



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
PEDRO CRUZ VILLALÓN IŠVADA,
pateikta 2013 m. vasario 19 d.¹

Byla C-426/11

**Mark Alemo-Herron
Sandra Tipping
Christopher Anderson
Stacey Aris
Audrey Beckford
Lee Bennett
Delroy Carby
Vishnu Chetty
Deborah Cimitan
Victoria Clifton
Claudette Cummings
David Curtis
Stephen Flin
Patience Ijelekhai
Rosemarie Lee
Roxanne Lee
Vivian Ling
Michelle Nicholas
Lansdail Nugent
Anne O'Connor
Shirley Page
Alan Peel
Mathew Pennington
Laura Steward
prieš
Parkwood Leisure Ltd**

(Supreme Court (Jungtinė Karalystė) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Įmonių perdavimas — Darbuotojų teisių apsauga — Direktyva 2001/23 — 3 straipsnio 3 dalis —
Perdavimo metu pardavėjui ir darbuotojui taikytina kolektyvinė sutartis — Dinamiškos sąlygos, kuriose
daroma nuoroda į esamas ir būsimas kolektyvines sutartis — Teisingumo Teismo sprendimo Werhof
apimtis — Negatyvus pagrindinės teisės į asociacijų laisvę aspektas — Laisvė užsiimti verslu —
Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 12 ir 16 straipsniai“

¹ — Originalo kalba: ispanų.

1. Šiame prašyme priimti prejudicinį sprendimą Jungtinės Karalystės *Supreme Court* užduoda tris klausimus, susijusius su Tarybos direktyvos 2001/23 dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo² 3 straipsnio 3 dalies išaiškinimu. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Direktyva 2001/23 draudžiama, leidžiama ar reikalaujama, kad valstybės narės leistų perduoti vadinamąsias „dinamiškas sąlygas, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis“. Šios sąlygos, dėl kurių susitarė darbuotojai su darbdaviu perdavėju prieš perduodant įmonę, lemia tai, kad darbdavys perėmėjas įpareigojamas laikytis sąlygų, dėl kurių bus susitarta kolektyvinėmis sutartimis, net ir tada, kai šis darbdavys negali dalyvauti derantis dėl minėtos sutarties.

2. Pagal Jungtinės Karalystės teisę paprastai socialiniams partneriams suteikiama didelė veikimo laisvė ir leidžiama, kad perduodant įmonę, taip pat būtų perduotos dinamiškos sąlygos, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis. Taip darbdaviui perėmėjui, atrodo, be jokio apribojimo laiko atžvilgiu išlieka taikomos kolektyvinės sutartys, dėl kurių derantis jis nedalyvavo arba negali dalyvauti. Sprendime *Werhof*³, priimtame konkrečiomis Vokietijos darbo teisės aplinkybėmis, Teisingumo Teismas paneigė, kad Direktyva 2001/23 valstybės narės įpareigojamos perduodant įmonę užtikrinti, kad būtų perduotos dinamiškos sąlygos, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis. Dėl šio sprendimo Jungtinės Karalystės teismai priėmė prieštaringų sprendimų: vieni manė, kad minėtu Teisingumo Teismo sprendimu neleidžiama perduoti jokių dinamiškų sąlygų, kuriose pateikiama nuoroda į kolektyvines sutartis, o kiti – kad šis sprendimas susijęs su labai specifiniu atveju – Vokietijos teisės aktais, kuriais buvo ribojama tokių sąlygų apimtis. Jungtinės Karalystės *Supreme Court* pateikė šiuos prejudicinius klausimus, kad Teisingumo Teismo apibrėžtu Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies apimtį, atsižvelgdamas į byloje *Werhof* pateiktą aiškinimą.

I – Teisinis pagrindas

A – Sąjungos teisės aktai

3. Direktyvos 2001/23, kuria pakeista Direktyva 77/187/EEB⁴, II skyriuje, susijusiame su darbuotojų teisių apsauga, esančiame 3 straipsnyje nustatyta:

„3 straipsnis

1. Perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui.

Valstybės narės gali nustatyti, kad po perdavimo dienos perdavėjas ir perėmėjas yra solidariai atsakingi už įsipareigojimus, iki perdavimo dienos kilusius iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną.

2. Valstybės narės gali imtis atitinkamų priemonių, garantuojančių, kad perdavėjas praneš perėmėjui apie visas teises ir pareigas, kurios perėmėjui bus perduotos pagal šį straipsnį, jei perdavimo metu perdavėjas žinojo arba turėjo žinoti apie tas teises ir pareigas. Jeigu perdavėjas nepranešė perėmėjui apie tokią teisę ar pareigą, tai neturi įtakos tokios teisės ar pareigos perdavimui ir su ta teise ar pareiga susijusioms darbuotojų teisėms perėmėjo ir (arba) perdavėjo atžvilgiu.

2 — 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva (OL L 82, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98).

3 — 2006 m. kovo 9 d. sprendimas (C-499/04, Rink. p. I-2397).

4 — 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 61, p. 26).

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.

- 4.
- a) Jeigu valstybės narės nenustato kitaip, 1 ir 3 dalys netaikomos darbuotojų teisėms į senatvės, invalidumo išmokas arba į išmokas netekus maitintojo pagal papildomų pensijų sistemas bendrovėje arba tarp bendrovių, kurios neįeina į valstybių narių įstatymų nustatytas socialinės apsaugos sistemas.
 - b) net ir tuo atveju, kai pagal a punktą valstybės narės nenustato, kad 1 ir 3 dalys yra taikomos tokioms teisėms, jos patvirtina priemones, būtinas, kad būtų ginami darbuotojų ir perdavėjo įmonėje perdavimo dieną jau nebedirbančių asmenų interesai, susiję su neatidėliotinomis arba būsimomis jų teisėmis į senatvės išmokas, įskaitant išmokas, mokamas netekus maitintojo, pagal a punkte nurodytas papildomas sistemas.“

4. Direktyvos 2001/23 8 straipsnyje yra tokia būtiniausio suderinimo nuostata:

„Ši direktyva nedaro poveikio valstybių narių teisei taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti sudarinėti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis arba susitarimus tarp socialinių partnerių.“

B – Nacionalinės teisės aktai

5. Direktyva 77/187/EEB, Direktyvos 2001/23 pirmakė, Jungtinės Karalystės teisėje įgyvendinta 1981 m. Įmonių perdavimo (Darbuotojų apsaugos) nuostatais (*Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981*, toliau – TUPE). TUPE 5 nuostata perkeliama Direktyvos 2001/23 3 straipsnis ir, konkrečiai kalbant, šios nuostatos 2 dalies a punkte numatyta:

„Visos perdavėjo teisės, įgaliojimai, pareigos ir atsakomybė, išplaukiantys iš tokios sutarties ar su ja susijusios, pagal šiuos Nuostatus perduodamos perėmėjui.“

6. Prieš Teisingumo Teismui priimant Sprendimą *Werhof*, JK darbo ginčų teismai *dinamiškai* aiškino Direktyvą 2001/23 ir TUPE 5 nuostatos 2 dalies a punktą. Todėl tos sutarties sąlygos, kuriose aiškiai pateikiama nuoroda į būsimas kolektyvines sutartis, dėl kurių susitarė konkretus kolektyvinių derybų subjektas, pagal direktyvą ir jos perkėlimo nuostatas perdavus įmonę buvo privalomos darbdaviui perėmėjui⁵. Šiuo klausimu teismo posėdyje apklausti *Parkwood* atstovas ir darbuotojai patvirtino šią aplinkybę ir pripažino, kad tai buvo ypač viešajame sektoriuje plačiai paplitusi sutartinė praktika.

