



## Teismo praktikos rinkinys

### TEISINGUMO TEISMO (dešimtoji kolegija) SPRENDIMAS

2017 m. balandžio 6 d.\*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Direktyva 2001/23/EB — 3 straipsnis — Darbuotojų teisių apsauga įmonių perdavimo atveju — Kolektyvinės sutartys, taikomos perėmėjui ir perdavėjui — Papildomas išpėjimo terminas atleistiems darbuotojams — Atsižvelgimas į darbo stažą, įgytą dirbant pas perdavėją“

Byloje C-336/15

dėl *Arbetsdomstolen* (Darbo bylų teismas, Švedija) 2015 m. liepos 1 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2015 m. liepos 6 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Unionen**

prieš

**Almega Tjänsteförbunden,**

**ISS Facility Services AB**

TEISINGUMO TEISMAS (dešimtoji kolegija),

kurį sudaro dešimtosios kolegijos pirmininko pareigas einantis teisėjas A. Borg Barthet, teisėjai E. Levits (pranešėjas) ir F. Biltgen,

generalinis advokatas E. Tanchev,

posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2016 m. lapkričio 17 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Unionen*, atstovaujamos U. Dalén, S. Forssman, M. Wulkan ir D. Hellman,
- *Almega Tjänsteförbunden* ir *ISS Facility Services AB*, atstovaujamų J. Stenmo ir J. Hettne,
- Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos G. de Bergues, D. Colas ir R. Coesme,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. Kellerbauer ir K. Simonsson,

susipažinęs su 2017 m. vasario 1 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

\* Proceso kalba: švedų.

priima šį

### Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 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 (OL L 82, 2001, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98) išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant profesinės sąjungos *Unionen* ginčą su darbdavių organizacija *Almega Tjänsteförbunden* (toliau – *Almega*) ir pagal Švedijos teisę įsteigta bendrove *ISS Facility Services AB* (toliau – *ISS*) dėl neatsižvelgimo įmonių perdavimo atveju į keturių darbuotojų darbo stažą, įgytą dirbant pas perdavėjus.

### Teisinis pagrindas

#### *Sąjungos teisė*

- 3 Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalies a punkte numatyta:

„Ši direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui.“

- 4 Šios direktyvos 3 straipsnyje nustatyta:

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

<...>

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.

<...>“

#### *Švedijos teisė*

- 5 Pagal Užimtumo apsaugos įstatymo (1982:80) (*lagen (1982:80) om anställningsskydd*) 6b straipsnį, kai vienas darbdavys perduoda įmonę, veiklą ar veiklos dalį kitam, naujajam, darbdaviui, taip pat perduodamos perdavimo metu galiojančios iš darbo sutarties kylančios teisės ir įsipareigojimai.

- 6 Įstatymo (1976:580) dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus (*lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*) 28 straipsniu Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalis į Švedijos teisę perkeliama taip:

„Vienam darbdaviui, saistomam kolektyvinės sutarties, perduodant įmonę, veiklą ar veiklos dalį kitam darbdaviui Įstatymo (1982:80) 6b straipsnyje numatytu perdavimo atveju, atitinkamos minėtos sutarties dalys taikomos naujam darbdaviui, nebent naujasis darbdavys įpareigotas laikytis kitos kolektyvinės sutarties, taikomos perduotiems darbuotojams.

<...>

Jei darbo sutartys ir darbuotojų darbo sąlygos perkeliama naujam darbdaviui pagal Įstatymo (1982:80) 6b straipsnį, jis privalo vienus metus nuo perdavimo taikyti kolektyvinėje sutartyje, taikomoje ankstesniam darbdaviui, numatytas darbo sąlygas. Šios sąlygos turi būti taikomos taip pat, kaip jas turėjo taikyti ankstesnis darbdavys. Šios nuostatos netaikomos, jeigu kolektyvinė sutartis nebegalioja arba jeigu perkeltiems darbuotojams įsigaliojo nauja kolektyvinė sutartis.“

