

ĢENERĀLADVOKĀTA FILIPA LEŽĒ [PHILIPPE LÉGER] SECINĀJUMI,

sniegti 2004. gada 17. jūnijā¹

1. Gadījumā, ja valsts pārņem darbību, ko agrāk realizēja bezpeļņas sabiedriskā organizācija (privāto tiesību juridiskā persona), vai valstij kā uzņēmuma saņēmējai ir pienākums, pamatojoties uz Kopienu tiesībām, saglabāt spēkā privāto tiesību darba līgumus, kas pastāv iepriekš minētā uzņēmuma nodošanas dienā, nesamazinot darbinieku darba samaksu, vai arī valsts ir tiesīga saskaņā ar spēkā esošo publiskā sektora darbinieku statusa valsts tiesisko regulējumu ieviest šādu samazinājumu?

aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj-sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj-sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā³.

I — Atbilstošās tiesību normas

A — Kopienu tiesiskais regulējums

2. Tāds būtībā ir *Cour administrative* [Administratīvā tiesa] (Luksemburga) uzdotais jautājums. Ar šo jautājumu iesniedzējtiesa, turpinot *Mayeur*² judikatūru, lūdz Tiesu interpretēt Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīvu 77/187/EEK par dalībvalstu tiesību

3. Direktīvas 77/187 mērķis, kā teikts tās preambulas otrajā daļā, ir "aizsargāt darbiniekus uzņēmuma vadītāja maiņas gadījumā, jo īpaši, lai nodrošinātu viņu tiesību aizsardzību".

4. Šajā nolūkā ar Direktīvas 3. panta 1. punktu noteikts princips, saskaņā ar kuru

¹ — Oriģinālvaloda — franču.

² — 2000. gada 26. septembra spriedums lietā C-175/99 (*Recueil*, I-7755. lpp.).

³ — OV L 61, 26. lpp. (turpmāk tekstā — "Direktīva 77/187" vai "Direktīva").

“īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā 1. panta 1. punkta⁴ nozīmē, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību saņēmējam”.

persona vai saņēmējs, ar pienākumu konsultēties, lai panāktu vienošanos ar iesaistīto darbinieku pārstāvjiem, ja attiecībā uz šiem darbiniekiem ir paredzēti pasākumi.

5. Turklāt Direktīva paredz, ka saņēmējs turpina ievērot darba koplīguma noteikumus (3. panta 2. punkts), kā arī tā paredz iesaistīto darbinieku aizsardzību pret atlaišanu, ko veic persona, kura nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējs, pamatojoties uz īpašumtiesību nodošanu pašu par sevi (4. panta 1. punkts).

7. Pieņemot, ka paredzētie un konsultācijām pakļautie pasākumi ir pabeigti, Direktīvas 4. panta 2. punkts paredz, ka, “[j]a darba līgums vai darba attiecības ir izbeigtas [pēc darbinieka iniciatīvas] tāpēc, ka [...] nodošana saistās ar būtiskiem darba noteikumu un apstākļu grozījumiem, kas ir nelabvēlīgi darbiniekam, tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu”.

6. Turklāt Direktīvas 6. panta 1. punkts nododošajai personai un saņēmējam uzliek par pienākumu informēt iesaistīto darbinieku pārstāvjus par nodošanas juridiskajām, ekonomiskajām un sociālajām sekām, kas skar darbiniekus, kā arī par attiecībā uz viņiem plānotajiem pasākumiem. Tā precizē, ka saņēmējam ir jāsniedz šāda informācija savlaicīgi un, jebkurā gadījumā, pirms īpašumtiesību pāreja tieši ietekmē iepriekš minēto darbinieku nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus. Direktīvas 6. panta 2. punkts papildina šo informācijas sniegšanas pienākumu, ko nodrošina nododošā

8. Visi šie noteikumi ir pilnībā pārņemti Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīvā 98/50/EK, kura groza Direktīvu 77/187⁵, un pēc tam — Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvā 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā⁶, kas kodificē Direktīvu 77/187, ņemot vērā Direktīvas 98/50 ieviestos būtiskos grozījumus.

4 — Direktīvas 1. panta 1. punkts precizē, ka “[š]i direktīva attiecas uz uzņēmuma, uzņēmēj sabiedrības vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam uzņēmuma vadītājam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ”.

5 — OV L 201, 88. lpp.

6 — OV L 82, 16. lpp.

B — Valsts tiesiskais regulējums

9. Lietā nozīmīgais valsts tiesiskais regulējums attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmuma nodošanas gadījumā Luksemburgas tiesībās ir ietverts 1989. gada 24. maija likuma par darba līgumu 36. pantā⁷.

10. Likuma 36. panta 1. punkts nosaka, ka, "ja darba devēja statuss mainās, jo īpaši mantošanas, pārdošanas, apvienošanās, pamatkapitāla pārstrukturēšanas, sabiedrības izveidošanas rezultātā, visi darba līgumi, kas ir spēkā mainīšanās dienā, pastāv starp jauno darba devēju un uzņēmuma darbiniekiem".