II – Faktinės aplinkybės ir procesas JK teismuose

7. 2002 m. savivaldybės laisvalaikio įmonė *London Borough de Lewisham* perdavė savo verslą kartu su darbuotojais privačiai įmonei *CCL Limited* 2004 m. gegužės mėn. *CCL Limited* pardavė verslą *Parkwood Leisure Limited* (toliau – *Parkwood*), taip pat privataus sektoriaus įmonei.

5 — Taip buvo nusistovėjusioje *Employment Appeal Tribunal* praktikoje, kaip tai matyti iš, be kita ko, sprendimų *Whent prieš Cartledge* [1997] IRLR 153 EAT; *BET Catering Service Ltd prieš Ball & Others* EAT (637/96) ir *Glendale Grounds Management prieš Bradley*, EAT/485/97.

8. Kai verslas priklausė *Borough*, į jos su darbuotojais sudarytas darbo sutartis buvo įtraukiamos *National Joint Council for Local Government Servives* (toliau – NJC), t. y. vietos viešojo sektoriaus kolektyvinių derybų subjekto, suderėtos darbo sąlygos. NJC suderėtos kolektyvinės sutartys buvo privalomos ne pagal teisės aktus, bet pagal atitinkamoje darbo sutartyje numatytą sutarties sąlygą, kurioje nustatyta:

„Darbo savivaldybėje laikotarpiu Jūsų darbo sąlygos atitinka <...> kolektyvinius susitarimus, dėl kurių periodiškai derasi NJC, papildytus savivaldybės derybų komitetų vietos lygmeniu pasiektais susitarimais.“

9. Perduodant CCL įmonei, buvo taikoma NJC kolektyvinės sutartis, galiojusi nuo 2002 m. balandžio 1 d. iki 2004 m. kovo 31 dienos. 2004 m. gegužės mėnesį įmonė buvo perduota *Parkwood*.

10. 2004 m. birželio mėn. NJC pasiekė naują susitarimą, kuris įsigaliojo atgaline data nuo 2004 m. balandžio 1 d. ir galiojo iki 2007 m. kovo 31 dienos. Taigi susitarimas sudarytas po įmonės perdavimo *Parkwood*. Todėl *Parkwood* padarė išvadą, kad naujas susitarimas jai neprivalomas, ir apie tai pranešė savo darbuotojams, kuriems atsisakė padidinti darbo užmokestį, kaip buvo susitarusi NJC, už laikotarpius nuo 2004 m. balandžio mėn. iki 2007 m. balandžio mėn.

11. *Parkwood* nedalyvavo NJC, ir bet kuriuo atveju ji negalėtų to daryti, nes yra privati įmonė, nesusijusi su viešąja valdžia.

12. Dėl *Parkwood* atsisakymo laikytis NJC sutartų sąlygų darbuotojai *Employment Tribunal* pareiškė ieškinį, kuris buvo atmestas 2008 metais. Šio teismo nuomone, Teisingumo Teismo priimtame Sprendime *Werhof* atmesta galimybė įmonės perdavimo atveju perduoti dinamiškas sąlygas, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis. Pirmosios instancijos teismo sprendimas buvo apskūstas *Employment Appeal Tribunal*, kuris 2009 m. jį panaikino remdamasis tuo, kad *Werhof* doktrina netaikoma aplinkybėms, kaip numatytosios JK teisėje.

13. *Parkwood* apskundė *Employment Appeal Tribunal* sprendimą *Court of Appeal*, kuris 2010 m. sprendime pritarė *Employment Tribunal* pateiktam direktyvos aiškinimui ir Sprendimo *Werhof* apimčiai.

14. Galiausiai darbuotojai kreipėsi į *Supreme Court*, kuris sustabdė bylos nagrinėjimą, kad pateiktų šį prašymą priimti prejudicinį sprendimą.

III – Procesas Teisingumo Teisme ir prejudiciniai klausimai

15. 2011 m. rugpjūčio 12 d. pagal SESV 267 straipsnio 3 dalį Teisingumo Teismo kanceliarijoje buvo gautas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, kuriame pateikti šie klausimai:

„1. Ar, kaip nagrinėjamu atveju, kai darbuotojas perdavėjo atžvilgiu turi sutartinę teisę naudotis sąlygomis, dėl kurių periodiškai derasi ir susitaria trečioji šalis, kolektyvinių derybų subjekto, ir pagal nacionalinius įstatymus tokia teisė darbuotojo ir darbdavio perdavėjo santykiuose pripažinta ne statiška, o dinamiška, pagal 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB (OL L 82, 2001, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98) 3 straipsnį, aiškinamą atsižvelgiant į 2006 m. kovo 9 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Hans Werhof prieš Freeway Traffic Systems GmbH & Co KG* (C-499/04, Rink. p. I-2397):

- a) reikalaujama, kad vykdant atitinkamą perdavimą, kuriam ši direktyva taikoma, tokia teisė būtų apsaugota ir ja būtų galima remtis perėmėjo atžvilgiu; ar

- b) leidžiama nacionaliniams teismams nuspręsti, kad vykdant atitinkamą perdavimą, kuriam ši direktyva taikoma, tokia teisė yra saugoma ir ja galima remtis perėmėjo atžvilgiu; ar
 - c) draudžiama nacionaliniams teismams nuspręsti, kad vykdant atitinkamą perleidimą, kuriam ši direktyva taikoma, tokia teisė yra saugoma ir ja galima remtis perėmėjo atžvilgiu?
2. Ar tokiomis aplinkybėmis, kai valstybė narė įvykdė išpareigojimus įgyvendinti Direktyvos 2001/23 3 straipsniu numatytus minimalius reikalavimus, bet kyla klausimas, ar įgyvendinamąsias priemones, kuriomis perėmėjo atžvilgiu suteikiamos dinamiškos sutartinės teisės, reikia aiškinti kaip viršijančias šiuos reikalavimus ir sudarančias apsaugomiems darbuotojams geresnes sąlygas, ir laikyti, kad valstybės narės teismai gali laisvai taikyti nacionalinę teisę aiškindami įgyvendinamuosius teisės aktus, su sąlyga, kad toks aiškinimas nepažeidžia Bendrijos teisės, ar juos reikia aiškinti kitaip ir, jei taip, tai kaip?
3. Ar nagrinėjamu atveju, kai darbdavys netvirtina, kad darbuotojų dinamiškų teisių į kolektyvinių susitarimų sąlygas įtvirtinimas nacionalinėje teisėje pažeidžia jo teises pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnį, nacionalinis teismas gali laisvai taikyti darbuotojų siūlomą [*Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981* (1981 m. Įmonių perdavimo (Darbuotojų apsaugos) nuostatai)] aiškinimą?“

16. M. Alemo-Herron ir kiti, *Parkwood* ir Komisija pateikė rašytines pastabas.

17. Per 2012 m. rugsėjo 20 d. vykusį teismo posėdį M. Alemo-Herron ir kitų bei *Parkwood* atstovai, taip pat Komisijos atstovas išdėstė savo pozicijas.

