

ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA [YVES BOT]  
SECINĀJUMI,  
sniegti 2010. gada 3. jūnijā<sup>1</sup>

1. Padomes Direktīvas 2001/23/EK<sup>2</sup> mērķis ir aizsargāt darbinieku tiesības uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā, it īpaši nodrošinot darba tiesisko attiecību turpināšanos. Šajā sakarā tajā ir paredzēts, ka darba līgumi īpašnieka maiņas brīdī automātiski pāriet no cedenta cesionāram.

2. Šajā lietā jautājums ir par to, vai Direktīva 2001/23 ir piemērojama gadījumā, kad mainās koncerna sabiedrības īpašnieks, ja darbiniekus, kas tiek pastāvīgi nodarbināti šajā sabiedrībā, juridiski nodarbina cita šī koncerna sabiedrība.

3. Šajos secinājumos es aizstāvu viedokli, ka Direktīva 2001/23, ņemot vērā tās mērķi un judikatūru, ir piemērojama šādā situācijā.

**I — Atbilstošās tiesību normas**

*A — [Eiropas] Savienības tiesības*

4. Ar Direktīvu 2001/23 ir kodificēta Padomes Direktīva 77/187/EEK<sup>3</sup>, kas grozīta ar Padomes Direktīvu 98/50/EK<sup>4</sup>, kuras abas ir atceltas.

5. Atbilstoši Direktīvas 2001/23 preambulas trešajam apsvērumam tās mērķis ir aizsargāt darbiniekus darba devēja maiņas gadījumā, it īpaši lai nodrošinātu viņu tiesību aizsardzību.

6. Saskaņā ar Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu tā attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmēj sabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu

<sup>1</sup> — Oriģinālvaloda — franču.

<sup>2</sup> — 2001. gada 12. marta Direktīva par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 82, 16. lpp.).

<sup>3</sup> — 1977. gada 14. februāra Direktīva par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 61, 26. lpp.).

<sup>4</sup> — 1998. gada 29. jūnija Direktīva, ar kuru groza Direktīvu 77/187/EEK (OV L 201, 88. lpp.).

apvienošanas dēļ. Atbilstoši šīs direktīvas 1. panta 1. punkta b) apakšpunktam īpašumtiesību nodošana notiek tad, ja tiek nodotas ekonomiskas vienības, kas saglabā savu identitāti, īpašumtiesības, kas nozīmē organizētu resursu sagrupēšanu, lai turpinātu saimniecisko darbību neatkarīgi no tā, vai tā ir pamata vai palīgdarbība.

7. Direktīvas 2001/23 2. panta 1. punktā ir ievērtas šādas definīcijas:

a) “persona, kas nodod īpašumtiesības” [cedents], ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas, nododot 1. panta 1. punktā norādītās īpašumtiesības, beidz būt par darba devēju attiecībā uz uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmējsabiedrības daļu;

b) “īpašumtiesību saņēmējs” [cesionārs] ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas 1. panta 1. punktā norādītās īpašumtiesību nodošanas dēļ kļūst par darba devēju uzņēmumā, uzņēmējsabiedrībā vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļā;

[..]

d) “darbinieks” ir katra persona, kuru kā darbinieku aizsargā attiecīgās valsts darba tiesības.”

8. Atbilstoši Direktīvas 2001/23 2. panta 2. punktam šī direktīva neierobežo valstu tiesību aktus attiecībā uz darba līguma vai darba attiecību definīciju.

9. Šīs direktīvas 3. pantā ir noteikts:

“1. Īpašumtiesības nododošās personas [cedenta] tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību saņēmējam [cesionāram].

Dalībvalstis var noteikt, ka persona, kas nodod īpašumtiesības [cedents], un īpašumtiesību saņēmējs [cesionārs] pēc to nodošanas dienas ir solidāri atbildīgi par pienākumiem, kuri ir izrietējuši no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā.

