



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA PEDRO KRUSA VILJALONA
[*PEDRO CRUZ VILLALÓN*] SECINĀJUMI,
sniegti 2013. gada 19. februārī¹

Lieta 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
pret
Parkwood Leisure Ltd**

(Supreme Court (Apvienotā Karaliste) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Uzņēmumu pāreja — Darba ņēmēju tiesību aizsardzība — Direktīva 2001/23 — 3. panta 3. punkts —
Kopīgums, kas pārejas brīdī piemērojams personai, kura nodod īpašumtiesības, un darba ņēmējam —
Dinamiskas atsauces uz pastāvošiem un nākotnē noslēdzamiem kopīgumiem klauzulas —
Tiesas sprieduma lietā Werhof piemērošanas joma — Pamattiesību uz biedrošanos negatīvais
aspekts — Darījumdarbības brīvība — Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 12. un 16. pants

¹ — Oriģinālvaloda – spāņu.

1. Ar šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu Apvienotās Karalistes *Supreme Court* [Augstākā tiesa] Tiesai uzdod trīs jautājumus par Direktīvas 2001/23 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā² 3. panta 3. punkta interpretāciju. Iesniedzējtiesa jautā, vai Direktīva 2001/23 aizliedz, atļauj vai pieprasa, lai dalībvalstis pieņem "dinamiskas atsauces uz koplīgumiem klauzulas". Šīs klauzulas, par kurām darba ņēmēji vienojušies ar īpašumtiesību nodevēju darba devēju pirms uzņēmuma pārejas, uzliek par pienākumu uzņēmuma pārņēmējam darba devējam ievērot nosacījumus, par kuriem tiks panākta vienošanās nākotnē noslēdzamos koplīgumos, tostarp tad, ja šis darba devējs nevar piedalīties sarunās par šo koplīgumu.

2. Apvienotās Karalistes tiesībās sociālajiem partneriem tradicionāli ir piešķirta plaša rīcības brīvība un ir atļauts, uzņēmumam pārejot, nodot arī dinamiskas klauzulas ar atsauci uz koplīgumiem. Tādējādi uzņēmuma pārņēmēju darba devēju turpina saistīt – šķiet, bez kāda ierobežojuma laikā – koplīgumi, sarunās par kuriem tas nav piedalījies, un arī tādi koplīgumi, sarunās par kuriem tas nevar piedalīties. Spriedumā lietā *Werhof*³, kas pasludināts specifiskā Vācijas darba tiesību kontekstā, Tiesa lēma, ka Direktīva 2001/23 dalībvalstīm neuzliek pienākumu uzņēmuma pārejas gadījumā nodrošināt dinamisku klauzulu ar atsauci uz koplīgumiem pāreju. Šis nolēmums Apvienotās Karalistes tiesās izraisīja pretrunīgus nolēmumus, jo dažas tiesas uzskata, ka šis spriedums neļauj nekādu dinamisku atsauces klauzulu pāreju, savukārt citas tiesas domā, ka šis spriedums attiecas uz ļoti specifisku gadījumu Vācijas tiesību sistēmā, kura ierobežoja šādu klauzulu piemērošanas jomu. Apvienotās Karalistes *Supreme Court* ir iesniegusi šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu ar mērķi panākt, lai Tiesa nosaka Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta piemērošanas jomu, ņemot vērā tās spriedumā lietā *Werhof* sniegto interpretāciju.

I – Atbilstošās tiesību normas

A – Savienības tiesības

3. Direktīvas 2001/23, ar kuru tiek aizstāta Direktīva 77/187/EEK⁴, 3. pantā, kurš iekļauts II nodaļā par darbinieku tiesību aizsardzību, noteikts:

“3. pants

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

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

2 — Padomes 2001. gada 12. marta direktīva (OV L 82, 16. lpp.).

3 — 2006. gada 9. marta spriedums lietā C-499/06 (Krājums, I-2397. lpp.).

4 — Padomes 1977. gada 14. februāra 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 61, 26. lpp.).

2. Dalībvalstis var veikt attiecīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka persona, kas nodod īpašumtiesības, dara zināmas to saņēmējam 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, nepaziņo saņēmējam kādas no šādām tiesībām un pienākumiem, tas neietekmē šo tiesību vai pienākumu pāreju un jebkura darbinieka tiesības saistībā ar tiem vērsties pret īpašumtiesību saņēmēju un/vai personu, kas nodod īpašumtiesības.

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

Dalībvalstis drīkst ierobežot šādu darba nosacījumu ievērošanas termiņu ar nosacījumu, ka tas nav isāks par vienu gadu.

4.

- a) Ja vien dalībvalstis nenosaka citādi, tad 1. un 3. punktu nepiemēro darbinieku tiesībām uz vecuma, invaliditātes vai apgādnieka zaudējuma pabalstu saskaņā ar uzņēmuma vai starpuzņēmumu papildu pensiju programmām ārpus dalībvalstu normatīvajos aktos paredzētās sociālā nodrošinājuma sistēmas;
- b) ja arī tās neparedz, ka 1. un 3. punktu nepiemēro attiecībā uz tādām tiesībām saskaņā ar a) apakšpunktu, tomēr dalībvalstis paredz vajadzīgos pasākumus, lai aizsargātu darbinieku intereses un to darbinieku intereses, kas vairs nestrādā personas, kas nodod īpašumtiesības, uzņēmumā laikā, kad notiek īpašumtiesību pāreja, attiecībā uz šo personu tiesībām uz tūlītēju[iem] vai perspektīvu[iem] vecuma pabalstiem, tostarp apgādnieka zaudējuma pabalstu, saskaņā ar a) apakšpunktā minētajām papildu programmām.”

4. Direktīvas 2001/23 8. pantā ir paredzēta šāda minimālās saskaņošanas klauzula:

“Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem, kā arī veicināt vai atļaut darbiniekiem labvēlīgākus koplīgumus vai līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem.”

B – Valsts tiesības

5. Direktīvas 2001/23 priekštece Direktīva 77/187/EEK Apvienotās Karalistes tiesībās tika iesviesta ar *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981* [1981. gada Uzņēmējdarbības pārejas (Darba tiesisko attiecību aizsardzība) noteikumiem] (turpmāk tekstā – “TUPE”). Ar TUPE 5. pantu tiek transponēts Direktīvas 2001/23 3. pants, un, konkrētāk, 2. punkta a) apakšpunktā noteikts:

“Visas īpašumtiesības nododošās personas tiesības, pilnvaras, pienākumi un atbildība atbilstoši darba līgumam vai saistībā ar to atbilstoši šiem Noteikumiem pāriet īpašumtiesību saņēmējam.”

6. Līdz Tiesas spriedumam lietā *Werhof* Apvienotās Karalistes darba tiesas Direktīvu 2001/23 un TUPE [5. panta] 2. punkta a) apakšpunktu interpretēja dinamiski. Tādējādi līgumu noteikumi, kuros bija skaidri paredzēta atsauce uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem, ko noslēdzis noteikts koplīgumu slēgšanas subjekts, atbilstoši direktīvai un to transponējošiem tiesību aktiem pēc uzņēmuma pārejas

bija saistoši īpašumtiesību saņēmējam darba devējam⁵. Gan *Parkwood*, gan darbinieku pārstāvis, iztaujāti par šo aspektu, apstiprināja, ka tas tā ir, norādot, ka tā ir izplatīta līgumu prakse galvenokārt publiskajā sektorā.

