



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (desmitā palāta)

2017. gada 6. aprīlī *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 2001/23/EK — 3. pants — Darbinieku tiesību aizsardzība uzņēmumu pārejas gadījumā — Īpašumtiesību saņēmējam un personai, kas nodod īpašumtiesības, piemērojamie darba koplīgumi — Atlaistajiem darbiniekiem paredzētais pagarinātais uzteikuma termiņš — Darba stāža, kas iegūts pie personas, kura nodod īpašumtiesības, ņemšana vērā

Lieta C-336/15

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Arbetsdomstolen* (Darba tiesa, Zviedrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2015. gada 1. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2015. gada 6. jūlijā, tiesvedībā

Unionen

pret

Almega Tjänsteförbunden,

ISS Facility Services AB.

TIESA (desmitā palāta)

šādā sastāvā: E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], kas pilda desmitās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši E. Levits (referents) un F. Biltšens [*F. Biltgen*],

ģenerālvokāts J. Tančevs [*E. Tanchev*],

sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2016. gada 17. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Unionen* vārdā – *U. Dalén* un *S. Forssman* un *M. Wulkan*, kā arī *D. Hellman*,

— *Almega Tjänsteförbunden* un *ISS Facility Services AB* vārdā – *J. Stenmo* un *J. Hettne*,

— Francijas valdības vārdā – *G. de Bergues*, *D. Colas* un *R. Coesme*, pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā – *M. Kellerbauer* un *K. Simonsson*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – zviedru.

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2017. gada 1. februāra tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz to, kā interpretēt Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvu 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 (OV 2001, L 82, 16. lpp.).
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *Unionen*, arodbiedrību, un *Almega Tjänsteförbunden*, pakalpojumu nozares uzņēmumu pārstāvju apvienību, (turpmāk tekstā – “*Almega*”), un *ISS Facility Services AB*, saskaņā ar Zviedrijas tiesībām dibinātu sabiedrību (turpmāk tekstā – “*ISS*”) par to, ka uzņēmumu īpašumtiesību pārejas gadījumā netika ņemts vērā četru darbinieku darba stāžs, ko tie bija ieguvuši pie personām, kas nodevušas īpašumtiesības.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts:

“Šī direktīva attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmēj sabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ.”

- 4 Šīs direktīvas 3. pantā ir noteikts:

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

[..]

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

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

[..]”

Zviedrijas tiesības

- 5 Saskaņā ar *lagen (1982:80) om anställningsskydd* (Likums (1982:80) par darbavietas aizsardzību) 6.b pantu uzņēmuma, uzņēmēj sabiedrības vai uzņēmēj sabiedrības daļas pārejas gadījumā no viena darba devēja uz otru pāriet arī tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma un darba attiecībām, kuri ir spēkā pārejas pie jaunā darba devēja brīdī.

- 6 Ar *lagen* (1976:580) om *medbestämmande i arbetslivet* (Likums (1976:580) par darbinieku līdzdalību lēmumu pieņemšanā darba jautājumos) 28. pantu Zviedrijas tiesībās Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkts ir transportēts šādi:

“Ja uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmēj sabiedrības daļu darba devējs, kuram ir saistošs koplīgums, nodod citam darba devējam atbilstoši Likuma (1982:80) 6.b pantā minētajai uzņēmuma pārejai, attiecīgās koplīguma daļas ir attiecināmas arī uz jauno darba devēju, ja vien jaunajam darba devējam jau nav saistošs cits uzņēmuma pārejas skartajiem darba ņēmējiem piemērojams koplīgums.

[..]