2. Dalībvalstis var veikt attiecīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka persona, kas nodod īpašumtiesības, [cedents] dara zināmas to saņēmējam [cesionāram] visas tiesības un pienākumus, kuras saskaņā ar šo pantu pāries īpašumtiesību saņēmējam, ciktāl šīs tiesības un pienākumi ir zināmi vai tiem vajadzētu būt zināmiem personai, kas nodod īpašumtiesības, to nodošanas laikā. Ja persona, kas nodod īpašumtiesības, [cedents] nepaziņo saņēmējam [cesionāram] kādas no šādām tiesībām un pienākumiem, tas neietekmē šo tiesību vai pienākumu pāreju un jebkura darbinieka tiesības saistībā ar tiem vērsties pret

īpašumtiesību saņēmēju [cesionāru] un/vai personu, kas nodod īpašumtiesības [cedentu].

uz kuriem neattiecas dalībvalstu normatīvie akti vai prakse attiecībā uz aizsardzību pret atlaišanu.

3. Pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs [cesionārs] turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecas uz personu, kas nodod īpašumtiesības, [cedentu] līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums.

2. Ja darba līgums vai darba attiecības ir izbeigtas tāpēc, ka īpašumtiesību pāreja saistās ar būtiskām darba apstākļu izmaiņām, kas kaitē darbinieku veselībai [negatīvi ietekmē darbinieku], tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu.”

Dalībvalstis drīkst ierobežot šādu noteikumu un nosacījumu ievērošanas termiņu ar nosacījumu, ka tas nav mazāks par vienu gadu.

B — *Valsts tiesības*

[..]”

11. Nīderlandes Civilkodeksa (*Burgerlijk Wetboek*) 7. grāmatas 610. panta 1. punktā darba līgums Nīderlandes tiesību izpratnē ir definēts šādi:

10. Direktīvas 2001/23 4. pantā ir noteikts:

“1. Uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību nodošana pati par sevi nevar būt par pamatu atlaišanai, ko veic persona, kura nodod īpašumtiesības, [cedents] vai īpašumtiesību saņēmējs [cesionārs]. Šis noteikums nekavē atlaišanu, ko izraisa darbaspēka izmaiņas ekonomisku, tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ.

“Darba līgums ir līgums, ar kuru viena puse, darbinieks, uzņemas uz noteiktu laiku un par samaksu veikt darbu otras puses, darba devēja, labā.”

12. Nīderlandes Civilkodeksa 7. grāmatas 663. pantā ir noteikts:

Dalībvalstis drīkst noteikt, ka pirmo daļu nepiemēro konkrētu kategoriju darbiniekiem,

“Uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā tiesības un pienākumi, kādi darba devējam

īpašumtiesību pārejas brīdī izriet no darba līguma, kas noslēgts starp pēdējo minēto un darbinieku, kurš nodarbināts šajā uzņēmumā, automātiski pāriet cesionāram. Gada laikā pēc īpašumtiesību pārejas šis darba devējs ir arī solidāri atbildīgs ar cesionāru par pienākumu, kas izriet no darba līguma un kas radušies pirms īpašumtiesību nodošanas, ievērošanu.”

15. J. Rusts ir *FNV Bondgenoten*<sup>7</sup> biedrs, kas ir arodbiedrība, kuras mērķis tostarp ir aizsargāt tās biedru intereses darba apstākļu un darba algu jomā, it īpaši noslēdzot darba koplīgumus.

16. Ar 2005. gada 1. martu *Heineken Nederland* nolēma noslēgt apakšlīgumu ar *Albron Catering BV*<sup>8</sup> par pārtikas līdzekļu piegādi.

## II — Pamata lieta un prejudiciālie jautājumi

13. Heineken koncernā visu personālu nodarbina *Heineken Nederlands Beheer BV*<sup>5</sup>. Tādējādi *HNB* darbojas kā centrālais darba devējs un norīko darbā personālu dažādās *Heineken* koncerna atkarīgajās sabiedrībās Nīderlandē.

14. J. Rustu [*J. Roest*] no 1985. gada 17. jūlija līdz 2005. gada 1. martam nodarbināja *HNB* kā pārtikas līdzekļu piegādes [*catering*] departamenta līdzstrādnieku. *HNB* viņu norīkoja strādāt kopā ar citiem apmēram 70 šī departamenta līdzstrādniekiem sabiedrībā *Heineken Nederland BV*<sup>6</sup>, kura līdz 2005. gada 1. martam nodrošināja pārtikas līdzekļu piegādi *Heineken* koncerna darbiniekiem dažādās darba vietās. Uz šo norīkošanu attiecās *HNB* ietvaros noslēgtais koplīgums.

