

GENERALINIO ADVOKATO
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER IŠVADA,
pateikta 2008 m. rugsėjo 4 d.¹

I — Įvadas

1. Mirja Juuri devynerius metus dirbo Suomijos metalo pramonės įmonės valgykloje. Jos darbdaviui perdavus maitinimo paslaugų teikimą kitai įmonei, M. Juuri darbo sąlygos pablogėjo. Bendrijos teisėje numatytos nuostatos, skirtos į tokią situaciją patekusiam darbuotojui, tačiau prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja, kaip reikėtų aiškinti Bendrijos taisyklės. Konkrečiai kalbant, Direktyva 2001/23/EB, skirta darbuotojų teisių apsaugai įmonių perdavimo atveju², numato, kad atsakomybė tokiu atveju kaip M. Juuri tenka jos naujam darbdaviui. Teisingumo Teismas turi nuspręsti dėl tokios atsakomybės dydžio ir su ja susijusių finansinių pasekmių.

2. Direktyva 2001/23 priklauso „Bendrijos socialinės teisės“ sistemai. Ši Bendrijos teisės sritis užtikrina minimalią darbuotojų apsaugą, o valstybės narės gali numatyti ir didesnę

apsaugos lygį. Atsižvelgiant į tai, kad nacionalinėms darbo rinkoms būdingas sudėtingas reglamentavimas, šis teisės aktas buvo priimtas tik pasiekus didelių kompromisų ir todėl jo nuostatos, kurioms būdingas neapibrėžtumas ir dviprasmiškumas, dažnai reikia aiškinti Teisingumo Teisme, į kurį kreipiamasi su prašymu dėl prejudicinio sprendimo priėmimo.

3. Be to, Bendrijos socialinei teisei būdinga nenuosekli struktūra. Ją sudaro tam tikros taisyklės, skirtos konkrečioms darbo santykių srityje kylančioms problemoms spręsti. Kalbant metaforiškai, tai yra salynas³, kurį sudarančios salos ne visada yra tarpusavyje sujungtos tiltais. Nagrinėjamu atveju Teisin-

¹ — Originalo kalba: ispanų.

² — 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 82, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98), kuri susistemina 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 61, p. 26), iš dalies pakeistą 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/50/EB (OL L 201, p. 88).

³ — Šis palyginimas paimtas iš M. C. Rodríguez-Piñero Royo „Transmisión de empresas y derecho europeo“, *La transmisión de empresas en Europa*, Baris, Cacucci Editore, 1999, p. 1, kur teigiama, kad, nepaisant jos reikšmės, Bendrijos socialinė teisė iš tikrųjų turi nedidelį poveikį, nes ji taikoma tik tam tikriems šios reglamentavimo srities aspektams, o likusi dalis lieka visiškai nesuderinta. Todėl atsiranda vadinamoji Bendrijos darbo teisės „salų“ arba „salyno“ struktūra, kuriai yra svarbūs tik tam tikri nacionalinės teisės aspektai; ir atvirkščiai, nacionalinės darbo teisės struktūra yra panašesnė į „žemyną“ ir reguliuoja visus darbo santykių aspektus.

gumo Teismo prašoma išnagrinėti klausimą, kilusį vienoje iš šių salų⁴. Todėl gresia pavojus, kad tinkamai išaiškinus šioje byloje nagrinėjama direktyvą su ja susijusios kitos direktyvos liks neišaiškintos. Dėl šios priežasties svarbu būti atidžiam ir nepalikti nuošaly tarpusavio sąsajų tokioje padrikoje srityje kaip socialinė teisė, kuri vis dėlto yra darnesnė, nei atrodo iš pirmo žvilgsnio.

galiojimo pabaigos įspėtų apie jos nutraukimą. Šios sutarties nutraukti nereikėjo, nes 2002 m. gruodžio 12 d. buvo pasirašyta nauja šiai pramonės šakai skirta sutartis, kuri įsigaliojo 2003 m. vasario 1 dieną.

II — Faktinės aplinkybės

4. 1994 m. balandžio 5 d. Mirja Juuri pradėjo dirbti gamyklos *Rautaruukki Oyj* (toliau – perdavėjas) valgykloje Hämeenlinna mieste (Suomija). Nuo 1999 m. gruodžio 10 d. jos terminuota darbo sutartis tapo neterminuota darbo sutartimi.

5. Nors M. Juuri dirbo tik valgykloje, jai buvo taikoma metalo pramonės kolektyvinė sutartis, kurios galiojimas turėjo pasibaigti 2003 m. sausio 31 d. ir kuri iš karto turėjo būti pratęsta vieniems metams, nebent viena iš šalių prieš du mėnesius iki šios sutarties

6. Tą pačią dieną, kai baigė galioti ankstesnė sutartis, perdavėjas maitinimo paslaugų teikimą perleido *Amica Ravintolat Oy* (toliau – perėmėjas). Po perdavimo darbuotojai pradėjo dirbti perėmėjui, tačiau jiems buvo taikoma nauja kolektyvinė sutartis, šiuo atveju – apgyvendinimo ir maitinimo verslo kolektyvinė sutartis.

4 — Man tai primena Don Kichoto patarimus Sančai Pansai prieš pat jam tampa Baratarijos salos gubernatoriumi. Žinodamas, kad jo patarimų reikšmė priklauso tik nuo argumentų tvirtumo, Don Kichotas baigia tokiais žodžiais: „Tegu vargšo ašaros sukeltų tau didesnę užuojautą negu turтуolio skundai, bet tegu nenukentčia teisingumas nei vienu, nei kitu atveju. Visokeriopai stenkis atskleisti tiesą, nors ir ką žadėtų ir dovanotų tau turтуolis, nors ir kaip dejuotų ir guostųsi vargšas. Tais atvejais, kada įmanu ir privalu būti nešališkam, nebąuski nusikaltėlio visu įstatymo griežtumu, nes rūstaus teisėjo vardas ne ką geresnis nei gailėstingo teisėjo vardas“. M. de Servantesas Saavedra „Išmoningasis bajoras Don Kichotas Lamančietis“, V. Petrauskas (vert.), Vilnius, 1995, II tomas, XLII perskrymas, p. 286.

7. M. Juuri nesutiko, kad jos darbo santykiams būtų taikoma apgyvendinimo ir maitinimo verslo kolektyvinė sutartis, ir laikėsi nuomonės, kad jai galioja metalo pramonės kolektyvinė sutartis. Ji tvirtino, kad dėl šių pasikeitimų jos mėnesio pajamos sumažėjo 300 eurų, taip pat jai galėjo tekti persikelti į kitas darbo vietas. Savo ruožtu perėmėjas pripažino, kad pagal naują (kolektyvinę)

sutartį M. Juuri atžvilgiu buvo taikoma keletas pakeitimų, be kita ko, pareiga persikelti, tačiau tik laikinai, į kitą darbo vietą ir mėnesio pajamų sumažėjimas 100 eurų atsižvelgiant į proporcingai sutrumpintą darbo laiką.

III — Teisinis pagrindas

A — Bendrijos teisės aktai

9. Direktyvoje 2001/23 numatyti minimalūs reikalavimai, skirti darbuotojų teisėms įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju apsaugoti. Nagrinėjamam M. Juuri ir perėmėjo ginčui yra reikšminga šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalis ir 4 straipsnio 2 dalis.

„3 straipsnis

8. Dėl šių M. Juuri darbo santykius reglamentuojančių kolektyvinių sutarčių pasikeitimų, 2003 m. vasario 19 d. ji nusprendė nutraukti savo darbo sutartį. Remdamasi darbo santykius reglamentuojančiais Suomijos teisės aktais, ji pareiškė ieškinį perėmėjui, reikalaujama kompensacijos už nepanaudotas atostogas išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu ir 14 mėnesių atlyginimo dydžio kompensacijos už neteisėtą darbo sutarties nutraukimą. 2005 m. vasario 11 d. *Helsingin Käräjäoikeus* (Helsinkio apylinkės teismas) atmetė M. Juuri ieškinį. Po metų, 2006 m. vasario 28 d., *Helsingin Hovioikeus* (Helsinkio apeliacinis teismas) paliko šį pirmosios instancijos teismo sprendimą nepakeistą, tačiau M. Juuri kreipėsi į *Korkein oikeus* (Aukščiausiasis Teismas) ir šis nacionalinis teismas pateikė Teisingumo Teismui prejudicinius klausimus dėl Direktyvos 2001/23 išaiškinimo.

<...>

3. Po perdavimo perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas pagal tas pačias minėtose sutartyse perdavėjui taikomas sąlygas iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo.

Valstybės narės gali apriboti tokių nuostatų ir sąlygų vykdymo laikotarpį, tačiau jis negali būti trumpesnis kaip vieneri metai.

<...>

tyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalis, numatyta, kad „jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl to, kad perdavus įmonę labai pablogėja darbuotojo darbo sąlygos, darbdavys laikomas atsakingu už darbo santykių nutraukimą“.

4 straipsnis

<...>

2. Jeigu darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui, darbdavys yra atsakingas už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą.“

B — Nacionalinės teisės aktai

10. Remiantis Korkein Oikeus sprendimu dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, *Työsopimuslaki* (Įstatymas dėl darbo sutarties) 6 skyriaus 2 straipsnyje nustatyta, kad „neapibrėžtam laikui sudaryta ar dėl kitų pagrindų neterminuotai galiojanti darbo sutartis gali būti nutraukta vienos iš šalių pranešimu“.