Ja jaunais darba devējs darbinieku darba līgumus un darba nosacījumus pārņem saskaņā ar Likuma (1982:80) 6.b pantu, viņam vienu gadu pēc īpašumtiesību pārejas ir jāpiemēro tā darba koplīgumā paredzētie nosacījumi, kas bija piemērojams iepriekšējam darba devējam. Minētie nosacījumi ir jāpiemēro tāpat, kā tie bija jāpiemēro iepriekšējam darba devējam. Šos nosacījumus nepiemēro gadījumā, ja darba koplīgums ir zaudējis spēku vai attiecībā uz pārņemtajiem darba ņēmējiem ir stājies spēkā jauns darba koplīgums.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 7 Darbinieki *BSA*, *JAH*, *JH* un *BL* ir *Unionen* locekļi. *BSA* tika pieņemta darbā *Apoteket AB*. *JAH*, *JH*, kā arī *BL* tika pieņemti darbā *AstraZeneca AB*, pirms *ISS* kļuva par viņu darba devēju uzņēmumu pārejas rezultātā.
- 8 2011. gada 27. jūlijā *ISS* uzteica *BSA* darba līgumu ekonomisku apsvērumu dēļ ar sešu mēnešu uzteikuma termiņu. Uzteikuma brīdī *BSA* bija vecāka par 55 gadiem. Viņas kopējais darba stāžs *Apoteket* un *ISS* bija ilgāks par desmit gadiem.
- 9 2011. gada 31. oktobrī *ISS* uzteica vēl triju darbinieku – *JAH*, *JH* un *BL* – darba līgumus, arī ekonomisku apsvērumu dēļ ar sešu mēnešu uzteikuma termiņu, kas pēc tam tika pagarināts vēl par pieciem mēnešiem. Arī viņi uzteikuma dienā bija sasnieguši 55 gadu vecumu, un ikvienam no viņiem *AstraZeneca* un pēc tam *ISS* iegūtais darba stāžs bija ilgāks par desmit gadiem.
- 10 Četru darbinieku darbavietu pārejas brīdī uz *ISS* personām, kas nodod īpašumtiesības – šai gadījumā *Apoteket* un *AstraZeneca* – bija saistoši darba koplīgumi. Saskaņā ar šiem koplīgumiem, ja darbinieks, kuru skārusi uzņēmuma pāreja, uzteikuma, kas izteikts ekonomisku apsvērumu dēļ, dienā ir vecumā no 55 līdz 64 gadiem ieskaitot un viņa nepārtrauktais darba stāžs ir 10 gadi, viņa uzteikuma termiņš uzteikuma gadījumā tiek pagarināts par sešiem mēnešiem.
- 11 Arī *ISS* bija saistošs darba koplīgums, kas šajā gadījumā bija starp pakalpojumu nozares uzņēmumu pārstāvju apvienību *Almega* un arodbiedrību *Unionen* noslēgtais koplīgums. Saskaņā ar šo koplīgumu uz darbinieku, kuram darba līgums uzteikts ekonomisku apsvērumu dēļ, attiecas tas pats uzteikuma termiņš, kāds šādos pašos apstākļos ir paredzēts darba koplīgumos, kuri tiek piemēroti personām, kas nodod īpašumtiesības.
- 12 Uzteikuma brīdī *ISS* darbiniekiem *BSA*, *JAH*, *JH* un *BL* nebija paredzējusi pagarinātu uzteikuma termiņu, kas atbilst sešiem mēnešiem. *ISS* skatījumā darbiniekiem pie īpašumtiesību ieguvēja neesot iegūts nepārtraukts darba stāžs desmit gadu garumā un tādēļ viņi neatbilstot nosacījumiem par šī termiņa pagarinājumu.
- 13 *Unionen* uzskata, ka šāda pieeja aizskarot tās locekļu tiesības. *ISS* esot bijis jāņem vērā stāžs, ko *BSA*, *JAH*, *JH* un *BL* katrs atsevišķi ir guvuši pie personām, kas nodod īpašumtiesības.