### **Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai**

- 7 Darbuotojai BSA, JAH, JH ir BL yra *Unionen* nariai. BSA buvo įdarbintas *Apoteket AB*. JAH, JH ir BL buvo įdarbinti *AstraZeneca AB*, prieš *ISS* tampant jų darbdave po įmonių perdavimo.
- 8 2011 m. liepos 27 d. *ISS* atleido iš darbo BSA dėl ekonominių motyvų, įspėjusi apie tai prieš šešis mėnesius. Tuo metu, kai gavo pranešimą apie atleidimą iš darbo, BSA buvo 55 metų amžiaus. Jo stažas, įgytas *Apoteket* ir *ISS*, buvo didesnis nei 10 metų.
- 9 2011 m. spalio 31 d. *ISS* taip pat dėl ekonominių motyvų atleido iš darbo kitus tris darbuotojus (JAH, JH ir BL), apie tai juos įspėjusi prieš šešis mėnesius; šis terminas vėliau buvo pratęstas penkiais mėnesiais. Jų atleidimo iš darbo dieną jie taip pat buvo 55 metų amžiaus ir kiekvienas iš jų turėjo didesnę nei 10 metų darbo stažą bendrovėje *AstraZeneca AB*, vėliau – *ISS*.
- 10 Perduodant *ISS* keturis darbuotojus, perdavėjos (šiuo atveju *Apoteket* ir *AstraZeneca*) privalėjo laikytis kolektyvinių sutarčių. Pagal šias sutartis, jei darbuotojas, atleidžiamas iš darbo dėl ekonominių motyvų, jo atleidimo momentu yra 55–64 metų (įskaitytinai) amžiaus ir turi 10 metų nenutrūkstamo darbo stažą, įspėjimo dėl atleidimo iš darbo laikotarpis pailginamas 6 mėnesiais.
- 11 *ISS* taip pat privalėjo laikytis kolektyvinės sutarties, šiuo atveju sudarytos darbdavių organizacijos *Almega* ir profesinės sąjungos *Unionen*. Pagal šią sutartį darbuotojui, atleidžiamam iš darbo dėl ekonominių motyvų, taikomas toks pat įspėjimo terminas kaip ir tas, kuris, esant toms pačioms sąlygoms, numatytas perdavėjams taikomose kolektyvinėse sutartyse.
- 12 Atleisdama iš darbo darbuotojus BSA, JAH, JH ir BL *ISS* netaikė jiems pailginto šešių mėnesių įspėjimo termino. Iš tiesų, *ISS* teigimu, aptariamai darbuotojai neturėjo nepertraukiamo 10 metų darbo pas perėmėją stažo, todėl netenkino šio termino pailginimo taikymo sąlygų.
- 13 *Unionen* mano, kad tokiais veiksmais pažeidžiama jos narių teisė. Iš tiesų *ISS* privalėjo atsižvelgti į atitinkamą darbuotojų BSA, JAH, JH ir BL stažą, kurį jie visi įgijo dirbdami pas perdavėjus.
- 14 Gavęs minėtos profesinės sąjungos ieškinį, kuriuo reikalaujama, kad *ISS* būtų įpareigota atlyginti atleistų darbuotojų nepailginant jiems taikomo įspėjimo termino patirtą žalą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatavo, kad pagrindinėje byloje kyla Sąjungos teisės aiškinimo klausimų, kurie kelia abejonių. Šiuo aspektu šis teismas pažymi, be kita ko, kad ši byla, jo

nuomone, skiriasi nuo Teisingumo Teismo nagrinėtų bylų, susijusių su darbuotojais, kurių teisės buvo pažeistos iš karto po darbovietės perkėlimo, o ne (po daugiau nei vienu metų po perdavimo) pasibaigus laikinajam apsaugos laikotarpiui.

- 15 Šiomis aplinkybėmis *Arbetsdomstolen* (Darbo bylų teismas, Švedija) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar su Direktyva 2001/23 suderinama tai, kad, praėjus vieniems metams po įmonės perdavimo, taikant perėmėjo kolektyvinės sutarties nuostatą, pagal kurią tam tikros trukmės nepertraukiamas darbo pas vienintelį darbdavį stažas yra ilgesnio išėjimo laikotarpio taikymo sąlyga, neatsižvelgiama į darbo stažą, įgytą dirbant pas perdavėją, bet remiantis identiška perdavėjui galiojusios kolektyvinės sutarties nuostata darbuotojai turėjo teisę, kad į tą darbo stažą būtų atsižvelgta?“