11. Šio įstatymo 7 skyriaus 6 straipsnyje, kuriuo į Suomijos teisę perkeliama Direk-

12. Pagal *Työsopimuslaki* 8 skyriaus 1 straipsnio 2 dalį darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį dar iki įspėjimo termino pabaigos, jeigu darbdavys šiurkščiai pažeidžia darbo santykiams didelę reikšmę turinčias savo pareigas.

13. Pagal *Työehtosopimuslaki* (Kolektyvinių sutarčių įstatymas) 5 straipsnį, jeigu darbdavys buvo kolektyvinės sutarties šalis arba buvo kitaip jos saistomas, visos jo teisės ir pareigos pagal kolektyvinę sutartį pereina jo teisių perėmėjui. Dėl šios priežasties perėmėjas privalo laikytis perdavėją saistančios kolektyvinės sutarties sąlygų iki jos galiojimo pabaigos, o vėliau laikytis tos kolektyvinės sutarties, kuri jam yra privaloma pagal *Työehtosopimuslaki* 4 straipsnį.

14. *Työsopimuslaki* 12 skyriaus 2 straipsnyje numatyta darbuotojo teisė gauti kompensaciją iš darbdavio nepagrįstai nutraukus darbo

sutartį ir reikalaujama, kad darbdavys sumokėtų kompensaciją darbuotojams, jeigu jie atleisti iš darbo nesilaikant *Työsopimuslaki* nustatytų pagrindų, taip pat sumokėtų kompensaciją tiems darbuotojams, kurie turėjo teisę patys nutraukti darbo sutartį.

sutartimi ar *Työsopimuslaki* nustatytas savo pareigas ar jų nevykdo, atlygintų darbuotojui tuo padarytus nuostolius.

15. *Työsopimuslaki* 12 skyriaus 2 straipsnyje taip pat nurodyta, kad kompensacijos, kurios gali reikalauti darbuotojas, dydis yra nuo trijų iki 24 mėnesių atlyginimo dydžio.

IV — Prejudiciniai klausimai

18. Nagrinėdamas ginčą tarp M. Juuri ir perėmėjo, 2007 m. rugpjūčio 24 d. Sprendimu *Korkein Oikeus* pateikė Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

16. Darbuotojas neturi teisės į kompensaciją pagal *Työsopimuslaki* 12 skyriaus 2 straipsnį, jeigu darbdavys nutraukė darbo sutartį dėl objektyvių ir svarbių priežasčių, tačiau net šiuo atveju darbuotojas turi teisę į darbo užmokestį ir kitas išmokas įspėjimo apie sutarties nutraukimą laikotarpiu. Teisė į darbo užmokestį ir kitas išmokas darbo santykių pagrindu neatsiranda, jeigu įrodoma, kad darbdavys turėjo ypač svarbų pagrindą skubiai nutraukti darbo sutartį.

17. *Työsopimuslaki* 12 skyriaus 1 straipsnyje taip pat reikalaujama, kad darbdavys, kuris tyčia ar dėl neatsargumo pažeidžia darbo

„1. Ar Tarybos direktyvos 2001/23/EB 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad tuo atveju, kai darbuotojas pats nutraukia darbo sutartį dėl to, kad perdavus įmonę labai pablogėjo darbo sąlygos, valstybė narė turi įstatymu užtikrinti darbuotojui teisę gauti iš darbdavio tokią pačią piniginę kompensaciją kaip ir neteisėto darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atveju, atsižvelgiant į tai, kad darbdavys pagal šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalį laikėsi įmonės perdavėją saistančios ir darbuotojams geresnes darbo sąlygas užtikrinančios kolektyvinės sutarties tik iki jos

galiojimo pabaigos ir taip pablogino darbo sąlygas?

2. Jei darbdavio atsakomybė pagal Direktyvą (2001/23) nėra tokia didelė, kaip apibrėžta pirmajame klausime, ar ji vis dėlto turi būti taikoma, pavyzdžiui, kompensuojant darbo užmokestį ir kitas išmokas išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu, kurio turi laikytis darbdavys?“

19. Per Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnyje nustatytą terminą savo pastabas pateikė Suomijos ir Vengrijos vyriausybės bei Komisija.

20. 2008 m. balandžio 29 d. vykusiame bendrajame (Teismo) posėdyje Teisingumo Teismas nusprendė raštu pateikti Suomijos vyriausybei du klausimus ir šios vyriausybės atsakymai Teisingumo Teismo kanceliarijoje buvo gauti 2008 m. gegužės 23 dieną.

V — Prejudicinių klausimų performulavimas

21. Abu Suomijos Aukščiausiojo Teismo pateikti klausimai susiję su ta pačia aplin-

kybe – darbo sąlygų pasikeitimu pasibaigus metalo pramonės kolektyvinės sutarties galiojimui. Ši aplinkybė, nuo kurios reikėtų pradėti analizę, nėra tokia neginčytina, kaip galėtų atrodyti, nes abi šioje byloje pastabas pateikusios vyriausybės, taip pat Komisija ją aptarė savo rašytinėse pastabose. Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalis taikoma tuomet, jei nustatoma, kad su darbo sutartimi susijusių nuostatų pasikeitimas buvo teisėtas. Pasekmės būtų kitokios, jei pakeitimai būtų neteisėti dėl šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalies pažeidimo. Todėl reikia išsiaiškinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme nagrinėjamos bylos faktines aplinkybes, siekiant nustatyti, ar būta kokių nors teisės pažeidimų, nes kolektyvinė sutartis, kuri iš pradžių buvo privaloma M. Juuri, nustojo galioti įmonės perdavimo dieną. Šis sutapimas sukėlė abejonių ir Teisingumo Teismui, kuris dėl to pateikė keletą klausimų⁵ Suomijos vyriausybei, o mane paskatino performuluoti *Korkein Oikeus* pateiktus klausimus⁶.

5 — Suomijos vyriausybei raštu pateikti klausimai buvo susiję tik su metalo pramonės kolektyvinės sutarties įsigaliojimo ir jos galiojimo pabaigos aspektais.

6 — Klausimų performulavimas yra plačiai taikomas Teisingumo Teismo praktikoje nuo 1965 m. gruodžio 1 d. Sprendimo *Schwarze* (16/65, Rink. p. 1081). Taip pat žr. naujesnius sprendimus: 1996 m. kovo 7 d. Sprendimą *Merckx ir Neuhiys* (sujungtos bylos C-171/94 ir C-172/94, Rink. p. I-1253, 28 punktas); 1997 m. balandžio 22 d. Sprendimą *Sutton* (C-66/95, Rink. p. I-2163, 35 punktas); 1997 m. liepos 17 d. Sprendimą *Krüger* (C-334/95, Rink. p. I-4517, 22 punktas); 1997 m. gruodžio 18 d. Sprendimą *Tabouillot* (C-284/96, Rink. p. I-7471, 20 ir 21 punktai); 2000 m. lapkričio 28 d. Sprendimą *Roquette Frères* (C-88/99, Rink. p. I-10465, 18 punktas); 2003 m. gegužės 20 d. Sprendimą *Ravil* (C-469/00, Rink. p. I-5053, 27 punktas); 2006 m. gegužės 4 d. Sprendimą *Haug* (C-286/05, Rink. p. I-4121, 17 punktas) ir 2007 m. spalio 4 d. Sprendimą *Rampion ir Godard* (C-429/05, Rink. p. I-8017, 27 punktas). 1998 m. paskelbtame straipsnyje „La cooperación entre el Tribunal de Justicia y los jueces nacionales. Límites del procedimiento prejudicial“ (*Scritti in onore di G. F. Mancini*, Milan, 1998, p. 481 ir 482) aš gyriaus šį Teisingumo Teismo metodą. Šiuo klausimu taip pat žr. A. Adinolfi „L'accertamento in via pregiudiziale della validità di atti comunitari“, Milan, 1997, p. 129–137 ir M. Jimeno Bulnes „La cuestión prejudicial del artículo 177 CEE“, Barcelona, 1996, p. 365 ir 366. Klausimų performulavimo praktika griežtai kritikuojama gerai žinomame H. Rasmussen veikle „On Law and Policy in the European Court of Justice“ (Dordrecht, 1986, p. 481 ir 482).

22. Manau, kad šioje byloje būtų tinkama sujungti abu nacionalinio teismo pateiktus klausimus ir, išsamiai išnagrinėjus visas aplinkybes, susijusias su galiojusia ir ją vėliau pakeitusia kolektyvinėmis sutartimis, išsiaiškinti, kokių pasekmių kyla pagal Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalį sprendžiant kompensacijos klausimą.

23. Taigi, siūlau Teisingumo Teismui performuluoti abu pateiktus prejudicinius klausimus taip:

1. Ar Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 daliai neprieštarauja tolesnis kolektyvinės sutarties nuostatų ir sąlygų laikymasis iki šios sutarties galiojimo pabaigos, jeigu įmonės perdavimo momentas sutampa su šios sutarties galiojimo pasibaigimo data?
2. Ar Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad valstybė narė turi įstatymu užtikrinti darbuotojui teisę gauti iš darbdavio piniginę kompensaciją, ar tai tik nuostata, priskirianti atsakomybę?