- 14 Izskatot minētās arodbiedrības prasību, nosprieždama, ka *ISS* ir jāatlīdzina kaitējums, kas nodarīts darbiniekiem, kurus tā bija atlaidusi, nepagarinot uzteikuma termiņu, iesniedzējtiesa secina, ka pamatlietā ir radušies jautājumi par Savienības tiesību interpretāciju, kuri rada šaubas. Šai sakarā iesniedzējtiesa it īpaši norāda, ka tās skatījumā šī lieta atšķiras no lietām, kas bijušas tās Tiesas judikatūras pamatā, kas saistīta ar darbiniekiem, kuru tiesības ir tikušas skartas uzreiz pēc viņu darbavietas maiņas, nevis vairāk kā gadu pēc uzņēmumu pārejas, beidzoties aizsardzības pārejas periodam.
- 15 Šajos apstākļos *Arbetsdomstolen* (Darba tiesa, Zviedrija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai ar Direktīvu 2001/23 ir saderīgi, ka īpašumtiesību saņēmējs pēc vairāk nekā viena gada, kas pagājis kopš uzņēmējsabiedrības pārejas, piemērodams noteikumu darba koplīgumā, saskaņā ar kuru zināms nepārtraukts darba stāžs pie viena un tā paša darba devēja ir priekšnoteikums tiesībām uz pagarinātu uzteikuma termiņu atlaišanas gadījumā, neņem vērā darba stāžu pie personas, kas nodevusi īpašumtiesības, ja savukārt darbiniekiem saskaņā ar līdzīgu noteikumu darba koplīgumā, kas bijis saistošs personai, kura nodevusi īpašumtiesības, ir bijušas paredzētas tiesības uz to, ka šāds darba stāžs tiek ņemts vērā?”

Par prejudiciālo jautājumu

- 16 Uz dodama jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2001/23 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka īpašumtiesību saņēmējam, atlaižot darbinieku vairāk nekā vienu gadu pēc uzņēmuma īpašumtiesību pārejas, šī darbinieka darba stāža, kas ir svarīgs, nosakot uzteikuma termiņu, uz kuru šim darbiniekam ir tiesības, aprēķinos ir jāņem vērā darba stāžs, ko minētais darbinieks ir guvis pie personas, kas nodevusi īpašumtiesības.
- 17 Šai sakarā vispirms ir jāatgādina, ka Direktīvas 2001/23 mērķis saskaņā ar tās preambulas 1. un 3. apsvērumu ir darbinieku aizsardzība uzņēmumu īpašumtiesību pārejas gadījumā, it īpaši saglabājot viņu tiesības.
- 18 Tiesa ir atkārtoti nospriedusi, ka minētā direktīva tiecas aizsargāt darbinieku tiesības uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā, ļaujot tiem turpināt strādāt pie jaunā darba devēja ar tādiem pašiem nosacījumiem, par kādiem tie bija vienojušies ar īpašumtiesības nododošo personu (skat. it īpaši spriedumu, 2008. gada 27. novembris, *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, 28. punkts un tajā minētā judikatūra). Minētās direktīvas mērķis ir garantēt, cik iespējams, līgumu vai darba attiecību turpināšanu ar īpašumtiesību saņēmēju bez izmaiņām, lai nepieļautu, ka attiecīgie darbinieki īpašumtiesību pārejas dēļ tiek nostādīti nelabvēlīgākā situācijā (skat. spriedumu, 2011. gada 6. septembris, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 75. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 19 Saistībā ar Direktīvas 2001/23 3. pantu Tiesa ir norādījusi, ka minētās direktīvas mērķis ir arī nodrošināt taisnīgu līdzsvaru starp darbinieku interesēm, no vienas puses, un īpašumtiesību saņēmēja interesēm, no otras puses. No tā tostarp izriet, ka īpašumtiesību saņēmējam ir jābūt iespējai veikt pielāgojumus, kas ir nepieciešami tā darbības turpināšanai (šajā ziņā skat. spriedumu, 2014. gada 11. septembris, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014:2197, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 20 It īpaši Tiesa pauda savu viedokli par jautājumiem, kas saistīti ar darba stāža atzīšanu uzņēmumu īpašumtiesību pārejas gadījumā, lai aprēķinātu to darbinieku finansiāla rakstura tiesības, kurus šī pāreja ir skārusi minētās direktīvas izpratnē (skat. spriedumus, 2000. gada 14. septembris, *Collino* un *Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, un 2011. gada 6. septembris, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542).

