja 2. detsembri 2004. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— Celtec Ltd, esindajad: J. Bowers, *QC*, *barrister* P. Watson, *barrister* A. Sendall ja *barrister* J. Lewis,

— J. Astley jt, esindajad: G. Millar, *QC*, ja *barrister* T. Linden,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: G. Rozet ja N. Yerrell,

olles 27. jaanuari 2005. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate

liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta (EÜT L 61, lk 26) artikli 3 lõike 1 tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud vaidluses ühelt poolt äriühingu Celtec Ltd (edaspidi „Celtec") ja teiselt poolt J. Astley, J. Owensi ja D. L. Hawkesi vahel sellise pideva töösuhte pikkuse kindlaksmääramise küsimuses, millele viimati nimetatud isikutel oleks õigus endiste ametnikena, keda puudutas kutseõppeprogrammide erastamine Ühendkuningriigis.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

3 Artikli 1 lõike 1 kohaselt kohaldatakse direktiivi 77/187 äriühingu, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena.

4 Direktiivi 77/187 artikli 2 kohaselt on võõrandaja selle direktiivi mõttes „füüsiline või juriidiline isik, kes artikli 1 lõikes 1 nimetatud omanduse üleminekul lakkab olemast tööandja äriühingu, ettevõtte või selle osa suhtes" ja omandaja on „füüsiline või juriidiline isik, kes artikli 1 lõikes 1 nimetatud üleminekul muutub tööandjaks äriühingu, ettevõtte või selle osa suhtes".

5 Direktiivi 77/187 artikli 3 lõige 1 sätestab:

„Võõrandaja töölepingust või töösuhtest 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 töösuhtest tulenevate kohustuste eest."

Siseriiklikud õigusnormid

6 Direktiiv 77/187 võeti Ühendkuningriigi õigusesse üle 1981. aasta määrusega „Äriühingute üleminekud — töökaitse" (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981).

7 1996. aasta töötajate õigusi reguleeriva seaduse (Employment Rights Act) artikli 155 kohaselt on palgatöötajal majanduslikel põhjustel toimuva koondamise korral õigus hüvitisele üksnes juhul, kui ta on kuni asjakohase kuupäevani töötanud järjestikku vähemalt kaks aastat. Sama seaduse artikli 162 kohaselt sõltub selle hüvitise suurus pidevas töösuhtes oldud aastate arvust, ülempiiriga 20 aastat.

8 Selle seaduse artikli 218 lõike 1 kohaselt tähendab pidev töösuhe sama tööandja juures töötamist. Sellegipoolest on artikli 218 lõikega 2 äriühingu ülemineku juhtudeks ette nähtud erisäte, mille kohaselt „[k]ui äri, ettevõte või äriühing (sõltumata sellest, kas see on asutatud seadusega või seaduse alusel või mitte) antakse üle ühelt isikult teisele, [...] loetakse üleandmise hetkeks töötaja poolt äris, ettevõttes või äriühingus töötamise perioodi töötamiseks omandaja juures ning üleandmine ei katkesta töötamisperioodi pidevust".

Vaidluse aluseks olevad asjaolud ja eelotsuse küsimused

Kutseõppereform Ühendkuningriigis

9 Department of Employment (Ühendkuningriigi tööministeerium, edaspidi „ministeerium") korraldas kuni aastani 1989 Inglismaal ja Walesis umbes kuuekümne piirkondliku ameti vahendusel noorte ja töötute väljaõppeprogramme.

10 Ühendkuningriigi valitsus otsustas aastal 1989 anda ühe osa kutseõppe korraldamise ülesannetest üle tööandja juhtimisel tegutsevatele eraõiguslikele isikutele, s.o Training and Enterprise Council'itele (väljaõppe- ja ettevõtlusnõukogud, edaspidi „TEC"). Erinevad tööandjate rühmad asutasid sel moel 82 TEC-i. Need TEC-id võtsid üle ministeeriumi piirkondlike ametite tegevuse ning sellega seotud ressursid. 1991. aasta novembris olid kõik TEC-id tegevust alustanud.