IV – Pirmasis ir antrasis prejudiciniai klausimai

18. Savo pirmaisiais dviem klausimais, į kuriuos reikia atsakyti kartu, Jungtinės Karalystės *Supreme Court* klausia, ar Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalimi reikalaujama, leidžiama ar draudžiama, kad valstybė narė užtikrintų, jog įmonės perdavimo atveju būtų perduotos dinamiškos sąlygos, kuriose daroma nuoroda į būsimas kolektyvines sutartis. *Supreme Court* kyla abejonių dėl 2006 m. priimto Sprendimo *Werhof* apimties. Šiame sprendime Teisingumo Teismas atmetė dinamišką minėtos 3 straipsnio 3 dalies aiškinimą darbuotojo iš Vokietijos, kuriam buvo taikoma statiška sąlyga su nuoroda į konkrečią kolektyvinę sutartį, atveju.

19. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo abejonės pakankamai pagrįstos. Iš tikrųjų Sprendime *Werhof* kategoriškai paneigiama, jog Direktyva 2001/23 suteikiama galimybė reikalauti iš valstybių narių, kad būtų perduotos dinamiškos sąlygos, kuriose daroma nuoroda į būsimas kolektyvines sutartis. Vis dėlto Teisingumo Teismo argumentavimą ypač lėmė konkrečios tos bylos aplinkybės, kurios labai skiriasi nuo nurodytųjų *Supreme Court* nagrinėjamoje byloje. Taip pat sunkumai dėl dinamiškos nuorodos į būsimas kolektyvines sutartis šioje byloje kyla kitokiomis sąlygomis nei minėtoje byloje *Werhof*, nes *Parkwood*, skirtingai nuo H. Werhof perėmusio darbdavio, yra privati įmonė, kuri įsigijo iš pradžių buvusią valstybinę įmonę. Todėl *Parkwood* niekaip negalėtų dalyvauti NJC, t. y. subjekto, kuriam vieninteliam pavesta vesti kolektyvines derybas vietos viešajame sektoriuje, kolektyvinių derybų procese, nei netiesiogiai daryti jam įtaką.

20. Atsižvelgdamas į šiuos skirtumus, visų pirma išsamiai išnagrinėsiu Direktyvos 2001/23 ir Sprendimo *Werhof* formuluotę. Vėliau aptarsiu bylą *Werhof* ir šios faktinių bei teisinių aplinkybių skirtumus ir toliau nurodysiu, kad pritariu antrajam *Supreme Court* siūlomam direktyvos aiškinimui, kitaip tariant, aiškinimui, pagal kurį remiantis Direktyva 2001/23 valstybėms narėms nedraudžiama įmonės perdavimo atveju leisti perduoti dinamiškas sąlygas, kuriose daroma nuoroda į būsimas kolektyvines sutartis. Tačiau, kaip nuspręsta Sprendime *Werhof*, veikdamos valstybės negali pažeisti Sąjungos saugomų pagrindinių teisių; šį aspektą aptarsiu atsakydamas į trečiąjį prejudicinį klausimą.

A – Direktyva 2001/23, kolektyvinių sutarčių taikymas perduodant įmonę ir valstybių narių diskrecijos apimtis

21. Direktyva 2001/23, kuria pakeista Direktyva 77/187, siekiama apsaugoti darbuotojus keičiantis darbdaviui, ypač užtikrinti jų teisių apsaugą⁶. Be kitų priemonių, direktyva pagal jos 3 straipsnį užtikrinama, kad perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, išlieka ir perdavus įmonę. Kaip Teisingumo Teismas turėjo progą pažymėti, šios nuostatos tikslas yra užtikrinti, kad, nepaisant įmonės perdavimo, visų darbo sąlygų, įskaitant sutartų kolektyvine sutartimi, būtų laikomasi vadovaujantis kolektyvinės sutarties kontrahentų valia⁷.

22. Kaip teisingai pabrėžė Komisija, Direktyvos 2001/23 3 straipsnis nėra išsami nuostata; jis išreiškia darbuotojo apsaugos ir darbdavio perėmėjo interesų pusiausvyrą. Taigi pagal 3 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą valstybės narės gali nustatyti, kad perdavėjas ir perėmėjas yra solidariai atsakingi už įsipareigojimus, kilusius iš darbo sutarties. Taip pat šio straipsnio 3 dalies antra pastraipa, susijusia su kolektyvinių sutarčių poveikiu, leidžiama valstybėms narėms apriboti darbo sąlygų vykdymo laikotarpį, tačiau jis negali būti trumpesnis nei vieni metai.

23. Kaip tapo aišku, teisių ir pareigų, kylančių iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, apsauga yra *santykinė*. Taip pat valstybės narės išlaiko didelę diskreciją įgyvendindamos ir taikydamos Direktyvą 2001/23. Taip yra todėl, kad direktyva tik siekiama, kaip pabrėžė Teisingumo Teismas, „iš dalies suderinti šią sritį“⁸. Direktyva „siekiama ne įtvirtinti vienodą apsaugos lygį pagal bendrus kriterijus visoje [Sąjungoje]“, bet užtikrinti, kad suinteresuotasis darbuotojas „būtų apsaugotas esant santykiams su perėmėju taip, kaip ir buvo apsaugotas esant santykiams su perdavėju pagal atitinkamos valstybės narės teisės nuostatas“⁹.

24. Ši valstybių narių diskrecija tampa dar akivaizdesnė Direktyvos 2001/23 8 straipsnyje, pagal kurią direktyva „nedaro poveikio valstybių narių teisei taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus“¹⁰. Be to, minėtame 8 straipsnyje priduriama, kad direktyva taip pat nedaro poveikio valstybių narių teisei „skatinti ar leisti sudarinėti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis arba susitarimus tarp socialinių partnerių“¹¹.