II – Fakti un tiesvedība Apvienotās Karalistes tiesās

7. 2002. gadā *London Borough of Lewisham* [Londonas Lūišemas rajona] pašvaldības brīvā laika uzņēmums tika nodots privātā sektora uzņēmumam *CCL Limited* un tā darba ņēmēji kļuva par šī pēdējā darbiniekiem. 2004. gada maijā *CCL Limited* nodeva uzņēmumu citam privātā sektora uzņēmumam – *Parkwood Leisure Limited* (turpmāk tekstā – “*Parkwood*”).

8. Lai gan uzņēmums bija daļa no *Borough*, uz darba līgumiem, kas bija noslēgti starp to un darba ņēmējiem, attiecās nodarbinātības noteikumi, par kuriem bija panākta vienošanās *National Joint Council for Local Government Services* [Pašvaldību pakalpojumu nacionālajā apvienotajā padomē] (turpmāk tekstā – “*NJC*”), kas ir koplīgumu slēgšanas subjekts pašvaldību sektorā. Pakļautība *NJC* noslēgtajiem koplīgumiem izriet nevis no likuma, bet gan no šāda līguma noteikuma, kas bija iekļauts attiecīgajos darba līgumos:

“Jūsu darba attiecību ar pašvaldību laikā jūsu nodarbinātības noteikumi un nosacījumi būs saskaņā ar darba koplīgumiem, kurus ik pa laikam slēgs *NJC* [..], ko papildinās koplīgumi, kurus vietējā līmenī slēgs pašvaldības sarunu rīkošanas komitejas.”

9. [Uzņēmuma] pārejas *CCL* laikā spēkā bija koplīgums, ko *NJC* bija noslēgusi no 2002. gada 1. aprīļa līdz 2004. gada 31. martam. 2004. gada maijā uzņēmums pārgāja *Parkwood*.

10. 2004. gada jūnijā *NJC* vienojās par jaunu koplīgumu, kurš stājās spēkā ar atpakaļejošu datumu 2004. gada 1. aprīlī un bija spēkā līdz 2007. gada 31. martam. Tādējādi koplīgums tika noslēgts pēc uzņēmuma nodošanas *Parkwood*. Šī iemesla dēļ *Parkwood* secināja, ka jaunais koplīgums tam nav saistošs, un par to paziņoja darba ņēmējiem, atsakoties paaugstināt to darba samaksu atbilstoši tam, kā attiecībā uz laiku no 2004. gada aprīļa līdz 2007. gada aprīlim to paredzēja *NJC* panāktā vienošanās.

11. *Parkwood* nepiedalās *NJC* un katrā ziņā to arī nevarētu darīt, jo tas ir privāts uzņēmums, kam nav nekādas saiknes ar valsts pārvaldi.

12. Ņemot vērā *Parkwood* atteikšanos ievērot nosacījumus, par kuriem bija panākta vienošanās *NJC*, darba ņēmēji cēla prasību *Employment Tribunal* [Darba tiesā], kura 2008. gadā to noraidīja. Pēc šīs tiesas domām, Tiesas spriedums lietā *Werhof* izslēdza iespēju uzņēmuma pārejas ietvaros nodot dinamiskas atsauces uz koplīgumiem klauzulas. Šis pirmās instances nolēmums tika pārsūdzēts, un *Employment Appeal Tribunal* [Darba strīdu apelācijas tiesa] 2009. gadā to atcēla, uzskatīdama, ka spriedumā lietā *Werhof* atbalstītā doktrīna nav piemērojama tādos apstākļos kā Apvienotās Karalistes tiesību sistēmā paredzētie.

13. *Parkwood* sekmīgi pārsūdzēja *Employment Appeal Tribunal* nolēmumu *Court of Appeal* [Apelācijas tiesā], kura 2010. gada spriedumā piekrita *Employment Tribunal* piedāvātajai direktīvas un sprieduma lietā *Werhof* interpretācijai.

14. Visbeidzot darba ņēmēji vērsās *Supreme Court*, kura apturēja tiesvedību, lai iesniegtu šeit aplūkojamo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

5 — Tā ir iedibināta *Employment Appeals Tribunal* [Darba strīdu apelācijas tiesas] doktrīna, kāda tā ir atspoguļota tostarp spriedumos lietās *Whent* pret *Cartledge* [1997] IRLR 153 EAT; *BET Catering Services Ltd* pret *Ball & Others* EAT 637/96 un *Glendale Grounds Management* pret *Bradley* EAT/485/97.

III – Tiesvedība Tiesā un prejudiciālie jautājumi

15. 2011. gada 12. augustā atbilstoši LESD 267. pantam Tiesas kancelejā tika iesniegts lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, kurā ir uzdoti šādi jautājumi:

- “1) Gadījumā, kad – kā tas ir izskatāmajā lietā – darba ņēmējam attiecībā pret personu, kas nodod savas īpašuma tiesības citai personai, ir līgumā noteiktas tiesības baudīt nodarbinātības noteikumus un nosacījumus, par kuriem ik pa laikam ir veikusi pārrunas un par kuriem ir vienojusies trešā persona – kolektīva sarunu organizācija –, un šādas tiesības attiecībās starp darba ņēmēju un darba devēju, kas nodod savas īpašuma tiesības, valsts tiesiskajā regulējumā drīzāk tiek atzītas par dinamiskām, nevis statiskām, vai Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvas 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 82, 16. lpp.) 3. pants kopsakarā ar Eiropas Savienības Tiesas 2006. gada 9. marta spriedumu lietā C-499/04 *Werhof* (Krājums, I-2397. lpp.):
- a) pieprasa, lai šādas tiesības tiek aizsargātas un tiek piemērotas pret īpašumtiesību pārņēmēju, kad notiek attiecīgā uzņēmuma pāreja, uz kuru attiecas direktīva, vai
 - b) piešķir tiesības valsts tiesām uzskatīt, ka šādas tiesības ir jāaizsargā un jāpiemēro pret īpašumtiesību pārņēmēju gadījumā, kad notiek attiecīgā uzņēmuma pāreja, uz kuru attiecas direktīva, vai
 - c) aizliedz valsts tiesām uzskatīt, ka šādas tiesības ir jāaizsargā un jāpiemēro pret īpašumtiesību pārņēmēju gadījumā, kad notiek attiecīgā uzņēmuma pāreja, uz kuru attiecas direktīva?
- 2) Apstākļos, kad dalībvalsts ir izpildījusi savas saistības attiecībā uz minimālo Direktīvas 2001/23 3. pantā ietverto prasību ieviešanu, bet rodas jautājums, vai ieviešanas pasākumi ir jāinterpretē tādējādi, ka tie pārsniedz šīs prasības veidā, kas ir labvēlīgs aizsargājamiem darbiniekiem, nodrošinot dinamiskas līgumsaistības attiecībās ar īpašumtiesību pārņēmēju, vai tas ir gadījums, kad dalībvalsts tiesas var brīvi piemērot valsts tiesības, lai interpretētu ieviešanas tiesisko regulējumu, ar nosacījumu, ka šāda interpretācija nenonāk pretrunā Kopienas tiesībām, vai tomēr ir jāizvēlas kāda cita pieeja, un, ja tā, tad kāda pieeja?
- 3) Konkrētajā gadījumā, tā kā darba devējs nav apgalvojis, ka darba ņēmēju dinamisko tiesību atzīšana saskaņā ar valsts tiesībām uz kolektīvi panāktiem nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem aizskartu darba devēja tiesības saskaņā ar Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 11. pantu, vai valsts tiesa var piemērot *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981* (1981. gada Uzņēmējsabiedrību pārejas (Darba tiesisko attiecību aizsardzības) noteikumi) interpretāciju, ko aizstāv darba ņēmēji?”