11 Erastamisprotsessi raames tehti ministeeriumi piirkondlikes ametites töötanud ametnikele ettepanek avaldada omaalgatuslikult soovi asuda vastloodud TEC-ides ajutise üleviimise korras tööle kestusega kolm aastat. Sel perioodil säilis neil ametnikustaatus.

12 1991. aasta detsembris tegi valitsus TEC-idele ettepaneku, mille kohaselt TEC-d saaksid hiljemalt nende viienda tegevusaasta lõpuks kõigi oma töötajate tööandjaks.

13 Vastuseks TEC-ide poolt väljendatud muredele sõlmis ministeerium aastal 1992 nendega kokkuleppe, milles määrati kindlaks kummagi kohustused juhuks, kui ajutiselt üleviidud ametnik otsustab püsivalt TEC-isse tööle jääda. Selle kokkuleppega nähti muu hulgas ette ajutiselt üleviidud ametnike õigusi puudutavad meetmed, mille kohaselt võttis Ühendkuningriigi valitsus endale kohustuse toetada TEC-i rahaliselt juhul, kui kohus teeb endise ametniku koondamise asjas otsuse, et viimati mainitu üksteisele järgnevaid töötamisperioode avalikus teenistuses ja TEC-is tuleb huvitatud isiku õiguste väljaarvutamisel käsitleda pideva perioodina.

Põhikohtuasja kostjate olukord

14 Walesis võttis Wrexhami piirkondliku ameti tegevuse ning ruumid, infosüsteemid ja andmebaasid üle Walesi kirdepiirkonna TEC (North East Wales TEC, edaspidi „Newtec"). Newtec alustas oma tegevust 1990. aasta septembrikuus. Üks teine TEC, Targed, võttis üle Bangori piirkondliku ameti tegevuse ja ruumid. Newtec ja Targed ühinesid 1. aprillil 1997, moodustades Celtec'i.

15 Newtec'i loomise ajal viisid Wrexhami ja Bangori piirkondlikud ametid sinna kolmeks aastaks üle 43 ametnikku. Kui periood, mil nad olid ajutiselt üle viidud, lõppes, lahkusid 18 neist avalikust teenistusest ja asusid tööle Newtec'i.

16 Põhikohtuasja kostjad J. Astley, J. Hawkes ja D. L. Owens asusid tööle avalikku teenistusse vastavalt 31. augustil 1973, 4. novembril 1985 ja 21. aprillil 1986. Nad tegelesid Põhja-Walesi kutseõppe läbiviimisega ning nad viidi üle Newtec'i. Osundatud kolmeaastase perioodi lõpus otsustasid nad avalikust teenistusest lahkuda ning asuda tööle Newtec'i. Nende teenistusest lahkumise kuupäev on sama mis Newtec'i tööleasumise kuupäev. J. Hawkesi ja D. L. Owensi tööleping Newtec'iga jõustus 1. juulil 1993, Astley tööleping 1. septembril 1993.

17 1998. aastal koondas Celtec J. Hawkesi, keeldudes tunnustamast tema pidevat töösuhet, st alates avalikku teenistusse asumisest. Teised kaks põhikohtuasjas kostjana esinevat isikut kardavad, et ka nemad koondatakse varsti. Seetõttu esitasid kõik kolm hagi Abergele Employment Tribunal'ile, taotledes sellise pideva töösuhte kestuse kindlaksmääramist, millele nad võivad tugineda, ning väites, et see kestus peab hõlmama nii avalikus teenistuses töötatud perioodi kui ka Newtec'is ja Celtec'is töötatud aega.