25. Dabar reikia išanalizuoti Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies, kuri yra *Supreme Court* užduotų klausimų dalykas, turinį. Šioje nuostatoje nurodyta, kad 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“. Imperatyvi nuostatos formuluotė galėtų pateisinti abejones, kilusias prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, kuris remdamasis šia nuostata padarė išvadą, kad draudžiama bet kokia dinamiška apsauga, pagal kurią perdavimo momentu galiojančiomis ar vėlesnėmis kolektyvinėmis sutartimis

6 — Žr., be kitų, 1988 m. vasario 10 d. Sprendimo *Tellerup*, vadinamo „Daddy’s Dance Hall“ (324/86, Rink. p. 739) 9 punktą; 1991 m. liepos 25 d. Sprendimo *D’Urso ir kiti* (C-362/89, Rink. p. I-4105) 9 punktą ir 1992 m. lapkričio 12 d. Sprendimo *Watson Rask ir Christensen* (C-209/91, Rink. p. I-5755) 26 punktą.

7 — Žr., be kitų, minėto Sprendimo *D’Urso ir kiti* 9 punktą; 2008 m. gruodžio 27 d. Sprendimo *Juuri* (C-396/07, Rink. p. I-8883) 33 punktą ir 1998 m. lapkričio 12 d. Sprendimo *Europières* (C-399/96, Rink. p. I-6965) 37 punktą.

8 — Žr., be kitų, minėto Sprendimo *Watson Rask ir Christensen* 27 punktą ir 2003 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Martin ir kiti* (C-4/01, Rink. p. I-12859) 41 punktą.

9 — Ten pat.

10 — Palankesnės nuostatos, kurios, kaip patvirtino Teisingumo Teismas, apima jų atitinkamą išaiškinimą nacionaliniuose teismuose, kaip tai yra šioje byloje. Atitinkamai žr. 1992 m. gruodžio 19 d. Sprendimo *Katsikas ir kiti* (C-132/91, C-138/91 ir C-139/91, Rink. p. I-6577) 40 punktą.

11 — Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad ši formuluotė yra viena iš Direktyvos 2001/23 įtvirtintų naujovių, palyginti su jos pirmtake Direktyva 77/187/EEB, kurioje buvo tik nurodyta, kad „ši direktyva nedaro poveikio valstybių narių teisei taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus“. (Neoficialus vertimas)

reglamentuojami darbuotojo ir perėmėjo darbo santykiai. Tačiau taip aiškinant šią nuostatą negalima nepaisyti direktyvos 8 straipsnio, kuriuo valstybėms narėms aiškiai suteikiama teisė ne tik imtis darbuotojams palankesnių priemonių, bet ir leisti „sudarinti“ darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis.

26. Dabar turime sutelkti dėmesį į minėtą Teisingumo Teismo byloje *Werhof* priimtą sprendimą, kuriame, atrodo, draudžiama kaip nors perduoti dinamiškas sąlygas su nuoroda į būsimas kolektyvines sutartis. Tačiau, kaip toliau įrodysiu, taip aiškinant sprendimą neatsižvelgiama nei į faktines bylos aplinkybes, kuriomis jis priimtas, nei į svarbiausius Direktyvos 2001/23 tikslus.

B – Sprendimas *Werhof*

27. Dinamiška būsimomis kolektyvinėmis sutartimis sutartų darbo sąlygų apsauga Sprendime *Werhof* absoliučiai atmetama dėl specifinių faktinių ir teisinių bylos aplinkybių. H. Werhof dirbo Vokietijoje metalurgijos sektoriuje ir jo perdavimo momentu galiojusioje darbo sutartyje buvo statiška sąlyga, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį. Kitaip tariant, H. Werhof darbo sutartyje buvo nurodytos perdavimo momentu galiojusia specialia kolektyvine sutartimi sutartos darbo sąlygos¹². Be to, Vokietijos Federacinė Respublika pasinaudojo Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje valstybėms narėms suteikta teise, taip apribojusi perdavimo momentu taikytinų kolektyvinių sutarčių galiojimą iki ilgiausio vienu metų laikotarpio¹³.

28. Todėl byla *Werhof* buvo sąlygota ypač svarbių dviejų aplinkybių, kuriomis paaiškinamas Teisingumo Teismo argumentavimas: statiškos sąlygos, kurioje daroma nuoroda į konkrečią kolektyvinę sutartį, ir kolektyvinių sutarčių poveikio trukmės po perdavimo *ex lege* apribojimo. Tokiomis aplinkybėmis H. Werhof, remdamasis Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalimi, reikalavo dinamiškos apsaugos, kuri jam būtų leidusi pasinaudoti kolektyvine sutartimi, vėlesne už galiojusią perdavimo momentu, nepaisant to, kad jo darbo sutartyje nebuvo jokios dinamiškos sąlygos. Todėl nestebina tai, kad Teisingumo Teismas į H. Werhof reikalavimus atsakė neigiamai.

29. Iš tikrųjų Teisingumo Teismas argumentuodamas pirmiausia pabrėžė tai, kad H. Werhof darbo sutartyje esanti sąlyga, kurioje pateikiama nuoroda į kolektyvinę sutartį, yra statiška. Todėl „kolektyvinę sutartį nurodanti sąlyga negali apimti ką nors daugiau nei *sutartį, kurią ji nurodo*“¹⁴. Toks pats požiūris buvo išreikštas tada, kai Teisingumo Teismas rėmėsi direktyvos 3 straipsnio 2 dalimi, kurioje nustatomi „*kolektyvinės sutarties, kuri nurodoma darbo sutartyje*“ taikymo principo apribojimai¹⁵. Kitaip tariant, Teisingumo Teismas paneigė, kad direktyva reikalaujama dinamiškos apsaugos, kai perdavimo momentu galiojančioje darbo sutartyje numatytos sąlygos, kuriose daroma nuoroda į konkrečią kolektyvinę sutartį. Trumpai tariant, yra aišku, kad perdavimo momentu galiojančios statiškos sąlygos Direktyva 2001/23 *nepaverčia* dinamiška.

30. Toliau Teisingumo Teismas pažymėjo, kad Vokietijos Federacinė Respublika apribojo darbo sąlygų laikymosi laikotarpį, kaip tai buvo leidžiama Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies antra pastraipa¹⁶. Tai, kad valstybė narė pasinaudojo šia prerogatyva, yra svarbu, nes, kaip pabrėžė Teisingumo Teismas, tai yra „papildomas“ apribojimas, jei minimaliu vienu metų laikotarpiu nebūna nė vieno iš 3 dalyje išvardytų atvejų (galiojančios kolektyvinės sutarties nutraukimas arba pasibaigimas arba naujos

12 — Dėl išsamaus byloje *Werhof* kilusių faktinių aplinkybių aprašymo žr. šioje byloje generalinio advokato D. Ruiz-Jarabo Colomer pateiktos išvados 16–23 punktus.