16. Rakstveida apsvērumus iesniedza *Alemo-Herron u.c.*, *Parkwood* un Komisija.

17. 2012. gada 20. septembra tiesas sēdē savus apsvērumus izteica *Alemo-Herron u.c.* un *Parkwood* pārstāvji, kā arī Komisijas pārstāvis.

IV – Pirmais un otrais prejudiciālais jautājums

18. Ar pirmajiem diviem jautājumiem, uz kuriem jāatbild kopā, Apvienotās Karalistes *Supreme Court* jautā, vai Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tie dalībvalstij pieprasa, ļauj vai aizliedz saistībā ar uzņēmuma pāreju paredzēt dinamisku atsauces uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulu pāreju. *Supreme Court* ir šaubas par 2006. gadā pasludinātā sprieduma lietā *Werhof* – kurā Tiesa noraidīja minētā 3. panta 3. punkta dinamisko interpretāciju Vācijas darba ņēmēja, uz kuru attiecās statistiska atsauces uz konkrētu koplīgumu klauzula, gadījumā – piemērošanas jomu.

19. Iesniedzējtiesas šaubām ir pamats. Nav šaubu, ka spriedumā lietā *Werhof* tika kategoriski noraidīta iespēja, ka Direktīva 2001/23 dalībvalstīm uzliktu pienākumu paredzēt dinamisku atsauces uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulu pāreju. Tomēr Tiesas motivāciju lielā mērā noteica šīs lietas specifiskie apstākļi, kas būtiski atšķiras no *Supreme Court* izskatāmās lietas apstākļiem. Tāpat grūtības, ko šajā lietā rada atsauce uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem, ir cita rakstura nekā spriedumā lietā *Werhof*, jo *Parkwood*, atšķirībā no īpašumtiesību saņēmēja darba devēja, kurš pārņēma *H. Werhof*, ir privāts uzņēmums, kurš ir ieguvis uzņēmumu, kas sākotnēji bija publiskā sektora uzņēmums. Tādējādi *Parkwood* nekādā gadījumā nevar ne piedalīties, ne netieši ietekmēt kolektīvo sarunu procesu *NJC* ietvaros, jo *NJC* ir organizācija, kas ir paredzēta vienīgi koplīgumu slēgšanai pašvaldību sektorā.

20. Ņemot vērā šīs atšķirības, es pirmām kārtām sīki analizēšu Direktīvas 2001/23 un sprieduma lietā *Werhof* formulējumu. Turpinājumā es aplūkošu faktiskās un juridiskās atšķirības starp lietu *Werhof* un šo lietu, un es sliecos atbalstīt *Supreme Court* piedāvāto otro direktīvas interpretāciju, proti, interpretāciju, saskaņā ar kuru dalībvalstīm netiek likti šķēršļi, pamatojoties uz Direktīvu 2001/23 un uzņēmumu pārejas kontekstā, atļaut dinamisku atsauces uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulu pāreju. Tomēr atbilstoši spriedumā lietā *Werhof* nopriestajam valsts rīcība nevar būt pretrunā Savienības aizsargātajām pamattiesībām, kas ir aspekts, kuram es pievērsīšos, atbildot uz trešo jautājumu.

A – Direktīva 2001/23, koplīgumu piemērošana uzņēmuma pārejas kontekstā un dalībvalstu rīcības brīvība

21. Direktīvas 2001/23, ar kuru tiek aizstāta Direktīva 77/187, mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju darba devēja maiņas gadījumā un it īpaši – aizsargāt darba ņēmēju tiesības⁶. Citu pasākumu starpā direktīva atbilstoši 3. pantam nodrošina, ka tiesības un pienākumi, kas īpašumtiesību pārejas dienā īpašumtiesības nododošajai personai izriet no darba līguma vai darba attiecībām, paliek spēkā pēc uzņēmuma pārejas. Kā Tiesa ir uzsvērusi, šīs tiesību normas mērķis ir nodrošināt, ka, neraugoties uz uzņēmuma pāreju, saglabājas visi darba apstākļi, tostarp tie, par kuriem panākta vienošanās koplīgumā, atbilstoši koplīguma slēdzēju pušu gribai⁷.

22. Kā pamatoti norāda Komisija, Direktīvas 2001/23 3. pants nav ierobežota tiesību norma, bet gan atspoguļo līdzsvaru starp darba ņēmēja aizsardzību un īpašumtiesību saņēmēja darba devēja interesēm. Tādējādi [ši panta] 1. punkta otrā daļa dalībvalstīm ļauj noteikt, ka persona, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmējs pēc to nodošanas dienas ir solidāri atbildīgi par pienākumiem, kuri izriet no darba līguma. Tāpat tā 3. punkta otrā daļa dalībvalstīm ļauj ierobežot šo darba nosacījumu ievērošanas termiņu ar nosacījumu, ka tas nav isāks par vienu gadu.

6 – Skat., *inter alia*, 1988. gada 10. februāra spriedumu lietā 324/86 *Tellerup*, saukts par “Daddy’s Dance Hall” (*Recueil*, 739. lpp., 9. punkts), 1991. gada 25. jūlija spriedumu lietā C-362/89 *D’Urso* u.c. (*Recueil*, I-4105. lpp., 9. punkts) un 1992. gada 12. novembra spriedumu lietā C-209/91 *Watson Rask* un *Christensen* (*Recueil*, I-5755. lpp., 26. punkts).

7 – Skat., *inter alia*, spriedumu lietā *D’Urso* u.c. (minēts iepriekš, 9. punkts), 2008. gada 27. novembra spriedumu lietā C-396/07 *Juuri* (Krājums, I-8883. lpp., 33. punkts) un 1998. gada 12. novembra spriedumu lietā C-399/96 *Europièces* (*Recueil*, I-6965. lpp., 37. punkts).