- 21 Šajos spriedumos tā nosprieda, ka, lai arī darba stāžs, kas iegūts pie personas, kura nodod īpašumtiesības, pats par sevi neveido tiesības, uz kurām pārņemtie darbinieki varētu atsaukties attiecībā pret īpašumtiesību saņēmēju, tas tomēr attiecīgā gadījumā palīdz noteikt atsevišķas darbinieku finansiāla rakstura tiesības un ka tādēļ īpašumtiesību saņēmējam šīs tiesības principā ir jā saglabā tādā pašā veidā kā pie personas, kas nodod īpašumtiesības (skat. spriedumu, 2011. gada 6. septembris, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 69. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 22 Atgādinot, ka īpašumtiesību saņēmējs cita, nevis ar uzņēmuma īpašumtiesību pāreju saistīta iemesla dēļ un tiktāl, ciktāl valsts tiesībās tas ir atļauts, var grozīt atalgojuma noteikumus darba ņēmējiem nelabvēlīgi, Tiesa nosprieda, ka Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīvas 77/187/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV 1977, L 61, 26. lpp.) 3. panta 1. punkta pirmā daļa, kuras formulējums ir identisks Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmajai daļai, ir interpretējama tādējādi, ka, aprēķinot finansiāla rakstura tiesības, īpašumtiesību saņēmējam ir jāņem vērā visi pārņemto darbinieku nostrādātie darba gadi tiktāl, ciktāl šis pienākums izriet no darba attiecībām, kas saista minētos darbiniekus un personu, kura nodod īpašumtiesības, un atbilstoši šajās attiecībās paredzētajiem noteikumiem (šajā ziņā skat. spriedumu, 2000. gada 14. septembris, *Collino* un *Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 51. un 52. punkts).
- 23 Pamatlietā ir skaidrs, ka sešu mēnešu uzteikuma termiņa pagarinājums, ko pieprasa *Unionen*, rada tiesības uz algu sešu mēnešu garumā. No tā izriet, ka minētās uzteikuma tiesības, kas ietvertas to darba koplīgumu nosacījumos, ko uzņēmumu īpašumtiesību pārejas brīdī personas, kas nodod īpašumtiesības, piemēro darbiniekiem, ir jā kvalificē kā finansiāla rakstura tiesības.
- 24 Šo secinājumu apstiprina iepriekš minētā Tiesas judikatūra, no kuras skaidri izriet, ka tā darbinieka darba stāža ņemšanai vērā, ko viņš ir guvis pie personas, kas nodod uzņēmuma īpašumtiesības, ir nozīme, ne tikai aprēķinot darbinieka algu (skat. spriedumu, 2011. gada 6. septembris, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 81. punkts), bet arī pabalstu saistībā ar darba līguma termiņa beigām (skat. spriedumu, 2000. gada 14. septembris, *Collino* un *Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 53. punkts).
- 25 Kā savu secinājumu 25. punktā ir norādījis ģenerāladvokāts – tiesības uz šādu pabalstu saistībā ar darba līguma beigām ir salīdzināmas ar tiesībām uz darbiniekam piešķiramu uzteikuma termiņa pagarinājumu, ja viņa darba attiecības tiek izbeigtas.
- 26 Lai gan no iepriekš minētā izriet, ka Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka īpašumtiesību saņēmējam, atlaižot darbinieku pēc uzņēmuma īpašumtiesību pārejas, šī darbinieka darba stāža, kas ir svarīgs, nosakot uzteikuma termiņu, uz kuru šim darbiniekam ir tiesības, aprēķinos ir jāņem vērā darba stāžs, ko minētais darbinieks ir guvis pie personas, kas nodevusi īpašumtiesības, tomēr ir jāizvērtē, vai tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, šī interpretācija ir pārbaudīta minētās direktīvas 3. panta 3. punkta otrās daļas gaismā.
- 27 Kā tika atgādināts šī sprieduma 19. punktā, – lai nodrošinātu taisnīgu līdzsvaru starp darbinieku interesēm, no vienas puses, un īpašumtiesību saņēmēja interesēm, no otras puses, īpašumtiesību saņēmējs var citu, nevis ar uzņēmuma īpašumtiesību pāreju saistītu iemeslu dēļ un tiktāl, ciktāl viņam tas ir ļauts valsts tiesībās, veikt pielāgojumus, kas ir nepieciešami tā darbības turpināšanai.
- 28 Attiecībā uz pamatlietu no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka Zviedrijas likumdevējs, valsts tiesībās transponēdams Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktu, ir izmantojis šīs tiesību normas otrajā daļā minēto iespēju. Tādēļ, ja īpašumtiesību pārejas gadījumā īpašumtiesību saņēmējam jau ir saistošs darba koplīgums, kas tā tad tiek piemērots pārņemtajiem darbiniekiem, viņa pienākums saglabāt pie personas, kas nodod īpašumtiesības, spēkā esošajā darba koplīgumā paredzētos darba nosacījumus, kas attiecas uz pārņemtajiem darbiniekiem, ilgst vienu gadu, sākot no uzņēmumu īpašumtiesību pārejas brīža.