13 — žr. pirmesnėje išnašoje minėtos išvados 14 ir 15 punktus. Dėl Vokietijos teisinio pagrindo, taikytino H. Werhof atveju, žr. P. Rémy analizę „Le renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transfert“, *Droit Social*, Nr. 3, 2007, p. 342–346.

14 — Minėto Sprendimo *Werhof* 28 punktą (pasvyruoju šriftu išskirta mano).

15 — *Ten pat* (pasvyruoju šriftu išskirta mano).

16 — Minėto sprendimo *Werhof* 30 punktą.

kolektyvinės sutarties įsigaliojimas arba taikymas)¹⁷. Taigi, net jeigu sutartyse būtų dinamiškos nuorodos į galiojančias ar būsimas kolektyvines sutartis, valstybės narės visuomet išlaikytų teisę apriboti jų poveikį, užtikrindamos jų galiojimą bent jau vienu metų laikotarpiu. Taip būtent buvo Vokietijos teisės aktų atveju byloje *Werhof*.

31. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, matyti, kad Sprendime *Werhof* nebuvo bendrai nuspręsta, jog dinamiškų sąlygų, kuriose daroma nuoroda į būsimas kolektyvines sutartis, poveikio palikimas yra nesuderinamas su direktyva. Sprendimu *Werhof* tik nepritariama aiškinimui, pagal kurį direktyva iš valstybių narių *reikalaujama* užtikrinti dinamišką apsaugą net tada, kai darbo sutartyje yra statiška sąlyga su nuoroda, taip pat, kai atitinkama valstybė narė apriboja perdavimo momentu galiojančių kolektyvinių sutarčių poveikį vienu metų laikotarpiu. H. Werhof reikalavimas viršijo Direktyvos 2001/23 nustatytus tikslus, ir būtent dėl šios priežasties Teisingumo Teismas vartodamas ypač griežtą formuluotę pridūrė, kad direktyva nesiekia „apsaugoti paprastų lūkesčių ir atitinkamai hipotetinės naudos, atsirandančios iš kolektyvinių susitarimų pokyčių ateityje“¹⁸.

32. Visai kitaip yra, kai nauda, t. y. aiškus numatymas sąlygų, dėl kurių susitaria NJC, nėra vien hipotetinė, bet dėl jos aiškiai susitarta darbo sutartimi ir ji leidžiama pagal nacionalinę teisę. Tai yra šios bylos atvejis, į kurio ypatybes reikia atidžiai atsižvelgti.

C – Ši byla atsižvelgiant į Direktyvą 2001/23 ir Sprendimą „Werhof“

33. Atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23 nuostatas ir į tikslią byloje *Werhof* priimto sprendimo apimtį, reikia išnagrinėti *Supreme Court* perduotos bylos faktines aplinkybes ir nacionalinės teisės aktus.

34. Kaip nurodė šalys, Direktyva 2001/23 į JK teisę buvo perkelta TUPE, kuriuose direktyvos 3 straipsnio nuostatos įtrauktos vartojant praktiškai tapačią formuluotę. JK teisės aktuose nėra itin detalios išdėstytos sąlygos, kuriomis po perdavimo išlieka darbdavio ir darbuotojo teisės ir pareigos, ši atsakomybė pavesta darbo ginčus nagrinėjantiems teismams. Todėl, kaip matyti iš bylos medžiagos, šie teismai sutiko, kad perdavimo atveju gali būti perduota ir sąlyga, kurioje daroma dinamiška nuoroda į vėlesnes kolektyvines sutartis¹⁹. Kol nebuvo priimtas Sprendimas *Werhof*, toks TUPE aiškinimas buvo nusistovėjęs ir nediskutuotinas. Šiuo klausimu per teismo posėdį apklaustos abi pagrindinės bylos šalys patvirtino, kad yra tokia teismų praktika. Darbuotojų atstovas pridūrė, kad tokio tipo sąlygų perdavimas ypač paplitęs valstybinių įmonių perdavimo atvejais.

35. Be to, Jungtinė Karalystė nepasinaudojo Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje numatyta išimtimi, pagal kurią valstybės narės gali laikinai apriboti prieš perdavimą sudarytų sutarčių poveikį po to, kai įvyksta perdavimas, tačiau ne trumpiau nei vienu metų laikotarpiu. Ši ypatybė kartu su minėta darbo ginčų teismų praktika, atrodo, patvirtina, kad egzistuoja požiūris, kuriuo pritariama dinamiškų sąlygų, kuriose daroma nuoroda į būsimas kolektyvines sutartis, perdavimui.

36. Atsižvelgiant į tai, ką nurodė šalys, toks požiūris gali būti dėl to, kad Jungtinėje Karalystėje esanti kolektyvinių derybų sistema yra lanksti. Skirtingai nuo kitų nacionalinių teisės sistemų, Jungtinėje Karalystėje nepripažįstamos *ex lege* kolektyvinių sutarčių teisinis poveikis, nes būtent darbo sutartimis, teikiant tiesioginę ar netiesioginę nuorodą į kolektyvinę sutartį, suteikiamas teisinis poveikis kolektyvinėms sutartims²⁰. Todėl pagal bendrąją taisyklę kolektyvinių sutarčių poveikis kyla tik iš

17 — Minėtas sprendimas *Werhof*.

18 — Minėto sprendimo *Werhof* 29 punktą.

19 — Žiūrėti šios išvados 5 išnašoje nurodytą *Employment Appeal Tribunal* praktiką.

20 — Tai, kad kolektyvinės sutartys nėra privalomos, yra seniai nusistovėjęs principas JK darbo teisėje, kurios ištakos siekia XIX amžių, tai numatyta 1871 m. *Trade Union Act* 4 skyriuje. Bendrojoje teisėje (*common law*) kolektyvinių sutarčių poveikis pripažįstamas tik kai darbo sutarties sąlygoje yra daroma aiški nuoroda į ją (žr. *Ford Motor Co Ltd v AUIEFW* [1969] 2 QB 303). JK teisėje vis dar laikomasi šio požiūrio, kaip nurodo D. Deakin ir G. Morris, *Labour Law*, 5-as leidimas, Hart, Portlandas–Oksfordas, 2009, p. 237 ir 238.

darbo sutarties ir tiek, kiek tai yra nustatyta jas nurodančioje sąlygoje. Toks kolektyvinės sutarties supratimas šalims suteikia didelę diskreciją, net jeigu jos sutaria laikytis būsimų kolektyvinių sutarčių, nes, kaip pabrėžė šio proceso šalys, niekas netrukdo joms iš naujo derėtis dėl darbo sutarties sąlygos, kurioje numatyta nuoroda į kolektyvinę sutartį.

37. Dėl šios priežasties ir atsižvelgiant į tai, kad dinamiška sąlyga, kurioje daroma nuoroda į būsimą kolektyvinę sutartį, yra tarp šalių sudarytos sutarties, kuri bet kuriuo metu gali būti pakeista, rezultatas, JK teismai nemanė, kad tokio tipo sąlyga gali pažeisti darbdavio asociacijų laisvę ar bet kokia kitą JK teisės nuostatą. Priešingai, jie laikėsi požiūrio, kad JK lanksti ir „sutartinė“ darbo santykių sistema prisidės prie to, kad perdavus įmonę būtų perduotos tokio tipo sąlygos.