23. Kā redzams, no [uzņēmuma] pārejas brīdī spēkā esoša darba līguma izrietošo tiesību un pienākumu, tostarp tādu, kas iekļauti darba attiecībām piemērojamā koplīgumā, saglabāšana ir *ar nosacījumu*. Turklāt dalībvalstīm saglabājas plaša rīcības brīvība attiecībā uz Direktīvas 2001/23 īstenošanu un piemērošanu. Tā tas ir tāpēc, ka – kā to uzsvēra Tiesa – ar direktīvu paredzēts veikt vienīgi “daļēju tās aplūkotās jomas saskaņošanu”⁸. Ar Direktīvu nav paredzēts “izveidot vienādu aizsardzības līmeni visā [Savienībā], pamatojoties uz kopējiem kritērijiem”, bet gan nodrošināt, lai attiecīgais darba ņēmējs “būtu aizsargāts savās attiecībās ar īpašumtiesību saņēmēju tāpat kā ar īpašumtiesību nodevēju saskaņā ar attiecīgās dalībvalsts tiesību aktiem”⁹.

24. Šo dalībvalstu rīcības brīvību vēl jo vairāk pastiprina Direktīvas 2001/23 8. pants, kurā noteikts, ka direktīva “neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem”¹⁰. Turklāt šai pašā 8. pantā turpinājumā veidā, kas no mūsu lietas viedokļa ir īpaši nozīmīgs, piebilsts, ka direktīva neietekmē arī dalībvalstu tiesības “veicināt vai atļaut darbiniekiem labvēlīgākus koplīgumus vai līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem”¹¹.

25. Šai brīdī ir jāaplūko Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta saturs, kas ir *Supreme Court* jautājumu priekšmets. Šai tiesību normā noteikts, ka īpašumtiesību saņēmējs turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kuri saskaņā ar līgumu attiecās uz personu, kas nodod īpašumtiesības, “līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums”. Šis tiesību normas imperatīvais formulējums varētu būt pamats iesniedzējtiesas šaubām, liekot domāt, ka no tās jāizsecina, ka ir aizliegta jebkāda dinamiska aizsardzība, saskaņā ar kuru darba attiecības starp darba ņēmēju un īpašumtiesību saņēmēju reglamentē pārejas brīdī spēkā esošs līgums vai vēlāki līgumi. Tomēr šāda šis tiesību normas izpratne nevar neņemt vērā direktīvas 8. pantā noteikto, ar kuru dalībvalstīm *expressis verbis* piešķirtas tiesības ne tikai paredzēt darba ņēmējiem labvēlīgākus pasākumus, bet arī atļaut darba ņēmējiem labvēlīgākus koplīgumus.

26. Šis ir brīdis, kad jāpievēršas iepriekš minētajam Tiesas spriedumam lietā *Werhof*, kura saturs šķiet noliedzam jebkādu dinamisku atsaucē uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulu pāreju. Tomēr, kā es turpinājumā parādīšu, šāda šī sprieduma interpretācija neņem vērā ne lietas, kurā tas tika pasludināts, faktiskos apstākļus, ne Direktīvas 2001/23 mērķus.

B – Spriedums lietā *Werhof*

27. Iemesls, kura dēļ spriedums lietā *Werhof* tiek uzskatīts par nākotnē noslēdzamajos koplīgumos nolīgto darba nosacījumu skaidru noraidījumu, ir saistīts ar lietas īpašajiem faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem. *H. Werhof* bija metalurģijas nozarē strādājošs Vācijas darba ņēmējs, kura darba līgums, kas bija spēkā pārejas brīdī, ietvēra statistiku atsaucē uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulu. Citiem vārdiem sakot, *H. Werhof* darba līgumā bija atsaucē uz darba samaksas nosacījumiem, kas bija noteikti konkrētā pārejas brīdī spēkā esošā koplīgumā¹². Turklāt Vācijas Federatīvā Republika bija izmantojusi Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta otrajā daļā dalībvalstīm doto iespēju, ierobežojot pārejas brīdī piemērojamo koplīgumu spēkā esamību ar ilgākais gadu¹³.

8 — Skat., *inter alia*, spriedumu lietā *Watson Rask* un *Christensen* (minēts iepriekš, 27. punkts) un 2003. gada 6. novembra spriedumu lietā *C-4/01 Martin* u.c. (*Recueil*, I-12859. lpp., 41. punkts).

9 — Turpat.

10 — Tiesa ir apstiprinājusi, ka labvēlīgāki noteikumi ietver to interpretāciju valsts tiesās, kā tas ir šajā lietā. Šajā ziņā skat. 1992. gada 16. decembra spriedumu apvienotajās lietās *C-132/91, C-138/91* un *C-139/91 Katsikas* u.c. (*Recueil*, I-6577. lpp., 40. punkts).

11 — Jāatzīmē, ka šī rindkopa ir Direktīvas 2001/23 ieviests jauninājums salīdzinājumā ar tās priekšteci – Direktīvu 77/187/EEK, kuras 7. pantā vienīgi bija noteikts, ka “ši direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darbiniekiem”.

12 — Sīku lietas *Werhof* faktu izklāstu skat. ģenerālvokāta Ruisa Harabo-Kolomera [*Ruiz-Jarabo Colomer*] secinājumos, 16.–23. punkts.

13 — Skat. iepriekšējā zemsvītras piezīmē minētos secinājumus, 14. un 15. punkts. Attiecībā uz *H. Werhof* piemērojamo Vācijas tiesisko regulējumu skat. Rémy, P., “Le renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transfert”, *Droit Social*, n°3, 2007, 342.–346. lpp.

28. Tādējādi *Werhof* lietu raksturo divi īpaši būtiski apstākļi, kas izskaidro Tiesas argumentāciju, proti: statistiska atsauces uz konkrētu koplīgumu klauzula un likumā noteikts koplīgumu ietekmes ierobežojums attiecībā uz laiku pēc pārejas. Šādos apstākļos *H. Werhof* pamatojās uz Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktu, lai atsauktos uz dinamisku aizsardzību, kas ļautu viņam gūt labumu no vēlāka koplīguma, kurš aizstāja pārejas brīdī spēkā esošo koplīgumu, lai gan viņa līgums neietvēra nekādu dinamisku klauzulu. Tādējādi nav nekāds pārsteigums, ka Tiesa *H. Werhof* prasījumiem deva noraidošu atbildi.

29. Faktiski Tiesa savu argumentāciju ievadīja, uzsverot to, ka *H. Werhof* darba līguma ietvertā atsauces uz koplīgumu klauzula bija statistiska. Tādējādi “klauzula, kas atsauces uz koplīgumu, nevar būt plašāka kā koplīgums, uz kuru tā atsauces”¹⁴. Šī pati doma ir redzama, Tiesai atsaucoties uz direktīvas 3. panta 2. punktu, kurā tiek noteikti ierobežojumi “koplīguma [...], uz kuru atsauces darba līgums”, piemērojamības principam¹⁵. Citiem vārdiem, Tiesa noraida to, ka direktīva prasītu dinamisku aizsardzību, ja pārejas brīdī spēkā esošs darba līgums ietver atsauces uz konkrētu koplīgumu. Vārdu sakot, ir skaidrs, ka Direktīva 2001/23 *nepārveido* pārejas brīdī spēkā esošas statistiskas klauzulas par dinamiskām.