11. Likuma 36. panta 2. punkta pirmā daļa papildina, ka "uzņēmuma pāreja, kas izriet no īpašumtiesību daļu nodošanas uz līguma pamata vai saplūšanas, kā tāda nav atļaušanas iemesls personai, kura nodod īpašumtiesības vai īpašumtiesību saņēmējam".

12. Visbeidzot, minētā likuma 36. panta 2. punkta otrā daļa precizē, ka, "ja darba līgumu izbeidz tāpēc, ka īpašumtiesību pāreja saistās ar būtiskiem darba noteikumu vai

apstākļu grozījumiem, kas ir nelabvēlīgi darbiniekam, tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma izbeigšanu".

II — Fakti un pamata prāva

13. Delaē [*Delahaye*] kundzi, laulātā uzvārdā — Bora [*Boor*] kundzi, algotā darbā par sekretāri pieņēma sabiedriskā organizācija "*Pour l'insertion professionnelle*" (Integrācijai darba vidē) (sākot no 1995. gada 2. janvāra), un pēc tam — sabiedriskā organizācija "*Foprogest ASBL*"⁸ (sākot no 1998. gada 1. aprīļa), kad otrā sabiedriskā organizācija pārņēma pirmās sabiedriskās organizācijas veiktās darbības. Šo darbību pārņemšanas dēļ otrā sabiedriskā organizācija saglabāja darba līgumu, ko Delaē kundze bija noslēgusi ar pirmo sabiedrisko organizāciju, tādējādi, ka tas neietekmēja viņas darba apstākļus un samaksu.

14. Saskaņā ar tās statūtu 3. pantu Luksemburgā nodibinātās *Foprogest* mērķis bija veicināt un īstenot dažādas apmācību darbības, kas vērstas uz to, lai jo īpaši uzlabotu darba meklētāju un bezdarbnieku stāvokli, lai sekmētu viņu integrāciju vai reintegrāciju darba vidē. Tā bija arī atbildīga par tehniskās un administratīvās palīdzības sniegšanu pro-

7 — *Mém. A* 1989, Nr. 35, 611. lpp.

8 — Turpmāk tekstā — "*Foprogest*".

fesionālo apmācības programmu ietvaros un noteiktu šo programmu budžetu pārvaldes nodrošināšanu. Saskaņā ar tās statūtu 19. pantu bezpeļņas sabiedriskās organizācijas resursus veidoja palīdzības maksājumi, ziedojumi un novēlējumi, pabalsti un subsidijas.

saskaņā ar 1972. gada 27. janvāra likumu ar grozījumiem, kas noteica valsts darbinieku regulējumu. Saskaņā ar darba līguma 4. pantu Delaē kundzes nodarbināšana tika pakļauta 1974. gada 1. marta valdības padomes regulējumam, kas noteica valsts administrācijā un dienestos nodarbināto darbinieku samaksu.

15. 1999. gada beigās *Foprogest* veiktās darbības pārņēma Luksemburgas valsts administrācija, konkrēti — Izglītības, arodmācību un sporta ministrija.

16. Šīs darbības nodošanas ietvaros Delaē kundzi tāpat kā citus *Foprogest* darbiniekus pārņēma darbā Luksemburgas valsts, kā arī tika noslēgti vairāki līgumi starp jauno darba devēju un attiecīgajiem darbiniekiem. Šādos apstākļos 1999. gada 22. decembrī Delaē kundze noslēdza darba līgumu uz nenoteiktu laiku ar Izglītības, arodmācību un sporta ministriju. Šis līgums stājās spēkā 2000. gada 1. janvārī.

17. Atbilstoši minētā līguma 2. pantam prasītāja tikai atzīta par valsts darbinieku

18. Ar 2001. gada 25. janvāra vēstuli Delaē kundze iesniedza Civildienesta un administratīvo reformu ministram pārsūdzības iesniegumu par 2000. gada 27. oktobra ministra rīkojumu, ar kuru viņa tika iekļauta noteiktā karjeras līmenī un pakāpē⁹. Šis rīkojums tika apstrīdēts uz tā pamata, ka tas nostādīja prasītāju, jo īpaši attiecībā uz samaksu, mazāk labvēlīgākā situācijā nekā tā, kurā viņa atradās pie sava iepriekšējā darba devēja¹⁰.

19. Delaē kundze uzskatīja, ka, pamatojoties uz 1989. gada 24. maija likuma par darba līgumu 36. pantu, darba devēja juridiskā statusa maiņa nevar izraisīt darba un samaksas noteikumu un apstākļu grozījumus. Tas jo īpaši attiecas uz gadījumu, kad publisko

9 — Klasifikācija ir šāda: A karjera, 1. pakāpe.