17. *Albron* visā Nīderlandes teritorijā veic cita starpā pārtikas līdzekļu piegādi, proti, ēdināšanas pakalpojumu organizēšanu un sniegšanu it īpaši uzņēmuma ēdnīcās gan privātajā, gan publiskajā sektorā, pamatojoties uz līgumu, kas šajā sakarā noslēgts ar pasūtītāju.

18. J. Rusts sāka strādāt pie *Albron* sākot ar 2005. gada 1. martu par “uzņēmuma ēdnīcu” departamenta līdzstrādnieku.

19. *FNV* un J. Rusts iesniedza pret *Albron* prasību *Kantonrechter* (kantona tiesa), prasot atzīt, ka fakts, ka ar pārtikas līdzekļu piegādi saistītā darbība 2005. gada 1. martā no *Heineken Nederland* tika nodota *Albron*, ir uzskatāms par uzņēmuma īpašnieka maiņu

5 — Turpmāk tekstā — “*HNB*”.

6 — Turpmāk tekstā — “*Heineken Nederland*”.

7 — Turpmāk tekstā — “*FNV*”.

8 — Turpmāk tekstā — “*Albron*”.

Direktīvas 2001/23 izpratnē un ka darbinieki, kurus nodarbināja *HNB* un kuri tika norikoti darbā *Heineken Nederland*, ar šo datumu ir pilntiesīgi *Albron* darbinieki.

23. Šādā kontekstā *Gerechthof te Amsterdam* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

20. Tāpat *FNV* un J. Rusts prasa noteikt, ka *Albron* ir jāpiemēro ar atpakaļejošu spēku, proti, no 2005. gada 1. marta, darba līgumam, kuru tā ir noslēgusi ar J. Rustu, nosacījumus, kādi līdz šim datumam bija spēkā starp *HNB* un J. Rustu, un ciktāl šāda piemērošana attiecas uz algas parādu kopš 2005. gada 1. marta, tiktāl *Albron* ir jāsamaksā likumā paredzētais 50% pieaugums, kā arī likumiskie procenti, skaitot no parāda rašanās dienas. Visbeidzot *FNV* un J. Rusts prasa piespriest *Albron* atliedzināt tiesāšanās izdevumus.

21. Ar 2006. gada 15. marta spriedumu *Kantonrechter* apmierināja šos lūgumus, izņemot lūgumu par likumā noteikto 50% pieaugumu. *Albron* pārsūdzēja šo spriedumu.

22. *Gerechthof te Amsterdam* (Amsterdamas Apelācijas tiesa) (Nīderlande) norāda, ka saskaņā ar dominējošo doktrīnu Nīderlandes Civilkodeksa 7. grāmatas 633. pants ir piemērojams tad, ja cedents ir attiecīgo darbinieku darba devējs.

“1) Vai Direktīva 2001/23 [...] ir jāinterpretē tādējādi, ka 3. panta 1. punkta pirmajā teikumā norādītā tiesību un pienākumu pāreja cesionāram ir piemērojama [...] tad, ja persona, kas cedē uzņēmuma īpašuma tiesības, juridiski ir arī attiecīgo darbinieku darba devējs, vai tomēr direktīvā noteiktā darbinieku aizsardzība paredz, ka, cedējot koncernam piederošās atkarīgās sabiedrības īpašuma tiesības, cesionāram pāriet arī tiesības un pienākumi attiecībā uz šajā uzņēmumā strādājošajiem darbiniekiem, ja visi koncernā strādājošie darbinieki ir nodarbināti (arī koncernam piederošā) sabiedrībā, kuras mērķis ir personālvadība un kura darbojas kā centrālais darba devējs?”

2) Kādi ir jābūt atbildei uz pirmā jautājuma otro daļu gadījumā, ja tajā norādītos darbiniekus, kas strādā koncernam piederošā uzņēmumā, nodarbina cita sabiedrība, kura arī pieder tam pašam koncernam, bet kas *nav* sabiedrība, kuras mērķis ir pirmajā jautājumā minētā personālvadība?”