30. Turpinājumā Tiesa uzsvēra, ka Vācijas Federatīvā Republika ir ierobežojusi darba nosacījumu ievērošanas termiņu, kā to ļauj Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta otrā daļa¹⁶. Tas, ka dalībvalsts ir izmantojusi šo prerogatīvu, ir būtiski, jo, kā norāda Tiesa, runa ir par “subsidiāru” ierobežojumu gadījumam, ja minimālā termiņa – gada laikā – nebūtu iestājies neviens no 3. punktā minētajiem notikumiem (pastāvoša koplīguma izbeigšana vai tā termiņa beigas, vai jauna koplīguma stāšanās spēkā vai piemērošana)¹⁷. Tādējādi pat tad, ja līgumi ietvertu dinamiskas atsauces uz spēkā esošiem vai nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem, dalībvalstīm tomēr būtu iespēja ierobežot to sekas, nodrošinot to minimālo spēkā esamību vienu gadu. Tieši tā tas bija Vācijas tiesību aktu gadījumā lietā *Werhof*.

31. No visa iepriekš minētā izriet, ka spriedums lietā *Werhof* vispārīgi nepasludināja, ka dinamisku atsauces uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulu seku nodrošināšana būtu nesaderīga ar direktīvu. Spriedums lietā *Werhof* vienīgi noraida iespēju, ka direktīva dalībvalstīm *pieprasītu* dinamisku aizsardzību arī tad, ja līgums ietver statistisku atsauces klauzulu, un vēl jo vairāk tad, ja attiecīgā dalībvalsts ierobežo pārejas brīdī spēkā esošo koplīgumu sekas ar viena gada termiņu. *H. Werhof* prasījums pārsniedza Direktīvas 2001/23 izvirzītos mērķus, un tieši šī iemesla dēļ Tiesa īpaši kategoriskiem vārdiem piebilda, ka tās mērķis “nebija aizsargāt vienkāršas cerības un līdz ar to hipotētiskus labumus, kas rastos no koplīgumu izmaiņām nākotnē”¹⁸.

32. Atšķirīgs jautājums rodas tad, ja labums, proti, *NJC* ietvaros panākto nosacījumu skaidra pieņemšana, nav tikai hipotētisks, bet gan ir *expressis verbis* paredzēts darba līgumā un valsts tiesību sistēma to atļauj. Tā tas ir šajā lietā, un tās īpatnības ir rūpīgi jāņem vērā.

C – Šī lieta, ņemot vērā Direktīvu 2001/23 un spriedumu lietā *Werhof*

33. Ņemot vērā Direktīvā 2001/23 noteikto un ievērojot sprieduma lietā *Werhof* precīzu piemērošanas jomu, tagad ir jāanalizē lietas, attiecībā uz kuru *Supreme Court* ir lūgusi sniegt prejudiciālu nolēmumu, fakti un valsts tiesiskais regulējums.

14 — Spriedums lietā *Werhof* (minēts iepriekš, 28. punkts) (izcēlums mans).

15 — Turpat (izcēlums mans).

16 — Spriedums lietā *Werhof* (minēts iepriekš, 30. punkts).

17 — Spriedums lietā *Werhof* (minēts iepriekš).

18 — Spriedums lietā *Werhof* (minēts iepriekš, 29. punkts).

34. Atbilstoši lietas dalībnieku izklāstam Apvienotās Karalistes tiesību sistēmā Direktīva 2001/23 ir transponēta ar *TUPE Regulations*, direktīvas 3. pantā noteikto tajos iekļaujot gandrīz identiskā formulējumā. Apvienotās Karalistes tiesību akti sevišķi sīki neparedz nosacījumus, saskaņā ar kuriem tiek aizsargātas darba devēja un darba ņēmēja tiesības un pienākumi pārejas dēļ, taču atbildība par to ir uzlikta darba tiesām. Tādējādi un kā izriet no lietā esošajiem dokumentiem, šīs tiesas ir akceptējušas, ka pāreja iekļauj arī dinamiskas atsauces uz vēlākiem koplīgumiem klauzulas pāreju¹⁹. Līdz brīdim, kad tika pasludināts spriedums lietā *Werhof*, šī *TUPE Regulations* interpretācija bija pastāvīga un neapstrīdēta. Iztaujāti tiesas sēdē par šo jautājumu, abi pamatlietas dalībnieki apstiprināja šīs tiesu prakses pastāvēšanu. Darba ņēmēju pārstāvis arī piebilda, ka šī veida klauzulu pāreja ir īpaši izplatīta attiecībā uz publiskā sektora uzņēmumu pāreju.

35. Tāpat Apvienotā Karaliste nav izmantojusi Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta otrajā daļā paredzēto izņēmumu, saskaņā ar kuru dalībvalstis var ierobežot laikā pirms pārejas noslēgto līgumu iedarbību, lai gan ar termiņu, kas nav mazāks par vienu gadu. Šī iezīme līdz ar iepriekš minēto darba tiesu judikatūru varētu apstiprināt to, ka pastāv pieeja, kas īpaši sliecas atbalstīt dinamisku atsauces uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulu pārejamību.

36. Ņemot vērā lietas dalībnieku teikto, šīs attieksmes pamatā var būt Apvienotajā Karalistē pastāvošas koplīgumu slēgšanas sistēmas elastīgais raksturs. Atšķirībā no citu valstu sistēmām Apvienotā Karaliste *ex lege* neatzīst koplīgumu tiesiskās sekas, un tiesiskās sekas tiem ir, pateicoties darba līgumos iekļautām *expressis verbis* vai netiešām atsaucēm uz koplīgumu²⁰. Tādējādi princips ir, ka koplīgumu sekas izriet vienīgi no līguma un tādā apmērā, kāds tas ir noteikts atsauces klauzulā. Šī pieeja koplīgumam pusēm piešķir plašu rīcības brīvību, tostarp tad, kad tās vienojas būt saistītas ar nākotnē noslēdzamiem līgumiem, jo, kā uzsver šīs lietas dalībnieki, nekas tām neliedz pārskatīt līguma klauzulu, kura ietver atsauci uz koplīgumu.

37. Šī iemesla dēļ un tāpēc, ka dinamiska atsauces uz nākotnē noslēdzamu koplīgumu klauzula ir pušu vienošanās rezultāts, kas jebkurā brīdī var tikt mainīts, Apvienotās Karalistes tiesas nav uzskatījušas, ka šī veida vienošanās varētu aizskart darba devēja biedrošanās brīvību vai kādu Apvienotās Karalistes tiesību sistēmas normu. Gluži pretēji, tās ir uzskatījušas, ka Apvienotās Karalistes elastīgā un “līgumiskā” darba attiecību sistēma sekmē to, ka šī veida klauzulas varētu tikt nodotas uzņēmuma pārejas kontekstā.

38. Pievēršoties mūsu izskatāmajai lietai, ir konstatēts, ka pārejas brīdī spēkā esošais darba līgums ietvēra dinamisku atsauces uz *NJC* ietvaros noslēgtiem koplīgumiem klauzulu. Tādējādi pārejas brīdī uzņēmuma darba ņēmēji paļāvās uz skaidru un precīzu apņemšanos ievērot darba apstākļus, kas izriet no *NJC* veiktas pastāvošas un nākotnē veicamas koplīgumu slēgšanas. Tādējādi atšķirībā no situācijas lietā *Werhof* šajā gadījumā runa ir par darba līgumu, kurš ietver dinamisku klauzulu, ar kuru tiek pieņemts noslēdzamos koplīgumos panāktais. Izmantojot Tiesas minētajā lietā teikto, nodotā uzņēmuma darba ņēmējiem šīs klauzulas radītās “cerības” ievērojami atšķiras no cerībām, ko radīja statiskā klauzula lietā *Werhof*. Runa ir drīzāk par noteiktību, jo puses par klauzulām bija brīvi un *expressis verbis* vienojušās atbilstoši spēkā esošajiem tiesību aktiem, tās fiksējot darba līgumā.