10 — Luksemburgas valdībai piekritot, Delaē kundze apgalvo, ka minētās darbības nodošanas dēļ viņas darba samaksa samazinājās par 37 %, zinot, ka viņas mēnešalga saskaņā ar viņas teikto sākotnēji bija EUR 2 000.

tiesību juridiskā persona pārņem darbības, kuras līdz šim veica privāto tiesību juridiskā persona. Rezultātā Delaē kundze lūdza ar atpakalejošu spēku atjaunot darba noteikumus, kuri bija spēkā pirms 2000. gada 1. janvāra, tas ir, viņas ar *Foprogest* noslēgtā līguma ietvaros.

20. Atbilstošā administrācija šo lūgumu neapmierināja. Saskaņā ar administrācijas viedokli grozījumi darba devēja stāvokli nebija veikti, bet bija izveidotas jaunas darba attiecības ar jaunu darba devēju, kā rezultātā bija noslēgts jauns līgums tādā veidā, ka valsts tiesību noteikumi, uz kuriem atsaucās Delaē kundze, nebija piemērojami.

21. Delaē kundze vērsās *Tribunal administratif* [Pirmās instances Administratīvā tiesa] (Luksemburga) ar prasību grozīt vai atcelt apstrīdēto klasifikācijas rīkojumu, kā arī vēlāko grozošo rīkojumu, jo ne viens, ne otrs neļāva saglabāt viņas darba samaksas līmeni¹¹. Pamatojot savu prasību, Delaē kundze jo īpaši balstījās uz 1989. gada 24. maija

likuma par darba līgumu 36. pantu un tā nepieciešamo interpretāciju atbilstoši Direktīvai 77/187, kas bija piemērojama šāda veida situācijai, pamatojoties uz iepriekš minētā sprieduma *Mayeur* iedibināto judikatūru.

22. Ar 2002. gada 13. marta spriedumu *Tribunal administratif* noraidīja Delaē kundzes prasību. Saskaņā ar šīs tiesas viedokli prasītājas situācija iekļaujas ekonomiskas vienības nodošanas ietvaros, izpildot 1989. gada 24. maija likuma 36. panta piemērošanas nosacījumus. Tomēr minētā tiesa atzina, ka pārņemto darbību kopš tā brīža isteno kā administratīvu sabiedrisko pakalpojumu un, tāpat, atbilstoši publisko tiesību noteikumiem, tāpēc minēto ekonomisko vienību var pārņemt tikai saskaņā ar publisko tiesību imperatīvajiem noteikumiem, jo īpaši attiecībā uz valsts darbinieku samaksu.

23. Tādējādi *Tribunal administratif* secināja, ka, ja samaksas samazinājums, par kuru Delaē kundze sūdzas, var radīt tādu būtisku darba noteikumu un apstākļu grozījumu, kas būtu uzskatāms par darba līguma izbeigšanu, par kuru ir atbildīgs darba devējs, tad ir izslēgts, ka viņa var saglabāt līgumtiesiskās attiecības, saglabājot to pašu samaksu.

11 — Ar 2001. gada 6. jūlija rīkojumu, kas atceļ un aizstāj 2000. gada 27. oktobra rīkojumu, Delaē kundzei ir noteikta šāda klasifikācija: B karjera, 2. pakāpe.

24. Delaē kundze iesniedza *Cour administrative* apelāciju par šo spriedumu. Saskaņā ar Delaē kundzes viedokli no 1989. gada 24. maija likuma 36. panta, kā arī no Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkta izriet, ka ikviena ekonomiskas vienības darbību nodošana bez ierobežojumiem vai izņēmumiem ietver darbinieku tiesību aizsardzību. Tas, kā šos noteikumus interpretē *Tribunal administratif*, no vienas puses, atņem tiem jebkādu lietderīgumu un, no otras puses, neievēro Eiropas Kopienu tiesību pārākuma pār valsts tiesībām principu.

25. Luksemburgas valdība šaubās, vai darbības, ko agrāk īstenoja bezpeļņas sabiedriskā organizācija *Foprogest* un tagad ir pārņēmusi valsts, var uzskatīt par ekonomiskas dabas darbībām Direktīvas 77/187, kuru groza Direktīva 98/50, izpratnē, jo tās ietver ciņu pret bezdarbu, kuru var pieskaitīt publiskās varas realizēšanai.

apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai vienu prejudiciālo jautājumu, vēloties uzzināt:

“Vai, ievērojot iepriekš aprakstītos Direktīvas 77/187/EEK, Direktīvas 98/59/EK un Direktīvas 2001/23/EK noteikumus, gadījumos, ja uzņēmums pāriet no bezpeļņas sabiedriskās organizācijas, kas ir privāto tiesību juridiskā persona, valsts īpašumā, tai kā īpašumtiesību pārņēmējai var ļaut pārņemt personas, kura nodod īpašumtiesības, tiesības un pienākumus tikai tiktāl, ciktāl tie saskan ar tās publisko tiesību noteikumiem, t.sk. attiecībā uz darba samaksas kārtību un apjomu, ko fiksē ar Lielhercogistes noteikumiem, turklāt ņemot vērā arī to, ka no publiskā sektora darbinieka statusa attiecīgajiem darbiniekiem izriet likumīgas priekšrocības, t.sk. karjeras izaugsmes un nodarbinātības stabilitātes jomā, un ka attiecīgie darbinieki gadījumos, kad pastāv domstarpības par darba attiecību “būtiskajiem grozījumiem” Direktīvu 4. panta 2. punkta nozīmē, saglabā tiesības lūgt šo attiecību izbeigšanu saskaņā ar noteikumiem, kas minēti aktā, par kuru ir jautājums.”