### Dėl prejudicinio klausimo

- 16 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2001/23 3 straipsnį reikia aiškinti taip, kad perėmėjas, atleisdamas iš darbo darbuotoją po daugiau nei vienu metų po įmonės perdavimo, apskaičiuodamas šio darbuotojo darbo stažą, reikšmingą nustatant išėjimo apie atleidimą iš darbo terminą, į kurį pastarasis turi teisę, turi įtraukti minėto darbuotojo stažą, įgytą dirbant pas perdavėją.
- 17 Šiuo aspektu visų pirma reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2001/23 1 ir 3 konstatuojamąsias dalis jos tikslas yra darbuotojų apsauga įmonių perdavimo atveju, ypač siekiant apsaugoti jų teises.
- 18 Kaip ne kartą yra nusprendęs Teisingumo Teismas, minėta direktyva siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju leidžiant dirbti pas naująjį darbdavį tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju (žr., be kita ko, 2008 m. lapkričio 27 d. Sprendimo *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, 28 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją). Šios direktyvos tikslas – kiek įmanoma garantuoti darbo sutarčių arba darbo santykių tęstinumą be pakeitimų perėmėjui, siekiant, kad vien dėl perdavimo atitinkami darbuotojai neatsidurtų nepalankesnėje situacijoje (žr. 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 75 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 19 Dėl Direktyvos 2001/23 3 straipsnio Teisingumo Teismas pažymėjo, kad minėtos direktyvos tikslas yra ir užtikrinti tinkamą darbuotojų ir perėmėjo interesų pusiausvyrą. Iš to taip pat matyti, kad perėmėjas privalo turėti galimybę atlikti savo veiklos tęstinumui būtinus pakeitimus ir pritaikymus (šiuo klausimu žr. 2014 m. rugsėjo 11 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014:2197, 29 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 20 Konkrečiau kalbant, Teisingumo Teismas išsakė poziciją dėl klausimų, susijusių su stažo pripažinimu įmonių perdavimo atveju, siekdamas apskaičiuoti darbuotojų, kurie buvo perduoti, kaip tai suprantama pagal minėtą direktyvą, finansines teises (žr. 2000 m. rugsėjo 14 d. Sprendimą *Collino ir Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, ir 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimą *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 Šiuose sprendimuose jis nusprendė, kad, nors darbo stažas, įgytas dirbant pas perdavėją, savaime nėra teisė, kurią įgyvendinti perduoti darbuotojai galėtų reikalauti iš perėmėjo, vis dėlto prireikus ja pasinaudojama nustatant tam tikras darbuotojų finansines teises ir iš esmės tokias teises perėmėjas turi užtikrinti tiek pat kaip perdavėjas (žr. 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 69 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 22 Taigi, priminęs, kad perėmėjas, vadovaudamasis kitu motyvu, o ne įmonių perdavimu, jei nacionalinė teisė jam tai leidžia, gali pakeisti darbuotojų atlyginimo sąlygas – jas pabloginti, Teisingumo Teismas nusprendė, kad 1977 m. vasario 14 d. Direktyvos 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų

darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 61, 1977, p. 26) 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa, kurios formuluotė iš esmės identiška Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos formuluotei, turi būti aiškinama taip, kad apskaičiuodamas finansinio pobūdžio teises perėmėjas privalo atsižvelgti į visus perimtųjų darbuotojų išdirbtus metus tiek, kiek tokia prievolė kyla iš šių darbuotojų ir perdavėjo darbo santykių, ir pagal sąlygas, sutartas atsižvelgiant į šiuos santykius (šiuo klausimu žr. 2000 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Collino ir Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 51 ir 52 punktus).