Menetlus Ühendkuningriigi kohtutes

18 Abergele Employment Tribunal asus oma 22. detsembri 1999. aasta otsuses seisukohale, et Celtec'i ja põhikohtuasja kostjate vahelise vaidluse lähtepunktiks on äriühingu üleminek direktiivi 77/187 tähenduses. Selle kohtuotsuse põhjenduste punktis 11 on üleantud äriühing määratletud järgmiselt: „valitsuse poolt rahastatav 16-aastaste ja vanemate isikute kutseõppe ja ettevõtlusalase tegevuse läbiviimise

korraldamine Inglismaal ja Walesis, samuti infosüsteemide ja andmebaaside, töötajate ja ruumide haldamine". Rõhutades inimressursside tähtsust kõnealuse äriühingu tegevuse elluviimisel, leidis nimetatud kohus, et ministeeriumiametnike ajutine üleviimine TEC-idesse oli oluline osa äriühingust ja selle üleandmisest.

19 Abergele Employment Tribunal sedastas, et neil tingimustel võivad põhikohtuasja kostjad tugineda pideva töösuhte olemasolule alates avalikku teenistusse asumisest.

20 Employment Appeal Tribunal andis oma 5. oktoobri 2001. aasta otsusega loa apellatsioonkaebusele, mille Celtec esitas Abergele Employment Tribunal'i otsuse peale. Kohus leidis, et kõnealuse äriühingu üleminek lõppes 1990. aasta septembrikuus, st tükk aega enne põhikohtuasja kostjate tööleasumist Newtec'i.

21 Court of Appeal (England & Wales) tühistas selle otsuse oma 19. juuli 2002. aasta otsusega. Court of Appeal sedastas, et esiteks on direktiivi 77/187 artikli 3 lõikega 1 hõlmatud juhtumid, kus äriühingu üleminek kestab aastaid, ja teiseks oli Abergele Employment Tribunal'il õigus, kui ta leidis, et ministeeriumist Celtec'i üle viidud ametnike kutsealane pädevus on osa üleantud äriühingust.

22 Celtec esitas viimati nimetatud kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse House of Lords'ile, kes pidas vajalikuks menetlus peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi 77/187 [...] artikli 3 lõikes 1 sätestatut, st „võõrandaja töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad [...] ülemineku

kuupäeval", tuleb tõlgendada selliselt, et eksisteerib konkreetne ajahetk, mil äriühingu või selle osa üleminek loetakse lõppenuks ning õiguste ja kohustuste üleminek vastavalt artikli 3 lõikele 1 toimunuks?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kuidas tuleb see konkreetne ajahetk kindlaks määrata?

3. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav, siis kuidas tuleb tõlgendada artikli 3 lõikes 1 esinevat „ülemineku kuupäeva"?"

Eelotsuse küsimused

23 Kõigepealt tuleb märkida, et otsus, millega eelotsusetaotlus esitati, tugineb Abergele Employment Tribunal'i poolt 22. detsembri 1999. aasta otsuses tehtud konstateeringule, mille kohaselt põhikohtuasjas kõne all olev üleminek ministeeriumilt Newtec'ile kuulub direktiivi 77/187 kohaldamisalasse.

24 Seda täpsustust eelduseks võttes tuleb analüüsida koos kahte esimest küsimust, millega eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib põhimõtteliselt seda, kas direktiivi 77/187 artikli 3 lõiget 1 arvestades tuleb nentida, et eksisteerib konkreetne ajahetk, mil kõnealuse äriühingu üleminek ja võõrandajale töösuhetest tulenevate ja teda tema töötajatega siduvate õiguste ja kohustuste üleminek loetakse toimunuks, ja kui vastus on jaatav, siis mil moel on võimalik see hetk kindlaks määrata.

25 Neile kahele küsimusele sisulise vastuse andmiseks on oluline arvestada direktiivi 77/187 ja eelkõige selle artikli 3 lõike 1 eesmärki.