III — Prejudiciālais jautājums

27. Pirmkārt, jāatzīmē, ka prejudiciālais jautājums vienlaikus skar Direktīvu 77/187, Direktīvu 98/50 un Direktīvu 2001/23. Taču pamata prāva notika pirms Direktīvas 98/50 īstenošanas termiņa, kas noteikts 2001. gada 17. jūlijā, kā arī pirms tās transpozīcijas Luksemburgas tiesībās, kas notika vēlāk līdz ar 2003. gada 19. decembra likuma pieņem-

26. Ņemot vērā lietas dalībnieku izteiktos argumentus, *Cour administrative* nolēma

šanu¹². No tā izriet, ka Direktīva 98/50 nav piemērojama pamata prāvā¹³. Tas pats attiecas uz Direktīvu 2001/23, ar kuru ir paredzēts kodificēt Direktīvu 77/187, ņemot vērā grozījumus, kas ir ieviesti ar Direktīvu 98/50. Tādējādi nav nepieciešams pamata prāvas ietvaros izvērtēt Direktīvas 98/50 vai Direktīvas 2001/23 interpretāciju, jo vairāk tāpēc, ka atbilstošie Direktīvas 77/187 noteikumi tika pilnībā iekļauti Direktīvā 98/50 un Direktīvā 2001/23. Būtiska ir tikai Direktīvas 77/187 un jo īpaši tās 3. panta 1. punkta interpretācija¹⁴.

darbinieku darba samaksas apjomu, lai panāktu atbilstību valsts noteikumiem attiecībā uz nodarbinātību publiskajā sektorā.

29. Līdzīgi kā iepriekš minētajā *Mayeur* lietā, šis prejudiciālais jautājums attiecas uz darbību, ko pirms tam veica privāto tiesību juridiskā persona, pārņemšanu, ko realizē publisko tiesību juridiskā persona, un kas, šādi rīkojoties, ievēro administratīvo tiesību specifiskos noteikumus.

30. Tomēr pretēji situācijai iepriekšējā lietā Tiesai nav uzdots jautājums par to, vai šāda darbība var veidot ekonomiskas vienības nodošanas darbību Direktīvas 77/187 izpratnē.

28. No tā izriet, ka ar šo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka uzņēmuma nodošanas gadījumā, kad darbību, ko agrāk īstenoja privāto tiesību juridiskā persona, pārņem valsts, tas iestājas pret to, ka valsts kā jaunais darba devējs, pamatojoties uz šo pārņemšanu, samazina

31. Iesniedzējtiesa jau ir lēmusi par šo jautājumu, ņemot vērā jo īpaši *Mayeur* lietu¹⁵. Šajā ziņā tā uzsver, ka Tiesa jau ir

12 — *Mém. GD* 2003, Nr. 182, 3678. lpp.

13 — Skatīt, jo īpaši, līdzīgu situāciju 2003. gada 20. novembra spriedumā lietā C-340/01 *Abler* u.c. (*Recueil*, I-14023. lpp., 5. punkts).

14 — Es atsaucos uz Direktīvas 3. panta 1. punktu (attiecībā uz tiesībām, kas izriet no darba līguma), izņemot 3. panta 2. punktu (attiecībā uz darba noteikumiem un apstākļiem, par kuriem ir panākta vienošanās darba kopīgumā). Tiesas sēdē tika precizēts, ka samaksa, kuras saglabāšanu lūdz Delaē kundze, izriet tikai no darba līguma, ko viņa ir noslēgusi ar *Foprogrest*, un nevis no iespējamā darba kopīguma, kas butu saistījis šo organizāciju, tādā veidā, ka Direktīvas 3. panta 2. punkts nav piemērojams.