38. Grįžtant prie nagrinėjamos bylos, neginčijama, kad perdavimo metu galiojusioje darbo sutartyje buvo dinamiška sąlyga, kurioje daroma nuoroda į NJC sudarytas kolektyvines sutartis. Dėl to perdavimo metu įmonės darbuotojai kliošėsi aiškiau ir tiksliau įsipareigojimu, kad bus laikomasi darbo sąlygų, kurias šis subjektas yra ar bus suderėjęs per kolektyvines derybas. Taigi, skirtingai, nei buvo byloje *Werhof*, šiuo atveju yra darbo sutartis su dinamiška sąlyga, kuria patvirtinamos būsimų kolektyvinių sutarčių sąlygos. Vartojant Teisingumo Teismo formuluotę šioje byloje, šia sąlyga perduotos įmonės darbuotojams sukelti „lūkesčiai“ labai skiriasi nuo lūkesčių, kurie kilo iš statiškos sąlygos, buvusios byloje *Werhof*. Dar daugiau, tai yra garantijos, nes dėl sąlygų šalys laisvai ir aiškiai susitarė vadovaudamosi tuo metu galiojusia teise ir jos įtvirtintos darbo sutartyje.

39. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, manau, kad Direktyva 2001/23 nedraudžiama Jungtinei Karalystei leisti šalims naudoti dinamiškas sąlygas, kuriose daroma nuoroda į būsimas kolektyvines sutartis, ir sutikti, kad perdavus įmonę būtų perduotos tokios sąlygos. Kaip jau aptarėme, Sprendime *Werhof* patvirtinta, kad pagal direktyvą valstybės narės neįpareigojamos dinamiškai aiškinti sąlygų, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis. Kitaip tariant, tai, kad darbo sutartyje yra statiška nuoroda į kolektyvinę sutartį, nereiškia, jog tokia nuoroda pagal direktyvą tampa dinamiška. Vis dėlto iš principo direktyva valstybėms narėms nedraudžiama leisti egzistuoti dinamiškomis sąlygoms, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis. Direktyvos formuluotėje nėra nieko, kas tai draustų, ir jos 8 straipsniu tai patvirtinama, kai nurodoma, kad valstybės narės išlaiko teisę „skatinti ar leisti sudarinėti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis“. JK teismų praktika, kurioje pritariama vadinamosioms dinamiškoms nuorodoms, atrodo, siekiama skatinti darbuotojams palankių sąlygų išsaugojimą darant nuorodą į kolektyvines sutartis.

40. Be to, tai, kad direktyva leidžiama Jungtinėje Karalystėje teikti tokią apsaugą, niekaip nedraudžia JK teisės aktų leidėjui pasinaudoti teise, suteikta 3 straipsnio 3 dalies antra pastraipa, pagal kurią galima apriboti perdavimo metu galiojančių sutartų nuostatų ir sąlygų vykdymo laikotarpį, tačiau jis negali būti trumpesnis kaip vieni metai. Taip pat niekas netrukdo teisės aktų leidėjui ar JK teismui pakeisti TUPE apimtį siekiant apriboti ar uždrausti dinamiškų sąlygų, kuriose daroma nuoroda į būsimas kolektyvines sutartis, perdavimą. Galiausiai tai yra sprendimas, kuris priklauso valstybės narės veikimo laisvei.

41. Todėl atsižvelgdamas į išdėstytus argumentus darau išvadą: Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį reikia aiškinti taip, kad iš principo ja valstybėms narėms nedraudžiama leisti, kad dinamiškos sąlygos su jose daroma nuoroda į esamas arba būsimas kolektyvines sutartis, dėl kurių darbo sutarties šalys laisvai susitarė, būtų perduotos perdavus įmonę.

V – Trečiasis prejudicinis klausimas

42. Trečiuoju klausimu *Supreme Court* klausia, ar išvada, kad dinamiškos sąlygos su nuoroda į kolektyvines sutartis atitinka Direktyvą 2001/23, bet kuriuo atveju galėtų pažeisti Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (toliau – EŽTK) 11 straipsnį. Kadangi siūlau Teisingumo Teismui pripažinti, jog tokios sąlygos atitinka Direktyvą 2001/23, reikia atsakyti į trečiąjį klausimą, tačiau šiek tiek pakeitus šio klausimo formuluotę.

43. *Supreme Court* kyla abejonių dėl EŽTK 11 straipsnio ir, kalbant plačiau, Europos Sąjungos pagrindinių žmogaus teisių chartijos 12 straipsnio poveikio šioje byloje. Šia nuostata, kurioje įtvirtinama asociacijų laisvė, fizinis asmuo apsaugomas ne tik nuo bet kokio jo teisės dalyvauti asociacijoje ar ją kurti draudimo ar apribojimo, bet ir nuo tiesioginės ar netiesioginės pareigos dalyvauti asociacijoje²¹. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar TUPE, kaip juos šiuo metu aiškina JK teismai, suderinami su negatyviu darbdavio asociacijų laisvės aspektu.

44. Nors toks atvejis, kaip antai *Parkwood*, gali patekti į Chartijos 12 straipsnio taikymo sritį, neabejotina, kad šiai bylai būdingas specifinis požymis, kuris, mano nuomone, skiriasi nuo negatyvaus asociacijų laisvės aspekto. Kaip nurodyta šios išvados 8 punkte, kolektyvinių derybų subjektas, į kurį daroma nuoroda sutarties sąlygose, t. y. NJC, yra viešasis subjektas, kuris derasi dėl vietos viešojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų. Kadangi jis yra viešasis ir jo veikimo apimtis griežtai apibrėžta, vargu ar galima tikėtis, kad NJC atstovauja *Parkwood* interesams ar juos išreiškia, net jeigu kalbama apie perduotą įmonę, kuri savo laiku buvo valstybinė. Tai patvirtino ir šalys savo rašytinėse bei žodinėse pastabose, ir tai irgi konstatavo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo nutartyje dėl kreipimosi.

45. Taigi problema ne tai, kad *Parkwood* privalo būti organizacijos narė, jeigu nori daryti įtaką savo darbuotojų darbo sąlygoms (t. y. situacija, kuri iš tiesų sukeltų atitikties Chartijose 12 straipsniui problemų), o veikiau tai, kad *Parkwood neturi jokių galimybių būti atstovaujama* NJC. *Parkwood* patiriamas teisių apribojimas atsiranda ne dėl pareigos būti organizacijos narė, bet dėl to, kad ji turi prisiimti įsipareigojimus, dėl kurių buvo susitarta tam tikromis kolektyvinėmis sutartimis, kurioms ji niekaip negali daryti įtakos.