39. Ņemot vērā visu iepriekš minēto, es uzskatu, ka Direktīva 2001/23 Apvienotajai Karalistei neliedz atļaut pusēm izmantot dinamiskas atsauces uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulas un atļaut to pāreju [uzņēmuma] pārejas rezultātā. Kā mēs redzējam, spriedumā lietā *Werhof* tika apstiprināts, ka minētā direktīva dalībvalstīm neprasa pieņemt dinamisku atsauču uz koplīgumiem pieeju. Citiem vārdiem, ja līgums ietver statisku atsauci uz koplīgumu, direktīva to nepārveido par

19 — Skat. šo secinājumu 5. zemsvītras piezīmē minēto *Employment Appeals Tribunal* judikatūru.

20 — Tas, ka koplīgumi nav saistoši, ir Apvienotās Karalistes darba tiesībās dziļi iesakņojies princips, kura saknes ir XIX gadsimtā, 1871. gada *Trade Union Act* [Arodbiedrību likuma] 4. pantā. Tāpat arī *common law* koplīgumu tiesiskās sekas atzīst vienīgi kā sekas *expressis verbis* atsaucei darba līguma klauzulā (skat. *Ford Motor Co Ltd pret AUEFW [1969] 2 QB 303*). Šī pieeja joprojām ir spēkā Apvienotās Karalistes tiesību sistēmā, kā norāda Deakin, S. un Morris, G., *Labour Law*, 5. izdevums, Portlenda, Oksforda: izd. Hart, 2009, 237. un 238. lpp.

dinamisku atsauci. Tomēr minētā direktīva principā neliedz dalībvalstīm atzīt dinamisku atsauces klauzulu pastāvēšanu. Nekas direktīvas formulējumā to neaizliedz, un tās 8. pants, kurā noteikts, ka dalībvalstis saglabā tiesības “veicināt vai atļaut darbiniekiem labvēlīgākus koplīgumus [...] starp darba devējiem un darba ņēmējiem”, to apstiprina. Šķiet, ka Apvienotās Karalistes judikatūras mērķis, atbalstot t.s. dinamiskās atsauces klauzulas, ir bijis šis: sekmēt darba ņēmējiem labvēlīgākus nosacījumus, piemērojot atsauci uz nākotnē noslēdzamu koplīgumu.

40. Turklāt tas, ka direktīva ļauj Apvienotajai Karalistei nodrošināt šādu aizsardzību, nekādā ziņā neliedz Apvienotās Karalistes likumdevējam izmantot iespēju, kura tam piešķirta Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta otrajā daļā, kas ir tiesību norma, kura ļauj ierobežot laikā nosacījumus, par kuriem bijusi vienošanās pārejas brīdī, lai arī nodrošinātu minimālo viena gada termiņu. Tāpat nekas neliedz likumdevējam vai Apvienotās Karalistes tiesām grozīt *TUIPE* piemērošanas jomu, lai ierobežotu vai aizliegtu dinamisku atsauces uz nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulu pāreju. Īsāk, runa ir par lēmumu, kas ietilpst dalībvalsts garantētās rīcības brīvības sfērā.

41. Tādējādi, ņemot vērā iepriekš izklāstītos argumentus, es esmu secinājis, ka Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas principā neaizliedz dalībvalstīm atļaut dinamisku atsauces uz pastāvošiem un nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulu, par kurām brīvi vienojušās darba līguma puses, pāreju uzņēmumu pārejas rezultātā.

V – Trešais prejudiciālais jautājums

42. Ar savu trešo jautājumu *Supreme Court* jautā, vai dinamisku atsauces klauzulu saderība ar Direktīvu 2001/23 nevarētu jebkurā gadījumā pārkāpt Eiropas Cilvēktiesību un Pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (turpmāk tekstā – “ECPAK”) 11. pantu. Tā kā es ierosinu Tiesai minētās klauzulas atzīt par saderīgām ar Direktīvu 2001/23, jāsniedz atbilde uz trešo jautājumu, lai arī nedaudz to pārformulējot.

43. *Supreme Court* izsaka šaubas par minētajā ECPAK 11. pantā noteiktā un līdz ar to Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 12. pantā noteiktā ietekmi uz šo lietu. Minētā tiesību norma, kurā atzīta biedrošanās brīvība, aizsargā individu ne vien pret viņa spējas piedalīties vai izveidot biedrības aizliegumiem vai ierobežojumiem, bet arī pret tiešu vai netiešu pienākumu tajās piedalīties²¹. Iesniedzējtiesai tādējādi ir šaubas par *TUIPE*, kā tos šobrīd interpretē Apvienotās Karalistes tiesas, saderību ar darba devēja biedrošanās brīvību tās negatīvajā aspektā.

44. Lai gan tāda situācija kā *Parkwood* varētu ietilpt Hartas 12. panta piemērošanas jomā, fakts ir, ka šai lietai piemīt īpatnība, kas, manuprāt, to attālina no biedrošanās brīvības tās negatīvajā aspektā. Kā uzsvērts šo secinājumu 8. punktā, koplīgumu slēgšanas subjekts, uz kuru ir atsauce strīdīgajā līguma klauzulā, proti, *NJC*, ir publisko tiesību subjekts, kura ietvaros tiek panāktas vienošanās par pašvaldību darba ņēmēju darba nosacījumiem. Ņemot vērā tā publisko raksturu un ierobežoto darbības jomu, ir grūti iedomāties, ka *NJC* varētu pārstāvēt vai paust *Parkwood* intereses, lai gan runa ir par uzņēmumu, kurš savulaik bija publiskajā sektorā. Lietas dalībnieki gan savos rakstveida, gan mutvārdu apsvērumos ir apstiprinājuši, ka tas tā ir, un to savā lēmumā par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu ir norādījusi arī iesniedzējtiesa.

21 — Šajā ziņā skat. Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūru attiecībā uz biedrošanās brīvības negatīvo aspektu, īpaši 1993. gada 30. jūnija spriedumu lietā *Sigurdur A. Sigurjónsson* pret Islandi, 1996. gada 25. aprīļa spriedumu lietā *Gustafsson* pret Zviedriju un 2010. gada 27. aprīļa spriedumu lietā *Vördur Olafsson* pret Islandi.

45. Tādējādi jautājums nav par to, ka *Parkwood* ir spiesta piedalīties organizācijā, ja tā vēlas ietekmēt savu darba ņēmēju darba nosacījumus (kas ir situācija, kura radītu jautājumus attiecībā uz saderību ar Hartas 12. pantu). Iebildums drīzāk ir, ka *Parkwood* nav vispār nekādu iespēju tikt pārstāvētai NJC. *Parkwood* tiesību ierobežojumu rada nevis pienākums piedalīties organizācijā, bet gan tas, ka tai jāuzņemas pienākumi, par kuriem panākta vienošanās nolīgumos, kurus tā nekādā veidā nevar ietekmēt.