15 — Skatīt rīkojumu par prejudiciālā jautājuma uzdošanu (4. lpp.). Šajā pašā ziņā *Tribunal administratif* uzsvēra, ka nav apstrīdams, ka darbība, ko agrāk veica *Foprogrest*, kā arī personāls, organizācija, darba metodes un līdzekļi ir palikuši tie paši, tādā veidā, ka minētā persona ir saglabājusi tās identitāti un ka tādējādi ir notikusi ekonomiskas vienības nodošana (skatīt 2002. gada 13. marta sprieduma 5. lpp.). Tas, ka valsts tiesa, kurai ir jāizvērtē, vai nodošanas nosacījumi ir izpildīti, ņem vērā šos dažādos elementus atbilst Tiesas pastāvīgajai judikatūrai. Skatīt jo īpaši 1986. gada 18. marta spriedumu lietā 24/85 *Spjkers* (*Recueil*, 1119. lpp., 13. punkts); 1997. gada 11. marta spriedumu lietā C-13/95 *Suzen* (*Recueil*, I-1259. lpp., 14. punkts); 1999. gada 2. decembra spriedumu lietā C-234/98 *Allen* u.c. (*Recueil*, I-8643. lpp., 26. punkts), iepriekš minēto spriedumu *Mayeur* (52. punkts), un, visbeidzot, iepriekš minēto spriedumu *Abler* u.c. (33. punkts).

atzinusi, ka darbībām, kas salīdzināmas ar tām, uz kurām attiecas pamata lieta, ir ekonomisks raksturs¹⁶. Iesniedzējtiesa no tā secināja, ka, valstij pārņemot darbības, ko agrāk īstenoja *Foprogest*, tiešām notiek uzņēmuma nodošana Direktīvas 77/187 izpratnē, un tāpēc pēdējā ir piemērojama šai lietai.

Kopienā pilnīgi saskaņojot darbinieku tiesības darba devēja maiņas gadījumā uzņēmuma nodošanas rezultātā, bet tikai, lai iespēju robežās nodrošinātu darba līguma vai darba attiecību negrozītu turpināšanu ar saņēmēju.¹⁷ Jāpiebilst, ka ar Direktīvu tādējādi mēģina novērst to, ka, pārņemot uzņēmumu, iesaistītie darbinieki nonāk mazāk labvēlīgākā situācijā tikai tādas nodošanas dēļ¹⁸.

32. Sekojot iepriekš minētajam *Mayeur* spriedumam, minētā tiesa aprobežojās ar aicinājumu Tiesai precizēt sekas, kuras šajā lietā izriet no ekonomiskas vienības nodošanas attiecībā uz darbiniekiem, jo īpaši attiecībā uz viņu samaksu.

34. No iepriekš minētā jāsecina, ka Direktīvu nevar interpretēt tādējādi, ka tā liek dalībvalstīm grozīt to valsts tiesības, lai ļautu publisko tiesību personai saglabāt spēkā privāto tiesību darba līgumus pretēji spēkā esošajiem valsts tiesību noteikumiem¹⁹.

IV — Analīze

33. Kā norādīju secinājumu *Mayeur* lietā 106. punktā — Direktīva nav iecerēta, lai grozītu spēkā esošos valsts tiesību aktus,

35. Jāuzsver, ka šādā gadījumā ir jāpiemēro Direktīvas 4. panta 2. punkts²⁰.

16 — Skatīt rīkojumu par prejudiciālā jautājuma uzdošanu (4. lpp). Tajā ir atsauce uz 1992. gada 19. maija spriedumu lietā C-29/91 *Redmond Stichting* (*Recueil*, I-3189. lpp.) attiecībā uz palīdzību narkomāniem, 1998. gada 10. decembra spriedumu lietā C-173/96 un C-247/96 *Hidalgo u.c.* (*Recueil*, I-8237. lpp.) attiecībā uz palīdzību mājās trūkcūcietējiem, kā arī iepriekš minēto spriedumu *Mayeur* attiecībā uz reklāmas un informācijas sniegšanu uz pašvaldības rēķina saistībā ar pakalpojumiem, ko tā sniedz sabiedrībai (38.–41. punkts).

17 — Es atsaucos jo īpaši uz 1985. gada 11. jūlija spriedumu lietā 105/84 *Dannmols Inventar* (*Recueil*, 2639. lpp., 26. punkts) un 1988. gada 10. februāra spriedumu lietā 324/86 *Tellerup*, sauktu "*Daddy's Dance Hall*" (*Recueil*, 739. lpp., 16. punkts). Skatīt arī minētā sprieduma *Daddy's Dance Hall* 9. punktu.

18 — Skatīt jo īpaši iepriekš minēto spriedumu *Dannmols Inventar* (26. punkts) un 2000. gada 14. septembra spriedumu lietā C-343/98 *Collino un Chiappero* (*Recueil*, I-6659. lpp., 37. punkts).

19 — Secinājumu *Mayeur* lietā 106. punkts.

20 — *Ibidem* (107. punkts).

36. Manuprāt, darba devēja, kas ir publisko tiesību juridiskā persona, pienākums saskaņā ar valsts tiesību noteikumiem izbeigt privāto tiesību līgumus, kurus noslēgusi nododošā ekonomiskā vienība, kad visi uzņēmuma pārņemšanas nosacījumi ir izpildīti, ir jāuzskata par būtiskiem darba noteikumu un apstākļu grozījumiem, kas ir nelabvēlīgi darbiniekam²¹.

37. No tā jāsecina, ka saskaņā ar Direktīvas 4. panta 2. punkta noteikumiem jaunajam darba devējam, kas ir darbības, kuru līdz šim veica iepriekšējā vienība, saņēmējs, ir jāuzņem atbildība par atlaišanu, kas notikusi viņa darbības rezultātā²².