VI — Dėl pirmojo prejudicinio klausimo

24. Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalimi buvo sukurta darbuotojų apsaugos priemonė, kuri jiems suteikia teisinį saugumą darbdaviui atliekant perdavimą. Jei iki perdavimo galiojo kolektyvinė sutartis, darbuotojai gali ja remtis iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba iki „kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo <...>“. Valstybės narės gali apriboti naudojimosi šia teise laikotarpį, tačiau jis negali būti trumpesnis kaip vieni metai⁷.

25. Direktyva 2001/23 siekiama sukurti darbo santykių stabilumo teisiniu požiūriu ir darbdavio galimybės lanksčiai veikti pusiausvyrą. Darbuotojo teisės ir toliau galioja nustatytą laikotarpį po perdavimo. Kai baigiasi šių teisių galiojimas, darbuotojas dėl šios aplinkybės turi teisę priimti sprendimą, kuris susijęs su direktyvos 4 straipsnio 2 dalies taikymu. Pagal šią nuostatą darbdavys yra atsakingas už darbo santykių nutraukimą, jeigu perdavimas buvo susijęs su „esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui“⁸. Be to, nepaisant imperatyvaus Direktyvoje 2001/23 išdėstytų nuostatų pobūdžio, pagal Teisingumo Teismo praktiką tokie

⁷ — Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies antroji pastraipa.

⁸ — Iš Direktyvos 2001/23 priėmimo aplinkybių ir jos pakeitimų matyti, kad pasiektas politinis sutarimas nulėmė lankstų šios direktyvos nuostatų pobūdį. Šiuo klausimu žr. S. Hardy ir R. Painter „Revising the Acquired Rights Directive“, *Industrial Law Journal*, 25 tomas, Nr. 2, 1996.

nepalankūs pakeitimai yra leidžiami, jei pagal nacionalinės teisės aktus juos galima atlikti įprastų darbo santykių atveju, neatsižvelgiant į tai, ar įmonė buvo perduota⁹.

26. Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalis ir 4 straipsnio 2 dalis negali būti analizuojamos atskirai viena nuo kitos¹⁰. Ta aplinkybė, kad Bendrijos teisės aktų leidėjas suteikia darbuotojui galimybę nutraukti darbo sutartį, susijusi su jo ir darbdavio santykių pablogėjimu, kurį, savo ruožtu, sukelia pasikeitęs darbo santykių reglamentavimas. Taigi akivaizdu, kad nors 3 straipsnis apsaugo iki tol turėtas darbuotojo teises, tačiau jis leidžia prireikus keisti darbo sąlygas. Būtent dėl tokių numatomų pasikeitimų pagal Direktyvą 2001/23 už darbo sutarties nutraukimą yra atsakingas darbdavys¹¹. Tokiu būdu kompensuojama taisyklės, draudžiančios keisti darbo sąlygas, išimtis. Atsakomybę priskyrus perėmėjui, darbuotojas gali apsaugoti savo teises bent jau ekonominiu požiūriu¹².

27. Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalyje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pasekmės, susijusias su kompensacijos mokėjimu, reikėtų nagrinėti atsakant į antrąjį prejudicinį klausimą, tačiau jau dabar paminėsiu keletą su tuo susijusių argumentų, kad pagrįsčiau toliau pateikiamus samprotavimus.

28. Dėl Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje numatytos darbuotojų teisių apsaugos valstybėms narėms tenka pozityvi pareiga, kurios galiausiai turi laikytis darbdaviai. Jei laikomasi šioje nuostatoje išdėstytų sąlygų, perdavus (įmonę) darbuotojas išsaugo darbo sąlygas neribotai arba, esant tam tikriems apribojimams, nustatytą laikotarpį¹³. Tačiau bet koks minėtos nuostatos pažeidimas suteikia darbuotojui teisę reikalauti, prireikus ir teismuose, kad būtų taikomos iki perdavimo

9 — Remdamasis nuostatomis, kurių laikėsi 1988 m. vasario 10 d. Sprendime *Foreninger af Arbejdsledere i Danmark* (vadinamasis sprendimas *Daddy's Dance Hall*, 324/86, Rink. p. 739), Teisingumo Teismas patvirtino, kad „šiems pakeitimams nekludoma vien dėl to, kad tuo tarpu įmonė buvo perduota ir todėl buvo sudaryta sutartis su nauju darbdaviu. Kadangi pagal direktyvos (77/187) 3 straipsnio 1 dalį perėmėjui perduodamos iš darbo santykių kylančios perdavėjo teisės ir pareigos, tie santykiai perėmėjui gali būti pakeisti tiek pat, kiek juos būtų galėjęs pakeisti perdavėjas, tačiau pats įmonės perdavimas neturi būti laikomas šio pakeitimo priežastimi“ (1992 m. lapkričio 12 d. Sprendimo *Watson Rask ir Christensen*, C-209/91, Rink. p. I-5755, 28 punktas).

10 — Tokios nuomonės laikosi C. Barnard „EC Employment Law“, 3-iasis leidimas, Oksfordas, Oxford University Press, 2006, p. 663 ir 664.

11 — Dėl darbo sąlygų lankstumo žr. G. Arrigo „Il diritto del lavoro dell'Unione europea“, II tomas, Milanas, Guiffè, 2001, p. 97–103.

12 — Kaip pabrėžia C. Barnard, *op. cit.*, p. 657 ir 658, šis lankstumas sukelia aiškinimo problemas.

13 — Teisingumo Teismas keletą kartų patvirtino imperatyvų Direktyvoje 2001/23 pripažįstamų teisių pobūdį. Pirmą kartą tai buvo padaryta minėtame sprendime *Daddy's Dance Hall*, kuriame Teisingumo Teismas konstatavo, kad „darbuotojai neturi atsakyti jiems direktyva suteiktų teisių, o tos teisės negali būti apribotos net jų sutikimu. Šiam išaiškinimui neturi poveikio ir tai, kad, kaip yra šiuo atveju, darbuotojas įgyja naujų privilegijų kompensuojant dėl darbo sutarties pakeitimo atsiradusias neigiamas pasekmes ir apskritai nepatenka į blogesnę padėtį“. Šio požiūrio jis laikėsi ir 1991 m. liepos 25 d. Sprendime *D'Urso ir kiti* (C-362/89, Rink. p. I-4105, 9 punktas); 9 išnašoje minėtame sprendime *Watson Rask ir Christensen* (28 punktas); 1996 m. lapkričio 14 d. Sprendime *Rotsart de Hertaing* (C-305/94, Rink. p. I-5927, 18 punktas); 2003 m. lapkričio 6 d. Sprendime *Martin ir kiti* (C-4/01, Rink. p. I-12859, 42 ir 43 punktai) ir 2006 m. kovo 9 d. Sprendime *Werhof* (C-499/04, Rink. p. I-2397, 26 punktas).

buvusios darbo sąlygos arba sumokėta lygia-vertė finansinė kompensacija¹⁴. Antroji teisė įgyvendinama pagal nacionalinės darbo teisės materialines ir procesines taisykles, tačiau visada atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23 prasmę, kuri atskleidžia, kokį tikslą turi pasiekti nacionalinės teisės normos.

29. Esant tokioms aplinkybėms, akivaizdu, kad nagrinėjama nuostata netiesiogiai ir nustatant minimalius reikalavimus įtvirtinama dvejoja kompensavimo nutraukus darbo santykius sistema. Pirma situacija gali susiklostyti, kai darbuotojas nutraukia darbo sutartį tuo atveju, kai buvo laikomasi Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje išsamią išdėstytą reikalavimų. Antroji situacija gali kilti, kai darbuotojas nutraukia sutartį po to, kai buvo pažeistos minėtos nuostatos. Abi šios situacijos nėra vienodai sunkios, nes antruoju atveju darbuotojas yra mažiau apsaugotas ir todėl darbdavio atžvilgiu nacionalinėje darbo teisėje turi būti taikomas griežtesnis reglamentavimas. Tokiu požiūriu taip pat reikėtų vadovautis tais atvejais, kai, formaliai laikantis Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje esančių reikalavimų, buvo mėginta apeiti įstatymą, kaip galėjo būti nagrinėjamoje byloje; vis dėlto šis procesas susijęs su prašymu priimti prejudicinį sprendimą, todėl šią aplinkybę turėtų nustatyti nacionalinis teismas.

14 — Teisines įsipareigojimų nesilaikymo pasekmes turi nustatyti nacionalinė teisė, kaip Teisingumo Teismas pabrėžė 1985 m. liepos 11 d. Sprendime *Dammols Inventar* (105/84, Rink. p. 2639, 26–28 punktai); 1988 m. gegužės 5 d. Sprendime *Berg ir Busschers* (sujungtos bylos 144/87 ir 145/87, Rink. p. 2559); 1992 m. gruodžio 16 d. Sprendime *Katsikas ir kiti* (sujungtos bylos C-132/91, C-138/91 ir C-139/91, Rink. p. I-6577, 21 punktas) ir 1998 m. lapkričio 12 d. Sprendimas *Europièces* (C-399/96, Rink. p. I-6965, 37 punktas).