26 Nagu Euroopa Kohus on korduvalt sedastanud (vt eelkõige 25. juuli 1991. aasta otsus kohtuasjas C-362/89: D'Urso jt, EKL 1991, lk I-4105, punkt 9, ja 12. novembri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-399/96: Europièces, EKL 1998, lk I-6965, punkt 37), on direktiivi 77/187 eesmärk tagada töötajate õiguste kaitse tööandja muutumise korral, võimaldades neil jääda tööle uue tööandja teenistusse samadel tingimustel, mis olid kokku lepitud võõrandajaga. Nimetatud direktiivi eesmärk on tagada nii palju kui võimalik töölepingute või töösuhete jätkumine omandajaga ilma muudatusteta, takistamaks töötajate asetamist vähem soodsasse olukorda ainuüksi üleminekust tulenevalt (vt 17. detsembri 1987. aasta otsus kohtuasjas 287/86: Ny Mølle Kro, EKL 1987, lk 5465, punkt 25).

27 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 (16. detsembri 1992. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-132/91, C-138/91 ja C-139/91: Katsikas jt, EKL 1992, lk I-6577, punkt 21).

28 Selleks näeb direktiivi 77/187 artikli 3 lõige 1 ette õigused ja kohustused, mis tulenevad võõrandajale ülemineku kuupäeval olemasolevast töölepingust või töösuhtest, mis on sõlmitud töötajatega, kes täitsid oma ülesandeid üleantud äriühingus või äriühingu või ettevõtte üleantud osas (vt eespool viidatud kohtuotsus D'Urso jt, punkt 10).

29 Selles kontekstis on direktiivi 77/187 artikli 3 lõikes 1 sisalduv viide „ülemineku kuupäevale" mõeldud selleks, et määratleda töötajad, kes võivad selle sättega kehtestatud kaitsele toetuda. Nimetatud kaitse hõlmab töötajaid, kes töötavad

üleantavas üksuses ja kelle tööleping või töösuhe „ülemineku kuupäeval" kestab, erinevalt neist, kellel sel kuupäeval enam võõrandajaga töösuhet ei olnud (vt 7. veebruari 1985. aasta otsus kohtuasjas 19/83: Wendelboe jt, EKL 1985, lk 457, punktid 13 ja 15), ega neid, kelle omandaja värbas pärast seda kuupäeva (vt eespool viidatud kohtuotsus Ny Mølle Kro, punktid 24–26).

30 Nii sõna „kuupäev" kasutamine kui ka õiguskindlusest lähtuvad põhjendused näitavad, et ühenduse seadusandja on silmas pidanud seda, et töötajad, kellel on õigus toetuda direktiivi 77/187 artikli 3 lõikega 1 sätestatud kaitsele, tuleb määratleda ülemineku tehingut ühe konkreetse hetkena, mitte lühema või pikema ajavahemikuna, mil see vältab.

31 Direktiivi 77/187 artikli 3 lõike 1 sõnastusest tuleneb, et väljendis „ülemineku kuupäev" sisalduvat ülemineku mõistest tuleb aru saada sellisena, nagu see on „[selle direktiivi] artikli 1 lõikes 1 nimetatud [...]".

32 Viimati nimetatud sättest nähtub, et direktiivi 77/187 kohaldatakse äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul „teisele tööandjale". Direktiivi teise põhjenduse kohaselt on direktiivi eesmärk kaitsta töötajaid „tööandja vahetumise korral". Sama direktiivi artiklis 2 on mõisted „võõrandaja" ja „omandaja" määratletud nii, et on viidatud vastavalt „äriühingu, ettevõtte või selle osa suhtes" tööandjaks olemast lakkamisele ja selle suhtes tööandjaks muutumisele.