- 29 Taču, lai arī *ISS*, kurai uzņēmumu īpašumtiesību pārejas brīdī bija saistošs cits darba koplīgums, beidzoties vienam gadam, ekonomisku un tādējādi ar uzņēmumu īpašumtiesību pāreju nesaistītu apsvērumu dēļ bija tiesīga vairs nesaglabāt darba nosacījumus, kas paredzēti darba koplīgumā, kurš tiek piemērots pārņemtajiem darbiniekiem, no Tiesas rīcībā esošajiem materiāliem tomēr neizriet, ka īpašumtiesību saņēmējs būtu veicis kādus šo darba nosacījumu pielāgojumus, kas pārņemtajiem darbiniekiem būtu bijuši nelabvēlīgāki.
- 30 Saskaņā ar Tiesas rīcībā esošo informāciju, kas valsts tiesai ir jāpārbauda, pārņemtajiem darbiniekiem piemērojama darba koplīgums kopš īpašumtiesību pārejas dienas nav nedz izbeigts, nedz atkārtoti apspriests. Tas arī nav nedz zaudējis spēku, nedz/vai ticis aizstāts ar jaunu darba koplīgumu.
- 31 Tādēļ, ja pēc viena gada termiņa beigām īpašumtiesību saņēmējs nav veicis nekādus darba nosacījumu pielāgojumus un ja pie personas, kas ir nodevusi īpašumtiesības, spēkā esošā darba līguma noteikumi ir formulēti tieši tāpat kā tā koplīguma noteikumi, kas ir spēkā pie īpašumtiesību saņēmēja, darbiniekiem netiek izvirzīti mazāk labvēlīgi nosacījumi par tiem, kas bijuši piemērojami pirms īpašumtiesību pārejas.
- 32 Šajos apstākļos īpašumtiesību saņēmēja arguments, saskaņā ar kuru Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta otrā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka nav jāņem vērā darba stāžs, ko pārņemtie darbinieki ir guvuši pirms viņu pārejas, ir neefektīvs.
- 33 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2001/23 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, īpašumtiesību saņēmējam, atlaižot darbinieku vairāk nekā vienu gadu pēc uzņēmuma īpašumtiesību pārejas, šī darbinieka darba stāža, kas ir svarīgs, nosakot uzteikuma termiņu, uz kuru šim darbiniekam ir tiesības, aprēķinos ir jāņem vērā darba stāžs, ko minētais darbinieks ir guvis pie personas, kas nodevusi īpašumtiesības.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 34 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (desmitā palāta) nospriež:

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. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, īpašumtiesību saņēmējam, atlaižot darbinieku vairāk nekā vienu gadu pēc uzņēmuma īpašumtiesību pārejas, šī darbinieka darba stāža, kas ir svarīgs, nosakot uzteikuma termiņu, uz kuru šim darbiniekam ir tiesības, aprēķinos ir jāņem vērā darba stāžs, ko minētais darbinieks ir guvis pie personas, kas nodevusi īpašumtiesības.

[Paraksti]