38. Tiesa piekrita manai analīzei *Mayeur* spriedumā.

39. Tā neaprobežojās tikai ar to, ka uzsvēra, ka iespējamā valsts tiesību normu esamība, kas noteiktu pienākumu publisko tiesību juridiskajai personai izbeigt privāto tiesību

līgumus gadījumā, ja tiek pārņemta darbības veikšana, ko pirms tam īstenoja privāto tiesību persona, principā nenoved pie tā, ka šāda pārņemšanas darbība neietilpst Direktīvas piemērošanas jomā²³.

40. Tiesa uzskatīja par vajadzīgu norādīt, ka, iespējams, valsts tiesībās noteiktais pienākums izbeigt privāto tiesību darba līgumus gadījumā, kad darbības tiek nodotas publisko tiesību personai, rada būtiskus darba noteikumu un apstākļu grozījumus, kas ir nelabvēlīgi darbiniekam un kas tieši izriet no pārņemšanas, tāpēc šādā gadījumā jāuzskata, ka par minēto darba līgumu izbeigšanu ir atbildīgs darba devējs saskaņā ar Direktīvas 4. panta 2. punktu²⁴.

41. Gan Luksemburgas valdība, gan arī Eiropas Kopienų Komisija ir pamatoti norādījušas, ka šāda judikatūras attīstība sniedz skaidrojumu, kas ir ņemams vērā, atbildot uz prejudiciālo jautājumu.

42. No *Mayeur* judikatūras izriet, ka gadījumā, ja publisko tiesību juridiskajai personai nodod ekonomisko vienību, kas ir pakļauta

21 — *Ibidem* (108. punkts).

22 — *Idem*. Darba līguma vai darba attiecību izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas vai tā darbības rezultātā var, ievērojot piemērojamās valsts tiesības, sniegt noteiktas finansiālas priekšrocības attiecīgajam darbiniekam. Tas tādējādi var radīt pamatu atlaišanas pabalsta vai zaudējumu un procentu izmaksai.

23 — Skatīt šajā ziņā iepriekš minēto spriedumu *Mayeur* (50.-55. punkts).

24 — *Ibidem* (56. punkts).

privāto tiesību juridiskajai personai, Direktīvas piemērošana noteikti nenozīmē darba līgumu, kas ir spēkā pārņemšanas laikā, saglabāšanu saskaņā ar Direktīvas 3. panta 1. punktu.

43. Tādējādi, ja valsts tiesības šāda veida nodošanas gadījumos paredz pienākumu izbeigt privāto tiesību darba līgumus, Direktīva neiestājas pret šādu līgumu izbeigšanu.

44. Tomēr šādos apstākļos valsts tiesībās paredzēta līguma izbeigšana jāuzskata par tādu, par kuru atbildīgs darba devējs saskaņā ar Direktīvas 4. panta 2. punktu tāpēc, ka šis pienākums, kas izrietēs no valsts tiesībām, radīs būtiskus darba noteikumu un apstākļu grozījumus, kas ir nelabvēlīgi darbiniekam.

45. Manuprāt, šī *Mayeur* judikatūra ir transponējama arī attiecībā uz pamata lietas situāciju. To pamato divas argumentu grupas.

46. Pirmkārt, rīkojums par prejudiciālā jautājuma uzdošanu, kā arī pirmās instances spriedums liecina, ka darba samaksas samazināšana, par kuru ir strīds, izriet no imperatīvo valsts tiesību normu, kas regulē valsts darbinieku statusu, piemērošanas dar-

biniekiem, kurus skar privāto tiesību juridiskās personas darbības nodošana publisko tiesību juridiskajai personai. Citiem vārdiem sakot, ievērojot valsts tiesneša savas valsts tiesību interpretāciju, valstij kā jaunajam darba devējam ir pienākums pārņemšanā iesaistīto darbinieku samaksu noteikt mazākā apjomā nekā bija paredzēts privāto tiesību darba līgumos, kas šos darbiniekus saistīja ar iepriekšējo darba devēju²⁵.

47. Otrkārt, manuprāt, tāds pienākums samazināt darba samaksas apjomu veido *būtiskus* darba noteikumu un apstākļu grozījumus, kas ir nelabvēlīgi darbiniekiem, Direktīvas 4. panta 2. punkta izpratnē.

48. Ir jāatzīst, ka samaksa ir būtisks darba līguma noteikums²⁶. Manuprāt, no tā izriet,

25 — Šādu valsts tiesību interpretāciju apstrīd Delaē kundze. Vīnasprāt, valsts darbinieka darba līgums turpina būt pakļauts privāto tiesību regulējumam, un tādējādi tam nav piemērojamas imperatīvās tiesību normas attiecībā uz ierēdņiem, jo īpaši attiecībā uz samaksu. Es neizteikšos par šo valsts tiesību interpretācijas jautājumu, kas ietilpst vienīgi valsts tiesas kompetencē.