46. No šī skatu punkta, kā es turpinājumā izskaidrošu, pamattiesības, par kurām te ir runa, nav vis darba devēja biedrošanās brīvības negatīvais aspekts, bet gan tā pamattiesības uz darījumdarbības brīvību, kura Hartas 16. pantā atzīta “saskaņā ar Savienības tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi”.

47. Kā jau iepriekš norādīju, es uzskatu, ka Direktīva 2001/23 dalībvalstīm neaizliedz noteikt darba tiesisko režīmu, kurā dinamiskas atsauces uz koplīgumiem klauzulas ir daļa no uzņēmuma pārejas rezultātā notiekošās tiesību un pienākumu cesijas. Taču, kā zināms, dalībvalstīm pat tad, ja Savienības tiesībās tām ir *expressis verbis* piešķirta rīcības brīvība, tā jāisteno saskaņā ar šīm tiesībām²². Šis pienākums dabiski citu starpā ietver pamattiesības, kā tas skaidri noteikts Hartas 51. pantā. Tādējādi, lai gan Apvienotā Karaliste var atļaut sociālajiem partneriem darba līgumos ietvert dinamiskas atsauces uz koplīgumiem klauzulas, šī iespēja nevar izpausties darbībās, kas ir pretējas Hartā minētajām pamattiesībām, tostarp 16. pantā minētajai darījumdarbības brīvībai.

48. Darījumdarbības brīvībai Savienības tiesībās ir sena vēsture²³. Sākotnēji iecerēta kā pavadone pamattiesībām uz īpašumu²⁴, jau astoņdesmitajos gados tā sāka iegūt savu autonomiju, sasniedzot pat Savienības tiesību vispārējā principa statusu²⁵. Šodien Hartas paskaidrojumos ir norādīts, ka šī panta pamatā ir Tiesas judikatūra, kurā atzītas ne vien tiesības veikt ekonomisku vai saimniecisku darbību, bet arī līgumu slēgšanas brīvība un brīvas konkurences princips²⁶.

49. Tomēr, lai gan darījumdarbības brīvības pamatā ir šie trīs avoti, līdz pat šai dienai judikatūra nav sniegusi šīs brīvības pilnīgu un noderīgu definīciju. Nolēmumi, kuros Tiesai ir bijusi iespēja par to lemt, ietver vienīgi atsauces uz īpašumtiesībām vai tikai atkārtoti Hartas 16. pantā noteikto.

50. Iepriekš minētais neliedz izsecināt šo tiesību pamatsaturu, un šajā ziņā avoti, uz kuriem atsauca Hartas 16. panta paskaidrojumi, ir būtisks atbalsts. Darījumdarbības brīvība, kāda tā noteikta šajā pantā, darbojas kā saimnieciskas iniciatīvas un darbības garantija, kurai acīmredzami ir ierobežojumi, bet kura jebkurā gadījumā nodrošina saimnieciskas darbības iekšējā tirgū apstākļu minimumu. Tā darījumdarbības brīvība darbojas kā ierobežojumi Savienības darbībai tās likumdošanas un izpildvaras izpausmēs, kā arī dalībvalstu darbībai, piemērojot Savienības tiesības.

22 — Spriedums lietā *Werhof* (minēts iepriekš, 32. un nākamie punkti).

23 — Šajā ziņā skat. Schwarze, J., “Der Grundrechtsschutz für Unternehmen in der Europäischen Grundrechtecharta”, no: *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 2001.

24 — Skat. 1979. gada 27. septembra spriedumu lietā 230/78 *Eridania* (*Recueil*, 2749. lpp., 20. un nākamie punkti), kā arī 1985. gada 19. septembra spriedumu apvienotajās lietās 63/84 un 147/84 *Finsider*/Komisija (*Recueil*, 2857. lpp., 23. punkts).

25 — 1991. gada 21. februāra spriedums apvienotajās lietās C-143/88 un C-92/89 *Zuckerfabrik Süderdithmarschen* un *Zuckerfabrik Soest* (*Recueil*, I-415. lpp., 73. punkts).

26 — Šajā ziņā paskaidrojumos ir atsauces uz 1974. gada 14. maija spriedumu lietā 4/73 *Nold* (*Recueil*, 491. lpp.), iepriekš minēto spriedumu lietā *Eridania*, 1979. gada 16. janvāra spriedumu lietā 151/78 *Sukkerfabriken Nykøbing* (*Recueil*, 1. lpp., 19. punkts) un 1999. gada 5. oktobra spriedumu lietā C-240/97 Spānija/Komisija (*Recueil*, I-6571. lpp., 99. punkts).

51. No otras puses, darījumdarbības brīvība, lai gan būdama cieši saistīta ar pamattiesībām uz īpašumu, Savienības tiesībās, tāpat kā dažādu dalībvalstu tiesībās²⁷, aizsargā dažādas tiesiskās situācijas. Ja īpašumtiesības darbojas materiālā un nemateriālā īpašuma sfērā, tad darījumdarbības brīvība aizsargā ekonomisko iniciatīvu un spēju darboties tirgū, bet ne šajā tirgū gūtu konkrētu peļņu, kas izteikta naudas izteiksmē²⁸.

52. Visbeidzot jāpiemin, ka darījumdarbības brīvība ir pamattiesības ar ļoti augstu līdzsvarošanas potenciālu. Šo tiesību neabsolūtais raksturs sekmē to, ka to piemērošana bieži tiek veikta, to pretstatot citām pamattiesībām, kā parāda Tiesas judikatūra, kurā līdz šim brīdim darījumdarbības brīvība ir izmantota kā pretsvars citām pamattiesībām, tādām kā tiesības uz privātuma²⁹, veselības³⁰ vai intelektuālā īpašuma aizsardzību³¹.

53. Šajā konkrētajā kontekstā mēs sastopamies ar valsts tiesību aktiem, saskaņā ar kuriem dinamiskas atsauces uz koplīgumiem klauzulas uzņēmuma pārejas gadījumā pilnībā pāriet. Klauzulas pāreja nozīmē to, ka īpašumtiesību saņēmēju, šajā gadījumā uzņēmumu *Parkwood*, saista darba nosacījumi, par kuriem šobrīd ir panākta un tiks panākta nākotnē vienošanās *NJC* ietvaros. Tādējādi darba līgumā *expressis verbis* iekļautas klauzulas dēļ Apvienotās Karalistes tiesību sistēma ļauj pārgājušo uzņēmumu darba ņēmējiem saglabāt *NJC* – kas ir organizācija, kurā īpašumtiesības saņemtais uzņēmums nevar piedalīties, – ietvaros panāktos pastāvošos un nākotnē panākamos nosacījumus.