33 Kohus on mitu korda sedastanud, et direktiivi 77/187 kohaldatakse juhul, kui muutub füüsiline või juriidiline isik, kes vastutab ettevõtte tegevuse eest, sõltumata sellest, kas ettevõtte omand on üleläinud (vt eespool viidatud otsus Ny Mølle Kro, punkt 12; 10. veebruari 1988. aasta otsus kohtuasjas 324/86: Daddy's Dance Hall, EKL 1988, lk 739, punkt 9, ja 5. mai 1988. aasta otsus liidetud kohtuasjades 144/87 ja 145/87: Berg ja Busschers, EKL 1988, lk 2559, punkt 17).

34 Et teha kindlaks, kas on toimunud üleminek direktiivi 77/187 mõttes, tuleb hinnata, kas asjassepuutuv üksus on säilitanud oma identiteedi, mis tuleneb eelkõige sellest, et uus tööandja reaalselt jätkab või alustab uuesti tema tegevust, jätkates sama või sarnast majandustegevust (vt 18. märtsi 1986. aasta otsus kohtuasjas 24/85: Spijkers, EKL 1986, lk 1119, punktid 11, 12 ja 15, ning 19. septembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-48/94: Rygaard, EKL 1995, lk I-2745, punktid 15 ja 16).

35 Järelikult on ülemineku toimumise tuvastamisel otsustavaks asjaoluks direktiivi 77/187 artikli 1 lõike 1 mõttes see, kas uus tööandja jätkab või alustab uuesti kõnealuse üksuse tegevust, säilitades selle üksuse identiteedi.

36 Neil tingimustel tuleb direktiivi 77/187 artikli 3 lõikes 1 esinevast „ülemineku kuupäeva" mõistest aru saada nii, et see tähendab kuupäeva, mil toimub kõnealuse üksuse tegevuse eest vastutava tööandja positsiooni üleminek võõrandajalt omandajale.

37 Nagu Euroopa Kohus on varemgi sedastanud, ei või töötajatele direktiivi 77/187 artikli 3 lõikega 1 antud õiguste rakendamine olla seatud sõltuvusse ei võõrandaja ega omandaja, töötajate esindajate ega töötajate endi nõusolekust, välja arvatud ühe erandiga töötajate puhul — nimelt on neil võimalus vabalt otsustada, et nad ei soovi pärast üleminekut uue tööandjaga töösuhet jätkata (vt 11. juuli 1985. aasta otsus kohtuasjas 105/84: Danmols Inventar, EKL 1985, lk 2639, punkt 16, ja eespool viidatud kohtuotsus D'Urso jt, punkt 11).

38 Siit tuleneb, et välja arvatud sel ainsal erandjuhtumil, lähevad direktiivi 77/187 artikli 3 lõikes 1 sätestatud ülemineku kuupäeval võõrandaja ja üleantavas

äriühingus töötavate töötajate vahel eksisteerivad töölepingud ja töösuhted automaatselt võõrandajalt omandajale üle ainuüksi äriühingu üleminekust tulenevalt (vt eespool viidatud otsus kohtuasjas D'Urso jt, punkt 20, ja 14. novembri 1996. aasta otsus kohtuasjas C-305/94: Rotsart de Hertaing, EKL 1996, lk I-5927, punkt 18).

39 Lisaks on Euroopa Kohus eespool viidatud Rotsart de Hertaing'i kohtuotsuse punktis 26 sedastanud, et töölepingute ja töösuhete üleminek vastavalt direktiivi 77/187 artikli 3 lõikele 1 toimub ilmtingimata samal kuupäeval kui äriühingu üleminek ning seda ei saa võõrandaja või omandaja soovi kohaselt mõnele teisele kuupäevale edasi lükata.

40 Euroopa Kohus on selle tõlgenduse toetuseks kõigepealt märkinud, et direktiivi 77/187 artikli 3 lõike 1 teise lõiguga on liikmesriikidele antud võimalus sätestada, et lisaks omandajale on ka võõrandaja pärast äriühingu ülemineku kuupäeva jätkuvalt vastutav töölepingust või töösuhtest tulenevate kohustuste täitmise eest, ning see tähendab, et nimetatud kohustused on sel samal kuupäeval võõrandajalt omandajale igal juhul üle läinud (eespool viidatud kohtuotsus Rotsart de Hertaing, punkt 23).