26 — Starp citu, samaksas esamību noteikti ņem vērā, lai raksturotu darba attiecības un attiecīgo Kopienų tiesību piemērošanu personu brīvas pārvietošanās jomā. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru "darba attiecības raksturojoša būtiska pazīme ir apstākļi, ka viena persona sniedz zināmā laika periodā par labu citai personai un tās pakļautībā pakalpojumus, par ko viņa preti saņem *samaksu*" (autora izcēlums). Skatīt jo īpaši 1986. gada 3. jūlija spriedumu lietā 66/85 *Lawrie-Blum* (*Recueil*, 2121. lpp., 16. un 17. punkts); 1988. gada 21. jūnija spriedumu lietā 197/86 *Brown* (*Recueil*, 3205. lpp., 21. punkts) un 1991. gada 21. novembra spriedumu lietā C-27/91 *Le Manoir* (*Recueil*, I-5531. lpp., 7. punkts). No tā izriet, ka nevar pastāvēt darba attiecības bez samaksas.

ka valsts tiesībās noteiktais pienākums samazināt minētajā pārņemšanā iesaistīto darbinieku samaksas apjomu *pēc rakstura ir būtisks* darba noteikumu un apstākļu grozījums, kas ir nelabvēlīgs šiem darbiniekiem. Šāda kvalifikācija ir piemērojama, neņemot vērā samazinājuma apjomu²⁷. Atzīt pretēju viedokli nozīmētu riskēt ar to, ka rodas daudz strīdu, un radīt pamatu atšķirīgiem valsts tiesu vērtējumiem attiecībā uz to, kā kvalificējams samaksas apjoma samazinājums. Šāda iespēja neatbilst nepieciešamībai nodrošināt vienotu darbinieku tiesību aizsardzību, saskaroties ar šādu samazinājumu.

darba noteikumu un apstākļu grozījums [Direktīvas 4. panta 2. punkta noteikumu] izpratnē arī gadījumos, kad samaksa ir atkarīga jo īpaši no sasniegtā apgrozījuma”²⁹.

49. Saskaņā ar šādu argumentāciju Tiesa 1996. gada 7. marta spriedumā *Merckx un Neuhijs*²⁸ ir nospriedusi, ka “darbiniekam noteiktā samaksas līmeņa izmaiņa ir būtisks

50. Šajā lietā autotransporta līdzekļu dileris kā nododamās vienības saņēmējs atteicās garantēt diviem pārdevējiem saglabāt samaksu, ko viņi pirms tam saņēma no nododošās personas. Šī samaksa bija atkarīga jo īpaši no sasniegtā apgrozījuma tādējādi, ka minētās samaksas apjoms varēja būtiski mainīties. Neņemot vērā šo ipatnību, Tiesa vispārīgi uzskatīja, ka visas samaksas līmeņa izmaiņas veido būtisku darba noteikumu un apstākļu grozījumu.

27 — Manuprāt, samaksas līmeņa samazinājums ir jāatšķir no citiem darba noteikumu un apstākļu grozījumiem, tādēļ kā darba laika vai vietas maiņa. Protams, atsevišķos gadījumos šādi grozījumi var būtiski ietekmēt darbinieku stāvokli un tādējādi izraisīt būtiskus darba noteikumu un apstākļu grozījumus. Tas attieksies uz gadījumiem, kad darba laiks dienā tiks nomainīts uz darba laiku naktī vai darba vietas pārcelšanu uz vietu, kas ir tālu no sākotnējās vietas. Tomēr citos gadījumos darba laika vai vietas maiņa var maz ietekmēt darba ņēmēju stāvokli tādējādi, ka butu pārspīlēti to uzskatīt par būtiskiem darba noteikumu un apstākļu grozījumiem. Tas ir iemesls, kāpēc, manuprāt, pretēji samaksas apjoma samazinājumam, kas pēc sava rakstura ir būtisks darba noteikumu grozījums, darba laika vai vietas maiņa ir jāvērtē katrā atsevišķā gadījumā, lai noteiktu, vai tie patiešām rada būtiskus darba noteikumu un apstākļu grozījumus.

28 — C-171/94 un C-172/94 (*Recueil*, I-1253. lpp.).

51. Šo *Merckx* un *Neuhijs* judikatūru nevar noraidīt tādēļ, ka pretēji apstākļiem, kas bija tajā lietā, Delaē kundze pārņemšanas rezultātā ieguva publiskā sektora darbinieka statusu, no kura izriet (kā to uzsvēra iesniedzējtiesa tās prejudiciālajā jautājumā) noteiktas likumīgas priekšrocības, jo īpaši karjeras attīstības un darba stabilitātes jomās.

29 — 38. punkts.