46. Šiuo požiūriu, kaip išdėstysiu toliau, pagrindinė teisė, apie kurią kalbama šiuo atveju, yra ne negatyvus darbdavio asociacijų laisvės aspektas, o darbdavio pagrindinė teisė užsiimti verslu, kuri pripažįstama Chartijos 16 straipsnyje „pagal Sąjungos teisę ir nacionalinės teisės aktus bei praktiką“.

47. Kaip jau nurodžiau, manau, kad Direktyva 2001/23 nedraudžiama valstybėms narėms priimti darbo teisės aktų, pagal kuriuos dinamiškos sąlygos, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis, būtų teisių ir pareigų perdavimo, kuris įvyksta perdavus įmonę, dalis. Tačiau, kaip žinoma, netgi tada, kai Sąjungos teise valstybėms narėms aiškiai suteikiama diskrecija, jos privalo ja naudotis laikydamosi šios teisės²². Ši pareiga apima, be kita ko, pagrindines teises, kaip tai aiškiai numatyta Chartijos 51 straipsnyje. Vadinasi, net jeigu Jungtinė Karalystė gali leisti socialiniams partneriams į darbo sutartis įtraukti dinamiškas sąlygas, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis, tokia galimybė nereiškia, kad galima imtis veiksmų, kurie prieštarautų Chartija pripažįstamoms pagrindinėms teisėms, įskaitant 16 straipsnyje įtvirtintai laisvei užsiimti verslu.

21 — Šiuo klausimu žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo praktiką dėl negatyvaus asociacijų laisvės aspekto, ypač 1983 m. birželio 30 d. Sprendimą *Sigurdur A. Sigurjónsson prieš Islandiją*; 1996 m. balandžio Sprendimą 25 d. *Gustafsson prieš Švediją* ir 2010 m. balandžio 27 d. Sprendimą *Vördur Ólafsson prieš Islandiją*.

22 — Minėto Sprendimo *Werhof* 32 ir paskesni punktai.

48. Laisvės užsiimti verslu ištakos Sąjungos teisėje yra labai senos²³. Iš pradžių ji buvo suvokiama kaip išplaukianti iš pagrindinės teisės į nuosavybę²⁴, aštuoniasdešimtaisiais metais ji tapo autonomiška ir galiausiai įgijo bendrojo Sąjungos teisės principo statusą²⁵. Šiuo metu Chartijos paaikškinimuose nurodoma, kad šis straipsnis grindžiamas Teisingumo Teismo praktika, kurioje pripažįstama ne tik laisvė užsiimti ekonomine ar komercine veikla, bet sutarčių laisvė ir laisvos konkurencijos principas²⁶.

49. Vis dėlto, nepaisant to, kad laisvė užsiimti verslu kyla iš šių trijų šaltinių, aišku, kad iki šiol teismo praktikoje nepateikta išsami ir naudinga šios laisvės apibrėžtis. Teisingumo Teismo šioje srityje priimtuose sprendimuose tik nurodoma teisė į nuosavybę arba tik pažodžiui cituojamos Chartijos 16 straipsnio nuostatos.

50. Tai nereiškia, kad negalima apibrėžti pagrindinio šios teisės turinio, ir šiuo tikslu Chartijos 16 straipsnio paaikškinimuose nurodyti šaltiniai labai padeda. Iš tiesų laisvė užsiimti verslu, kaip ji skelbiama šiame straipsnyje, yra ekonominės iniciatyvos ir veiklos garantija, žinoma, su apribojimais, tačiau bet kuriuo atveju ja užtikrinamos būtiniausios ekonominės veiklos vidaus rinkoje sąlygos. Taigi laisvė užsiimti verslu apribojami Sąjungos veiksmai jai atliekant savo teisėkūros ir vykdomąsias funkcijas bei valstybių narių veiksmai joms taikant Sąjungos teisę.

51. Kita vertus, nors laisvė užsiimti verslu glaudžiai susijusi su pagrindine teise į nuosavybę, Sąjungos teisėje, kaip ir įvairių valstybių narių teisėje²⁷, saugomos skirtingos teisinės situacijos. Teise į nuosavybę naudojamosi materialaus ir nematerialaus turto srityje, o laisvė užsiimti verslu saugoma ekonominė iniciatyva ir galimybė veikti rinkoje, bet ne konkretus pinigine suma išreikštas pelnas, gautas šioje rinkoje²⁸.

52. Galiausiai verta paminėti, kad laisvė užsiimti verslu yra pagrindinė teisė, kuri labai dažnai naudojama kaip atsvara kitų atžvilgiu. Tai, kad ši teisė nėra absoliuti, reiškia, kad ji labai dažnai taikoma kaip kitų pagrindinių teisių priešprieša, kaip tai matyti iš Teisingumo Teismo praktikos, kurioje iki šiol laisvė užsiimti verslu yra naudojama kaip atsvara kitų pagrindinių teisių atžvilgiu, kaip antai privataus gyvenimo²⁹, sveikatos³⁰ arba intelektinės nuosavybės apsaugos³¹.

53. Konkrečiai šiuo atveju nagrinėjami nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos perduodant įmonę perduodamos visos dinamiškos sąlygos, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis. Sąlygos perdavimas reiškia, kad perėmėjui – šiuo atveju įmonei *Parkwood* – išlieka privalomos darbo sąlygos, dėl kurių yra susitarusi ar susitars NJS. Todėl darbo sutartyje numatoma sąlyga JK teisė leidžia valstybės įmonės darbuotojams, perleistiems privačioms įmonėms, išlaikyti esamas ir būsimas sąlygas, dėl kurių susitaria NJC, t. y. subjektas, kuriame perimanti įmonė negali dalyvauti.

23 — Šiuo klausimu žr. J. Schwarze „Der Grundrechtsschutz für Unternehmen in der Europäischen Grundrechtecharta“, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 2001.

24 — Žr. 1979 m. rugsėjo 27 d. Sprendimo *Eridania* (230/78, Rink. p. 2749) 20 ir paskesnius punktus ir 1985 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Finsider prieš Komisiją* (sujungtos bylos 63/84 ir 147/84, Rink. p. 2857) 23 punktą.

25 — 1991 m. vasario 21 d. Sprendimo *Zuckerfabrik Süderdithmarschen ir Zuckerfabrik Soest* (C-143/88 ir C-92/89, Rink. p. I-415) 73 punktą.

26 — Šiuo atveju šiuose paaikškinimuose daroma nuoroda į 1974 m. gegužės 14 d. Sprendimą *Nold* (4/73, Rink. 1974), p. 491; minėtą Sprendimą *Eridania*; 1979 m. sausio 16 d. Sprendimo *Sukkerfabriken Nykøbing* (151/78, Rink. p. 1) 19 punktą ir 1999 m. spalio 5 d. Sprendimo *Ispanija prieš Komisiją* (C-240/97, Rink. p. I-6571) 99 punktą.