- 23 Pagrindinėje byloje neginčijama, kad šešių mėnesių įspėjimo termino pailginimas, kurio reikalauja *Unionen*, suteikia teisę į šešių mėnesių atlyginimo išmokėjimą. Iš to darytina išvada, kad minėta teisė į įspėjimo terminą, nustatyta kolektyvinių sutarčių sąlygose, taikomose perdavėjų darbuotojams įmonės perdavimo atveju, turi būti kvalifikuojama kaip finansinio pobūdžio teisė.
- 24 Šią išvadą patvirtina minėta Teisingumo Teismo jurisprudencija, iš kurios aiškiai matyti, kad atsižvelgti į darbuotojo darbo stažą, įgytą dirbant pas įmonės perdavėją, reikia apskaičiuojant ne tik darbuotojo teisę į darbo užmokestį (žr. 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 81 punktą), bet ir teisę į išmoką pasibaigus darbo sutarčiai (žr. 2000 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Collino ir Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 53 punktą).
- 25 Reikia konstatuoti, kaip nurodė ir generalinis advokatas savo išvados 25 punkte, kad tokia išmoka pasibaigus darbo sutarčiai prilygsta teisei į įspėjimo termino pailginimą, kuri reikia taikyti darbuotojui, kai jis nutraukia darbo santykius.
- 26 Nors iš to, kas išdėstyta matyti, kad Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad po įmonių perdavimo perėmėjas, atleisdamas iš darbo darbuotoją ir apskaičiuodamas jo darbo stažą, reikšmingą nustatant įspėjimo terminą, į kurią jis turi teisę, turi įtraukti darbo stažą, minėto darbuotojo įgytą dirbant pas perdavėją, vis dėlto reikia išnagrinėti, ar šis aiškinimas tokiomis aplinkybėmis, kokios yra pagrindinėje byloje, yra patikrintas atsižvelgiant į minėtos direktyvos 3 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą.
- 27 Iš tiesų, kaip buvo priminta šio sprendimo 19 punkte, siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojų ir perėmėjo interesų pusiausvyrą, perėmėjas dėl kitų motyvų, o ne dėl įmonių perdavimo, jei nacionalinė teisė jam leidžia, gali atlikti savo veiklos tęstinumui būtinus pakeitimus ir pritaikymus.
- 28 Dėl pagrindinės bylos reikia pažymėti, kad iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad Švedijos teisės aktų leidėjas, perkeldamas Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį į nacionalinę teisę, naudojasi šios nuostatos antroje pastraipoje numatyta galimybe. Taigi, jei perėmėjas perdavimo momentu jau privalo laikytis kitos kolektyvinės sutarties, kuri dėl to taikytina perduotiems darbuotojams, jo pareiga taikyti perdavėjui galiojančioje kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, kurios galioja perduotiems darbuotojams, taikoma tik vienus metus nuo įmonių perdavimo.
- 29 Nors *ISS*, kuri įmonių perdavimo laikotarpiu privalėjo laikytis kitos kolektyvinės sutarties, turėjo teisę pasibaigus vienu metų terminui dėl ekonominių motyvų – taigi dėl kitų motyvų, o ne dėl įmonių perdavimo – nebetaikyti kolektyvinėje sutartyje, taikomoje perduotiems darbuotojams, numatytų darbo sąlygų, vis dėlto iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos nematyti, kad perėmėjas atliko kokį nors darbo sąlygų pakeitimą jas pablogindamas perduotiems darbuotojams.
- 30 Iš tiesų pagal Teisingumo Teismo turimą informaciją, kurią patikrinti turi nacionalinis teismas, kolektyvinė sutartis, taikoma perduotiems darbuotojams nuo jų perdavimo datos, nebuvo nei panaikinta, nei persvarstyta. Taip pat ji nebaigė galioti ir (arba) nebuvo pakeista kita kolektyvine sutartimi.

- 31 Todėl, kadangi pasibaigus vienu metų terminui jokių darbo sąlygų pakeitimų perėmėjas neatliko, o perdavėjui galiojančios kolektyvinės sutarties sąlygos suformuluotos taip pat kaip ir perėmėjui galiojančioje kolektyvinėje sutartyje, darbuotojams neturi būti taikomos mažiau palankios sąlygos, nei taikytos iki perdavimo.
- 32 Šiomis sąlygomis negalima pritarti perėmėjo argumentams, kad Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies antra pastraipa turi būti aiškinama taip, kad nereikia atsižvelgti į darbo stažą, perduotų darbuotojų įgytą prieš jų perdavimą.
- 33 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti taip: Direktyvos 2001/23 3 straipsnį esant tokioms aplinkybėms, kokios yra pagrindinėje byloje, reikia aiškinti taip, kad perėmėjas, atleisdamas iš darbo darbuotoją po daugiau nei vienu metų po įmonės perdavimo, apskaičiuodamas šio darbuotojo darbo stažą, reikšmingą nustatant įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminą, į kurį pastarasis turi teisę, turi įtraukti minėto darbuotojo stažą, įgytą dirbant pas perdavėją.

### **Dėl bylinėjimosi išlaidų**

- 34 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (dešimtoji kolegija) nusprendžia:

**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 straipsnį esant tokioms aplinkybėms, kokios yra pagrindinėje byloje, reikia aiškinti taip, kad perėmėjas, atleisdamas iš darbo darbuotoją po daugiau nei vienu metų po įmonės perdavimo, apskaičiuodamas šio darbuotojo darbo stažą, reikšmingą nustatant įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminą, į kurį pastarasis turi teisę, turi įtraukti minėto darbuotojo stažą, įgytą dirbant pas perdavėją.**

Parašai.