30. Norint įvertinti, ar šiuo atveju buvo siekiama apeiti įstatymą, reikia būti susipažinusiems su konkrečiomis faktinėmis aplinkybėmis, kurios Teisingumo Teismui dažnai būna nežinomos¹⁵. Tačiau teismo praktikoje¹⁶ skiriamas ypatingas dėmesys tiems ginčams,

15 — „Įstatymas apeinamas“, jei „veiksmais, kurie atliekami pagal teisės nuostatos reikalavimus, siekiama teisės draudžiamo rezultato <...>, taikoma nuostata, kurios taikymo buvo siekiama išvengti“. Toks apibrėžimas pateikiamas Ispanijos civilinio kodekso 6 straipsnio 4 dalyje ir jis panašus į Italijos civilinio kodekso 1344 straipsnyje pateiktą apibrėžimą, nors pastarasis taikomas tik sutartims: „si reputa altresí illecita la causa quando il contratto costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa“ (sutarties objektas (*la causa*) taip pat yra neteisėtas, jei sutartimi siekiama išvengti imperatyvaus pobūdžio normos taikymo). Nors ir neįvardijant, kai kalbama apie įstatymo apėjimą, Čekijos civilinio kodekso 39 straipsnyje pateikiamas panašus apibūdinimas: „Neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mrávám“ (negalioja joks teisinis sandoris, kurio turinys ar tikslas neatitinka įstatymo ar jį apeina arba prieštarauja geriems papročiams). Prancūzijos teisėje įstatymo apėjimo samprata daugiau formuojama teismų praktikos, nei apibrėžiama teisės aktuose, nors Civilinio kodekso 336 straipsnyje ši sąvoka nurodoma tiesiogiai. Įvairiose nacionalinės teisės sistemose esama tam tikros painiavos tarp „įstatymo apėjimo“ ir „piktnaudžiavimo teisėmis“ sąvokų, taip pat ir kitų teisinių sąvokų, pavyzdžiui, „gera valia“. Kaip pažymi J. M. Miquel González „Comentario al artículo 7“, *Comentario del Código Civil*, Madridas, Ministerio de Justicia, 1993, p. 45, „nėra aišku, kuo skiriasi šios dvi sąvokos. Mokslininkų pastangos jas atskirti nebuvo sėkmingos. Taip pat ir teismų praktikoje nepavyko jų tinkamai atskirti <...>“. Manau, kad nėra būtina dar išsamiau nagrinėti visų šių sąvokų skirtumą, nes Teisingumo Teismas taip pat nėra to daręs.

16 — Bylose, kurios kilo įtarimų dėl įstatymo apėjimo, Teisingumo Teismas paliko nacionaliniams teismams vertinti faktines aplinkybes (žr. būtent 1974 m. gruodžio 3 d. Sprendimą *Van Binsbergen*, 33/74, Rink. p. I-299, 13 punktas; 1979 m. vasario 7 d. Sprendimą *Knoors*, 115/78, Rink. p. 399; 1986 m. gruodžio 4 d. Sprendimą *Komisija prieš Vokietiją*, 205/84, Rink. p. 3755, 22 punktas; 1992 m. liepos 7 d. Sprendimą *Singh*, C-370/90, Rink. p. I-4265, 24 punktas; 1993 m. vasario 3 d. Sprendimą *Veronica Omroep Organisatie*, C-148/91, Rink. p. I-487, 12 punktas ir 1994 m. spalio 5 d. Sprendimą *TV10*, C-23/93, Rink. p. I-4795, 21 punktas). Generalinis advokatas Tesouro išvadoje, pateiktoje byloje *Kefalas ir kiti* (C-367/96, Rink. p. I-2843, 24 ir 25 punktai), apžvelgė tuo metu aktualią teismo praktiką: „bet kuri teisinė tvarka, kuria siekiama minimalaus sureguliuavimo lygio, turi turėti savisaugos priemones <...>, turi užtikrinti, kad jos suteikiamomis teisėmis nepiktnaudžiujama, nesinaudojama perdėtai ar iškraipant. Šis reikalavimas nėra svetimas Bendrijos teisei; atvirščiai, jis ne kartą buvo pripažintas Teisingumo Teismo praktikoje <...>, pagal kurią „Sutarties teikiamos teisės negali leisti asmenims, kurie jomis naudojasi, prisidengiant apeiti nacionalinius įstatymus ir drausti valstybėms narėms imtis priemonių, būtinų tam, kad būtų užkirstas kelias tokiam piktnaudžiavimui““. Ši idėja toliau plėtojama generalinio advokato M. Poiras Maduro išvadoje byloje *Halifax ir kiti* (C-55/02, Rink. p. I-1609, 80 ir 81 punktai).

kuriuose viena iš šalių piktnaudžiauja įstatymu¹⁷. Šis jautrus klausimas taip pat kilo su Bendrijos socialine teise, būtent su Direktyvos 2001/23 taikymu susijusiose bylose. Byloje *Bork*¹⁸ Teisingumo Teismas susidūrė su situacija, kai visas įmonės personalas buvo atleistas, o po to įmonė buvo nedelsiant perduota ir didžioji dalis anksčiau dirbusių darbuotojų buvo iš naujo įdarbinti, tačiau ne tokiomis palankiomis sąlygomis. Pasitelkęs įprastai taikomą metodą, Teisingumo Teismas pabrėžė, kad nacionalinis teismas turi įvertinti faktines aplinkybes ir po to taikyti Bendrijos teisės normas, nurodydamas kriterijus, kuriais priimdamas sprendimą turėtų vadovautis prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas, kuris turėtų įvertinti „objektyvias įvykusio atleidimo aplinkybes ir – ypač tokiais atvejais, koks nagrinėjama šioje byloje, – ar jis buvo įvykdytas prieš pat įmonės perdavimo datą, taip pat ar perėmėjas iš naujo įdarbino susijusius darbuotojus“¹⁹. Įvertinęs visas šias aplinkybes Teisingumo Teismas priėmė sprendimą, kuriame patvirtino, kad Direktyva 2001/23 taikoma minėtoje byloje nagrinėtai situacijai²⁰.

31. Kaip matyti iš minėtojo sprendimo *Bork*, Teisingumo Teismas suteikia nacionaliniam teismui plačią veiksmų laisvę, bet vėliau ją atima. Atsižvelgiant į tai, kad Teisingumo Teismas nurodo nacionaliniam teismui konkrečius kriterijus ir patvirtina, kokios Bendrijos teisės nuostatos yra reikšmingos sprendžiant bylą, apribojamas faktinių aplinkybių nagrinėjimas ir nacionaliniam teismui tenka nedėkingas vaidmuo. Aš nepritariu tokiam Teisingumo Teismo požiūriui. Tai būtų bent jau dirbtinis būdas, dėl kurio proceso dalyviai patektų į sudėtingą padėtį, kuriuo būtų parodomas nenumaldomas noras atlikti pagrindinį vaidmenį ir nepagarbus požiūris į institucinį savarankiškumą, kuris turėtų būti suteiktas nacionaliniams teismams²¹. Šioje byloje būtų galima išvengti tokio pobūdžio svarstymų ir dėl to nenukentėtų nei Teisingumo Teismo autoritetas, nei *Korkein Oikeus* prerogatyvos.

17 — Nemanau, kad dabar reikėtų leisti į diskusijas dėl to, ar įstatymo apėjimo (ar piktnaudžiavimo teisėmis) draudimas yra bendrasis Bendrijos teisės principas. Išvados, pateiktos byloje *EMU Tabac ir kiti* (C-296/95, Rink. p. I-1605), 89 punkte Teisingumo Teismui siūliau taikyti „bendrąjį teisės principą, draudžiantį apeiti įstatymą“, tačiau šiam klausimui netgi šiuo metu reikėtų išsamesnio tyrimo. Nors atrodo, kad minėtas sprendimas *Halifax* patvirtino šią tendenciją, diskusijos dėl to vis dar vyksta. Šiuo klausimu žr. R. Fera „Prohibition of abuse of (Community) Law: the creation of a new general principle of EC Law through tax“, *CMLRev*, 2008, p. 45.

18 — 1988 m. birželio 15 d. Sprendimas *Bork International ir kiti* (101/87, Rink. p. 3057).

19 — Ten pat.

20 — Teisingumo Teismas nurodė, kad direktyvos 1 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti „taip, kad ši Direktyva taikoma tokiais atvejais, kai pranešus apie nuomos sutarties pabaigą ar ją nutraukus įmonės savininkas susigražina įmonės valdymą ir ją perduoda trečiajam šaliai, kuri netrukus atnaujina įmonės veiklą, nutrukusią pasibaigus nuomos sutarčiai, įdarbindama tik siekt tiek daugiau nei pusę ankstesnio nuomininko įmonėje įdarbintų darbuotojų, jei susijusi įmonė išlaiko savo tapatybę“.

32. Pripažindama, kad nacionalinis teismas turi nuspręsti, ar buvo siekiama apeiti įstatymą įmonės perdavimo datą suderinant su kolektyvinės sutarties pabaigos momentu,

21 — Mano nuomonė dėl atsakymų į prejudicinius klausimus apimties ir dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo institucinio savarankiškumo išdėstyta išvažoje, pateiktoje byloje *Recheio – Cash & Carry* (2004 m. birželio 17 d. Sprendimas, C-30/02, Rink. p. I-6051, 35 punktas).