## III — Analīze

24. Ar šiem prejudiciālajiem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta noteikumi ir piemērojami gadījumā, kad tiek nodotas koncernam piederošas sabiedrības īpašuma tiesības, ja darbiniekus, kas tiek pastāvīgi nodarbināti šajā sabiedrībā, juridiski nodarbina cita šī koncerna sabiedrība.

25. Vispirms būtu lietderīgi precizēt, ka valsts tiesa nevar piemērot Direktīvu 2001/23 pamata lietā tieši, jo šajā lietā strīds ir starp divām privātpersonām. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru direktīva nevar radīt pienākumus privātpersonai un tai līdz ar to tai nav "tiešas horizontālas" iedarbības, kaut arī tās noteikumi ir skaidri un precīzi<sup>9</sup>.

26. Tāpēc uzdotos jautājumus nevar uzskatīt par neatbilstošiem, jo katrā ziņā ir skaidrs, ka valsts tiesai šādā situācijā ir jāinterpretē valsts tiesības, cik vien tas ir iespējams, attiecīgās direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai

sasniegtu tajā noteikto rezultātu<sup>10</sup>. Tāpat pastāvīgajā judikatūrā ir noteikts, ka gadījumā, ja attiecīgajā direktīvā paredzētais rezultāts, kaut arī šī direktīva piešķir tiesības privātpersonām, nevar tikt sasniegts šādā veidā, Savienības tiesības uzliek dalībvalstīm pienākumu atlidzināt kaitējumu, ko tās radījušas šīm privātpersonām, nepienācīgi transponējot šo direktīvu<sup>11</sup>.

27. Tādējādi jautājuma par to, vai Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta noteikumi ir piemērojami pamata lietā, mērķis ir noskaidrot, vai Nīderlandes tiesības, it īpaši Nīderlandes Civilkodeksa 7. grāmatas 663. pants, ir jāpiemēro šajā lietā tā, lai sasniegtu minētajā direktīvā paredzēto rezultātu.

28. *Albron* un Nīderlandes valdība apgalvo, ka Direktīva 2001/23 izskatāmajā lietā nav piemērojama vairāku iemeslu dēļ, kurus īsumā var izklāstīt turpinājumā.

29. No Direktīvas 2001/23 2. panta 1. punkta un 3. panta 1. punkta, tos skatot kopā, formulējuma izriet, ka šīs direktīvas noteikumi ir piemērojami attiecībā uz darbinieku tikai tad, ja viņš ir noslēdzis darba līgumu ar uzņēmumu, kas ir nodevis īpašuma tiesības, un ja

9 — 1994. gada 14. jūlija spriedums lietā *C-91/92 Faccini Dori* (*Recueil*, I-3325. lpp., 20. punkts) un 2010. gada 19. janvāra spriedums lietā *C-555/07 Kūciūkdeveci* (*Krājums*, I-365. lpp., 46. punkts un tajā minētā judikatūra).

10 — Skat. it īpaši 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās no *C-397/01 līdz C-403/01 Pfeiffer u.c.* (*Krājums*, I-8835. lpp., 113. punkts un tajā minētā judikatūra).

11 — 2006. gada 4. jūlija spriedums lietā *C-212/04 Adeneler u.c.* (*Krājums*, I-6057. lpp., 112. punkts).

viņš strādā šajā uzņēmumā. Šādi nosacījumi ir apstiprināti judikatūrā.

30. Darbinieki, kas strādā koncernā, ir piedzināmi pagaidu darbiniekiem, kas strādā uzņēmuma — pagaidu darba devēja nodibinātā ekonomiskā vienībā, un var atsaukties uz Direktīvu 2001/23 tikai tad, ja šī ekonomiskā vienība ir nodevusi īpašuma tiesības, un nevis gadījumā, kad īpašuma tiesības ir nodevis uzņēmums — darba devējs. Šajā sakarā Nīderlandes valdība šaubās par to, vai nodarbinātie darbinieki var tikt uzskatīti par pastāvīgas ekonomiskas vienības — kādai ir jābūt uzņēmumam, kas ir nodevis īpašuma tiesības, — darbiniekiem.

31. Turklāt dažādas viena un tā paša koncerna sabiedrības nevar tikt uzskatītas par vienu darba devēju, jo spriedumā lietā *Allen* u.c.<sup>12</sup> tika atzīts, ka Direktīva 2001/23 bija piemērojama gadījumā, kad notika īpašnieka maiņa viena un tā paša sabiedrību koncerna ietvaros.