41 Teiseks, viidates eespool viidatud Bergi ja Busschersi kohtuotsuse punktile 14, kus direktiivi 77/187 artikli 3 lõiget 1 on tõlgendatud nii, et pärast äriühingu ülemineku kuupäeva on võõrandaja ainuüksi üleminekust tulenevalt põhimõtteliselt vaba töölepingust või töösuhtest tulenevatest kohustustest, on Euroopa Kohus leidnud, et arvestades nimetatud direktiivi eesmärki, mis on töötajate kaitse, saab see toimuda üksnes juhul, kui kõnealused kohustused on üleandmise kuupäevast omandajale üle läinud (eespool viidatud kohtuotsus Rotsart de Hertaing, punkt 24).

42 Lõpuks on Euroopa Kohus nentinud, et võõrandajale või omandajale töölepingu või töösuhte ülemineku kuupäeva valimise võimaluse andmine tähendaks seda, et

tööandjatel tekib võimalus vähemalt ajutiselt direktiivi 77/187 sätetest mööda minna, samas kui need sätted on kohustuslikud ning nendest ei või töötajatele ebasoodsal viisil erandit teha (eespool viidatud otsus Rotsart de Hertaing, punktid 17 ja 25).

43 Käesoleva kohtuotsuse punktides 40–42 esitatud põhjendustega samadest põhjendustest lähtudes tuleb sedastada, et direktiivi 77/187 artikli 3 lõike 1 kohaldamiseks loetakse selles sättes viidatud ülemineku kuupäeval võõrandaja ja üleantavas äriühingus töötavate töötajate vahel eksisteerivad töölepingud või töösuhted selsamal kuupäeval võõrandajalt omandajale üleantuks sõltumata sellest, mida ülemineku tehingu pooled on selles suhtes omavahel kokku leppinud.

44 Eeltoodut arvestades tuleb kahele esimesele küsimusele vastata järgmiselt:

— Direktiivi 77/187 artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selles sättes kasutatud ülemineku kuupäeva mõiste tähendab kuupäeva, mil toimub üleantava üksuse tegevuse eest vastutava tööandja positsiooni üleminek võõrandajalt omandajale. See kuupäev on konkreetne ajahetk, mida ei saa võõrandaja või omandaja soovi kohaselt mõnele teisele kuupäevale edasi lükata.

— Nimetatud sätte kohaldamisel loetakse eespool täpsustatud ülemineku kuupäeval võõrandaja ja üleantavas äriühingus töötavate töötajate vahel eksisteerivad töölepingud või töösuhted selsamal kuupäeval võõrandajalt omandajale üleantuks sõltumata sellest, mida võõrandaja ja omandaja on selles suhtes omavahel kokku leppinud.

45 Arvestades kahele esimesele küsimusele antud vastuseid, ei ole kolmandale küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

46 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, v.a poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. **Nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et selles sättes kasutatud ülemineku kuupäeva mõiste tähendab kuupäeva, mil toimub üleantava üksuse tegevuse eest vastutava tööandja positsiooni üleminek võõrandajalt omandajale. See kuupäev on konkreetne ajahetk, mida ei saa võõrandaja või omandaja soovi kohaselt mõnele teisele kuupäevale edasi lükata.**

2. **Nimetatud sätte kohaldamisel loetakse punktis 1 täpsustatud ülemineku kuupäeval võõrandaja ja üleantavas äriühingus töötavate töötajate vahel eksisteerivad töölepingud või töösuhted selsamal kuupäeval võõrandajalt omandajale üleantuks sõltumata sellest, mida võõrandaja ja omandaja on selles suhtes omavahel kokku leppinud.**

Allkirjad