Suomijos vyriausybė pateikė Teisingumo Teismui įdomios papildomos informacijos. Jau buvo nurodyta, kad kolektyvinės sutarties, kuri iš pradžių buvo privaloma M. Juuri ir jos darbdaviui, galiojimas baigėsi perdavimo dieną. Ji nebuvo pratęsta tyliu sutikimu, nes prieš keletą mėnesių buvo pasirašyta nauja šios pramonės šakos kolektyvinė sutartis, visiškai pakeitusi ankstesnę sutartį. Laikotarpis nuo naujos kolektyvinės sutarties pasirašymo ir jos įsigaliojimo buvo ypač trumpas, t. y. tik pusantro mėnesio. Be to, perdavėjo elgesys iki perdavimo, visų pirma jo bendravimas su darbuotojais ir jų atstovais, atskleidžia, koku būdu buvo vykdomas šis sandoris. Nacionalinis teismas turi nustatyti, ar toks sutarčių pasikeitimas, praėjęs laikotarpis ir darbuotojams pateikta informacija leidžia daryti prielaidą, kad pardavėjas ir perėmėjas siekė apeiti įstatymą ir kartu pažeidė teisės normas, kurios draudžia keisti darbo sąlygas įmonės perdavimo atveju.

33. Prieš imdamas nagrinėti faktines aplinkybes, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi turėti galimybę remtis aiškiais Teisingumo Teismo nurodytomis gairėmis, kurios jam leistų priimti teisiškai pagrįstą sprendimą. Teisingumo Teismas neturėtų vengti bendradarbiavimo ir šiuo požiūriu aš pakartosiu šios išvados 29–32 punktuose paminėtus argumentus: jei atsižvelgdamas į jam žinomas faktines ir teisines aplinkybes *Korkein Oikeus* patvirtintų, kad buvo siekiama apeiti įstatymą, tai būtų Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies pažeidimas. Šios nuostatos nesilaikymas būtų pagrindas minėtos direktyvos 4 straipsnio 2 dalį aiškinti kur kas griežčiau. Tokiu atveju darbdavys būtų padaręs tyčinį pažeidimą, o tai pateisintų didesnę jo atsakomybę.

34. Atsižvelgdamas į tai ir atsakydamas į pirmąjį klausimą, manau, kad Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalis draudžia, kad kolektyvinės sutarties nuostatos ir sąlygos netektų galios nuo šios sutarties galiojimo pabaigos, jeigu įmonės perdavimo momentas sutampa su šios sutarties galiojimo pasibaigimo data ir jeigu pardavėjas ir perėmėjas siekė apeiti įstatymą. Nacionalinis teismas turi nustatyti, ar buvo siekiama apeiti įstatymą įmonės perdavimo datą suderinant su kolektyvinės sutarties pabaigos momentu.

35. Dabar reiktų išsamiai nustatyti tokios atsakomybės apimtį ir ribas, o tam reikia išaiškinti Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalies nuostatas.

VII — Dėl antrojo prejudicinio klausimo

36. Suomijos ir Vengrijos vyriausybės, taip pat Komisija sutinka, kad Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalis numato atsakomybę tik dėl esminio darbo santykių pasikeitimo. Direktyva 2001/23 nėra siekiama, kad sprendžiant teisinę darbuotojo padėtį perduotoje įmonėje jam būtų suteikta kokia nors konkreti nauda.

Toks požiūris paremtas idėja, kad ši direktyva yra minimalaus teisės suderinimo priemonė, kurios aiškinimas reikalauja, kad nacionaliniam įstatymų leidėjui būtų suteikta plati veiksmų laisvė²². Nors iš esmės pritariu šiems argumentams, manau, kad reikia išsamiau išnagrinėti šią nuostatą. Tai, kad Europos Bendrija ėmėsi minimalaus teisės derinimo, nereiškia, jog *a priori* turi būti atmetama kuri nors darbuotojų ekonominės apsaugos forma. Tik išsamiai išanalizavus šios nuostatos tekstą galima pateikti tikslų jos išaiškinimą, todėl būtų naudinga išskirti įvairius ją sudarančius elementus.

A — Esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojui

37. Pagrindas, kuriuo remiantis darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o darbdavys yra laikomas atsakingu už jos nutraukimą, nurodytas Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalies pradžioje, kur reikalaujama, kad perdavimas turėtų būti susijęs „su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui“.

22 — Sprendimo *Daddy's Dance Hall*, minėto 9 išnašoje, 16 punktas; sprendimo *Watson Rask ir Christensen*, minėto 9 išnašoje, 27 punktas ir sprendimo *Martin ir kiti*, minėto 13 išnašoje, 41 punktas. Dėl valstybių narių veiksmų laisvės ir jos apimties minimalaus teisės suderinimo srityse žr. D. Curtin „Emerging Institutional Parameters and Organised Difference in the European Union“, B. de Witte, D. Hanf ir E. Vos (leid.) *The Many Faces of Differentiation in EU Law*, Antwerpenas, Intersentia, 2001, p. 348–354 ir S. Marciali „La flexibilité du droit de l'Union européenne“, Briuselis, Bruylant, 2007, p. 61–65.

38. Nacionalinis teismas yra institucija, kuri galėtų geriausiai nuspręsti, ar šioje byloje įvyko esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus M. Juuri. Nors Suomijos teisėje neabejotinai yra nuostatų, kuriomis remdamasis *Korkein Oikeus* galėtų priimti vieną ar kitą sprendimą, Teisingumo Teismo praktikoje taip pat pateikiama tam tikrų kriterijų, skirtų įvertinti, ar buvo nepalankių pasikeitimų²³. Byloje *Merckx ir Neuhuys*²⁴ du darbuotojai nutraukė savo sutartis pagal Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalį, kai naujasis darbdavys atsisakė jiems palikti darbo užmokestį, kuris buvo skaičiuojamas atsižvelgiant į apyvartą. Teisingumo Teismas nusprendė tiesiogiai įvertinti faktines aplinkybes, nurodydamas, jog „kad bet koks darbuotojo darbo užmokesčio dydžio pakeitimas yra esminis darbo sąlygų pakeitimas šios nuostatos prasme, net jeigu darbo užmokestis priklauso nuo apyvartos“²⁵.

39. Po kelerių metų Teisingumo Teismas byloje *Delahaye*²⁶ turėjo dar vieną galimybę išreikšti nuomonę darbo sutarties „esminių pasikeitimų“ klausimu, tačiau kitokiu aspektu nei byloje *Merckx ir Neuhuys*. Kilus darbuotojos ir jos naujojo darbdavio ginčui dėl 37 % sumažinto darbo užmokesčio, Teisingumo Teismas sprendime nepateikė galutinio atsakymo nacionaliniam teismui ir tik konstatavo, kad „dėl nacionalinių nuostatų, reglamentujančių valstybės tarnautojų padėtį, taikymo sumažinamas su perdavimu susijusių darbuo-

23 — Šios teismo praktikos apžvalga pateikiama C. Barnard, *op. cit.*, p. 656–664.

24 — Sprendimas *Merckx ir Neuhuys*, minėtas 6 išnašoje.

25 — Ten pat, 38 punktas.

26 — 2004 m. lapkričio 11 d. Sprendimas *Delahaye* (C-425/02, Rink. p. I-10823).

tojų darbo užmokestis. Toks sumažinimas, jei yra esminis, turi būti vertinamas kaip esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojams direktyvos 4 straipsnio 2 dalies prasme²⁷.

ieškovės tarnybos stažas, į kurių reikėtų atsižvelgti siekiant įvertinti bendrą darbuotojos padėtį²⁸. Nors minėto sprendimo *Merckx ir Neuhuys* 38 punkte nepaminėtos jokios kitos svarbios aplinkybės, iš jo aiškiai matyti, kad abu ieškovai į nepalankią padėtį pateko ne tik darbo užmokesčio atžvilgiu, nes dėl įmonės perdavimo taip pat pasikeitė jų darbo vieta²⁹.

40. Minėtame sprendime *Delahaye*, skirtingai nei sprendime *Merckx ir Neuhuys*, Teisingumo Teismas labiau pabrėždamas pakartojo reikalavimą, kad pasikeitimai turėtų būti „esminio“ pobūdžio, ir atsisakė vertinti faktines pagrindinės bylos aplinkybes. Tačiau abu sprendimai buvo priimti esant panašiam kontekstui, kai darbo užmokesčio sumažinimas paskatino darbuotoją vienašališkai nutraukti sutartį. Siekiant nustatyti, kas pagal Direktyvą 2001/23 laikoma „esminiu pasikeitimu“, šią sąvoką reikia apibrėžti subjektyviai, t. y. darbuotojo požiūriu, ir atsižvelgiant į darbuotojo teisinę ir ekonominę padėtį. Jei šios sąvokos samprata būtų nustatoma objektyviai, atsižvelgiant į veiksnius, kurie nesusiję su konkrečia darbuotojo situacija, kiltų pavojus, kad gali būti priimtas Direktyvos 2001/23 tikslų neatitinkantis sprendimas. Dviejose prieš tai aptartose bylose Teisingumo Teismas atkreipė nacionalinio teismo dėmesį į kitas svarbias aplinkybes, kurias būtų galima pasitelkti pateisinant vienašališką darbo sutarties nutraukimą. Sprendime *Delahaye* buvo paminėtas

41. Todėl atrodo, kad Teisingumo Teismas, atvirai to nepasakydamas, pasirinko subjektyvų sąvokos „esminis pasikeitimas“ apibrėžimą, reikalaujantį įvertinti su darbuotoju susijusias teisines ir faktines aplinkybes, buvusias sutarties nutraukimo pagal Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalį momentu. Nacionalinis teismas turi įvertinti šias aplinkybes, pasitelkdamas sprendimuose *Delahaye* bei *Merckx ir Neuhuys* nurodytus kriterijus. Juos taikant M. Juuri atvejui, galima konstatuoti, kad jos darbo užmokestis sumažėjo proporcingai sutrumpėjusiam darbo laikui. Be to, kolektyvinės sutarties pakeitimas galėjo sukelti ir kitų jai galiojusių darbo sąlygų pasikeitimų, į kuriuos reikėtų atsižvelgti pagrindinėje byloje kaip į papildomus aspektus siekiant įvertinti tikrąjį įvykusių pasikeitimų pobūdį. Tokiais pasikeitimais būtų galima laikyti reikalavimą, kad M. Juuri retkarčiais laikinai dirbtų kitoje darbo vietoje.