32. Visbeidzot, Direktīvas 2001/23 piemērošanas jomas paplašināšana uz norīkošanu darbā radīja lielu tiesisko nedrošību. Tādējādi radās jautājumi par to, vai šāds risinājums nav piemērojams tikai norīkojumiem koncerna ietvaros un kādam ir jābūt norīkošanas termiņam, lai varētu runāt par pienākumu nodošanu cesionāram.

33. Nīderlandes valdība uzsver, ka šāda piemērošanas jomas paplašināšana var padarīt uzņēmuma pārņemšanu mazāk pievilcīgu cesionāram. Turklāt šādas paplašināšanas rezultātā norīkotajiem darbiniekiem būtu divkārsa aizsardzība, jo uz tiem attiecas arī Direktīva 2001/23 uzņēmuma, kas juridiski tos nodarbina, īpašnieka maiņas gadījumā.

34. Es šādiem iebildumiem nepiekrītu. Tāpat kā atbildētāji pamata lietā un Eiropas Kopienų Komisija arī es uzskatu, ka Direktīva 2001/23 ir piemērojama šajā lietā tālāk minēto iemeslu dēļ.

35. Uz izvirzīto jautājumu nav rodama skaidra un precīza atbilde Direktīvas 2001/23 noteikumu formulējumā, tostarp ne šīs direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētā jēdziena “persona, kas nodod īpašumtiesības” [cedents] definīcijā, ne arī tās 3. panta 1. punktā, kas attiecas uz darbinieku tiesību saglabāšanu. Saskaņā ar judikatūru tas, vai Direktīva 2001/23 ir vai nav piemērojama šajā lietā, ir jānovērtē, ņemot vērā tās sistēmu un mērķi<sup>13</sup>.

12 — 1999. gada 2. decembra spriedums lietā C-234/98 (*Recueil*, I-8643. lpp.).

13 — 2009. gada 12. februāra spriedums lietā C-466/07 *Klarenberg* (Krājums, I-803. lpp., 37. punkts).

36. Atcerēsimies, ka Direktīvas 2001/23 mērķis ir aizsargāt darbinieku tiesības uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru tās mērķis ir nodrošināt ekonomiskās vienības ietvaros pastāvošo darba tiesisko attiecību turpināšanos neatkarīgi no īpašnieka maiņas<sup>14</sup>. Ņemot vērā šo mērķi, Tiesa kopš Direktīvas 77/187 interpretācijas sistemātiski precizēja Eiropas Savienības tiesību attiecībā uz uzņēmuma īpašnieka maiņu piemērošanas nosacījumus<sup>15</sup>.

37. No judikatūras attiecībā uz šiem piemērošanas nosacījumiem izvērtēšanas izriet nākamais secinājums, kas ir atbilstošs apskatāmajam jautājumam.

38. Pirmkārt, Direktīva 2001/23 ir piemērojama ikvienas ekonomiskas vienības, proti, organizētu personu un resursu grupas, kas ļauj veikt saimniecisku darbību savu mērķu sasniegšanai, īpašnieka maiņas gadījumā<sup>16</sup>.

39. Algots darbinieks var pretendēt uz šajā direktīvā paredzētajām tiesībām, pamatojoties uz to, ka viņš ietilpst vienībā, kuras īpašuma tiesības ir cedētas. Spriedumā lietā *Botzen* u.c.<sup>17</sup> Tiesa nosprida, ka uzņēmuma

īpašuma tiesību daļējas cedēšanas gadījumā uz Direktīvā 77/187 paredzētajām garantijām var atsaukties tikai tie algotie darbinieki, kas ietilpst cedētajā uzņēmuma daļā. Saskaņā ar Tiesas norādīto vienīgais noteicošais kritērijs attiecībā uz darbinieku tiesību un pienākumu nodošanu ir jautājums par to, vai nodaļa, kurā viņi tika nodarbināti un kurā no organizatoriskā viedokļa viņi īstenoja savas darba attiecības, ir vai nav cedēta<sup>18</sup>.