52. Manuprāt, tā kā samaksas apjoma samazinājums *pēc sava rakstura* veido būtisku darba noteikumu un apstākļu grozījumu, nav svarīgi, vai minētais samazinājums var tikt kompensēts pilnīgi vai daļēji, piešķirot noteiktas priekšrocības³⁰.

neiestājas pret samaksas apjoma samazināšanu, par kuru ir strīds, bet ka iespējamā darba līguma izbeigšana šī iemesla dēļ ir uzskatāma par tādu, par kuru atbildīgs darba devējs saskaņā ar Direktīvas 4. panta 2. punktu. Tādējādi pretēji Delaē kundzes apgalvojumam pārņemšanas dienā esošo darba noteikumu un apstākļu saglabāšana nav absolūts vai neaizskarams princips.

53. No šo apsvērumu kopuma izriet, ka tas, kas atbilstoši iepriekš minētajam *Mayeur* spriedumam ir spēkā attiecībā uz iespējamu pienākumu, ko nosaka valsts tiesības, izbeigt privāto tiesību darba līgumus, kad ekonomiskā vienība tiek nodota publisko tiesību juridiskai personai, ir spēkā arī, kā tas ir pamata lietas gadījumā, attiecībā uz iespējamu pienākumu, ko nosaka valsts tiesības, šādos apstākļos samazināt samaksas summu, kuru paredz privāto tiesību darba līgums.

55. Šāda Direktīvas interpretācija atspoguļo Kopienu likumdevēja centienus saskaņot dažādas intereses: jaunā darba devēja intereses, lai viņš spētu veikt nepieciešamos pielāgošanas un adaptācijas pasākumus, lai pārņemtā ekonomiskā vienība varētu funkcionēt, kā arī pārņemšanā iesaistīto darbinieku intereses, lai tās pēc iespējas saglabātu.

54. Ievērojot iepriekš minēto *Mayeur*, kā arī *Merckx* un *Neuhuys* spriedumu argumentāciju, manuprāt, Direktīvas 3. panta 1. punkts

56. Tāpēc uz prejudiciālo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 3. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas neiestājas pret to, ka uzņēmuma pārņemšanas gadījumā, kad valsts pārņem darbības, kuras pirms tam veica bezpeļņas sabiedriskā organizācija (privāto tiesību juridiskā persona), valsts kā jaunais darba devējs šīs pārņemšanas dēļ samazina darbinieku samaksas apjomu saskaņā ar spēkā esošajiem valsts tiesību noteikumiem attiecībā uz publiskā sektora

30 — Šādu uzskatu var sasaitīt ar metodi, ko Tiesa izmanto, lai noteiktu, vai ir ievērots vienlīdzīgas darba samaksas sievietēm un vīriešiem princips. 1990. gada 17. maija spriedumā lietā C-262/88 *Barber (Recueil, I-1889, lpp., 35. punkts)* Tiesa nosprieda, ka "[s]amaksas vienlīdzīguma princips ir jānodrošina attiecībā uz katru samaksas sastāvdaļu un ne tikai pamatojoties uz vispārīgu darbiniekiem piešķirto samaksas izvērtējumu". Šāda analīze balstās uz viedokli, ka valsts tiesām būtu īpaši grūti izvērtēt un salīdzināt dažādo priekšrocību kopumu, kas piešķirts katrā atsevišķā gadījumā sievietēm un vīriešu dzimuma darbiniekiem. Skatīt arī 2000. gada 30. marta spriedumu lietā C-236/98 *Jänstålldhetsombudsmannen, sauktu "Jämo" (Recueil, I-2189, lpp., 43. punkts)*.

darbinieku statusu. Tomēr šāds samaksas samazinājums pēc sava rakstura veido būtisku darba noteikumu un apstākļu grozījumu, kas ir nelabvēlīgs pārņemšanā iesaistītajiem

darbiniekiem, tādējādi darba līguma izbeigšana jāuzskata par tādu, par kuru atbildīgs darba devējs saskaņā ar Direktīvas 4. panta 2. punkta noteikumiem.

V — Secinājumi

57. Ņemot vērā visu šo apsvērumu kopumu, es iesaku Tiesai uz *Cour administrative* uzdoto prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

“Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīvas 77/187/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj-sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj-sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā 3. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas neiestājas pret to, ka uzņēmuma pārņemšanas gadījumā, kad valsts pārņem darbības, kuras pirms tam veica bezpeļņas sabiedriskā organizācija (privāto tiesību juridiskā persona), valsts kā jaunais darba devējs šīs pārņemšanas dēļ samazina darbinieku samaksas apjomu saskaņā ar spēkā esošajiem valsts tiesību noteikumiem attiecībā uz publiskā sektora darbinieku statusu. Tomēr šāds samaksas samazinājums pēc sava rakstura veido būtisku darba noteikumu un apstākļu grozījumu, kas ir nelabvēlīgs pārņemšanā iesaistītajiem darbiniekiem, tādējādi darba līguma izbeigšana jāuzskata par tādu, par kuru atbildīgs darba devējs saskaņā ar Direktīvas 77/187 4. panta 2. punkta noteikumiem.”