27 — Ten pat, 33 punktas.

28 — Ten pat, 34 punktas.

29 — Sprendimo *Merckx ir Neuhuys*, minėto 6 išnašoje, 9 punktas.

Nacionalinis teismas privalo įvertinti, ar visi šie veiksniai, atsižvelgiant į M Juuri teisinę ir ekonominę padėtį, laikytini esminiu jos darbo sutarties pasikeitimu.

aiškiai išdėstęs. Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalyje siekiama priskirti atsakomybę už sutarties nutraukimą, o ne nustatyti jo teises pasekmes. Šis tvirtinimas pagrįstas gramatine ir teleologine Direktyvos 2001/23 analize, taip pat kitais Bendrijos socialinės teisės srityje priimtais teisės derinimo aktais³⁰.

B — *Atsakomybės priskyrimas darbdaviui: išeities taškas ar kelio pabaiga?*

42. Pagal Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalį, kai nustatomas esminis darbo santykių pasikeitimas, „darbdavys yra atsakingas už <...> nutraukimą“. M. Juuri tvirtina, kad ši formuluoatė ne tik nustato, kas yra atsakingas, bet taip pat numato įpareigojimus dėl kompensacijos dydžio (tokio nutraukimo atveju). Byloje, kurioje buvo nuspręsta kreiptis su prašymu priimti prejudicinį sprendimą, *Korkein Oikeus* sprendžia klausimą, kokio dydžio būtų M. Juuri kompensacija, jei Direktyva 2001/23 reglamentuotų ne tik atsakomybės priskyrimą, ir abejoja, ar tai turėtų būti pagal Suomijos teisę mokama kompensacija už nepagrįstą atleidimą iš darbo, ar kompensacija už išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį, kurio turi laikytis darbdavys.

43. Aš pritariu Suomijos ir Vengrijos vyriausybėms, taip pat Komisijai, kad Direktyva 2001/23 vien ir išimtinai reglamentuoja atsakomybės pasidalijimą. Jei Bendrijos teisės aktų leidėjas būtų norėjęs nustatyti sutarties nutraukimo finansines pasekmes, jis tai būtų

1. „Taking words seriously“

44. Kalbinis aiškinimas paprastai nėra geriausia priemonė teisininkui, tačiau jis visada yra pirmas žingsnis kelyje, kurį reikia nueiti. Bendrijos teisėje, kuri yra daugeliu kalbų – ir visos jos oficialios – sukurta teisės sistema, galima rasti rimtų argumentų remiantis pažodine jos nuostatų reikšme³¹. Kartais tai gali turėti priešingą poveikį ir

30 — Šis metodas, priešingai nei tas, kuris ginamas žinomam R. Dworkin veikalė „Taking Rights Seriously“, Keimbridžas, Harvard University Press, 1977, neleidžia sužinoti vienintelio teisingo atsakymo, tačiau jis bent jau leidžia rasti labiausiai pagrįstą atsakymą.

31 — Teisingumo Teismas tai konstatavo 2000 m. kovo 23 d. Sprendime *Met-Trans ir Saggol* (sujungtos bylos C-310/98 ir C-406/98, Rink. p. I-1797, 32 punktas): „Nesvarbu, kokie būtų pateikiami argumentai <...>, Teisingumo Teismas neturi teisės imtis Bendrijos teisės aktų leidėjo vaidmens ir aiškinti nuostatos prieštaraujančiu jos aiškiai formuluoetei būdu“. Kartais net kabelis turi lemiamą reikšmę, kaip tai matyti iš 1997 m. rugsėjo 17 d. Sprendimo *Dega* (C-83/96, Rink. p. I-5001, 13 ir 14 punktai).

sukelti painiavą, kai reikia nuspręsti, kokios taisyklės taikomos konkrečiu atveju³². Nagrinėjama byla priskirtina antrajai kategorijai, kai daug kalbų sukelia daugiau painiavos, o ne aiškumo. Tai aiškiai matyti išnagrinėjus Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalies formuluotes.

pavyzdžiui, nutraukimas „è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro“³⁴. Taigi, kai kuriose kalbinėse versijoje pabrėžiamas *priskyrimas*, o kai kuriose – *atsakomybė*³⁵. Aiškinant plačiau, tos kalbinės versijos, kuriose orientuojamasi į „atsakomybę“, parodo Bendrijos teisės aktų leidėjo norą reglamentuoti ne vien priskyrimą, kad būtų apsaugota savarankiška šios sąvokos, kuri turėtų ne nacionalinėje teisėje nustatyta, o pagal Bendrijos teisę apibrėžiamą ekonominį turinį, reikšmę.

45. Paskutiniai aptariamosios nuostatos žodžiai (tekste ispanų kalba) tiksliai nurodo, kad „darbdavys yra atsakingas“ už sutarties nutraukimą. Versijoje ispanų kalba, kaip ir versijose prancūzų, čekų ir vokiečių kalbomis, nurodoma, kad atsakomybė „priskiriama“³³. Kituose šio straipsnio vertimuose pabrėžiama darbdavio „atsakomybė“ ir nenurodoma, kad ji priskiriama. Taip yra italų, portugalų, lenkų, bulgarų ir anglų kalbų versijose, pagal kurias,

46. Pakartosiu savo žodžius, kuriuos minėjau šios išvados dalies pradžioje: gramatinis aiškinimas kartais gali sukelti daugiau painiavos, nei leisti pasiekti aiškų sutarimą. Rašytinių normų pažodinis aiškinimas ypač svarbus, kai jų analizė leidžia padaryti aiškią išvadą, bet ne tokiais atvejais, kaip nagrinėjamas, kai žodžiai ir jų vertimas sukelia skirtingų ir prieštaringų pasekmių. Nemanau, kad kai kurių versijų redakciniai niuansai turėtų reikšmingų teisinių pasekmių ir todėl tai tik sukeltų neaiškumų.

32 — 1974 m. gegužės 22 d. Jungtinės Karalystės apeliacinio teismo sprendime *Bulmer prieš Bollinger* (1974, I Ch. 401 (C. A.)), kuris geriau žinomas kaip Prancūziško šampano sprendimas, Lordas Denning pabrėžė gramatinio aspekto reikšmę Bendrijos teisėje: „Seeing these differences, what are the English courts to do when they are faced with a problem of interpretation? They must follow the European pattern. No longer must they examine the words in meticulous detail. No longer must they argue about the precise grammatical sense. They must look to the purpose or intent. <...>”

They must not confine themselves to the English text. They must consider, if need be, all the authentic texts <...>. They must divine the spirit of the treaty and gain inspiration from it. If they find a gap, they must fill it as best they can. They must do what the framers of the instrument would have done if they had thought about it. So we must do the same. Those are the principles, as I understand it, on which the European Court acts.“

33 — Versijoje prancūzų kalba: „la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur“; čekų k.: „z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny“ ir vokiečių k.: „dass die Beendigung des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt ist“.

34 — Versijoje portugalų kalba: „a rescisão do contrato ou da relação de trabalho considera-se como sendo da responsabilidade da entidade patronal“; lenkų k.: „pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy“; bulgarų k.: „работодателят се счита за отговорен за прекратяването на трудовия договор или трудовото правоотношение“ ir anglų k.: „the employer shall be regarded as having been responsible for termination of the contract of employment or of the employment relationship“.

35 — Versijoje slovakų kalba pateikiamas tarpinis variantas, kuriame minimas tiek priskyrimas, tiek atsakomybė: „zodpovednosť za skončenie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu sa bude pripisovať zamestnávateľovi“.

47. Kadangi akivaizdu, jog sąvokos „priskyrimas“ ir „atsakomybė“ įvairiose oficialiose versijose pasirenkamos laisvai, manau, kad sprendimą galima rasti atsižvelgiant į nuostatos tikslą, o ne pažodinę prasmę.

2. „Taking goals seriously“

48. Kaip ir kitais Bendrijos socialinės teisės aktais, Direktyva 2001/23 siekiama apsaugoti darbuotoją Europos vidaus rinkoje. Šią jos funkciją apsaugoti silpnesnę darbo santykių šalį reikia vertinti atsižvelgiant į kontekstą, t. y. į tikslą pasiekti, kad apsaugos lygis būtų suderintas visoje Bendrijoje, kurioje teisės aktų skirtumai neturi būti kliūtis laisvam gamybos veiksnių judėjimui³⁶. Taigi, sociali-

36 — Dėl darbuotojų apsaugos ir ekonominės veiklos skatinimo pusiausvyros paieškų žr. C. A. Ball „The Making of a transnational capitalist society: The European Court of Justice, social policy and individual rights under the European Community's legal order“, *Harvard International Law Journal*, Nr. 37, 1996, p. 307 ir paskesni. Aiškindamas Bendrijos socialinės teisės nuostatas Teisingumo Teismas taip pat atsargiai vertina šiuos persipynusius interesus, kaip pažymi S. O'Leary „Employment Law and the European Court of Justice. Judicial Structures, Policies and Processes“, Oksfordas, Portlandas, Oregonas, Hart Publishing, 2002, p. 119–128.

nėje srityje priimtų teisės aktų nuostatos yra kompleksinės tiek dėl savo tikslų, tiek dėl pobūdžio ir poveikio. Todėl neatsitiktinai šioje srityje pirmenybė teikiama direktyvoms ir netgi minimalų teisės suderinimą numatančioms direktyvoms, kurių nuostatos leidžia nacionaliniu lygmeniu nustatyti didesnę apsaugą³⁷.