40. Otrkārt, Direktīvas 2001/23 noteikumi ir imperatīvi un no tiem nav iespējams atkāpties, kaitējot darbiniekiem<sup>19</sup>. Darba attiecības cedētajā nodaļā pilnībā pāriet cesionāram cedēšanas dienā. Tādējādi šo darba attiecību pāreja nav atkarīga no cedenta vai cesionāra gribas un pēdējais minētais pret to nevar iebilst, atsakoties pildīt šo pienākumus<sup>20</sup>.

41. Attiecīgās situācijas izvērtēšana, pamatojoties uz šiem elementiem, ļauj izdarīt nākamās secinājumus.

42. Vispirms, algotajam darbiniekam, kuru vienam koncernam piederošu sabiedrību attiecību ietvaros juridiski ir pieņēmusi darbā šī koncerna sabiedrība un kurš ir pastāvīgi

14 — 2007. gada 13. septembra spriedums lietā C-458/05 *Jouini* u.c. (Krājums, I-7301. lpp., 23. punkts).

15 — Skat. it īpaši 1986. gada 18. marta spriedumu lietā 24/85 *Spijkers* (Recueil, 1119. lpp., 11. punkts) un iepriekš minēto spriedumu lietā *Klarenberg*, 43. punkts.

16 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Jouini* u.c., 31. punkts.

17 — 1985. gada 7. februāra spriedums lietā 186/83 (Recueil, 519. lpp.).

18 — Turpat, 14. punkts.

19 — 2009. gada 11. jūnija spriedums lietā C-561/07 Komisija/Itālija (Krājums, I-4959. lpp.).

20 — 1996. gada 14. novembra spriedums lietā C-305/94 *Rotsart de Hertaing* (Recueil, I-5927. lpp., 20. punkts).

norikots darbā citā šī koncerna sabiedrībā, ar pēdējo minēto patiešām ir stabilas darba attiecības, kas lielā mērā ir pielīdzināmas attiecībām, kādas būtu, ja pēdējā minētā viņu būtu pieņēmusi pastāvīgā darbā.

sabiedrība, bet gan uzņēmums — pagaidu darba devējs, izvēloties no visiem saviem darbiniekiem sakarā ar viņa spējām izpildīt sabiedrības — darba devēja noteiktos uzdevumus.

43. Pirmkārt, šāds algots darbinieks ir integrēts sabiedrības, kurā viņš tiek nodarbināts, struktūrā un piedalās tās ekonomiskajā darbībā. Otrkārt, viņa nodarbinātības pastāvīgais raksturs nozīmē, ka darba attiecības ar minēto sabiedrību ir tikpat ilgas kā darba līgumā ar “valdošo” sabiedrību paredzētās darba attiecības. Sabiedrība, kurā darbinieks tiek nodarbināts, atkarībā no tās vajadzībām var viņu nodarbināt arī uz nenoteiktu laiku. Tāpat šī sabiedrība var izmantot — vajadzības gadījumā visu šī darbinieka profesionālās darbības laiku — pieredzi, kādu šis darbinieks ir ieguvis, strādājot savā nodaļā, kā tas būtu gadījumā, ja šī sabiedrība juridiski būtu viņa darba devējs.

45. Tādējādi Tiesas analīze iepriekš minētajā spriedumā lietā *Jouini* u.c., saskaņā ar kuru pagaidu darbinieks, ņemot vērā Direktīvas 2001/23 piemērošanas nosacījumus, pieder pie uzņēmuma — pagaidu darba devēja, kas viņu nodarbina, nav transponējama uz situāciju, kurā runa ir par darbinieku, kas strādā kādā no koncerna nodaļām, kā tas ir šajā lietā.

44. Līdz ar to šādas darba attiecības skaidri atšķiras no tādām darba attiecībām, kādas šai sabiedrībai varētu būt ar pagaidu darbinieku. Sabiedrība — darba devējs pieņem darbā pagaidu darbinieku tikai uz noteiktu laiku<sup>21</sup>. Viņu izvēlējās pieņemt darbā nevis šī

46. Ņemot vērā Direktīvas 2001/23 mērķi un sistēmu, tāds darba attiecību sabiedrību koncerna ietvaros regulēšanas veids kā pamata lietā ir jāsaprot, manuprāt, tādējādi, ka “valdošā” sabiedrība noslēdz darba līgumus ar koncerna darbiniekiem katras “atkarīgās” sabiedrības, kurā viņi ir nodarbināti, vārdā.