27 — Daugelyje valstybių narių, kaip ir Chartijoje, pripažįstama atskira pagrindinė teisė užsiimti verslu. Taip yra Ispanijoje (Ispanijos Konstitucijos 38 straipsnis), Portugalijoje (Portugalijos Konstitucijos 61 straipsnio 1 dalis) ir Italijoje (Italijos Konstitucijos 41 straipsnio 1 dalis). Tačiau Prancūzijoje laisvė užsiimti verslu kildinama iš privačios nuosavybės apsaugos pagal Konstituciją ir bendrosios teisės į laisvę, kaip tai apibūdina P. Devolvė *Droit public de l'économie*, Dalloz, Paryžius, 1998, p. 105 ir paskesni. Skirtingo požiūrio laikomasi Vokietijos teisėje, pagal kurią ekonominės iniciatyvos laisvė kyla ne tik iš teisės į privačią nuosavybę, bet ir iš teisės laisvai pasirinkti profesiją. Atitinkamai žr. P.-J. Tettinger „Artikel 12“, M. Sachs (leid.), *Grundgesetz-Kommentar*, C. H. Beck, Miunchenas, 1996, p. 428 ir paskesni. Europos lyginamojoje teisėje apie šią teisę žr. L. Arroyo Jiménez *Libre empresa y títulos habilitantes*, CEPC, Madridas, 2004, p. 75–79.

28 — Žr. H. J. Blanke „Artikel 16“, P. Tettinger ir K. Stern *Europäische Grundrechte-Charta*, C. H. Beck, 2006, p. 428, 429 ir 439–442; taip pat L. M. Díez-Picazo Giménez *Sistema de Derechos Fundamentales*, 3-iasis leidimas, Thomson-Civitas, Madridas, 2008, p. 537 ir paskesni.

29 — 2012 m. kovo 29 d. Sprendimo *Interseroh Scrap and Metals Trading* (C-1/11) 44 punktą; 2011 m. lapkričio 24 d. Sprendimo *Scarlet Extended* (C-70/10, Rink. p. I-11959) 50 punktą ir 2012 m. vasario 16 d. Sprendimo *SABAM* (C-360/10) 48 punktą.

30 — 2012 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Deutsches Weintor* (C-544/10) 55 punktą.

31 — Minėtų sprendimų *Scarlet* 50 punktą ir *SABAM* 48 punktą.

54. Žinoma, teisė įsigyti tam tikrą įmonę nėra Chartijos 16 straipsniu pripažįstamos laisvės dalis. Vis dėlto nustačius tokias griežtas įsigijimo sąlygas, dėl kurių praktiškai būtų labai atgrasoma įsigyti įmones, tai galėtų sukelti tokio straipsnio pažeidimą. Aplinkybė, kad perdavus įmonę darbdaviui gali neterminuotai likti privalomos darbo sąlygos, dėl kurių jis nesitarė, tampa panaši į sutarčių laisvės, kiek ji yra vienas iš laisvės užsiimti verslu aspektų, kaip tai nurodyta Chartijos 16 straipsnio paaiškinimuose, apribojimą.

55. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, vien tai, kad NJC nustatytos sąlygos yra privalomos, nereiškia, kad automatiškai pažeidžiama laisvė užsiimti verslu. Atvirkščiai, reikia atsižvelgti į bylos teises ir faktines aplinkybes siekiant išsiaiškinti, ar JK teisė prieštarauja 16 straipsniui. Šiuo atžvilgiu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas vykdo labai svarbią funkciją, nes jo padėtis yra geriausia siekiant atlikti tokį įvertinimą, kiek tai susiję su JK darbo teise. Atlikdamas tokia analizę prašymą priimti prjeudicinį sprendimą pateikęs teismas turi konkrečiai įvertinti, ar NJC sutartų sąlygų taikymas yra besąlygiškas ir nepakeičiamas. Žinoma, poveikis pagrindinei teisei kils pagal tai, kokių laipsniu šio subjekto sutartos sąlygos bus privalomos.

56. Šiuo atžvilgiu šalys pagrindinėje byloje pabrėžė esminius JK kolektyvinių derybų sistemos, kuriai būdingas lankstumas, požymius. Kaip jau nurodyta, JK kolektyvinių sutarčių teisinis pagrindas yra ne teisės aktai, o individualios darbo sutartys, kurios išreiškia darbuotojo ir darbdavio laisvą valią ir sutarčių laisvę. Todėl, nepažeidžiant atitinkamo vertinimo, kurį atliks prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kad tai patvirtintų, visos aplinkybės rodo, kad nors dinamiškos sąlygos, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis, perduodamos, dėl jų šalys bet kuriuo darbo sutarties galiojimo laikotarpiu gali derėtis iš naujo ir jas gali pakeisti. Kitaip tariant, neatrodo, kad JK teisė draustų *Parkwood* ir perduotos įmonės darbuotojams derėtis ir susitarti sąlygą pripažinti negaliojančia, pakeisti ją ar palikti.

57. Jeigu taip būtų, JK teisė nebeprieštarautų Chartijos 16 straipsniui. Vis dėlto šis klausimas reikalauja nacionalinės teisės analizės, kurią turi atlikti ne Teisingumo Teismas, bet prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

58. Todėl atsižvelgdamas į šiuos argumentus siūlau Teisingumo Teismui į trečiąjį prejudicinį klausimą atsakyti taip: Sąjungos teisė, ypač Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 16 straipsnis, nedraudžia nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos įmonės perėmėjas privalo sutikti su kolektyvinių derybų subjekto sutartomis esamomis ar būsimomis sąlygomis, jeigu ši pareiga nėra besąlygiška ir nekeičiama. Nacionalinis teismas turi įvertinti, ar konkrečiomis šios bylos aplinkybėmis, vadovaujantis nacionaline teise, ši pareiga iš tikrųjų yra besąlygiška ir nekeičiama.

VI – Išvada

59. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Supreme Court* užduotus klausimus atsakyti taip:

1. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23 dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 3 straipsnio 3 dalį reikia aiškinti taip, kad iš principo ja valstybėms narėms nedraudžiama leisti, kad dinamiškos sąlygos, kuriose daroma nuoroda į esamas arba būsimas kolektyvines sutartis ir dėl kurių darbo sutarties šalys laisvai susitarė, būtų perduotos perdavus įmonę.
2. Sąjungos teisė, ypač Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 16 straipsnis, nedraudžia nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos įmonės perėmėjas privalo sutikti su kolektyvinių derybų subjekto sutartomis esamomis ar būsimomis sąlygomis, jeigu ši pareiga nėra besąlygiška ir nekeičiama. Nacionalinis teismas turi įvertinti, ar konkrečiomis šios bylos aplinkybėmis, vadovaujantis nacionaline teise, ši pareiga iš tikrųjų yra besąlygiška ir nekeičiama.