49. Apsauginis pobūdis matyti iš konstatuojamųjų Direktyvos 2001/23 dalių, kur teigiama, kad ši direktyva priimama siekiant „darbuotojų apsaug[os] pasikeitus darbdaviui, pirmiausia užtikrinant, kad būtų apsaugotos jų teisės“³⁸. Siekdamas šio tikslo, Bendrijos teisės aktų leidėjas nusprendė sumažinti skirtumus, dėl kurių „šiuo požiūriu darbuotojų apsaugos lygis“³⁹ vis dar skiriasi valstybėse narėse. Aiškindami Direktyvą 2001/23 Teisingumo Teismas ir generaliniai advokatai yra pabrėžę jos socialinio aspekto reikšmę. Generalinis advokatas G. Cosmas savo išva-

37 — Nors direktyvos, susijusios su šia sritimi, vis dažnesnės, tačiau atsižvelgdamas į tai, kad bet kokia intervencija šioje srityje turi būti subtilaus pobūdžio, teisės aktų leidėjas neretai pasitelkia vadinamąsias *soft law* priemones, kaip teigia J. Kenner „EC Labour Law: The Softly, Softly Approach“, *IJCLLR*, Nr. 14, 1995; J. Goetschy „The European Employment Strategy: Genesis and Development“, *EJIR*, Nr. 5, 1999; M. Santana „La Internalización de la Estrategia Europea de Empleo en España“, *REDE*, Nr. 21, 2007 ir J. Zeitlin, D. Trubek (leid.) „Governing Work and Welfare in a New Economy“, Oksfordas, Oxford University Press, 2003. Platus *soft law* priemonių naudojimas sukelia ne tik teisinių, bet ir institucinių pasekmių, kaip pabrėžia L. Senden „Soft law in European Community Law“, Oksfordas, Hart Publishers, 2004; R. Alonso García „El *soft law* comunitario“, *Revista de Administración Pública*, Nr. 154, 2001; D. Sarmiento „El *soft law* administrativo“, Pamplona, Thomson-Civitas, 2008; M. Cini „The Soft law Approach: Commission Rule-Making in the EU's State Aid Regime“, *Journal of European Public Policy*, Nr. 8, 2001; H. Hillgenberg „A Fresh Look at Soft law“, *European Journal of International Law*, Nr. 10, 1999 ir J. Klabbbers „The Undesirability of Soft law“, *Nordic Journal of International Law*, Nr. 36, 1998.

38 — Trečia konstatuojamoji dalis.
39 — Ketvirta konstatuojamoji dalis.

doje, pateiktoje byloje *Luigi Spano ir kiti*, pripažino, kad „tai yra teisės aktas, kuris akivaizdžiai turi socialinį tikslą“, ⁴⁰ ir šis jo teiginys rado atgarsį Teisingumo Teismo praktikoje ⁴¹.

50. Tačiau kartu su šiuo socialiniu tikslu įgyvendinamos ir kitos iniciatyvos. Direktyva 2001/23, kaip ir anksčiau buvusia Direktyva 77/187, akivaizdžiai siekiama rasti darbuotojų apsaugos ir įmonių organizacinio lankstumo skatinimo pusiausvyrą ⁴². Šiuo tikslu Bendrijos teisės aktais buvo stengiamasi

sušvelninti kai kurių nacionalinės teisės aktu griežtumą, nes jų taikymas ne tik komplikavo restruktūrizavimą kai kuriuose sektoriuose, bet ir keldavo kliūčių laisvam judėjimui ir sąžiningai konkurencijai vidaus rinkoje. Interesų derinimas akivaizdžiai matyti palyginus pradinio Komisijos projekto ⁴³ ir Tarybos priimto teisės akto tekstus. Galutinė šio teksto versija atskleidžia, kad buvo ypač rūpinamasi darbuotojų apsaugą suderinti su parama priemonėms, skirtoms verslui pertvarkyti, ir tokios pastangos aiškiai matyti iš šioje byloje nagrinėjamų nuostatų. Šios išvados 25–29 punktuose minėjau, kad perdavus (įmonę) darbuotojas gali išsaugoti teises nustatytą laikotarpį ar neribotai. Jei reikia pakeisti darbuotojų darbo sąlygas, Direktyva 2001/23 suteikia perėmėjui plačią veiksmų laisvę, tačiau šį lankstumą ji kompensuoja nustatydamą keletą priemonių darbuotojų naudai, visų pirma, galimybę vienašališkai nutraukti darbo sutartį. Tokiu būdu suderinami abiejų šalių interesai, nes Direktyvoje 2001/23 papildomai numatyta, kad darbdavys yra atsakingas už sutarties nutraukimą, jei dėl (įmonės) perdavimo pablogėja darbuotojo darbo sąlygos. 1974 m. Komisijos pasiūlytas direktyvos projektas patvirtina, kad, siekiant šios pusiausvyros, 4 straipsnis apsiribotas tik kaltės priskyrimu, o pasekmių reglamentavimas buvo paliktas nacionalinei teisei ⁴⁴.

40 — 1995 m. spalio 17 d. generalinio advokato G. Cosmas išvada byloje *Luigi Spano ir kiti* (C-472/93, Rink. p. I-4321, 15 punktas).

41 — 1987 m. gruodžio 17 d. Sprendimo *Ny Mølle Kro* (287/86, Rink. p. 5465) 12 punktas; sprendimo *Daddy's Dance Hall*, minėto 9 išnašoje, 9 punktas ir 1988 m. gegužės 5 d. Sprendimo *Berg ir Busschers* (sujungtos bylos 144/87 ir 145/87, Rink. p. 2559) 13 punktas.

42 — Pagal S. O'Leary, *op. cit.*, p. 242 ir 243, „(t)he purpose of the Directive was to ensure that the rights of employees, in the event of a change of employer, were safeguarded. However, the Preamble also made clear that one of the principal reasons for the introduction of a minimum level of employment protection at EC level was the fear that disparities in employment protection legislation between Member States might have a deleterious effect on the transfers and mergers which it was the common market's aim to bring about as a result of greater economic integration. Thus, the Directive reflected the dual economic and social aims that characterised much of the Community's Social Action Programme. Like Article 141 EC <...>, Directive 77/187 (dabar – Direktyva 2001/23) reflected both the Community's attempts to ameliorate „the unacceptable by-products of growth“ and its intention to eliminate distortions of competition“.

43 — 1974 m. gegužės 29 d., COM(74) 351 galutinis.

44 — Pasiūlymo aiškinamajame memorandume Komisija nurodė, kad „if the worker does not wish to continue the employment relationship with the transferee because a merger or takeover has led to some essential change in his terms of employment, it seems only fair, as provided for in article 3, that the worker should be treated as if his dismissal was due to the action of his employer. *The legal consequences involved, such as severance payment, compensation, etc., should again be prescribed by the laws, regulations and administrative provisions of the Member States*“ (p. 8, išskirta mano).

51. Darbuotojo apsaugos ir darbdaviui suteikiamo lankstumo pusiausvyrą pasiekama paliekant kompensavimo klausimus reglamentuoti nacionalinei teisei. Nustatydamas minimalius reikalavimus ir leisdamas didesnio lygio apsaugą nacionaliniu lygmeniu Direktyva 2001/23 pateikia pagrįstą sprendimą. Viena vertus, ji suteikia darbuotojui tikrumą, kad perėmėjas turės sumokėti kompensaciją už bet kokią darbo sąlygų pablogėjimą. Kita vertus, ji leidžia nacionalinėje teisėje išsamiai reglamentuoti konkrečias tokios kompensacijos ekonomines sąlygas. Atsižvelgdamas į Direktyvos 2001/23 tikslą, esu įsitikinęs, kad 4 straipsnio 2 dalyje numatytas atsakomybės *priskyrimas* darbdaviui, bet ne jam tenkančios atsakomybės pobūdis.

3. „Taking directives seriously“

52. Taip pat yra kitų, sisteminio pobūdžio, priežasčių manyti, kad Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama siaurai. Institucijų ketinimus tuo metu, kai buvo priimta Direktyva 2001/23, atskleidžia Bendrijos socialinės teisės nuostatų visuma, nes tais atvejais, kai jomis buvo norima nustatyti kompensavimo sąlygas, kurios galėtų būti taikomos ieškovei pagrindinėje byloje, jos ir

būdavo aiškiai nurodomos. Todėl galima daryti *a contrario* išvadą, kad minėta 4 straipsnio 2 dalis tik numato atsakomybę darbdaviui, tačiau jos neapibrėžia.

53. Direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo⁴⁵, kurios nauja redakcija išdėstoma dauguma Bendrijos teisės aktų dėl diskriminacijos panaikinimo, 18 straipsnyje reikalaujama, kad valstybės narės numatytų priemones, kurios nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos leistų gauti kompensaciją. Iš esmės ja siekiama, kad valstybės narės numatytų priemones, „užtikrinančias realią ir veiksmingą kompensaciją arba nuostolių atlyginimą“, šioms priemonėms turint „atgrasomąjį poveikį“ ir esant „proporcingoms“. Šia nuostata į nacionalinę teisę, visų pirma darbo teisės ir žalos atlyginimo srityse, įtraukiamas aiškus Bendrijos aspektas⁴⁶. Kartu Direktyva 2006/54 ne tik priskiria atsakomybę darbdaviui, tačiau, siekdama apsaugoti nukentėjusiųjų nuo diskrimi-

45 — 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB (OL L 204, p. 23).

46 — Ši nuostata susistemina iki tol galiojusią 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/73/EB (OL L 269, p. 15; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 255) 1 straipsnio 5 dalį, kuria buvo pakeista Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu 6 straipsnio 2 dalis. Vertėtų pažymėti, kad pagal galutinę šios nuostatos versiją nukentėjusieji nuo diskriminacijos yra dar labiau apsaugoti. Komisijos pasiūlyme nebuvo paminėta, kad kompensacija turi būti reali, veiksminga ir turėti atgrasomąjį poveikį, o tik nurodytas draudimas nustatyti viršutinę jos ribą ir užtikrintos palūkanos vėlavimo atveju. Tačiau iš pasiūlymo aiškinamojo memorandumo akivaizdžiai matyti Komisijos ketinimai apibrėžti atsakomybės sąlygas: „<...> dėl nukentėjusiojo nuo diskriminacijos teisės gauti kompensaciją, kuri gali užtikrinti realią ir veiksmingą teismine apsaugą, turi realų atgrasomąjį poveikį darbdaviui ir bet kuriuo atveju atitinka patirtą žalą“ (COM(2000) 334 galutinis, p. 12).

nacijos teises, draudžia nustatyti didžiausią viršutinę kompensacijos ribą⁴⁷. Tai visiškai skiriasi nuo reglamentavimo, kuris numatytas Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalyje.

54. Direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo⁴⁸, siūlo panašų sprendimą, nes, vartojant panašias į Direktyvos 2006/54 formuluotes, 8 straipsnyje reikalaujama, kad valstybės narės numatytų „priemones, kurios būtinos realiai ir veiksmingai pagal valstybių narių sprendimą kompensuoti ar atlyginti nuostolius ir žalą, kurią patyrė nukentėjęs asmuo dėl diskriminacijos <...> tokiu būdu, kad tai atgrasintų ir būtų proporcinga patirtai žalai“. Šia nuostata ne tik nustatoma pozityvi pareiga nacionalinės teisės atžvilgiu, bet ir negatyvi pareiga, pabaigoje nurodant, kad „išankstinės didžiausios sumos nustatymas neapriboja tokio kompensavimo ar atlyginimo“.

55. Kituose socialinei teisei derinti skirtuose teisės aktuose nieko neminima apie pareigą sumokėti kompensaciją už darbdavio padarytus pažeidimus. Direktyvoje 2001/23 ji

47 — Šia nuostata į teisės aktą perkeliama Teisingumo Teismo praktika, o būtent 1984 m. balandžio 10 d. sprendimai *von Colson ir Kamann* (14/83, Rink. p. 1891, 23 punktas) ir *Harz* (79/83, Rink. p. 1921, 26 punktas); 1993 m. rugpjūčio 2 d. Sprendimas *Marshall* (C-271/91, Rink. p. I-4367, 34 punktas) ir 1997 m. balandžio 22 d. Sprendimas *Draehmpaehl* (C-180/95, Rink. p. I-2195, 40 punktas). Dėl kompensavimo būdų (asmenų) lygybės srityje žr. C. McCrudden „The Effectiveness of European Equality Law: National Mechanisms for Enforcing Gender Equality Law in the Light of European Requirements“, B. Hepple ir E. Szyszczak *Discrimination: Limits of Law*, Londonas, Mansell, 1992.

48 — 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB (OL L 373, p. 37).

paminėta, tačiau nėra taip aiškiai reglamentuota kaip Direktyvose 2004/113 ir 2006/54, tai leidžia manyti, kad Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalimi įtvirtinama tinkama pusiausvyra nustatant atsakomybės priskyrimo sąlygą, bet ne savarankiškos šių atsakomybę reglamentuojančios normos. Lieka tik pridurti, papildant šios išvados 25--29 punktuose išdėstytus samprotavimus, kad, kaip juose nurodyta, Direktyvos 2001/23 3 ir 4 straipsniai vienas kitą papildo ir tai, mano nuomone, pateisina aiškinimo skirtumus taikant šias nuostatas.

4. Bendros taisyklės dėl (atsakomybės) priskyrimo išimtis: diferencijavimo aspektas

56. Tvirtinau, kad darbo sutarties nutraukimas tais atvejais, kai buvo *laikomasi* Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies nuostatų, neturėtų būti vertinamas taip pat kaip tokios sutarties nutraukimas dėl to, kad šios nuostatos buvo *pažeistos*. Abiem atvejais skiriasi darbdavio elgesys ir, atsižvelgiant į aplinkybes, todėl reikia šiek tiek skirtingai aiškinti Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalies nuostatas. Tai išplaukia iš Teisingumo Teismo praktikos, pagal kurią reikalaujama, kad netgi minimalaus teisės suderinimo srityse nacionaliniai teismai, vadovaudamiesi

veiksmingumo ir lygiavertiškumo principais, užtikrintų tam tikrą procesinę ir su materialiniu turiniu susijusią apsaugą⁴⁹. Taigi, jei vykdydamas perdavimą perėmėjas laikėsi Direktyvos 2001/23 3 straipsnio, tačiau darbo sutartis nutraukiama pagal 4 straipsnio 2 dalį, atsakomybė nustatoma pagal bendras nacionalinės darbo teisės taisykles. Priešingu atveju, mano nuomone, nors 4 straipsnio 2 dalyje išsamiai neapibrėžiamos konkrečios kompensavimo sąlygos, tačiau pagal ją reikalaujama, kad valstybės narės kiekvieną atvejį vertintų individualiai ir tai taip pat darytų pagal nacionalinę teisę.

57. Teisingumo Teismas neturėtų *Korkein Oikeus* nurodyti, kokias kompensavimo sąlygas būtų tinkamiausia taikyti M. Juuri reikalavimų atžvilgiu. Tačiau Teismas turėtų nukreipti nacionalinį teismą tam tikru keliu ir nurodyti, kad Direktyva 2001/23 nustato dviejų lygių atsakomybę. Bendrijos teisinėje sistemoje nesiekiami nustatyti konkrečių ekonominių pasekmių, tačiau ji taikoma tam,

kad dėl aiškiai skirtingų situacijų nekiltų tokių pačių teisinių pasekmių⁵⁰. Nacionalinis teismas turi rasti tinkamiausią sprendimą tam, kad būtų nustatyta atsakomybė, kartu atlikdamas koregavimus, kurių reikia pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnį, skaitomą kartu su šios direktyvos 4 straipsnio 2 dalimi.

58. Apibendrinant reikia pasakyti, kad atsakymas į antrąjį klausimą turėtų būti toks, kad Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti kaip nuostatą, priskiriančią atsakomybę. Tačiau Bendrijos teisinė sistema reikalauja šią atsakomybę diferencijuoti atsižvelgiant į tai, ar buvo laikomasi Direktyvos 2001/23 3 straipsnio. Šiuo tikslu nacionalinis teismas turi atsižvelgti į nacionalinėje teisėje nustatytas atsakomybę sunkinančias ar lengvinančias aplinkybes.

49 — Nuo 1986 m. gegužės 15 d. Sprendimo *Johnston* (222/84, Rink. p. 1651, 18–21 punktai) Bendrijos teisėje įtvirtinta pareiga užtikrinti procesinę apsaugą nacionaliniu lygiu, kuri išplaukia iš pagrindinės teisės į veiksmingą teisminę apsaugą.

50 — 1995 m. vasario 14 d. Sprendimas *Schumacker* (C-279/93, Rink. p. I-225, 30 punktas); 1997 m. liepos 17 d. Sprendimas *National Farmers' Union ir kiti* (C-354/95, Rink. p. I-4559, 61 punktas) ir 2003 m. spalio 2 d. Sprendimas *Garcia Avello* (C-148/02, Rink. p. I-11613, 31 punktas).

VIII — Išvada

59. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Korkein Oikeus* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

1. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 3 straipsnio 3 dalis draudžia, kad kolektyvinės sutarties nuostatos ir sąlygos netektų galios nuo šios sutarties galiojimo pabaigos, jeigu įmonės perdavimo momentas sutampa su šios sutarties galiojimo pasibaigimo data ir jeigu pardavėjas ir perėmėjas siekė apeiti įstatymą. Nacionalinis teismas turi nustatyti, ar buvo siekiama apeiti įstatymą įmonės perdavimo datą suderinant su kolektyvinės sutarties pabaigos momentu.
2. Direktyvos 2001/23/EB 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti tik kaip nuostatą, priskiriančią atsakomybę. Tačiau Bendrijos teisinė sistema reikalauja šią atsakomybę diferencijuoti atsižvelgiant į tai, ar buvo laikomasi Direktyvos 2001/23 3 straipsnio. Šiuo tikslu nacionalinis teismas turi atsižvelgti į nacionalinėje teisėje nustatytas atsakomybę sunkinančias ar lengvinančias aplinkybes.