21 — Skat. Padomes 1991. gada 25. jūnija Direktīvu 91/383/EEK, kas papildina pasākumus, kuru mērķis ir veicināt uzlabojumus darba drošībā un veselības aizsardzībā attiecībā uz darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku vai arī islaicīgā darbā (OV L 206, 19. lpp.), un Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīvu 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 9. lpp.).

47. Tādējādi fakts, ka darbinieku, kas nodarbināti cedētajā sabiedrībā, darba līgumi tika noslēgti ar citu koncerna sabiedrību, nevar būt šķērslis no šiem līgumiem izrietošo tiesību un pienākumu pārejai cesionāram. Par pierādījumu es uzskatu arī faktu, ka šajā lietā

cedētās sabiedrības darbinieku darba līgumus ar cedēšanas brīdi izbeidza “valdošā” sabiedrība.

48. Pretēji *Albron* un Nīderlandes valdības apgalvotajam es nedomāju, ka Tiesas nostāja iepriekš minētajā spriedumā lietā *Allen u.c.* ir pretrunā šādai analīzei. Saskaņā ar šo nostāju uz Direktīvu 2001/23 varētu atsaukties arī tāds darbinieks, kas ir nodarbināts *Heineken Nederland*, ja šī sabiedrība tiktu cedēta nevis *Albron* — trešajai sabiedrībai salīdzinājumā ar *Heineken* koncernu, bet citai šī koncerna “atkarīgajai” sabiedrībai. Es neredzu, kā fakts, ka šī direktīva ir piemērojama šādā gadījumā, izslēdz tās piemērojamību gadījumā, kad cesionārs ir koncernā neietilpstoša sabiedrība. Tieši pretēji, iespēju piemērot minēto direktīvu šajos abos gadījumos apstiprina tās mērķis nodrošināt darbinieku tiesību saglabāšanu visos uzņēmuma, kurā viņi ir nodarbināti, cedēšanas gadījumos.

49. Visbeidzot, es uzskatu, ka Direktīva 2001/23 ir jāpiemēro šajā lietā, lai nepieļautu, ka sabiedrību koncerni, regulējot savas darba attiecības tā, kā to darīja *Heineken* koncerns, var atteikties to piemērot.

50. Ir jāņem vērā, ka Direktīva 2001/23, paredzot no darba attiecībām izrietošo pienākumu automātisku pāreju cesionāram cedēšanas brīdī, uzliek šim cesionāram pienākumus,

kas vienlaikus samazina ekonomisko ieinteresētību noslēgt šādu darījumu. Kaut arī Tiesa uzskatīja, ka šī direktīva nav piemērojama attiecīgajā gadījumā, pastāv risks, ka sabiedrību koncerni ieviesīs šādu regulēšanas veidu viņu darba attiecībām, lai izvairītos no šīs direktīvas piemērošanas cesijas gadījumā.

51. Tādējādi sabiedrību koncerni varētu piemērot Direktīvu 2001/23 pēc savas izvēles, kas ir pretrunā šīs direktīvas imperatīvajam raksturam un mērķim.

52. Arī citos *Albron* un Nīderlandes valdības iebildumos es nesaskatu pamatotus iemeslus pretējam risinājumam.

53. Vispirms, attiecībā uz risku piešķirt šādi nodarbinātiem darbiniekiem dubultu aizsardzību, proti, gan sabiedrības, kurā viņi ir nodarbināti, īpašnieka maiņas gadījumā, gan sabiedrības-darba devējas īpašnieka maiņas gadījumā, es neredzu — pieņemot, ka šāda situācija eksistē —, kādas faktiskas problēmas tas varētu radīt. *A priori* šī iespēja, ja tā būtu saderīga ar Direktīvu 2001/23, drīzāk vecinātu darba ņēmēju aizsardzību.

54. Arī attiecībā uz tiesiskās nedrošības risku, ko šajā lietā var radīt Direktīvas 2001/23 piemērošana, ņemot vērā šī risinājuma iespējamo attiecināšanu uz citiem nodarbināšanas gadījumiem, es nedomāju, ka tas ir šķērslis.