54. Protams, tiesības iegādāties noteiktu uzņēmumu nav daļa no Hartas 16. pantā atzītās brīvības. Tomēr tik drakoniska iegūšanas nosacījuma, kas praksē būtiski attur no uzņēmumu iegādes, paredzēšana var izraisīt šī panta pārkāpumu. Tas, ka darba devējs uzņēmuma pārejas gadījumā var bez laika ierobežojuma tikt saistīts ar darba nosacījumiem, kuriem viņš nav piekritis, sāk izskatīties pēc līgumu slēgšanas brīvības, kas saskaņā ar Hartas 16. panta paskaidrojumiem ir viens no darījumdarbības brīvības aspektiem, ierobežojumiem.

55. Tomēr tas vien, ka [uzņēmums] tiek pakļauts *NJC* ietvaros paredzētajiem nosacījumiem, automātiski nenozīmē, ka tiek pārkāpta darījumdarbības brīvība. Drīzāk ir jāaplūko lietas tiesiskie un faktiskie apstākļi, lai noskaidrotu, vai Apvienotās Karalistes tiesības ir pretrunā Hartas 16. pantā noteiktajam. Šajā ziņā iesniedzējtiesai ir īpaši būtiska loma, jo tā ir vispiemērotākajā situācijā, lai veiktu šo vērtējumu, ciktāl tas attiecas uz Apvienotās Karalistes darba tiesībām. Šīs analīzes ietvaros iesniedzējtiesai it īpaši ir jāizvērtē, vai pakļaušana *NJC* ietvaros panāktiem nosacījumiem ir beznosacījuma un nemaināma. Ir skaidrs, ka ietekme uz pamattiesībām būs atkarīga no tā, cik saistoši ir minētās organizācijas ietvaros panāktie nosacījumi.

56. Šajā ziņā pamatlietas dalībnieki ir uzsvēruši galvenās Apvienotās Karalistes koplīgumu slēgšanas sistēmas iezīmes. Kā ir konstatēts, Apvienotajā Karalistē koplīgumu juridiskais pamats nav vis meklējams likumā, bet gan atsevišķos darba līgumos, kas izsaka darba ņēmēja un darba devēja gribas autonomiju un līgumslēgšanas brīvību. Tādējādi – neietekmējot iesniedzējtiesas veicamo vērtējumu, lai

27 — Ievērojams dalībvalstu skaits atzīst autonomas tiesības uz darījumdarbības brīvību tādā pat veidā, kā tas darīts Hartā. Tā tas ir Spānijā (Spānijas Konstitūcijas 38. pants), Portugālē (Portugāles Konstitūcijas 61. panta 1. punkts) un Itālijā (Itālijas Konstitūcijas 41. panta 1. punkts). Tomēr Francijā darījumdarbības brīvība tiek atvasināta no konstitūcijā garantētā privātīpašuma un no vispārējām tiesībām uz brīvību, kā to apraksta Devolvé, P., *Droit public de l'économie*, Parīze: Dalloz, 1998, 105. un nākamās lpp. Citāda pieeja ir Vācijas tiesībās, kurās ekonomiskās iniciatīvas brīvība ir atvasināta no tiesībām uz privātīpašumu, bet arī no tiesībām brīvi izvēlēties nodarbošanos. Šajā ziņā skat. Tettinger, P.-J., "Artikel 12", no: Sachs, M (red.), *Grundgesetz-Kommentar*, Mīnhene: izd. C.H. Beck, 1996, 428. un nākamās lpp. Par šīm pamattiesībām salīdzināmās Eiropas tiesībās skat. Arroyo Jiménez, L., *Libre empresa y títulos habilitantes*, Madride: izd. CEPC, 2004, 75.–79. lpp.

28 — Skat. Blanke, H. J., "Artikel 16", no: Tettinger, P. un Stern, K., *Europäische Grundrechte-Charta*, izd. C.H. Beck, 2006, 428., 429. un 439.–442. lpp., kā arī Díez-Picazo Giménez, L. M., *Sistema de Derechos Fundamentales*, 3. izdevums, Madride: izd. Thomson-Civitas, 2008, 537. un nākamās lpp.

29 — 2012. gada 29. marta spriedums lietā C-1/11 *Interseroh Scrap and Metals Trading* (44. punkts), 2011. gada 24. novembra spriedums lietā C-70/10 *Scarlet Extended* (Krājums, I-11959. lpp., 50. punkts) un 2012. gada 16. februāra spriedums lietā C-360/10 *SABAM* (48. punkts).

30 — 2012. gada 6. septembra spriedums lietā C-544/10 *Deutsches Weintor* (55. punkts).

31 — Spriedums lietā *Scarlet* (minēts iepriekš, 50. punkts) un lietā *SABAM* (minēts iepriekš, 48. punkts).

apstiprinātu šo uzskatu, – viss liecina par to, ka dinamiskas atsauces klauzulas, lai gan tās ir pārejas priekšmets, abas puses jebkurā brīdī darba līguma darbības laikā var pārskatīt un mainīt. Citiem vārdiem, nešķiet, ka Apvienotās Karalistes tiesības liegtu *Parkwood* un pārgājušā uzņēmuma darbaņēmējiem sēsties pie sarunu galda un vienoties atcelt, grozīt vai saglabāt minēto klauzulu.

57. Ja tas tā ir, tad iebildumi, kurus izraisa Apvienotās Karalistes tiesību sistēma no Hartas 16. panta viedokļa, tiktu kļiedēti. Tomēr tas ir jautājums, kas prasa valsts tiesību analīzi un kas jāveic nevis Tiesai, bet gan iesniedzējtiesai.

58. Tādējādi, ņemot vērā tikko izklāstītos argumentus, es ierosinu Tiesai uz trešo prejudiciālo jautājumu atbildēt, ka Savienības tiesības, it īpaši Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 16. pants, neaizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurš uzņēmuma īpašumtiesību saņēmējam liek pieņemt pastāvošus un nākotnē panākamus nosacījumus, par kuriem panākta vienošanās koplīgumu slēgšanas organizācijā, ar nosacījumu, ka šis pienākums nav beznosacījuma un nemaināms. Valsts tiesai ir jāizvērtē, vai, ņemot vērā šīs lietas īpašos apstākļus un atbilstoši valsts tiesību normām, šim pienākumam faktiski ir beznosacījuma un nemaināms raksturs.

VI – Secinājumi

59. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesaku Tiesai uz *Supreme Court* uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- 1) Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvas 2001/23 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā 3. panta 3. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas principā neaizliedz dalībvalstīm atļaut dinamisku atsauces uz pastāvošiem un nākotnē noslēdzamiem koplīgumiem klauzulu, par kurām brīvi vienojušas darba līguma puses, pāreju uzņēmumu pārejas rezultātā;
- 2) Savienības tiesības, it īpaši Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 16. pants, neaizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurš uzņēmuma īpašumtiesību saņēmējam liek pieņemt pastāvošus un nākotnē panākamus nosacījumus, par kuriem panākta vienošanās koplīgumu slēgšanas organizācijā, ar nosacījumu, ka šis pienākums nav beznosacījuma un nemaināms. Valsts tiesai ir jāizvērtē, vai, ņemot vērā šīs lietas īpašos apstākļus un atbilstoši valsts tiesību normām, šim pienākumam faktiski ir beznosacījuma un nemaināms raksturs.