55. Kā bija redzams, attiecībā uz izskatāmo jautājumu noteicošais kritērijs Direktīvas 2001/23 piemērošanai ir stabilas saiknes pastāvēšana starp darba ņēmēju un cedēto ekonomisko vienību. Šajā lietā nav grūti novērtēt šo stabilitāti, jo attiecīgais darba ņēmējs kopš pieņemšanas darbā tika pastāvīgi nodarbināts cedētājā sabiedrībā. Tiesai vajadzības gadījumā turpinājumā ir jāprecizē, vai un ar kādiem nosacījumiem šis risinājums ir jāattiecinā uz citiem nodarbinātības gadījumiem. Savienības tiesību attiecībā uz uzņēmuma īpašnieka maiņu interpretācija cita starpā ietvēra šo tiesību piemērošanas jomas precizēšanu, ņemot vērā situāciju, ar kādām ir jāaskaras valsts tiesām, lielo dažādību. Iespēja attiecināt manu piedāvāto risinājumu uz citiem gadījumiem katrā ziņā nepamato Direktīvas 2001/23 nepiemērošanu šajā lietā.

56. Ir jāizvērtē vēl viens problēmjautājums. Savos rakstveida apsvērumos *Albron* lūdza, lai Tiesa, ja tā atzīs, ka Direktīva 2001/23 ir piemērojama šajā lietā, ierobežo tās spriedumu ir atpakaļejošo spēku, to attiecinot tikai uz tās izskatītajām lietām.

57. *Albron* apgalvo, ka pret *HNB* un citiem uzņēmumiem, kas cedēja īpašuma tiesības, celto prasību skaits būs "ievērojams" un ka *HNB* jau izmaksāja aiziešanas no darba pabalstu darbiniekiem, kurus pieņēma darbā *Albron*. Tāpat tā norāda, ka uzņēmēji, ņemot vērā judikatūru, varēja tiesiski paļauties uz to, ka Direktīvas 2001/23 piemērošana bija atkarīga no darba līguma ar cedentu noslēgšanas.

58. Es uzskatu, ka šādu prasību nevar apmierināt. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru tikai izņēmuma gadījumos, piemērojot vispārējo tiesiskās drošības principu, kas ir raksturīgs Savienības tiesību sistēmai, Tiesa var nolemt ierobežot ikvienas personas iespējas atsaukties uz interpretēto noteikumu, lai apšaubītu labticīgi izveidotas tiesiskās attiecības<sup>22</sup>. Šāds ierobežojums ir iespējams cita starpā tikai tad, ja ir pierādīts, ka Tiesas sprieduma atpakaļejošais spēks var radīt smagu ekonomisku seku risku<sup>23</sup>.

59. *Albron* apgalvojumus neapstiprina neviens elements, kas liecinātu par šādu risku. Katrā ziņā fakts, ka *HNB* jau izmaksāja

22 — 2007. gada 6. marta spriedums lietā C-292/04 *Meilicke* u.c. (Krājums, I-1835. lpp., 35. punkts).

23 — 2005. gada 15. marta spriedums lietā C-209/03 *Bidar* (Krājums, I-2119. lpp., 69. punkts).

aiziešanas no darba pabalstu darbiniekiem, kuri tika pieņemti darbā *Albron*, nav atbilstošs.

60. Ņemot vērā šos apsvērumus, es ierosinu Tiesai atzīt, ka Direktīvas 2001/23 3. panta

1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šis noteikums ir piemērojams gadījumā, kad tiek nodotas koncernam piederošas sabiedrības īpašuma tiesības, ja darbiniekus, kas tiek pastāvīgi nodarbināti šajā sabiedrībā, juridiski nodarbina cita šī koncerna sabiedrība.

#### IV — Secinājumi

61. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, es iesaku uz *Gerechthof te Amsterdam* uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

“Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvas 2001/23/EK 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 ir jāinterpretē tādējādi, ka šis noteikums ir piemērojams gadījumā, kad tiek nodotas koncernam piederošas sabiedrības īpašuma tiesības, ja darbiniekus, kas tiek pastāvīgi nodarbināti šajā sabiedrībā, juridiski nodarbina cita šī koncerna sabiedrība.”