



Judikatūras krājums

TIESAS RĪKOJUMS (sestā palāta)

2015. gada 28. janvārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Tiesas Reglamenta 99. pants — Uzņēmuma pāreja — Darba ņēmēju tiesību aizsardzība — Direktīvas 2001/23/EK interpretācija — Maksātnespējas procesa piemērošana uzņēmuma nodevējam — Garantija, ka uzņēmuma ieguvējs nepārņem konkrētas nodotā uzņēmuma parādsaistības

Lieta C-688/13

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado de lo Mercantil nº3 de Barcelona* (Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 11. decembrī un kas Tiesā reģistrēts 2013. gada 27. decembrī, tiesvedībā, ko ierosinājusi

likvidējamā *Gimnasio Deportivo San Andrés SL*,

piedaloties

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),

Fondo de Garantía Salarial.

TIESA (sestā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs S. Rodins [*S. Rodin*], tiesneši E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*] un F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents),

ģenerāladvokāts M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- likvidējamās *Gimnasio Deportivo San Andrés SL* vārdā – *G. Atarés París, administradora concursal*,
- *Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)* vārdā – *M. F. Mijares García-Pelayo*, pārstāve,
- Spānijas valdības vārdā – *L. Banciella Rodríguez-Miñón*, pārstāvis,
- Eiropas Komisija vārdā – *J. Enegren* un *R. Vidal Puig*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

ņemot vērā pēc ģenerālvokāta uzklaušanās pieņemto lēmumu, lemt, izdodot motivētu rīkojumu, saskaņā ar Tiesas Reglamenta 99. pantu,

izdod šo rīkojumu.

Rīkojums

- 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, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 82, 16. lpp.).
- 2 Šis lūgums tika iesniegts likvidējamās sabiedrības *Gimnasio Deportivo San Andrés SL* (turpmāk tekstā – “*Gimnasio*”) uzsāktā tiesvedībā, lai iegūtu atbildi uz jautājumu, kuras no *Gimnasio* parādsaistībām varēja ļaut nepārņemt uzņēmuma saņēmējam pēc *Gimnasio* darbību pārejas uz uzņēmuma saņēmēju.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir noteikts:
“Šī direktīva attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ.”
- 4 Minētās direktīvas 2. panta 1. punktā ir noteikts:
“Šajā direktīvā:
a) “persona, kas nodod īpašumtiesības”, ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas, nododot 1. panta 1. punktā norādītās īpašumtiesības, beidz būt par darba devēju attiecībā uz uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļu;
b) “īpašumtiesību saņēmējs” 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.”
- 5 Direktīvas 2001/23 3. pantā, kas iekļauts tās II nodaļā “Darbinieku tiesību aizsardzība”, ir teikts:
“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.

[..]

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 noteikumu un nosacījumu ievērošanas termiņu ar nosacījumu, ka tas nav mazāks 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 vai perspektīvu vecuma pabalstiem, tostarp apgādnieka zaudējuma pabalstu, saskaņā ar a) apakšpunktā minētajām papildu programmām.”

6 Šīs direktīvas 4. panta 1. punkta pirmajā teikumā ir noteikts, ka “uzņēmuma, uzņēmēj sabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļas īpašumtiesību nodošana pati par sevi nevar būt par pamatu atļaišanai, ko veic persona, kura nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējs”.

7 Minētās direktīvas 5. pantā, kas arī ir iekļauts tās II nodaļā, ir noteikts:

“1. Ja vien dalībvalstis neparedz citādi, tad 3. un 4. pantu nepiemēro attiecībā uz uzņēmuma, uzņēmēj sabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļas īpašumtiesību nodošanu, kur pret personu, kas nodod īpašumtiesības, uzsākta bankrota procedūra vai citas maksātnespējas procedūras, kas sāktas nolūkā veikt minētās personas aktīvu realizāciju un atrodas kompetentas valsts iestādes uzraudzībā (tas var būt kompetentas valsts iestādes pilnvarots administrators).

2. Ja 3. un 4. pantu attiecina uz īpašumtiesību nodošanu laikā, kad notiek maksātnespējas process, kas ir uzsākts pret personu, kura nodod īpašumtiesības (neatkarīgi no tā, vai šis process ir sākts, lai realizētu īpašumtiesības nododošās personas aktīvus), un ja šādu procesu uzrauga kompetenta valsts iestāde (kas var būt ar valsts tiesību aktiem noteikts administrators), tad dalībvalsts var paredzēt, ka:

a) neskatoties uz 3. panta 1. punktu, īpašumtiesības nododošās personas parādus, kas izriet no darba līgumiem vai darba attiecībām un ir maksājami līdz īpašumtiesību nodošanai vai pirms maksātnespējas procesa sākšanas, nenodod īpašumtiesību saņēmējam, ja saskaņā ar minētās dalībvalsts tiesību aktiem šāda rīcība rada aizsardzību, kas ir vismaz līdzvērtīga tai, kas paredzēta situācijās, uz ko attiecas Padomes Direktīva 80/987/EEK (1980. gada 20. oktobris) par dalībvalstu normatīvo aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā [OV L 283, 23. lpp.],

un/vai, alternatīvi, ka

b) īpašumtiesību saņēmējs, persona, kas nodod īpašumtiesības, vai persona vai personas, kuras izpilda īpašumtiesības nododošās personas funkcijas, no vienas puses, un darbinieku pārstāvji, no otras puses, var vienoties par izmaiņām darbinieku nodarbinātības noteikumos un nosacījumos tiktāl, ciktāl spēkā esošie tiesību akti vai prakse atļauj, lai saglabātu darba iespējas, nodrošinot uzņēmuma, uzņēmēj sabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļas izdzīvošanu.

3. Dalībvalsts var piemērot [2. punkta b) apakšpunktu] jebkurai īpašumtiesību nodošanai, ja persona, kas nodod īpašumtiesības, ir nopietnas ekonomiskas krīzes situācijā, kā noteikts valsts tiesību aktos, ar noteikumu, ka par situāciju ir paziņojusi kompetenta valsts iestāde, un dalībvalsts var piemērot tiesas uzraudzību, ar nosacījumu, ka šādi noteikumi jau pastāvēja valsts tiesību aktos 1998. gada 17. jūlijā.

[..]

4. Dalībvalstis veic attiecīgus pasākumus, lai neļautu maksātnespējas procesu izmantot ļaunprātīgi, atņemot darbiniekiem tiesības, kas paredzētas šajā direktīvā.”

8 Šīs pašas direktīvas 8. pantā ir noteikts:

“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.”

Spānijas tiesības

9 Uzņēmumu pāreju reglamentē Karaļa 1995. gada 24. marta Leģislatīvais dekrēts 1/1995, ar kuru ir apstiprināta Darba likuma (*Estatuto de los Trabajadores*, 1995. gada 29. marta BOE Nr. 75, 9654. lpp.) pārstrādātā redakcija, kas izriet no 2001. gada 9. jūlija Likuma 12/2001 (2001. gada 10. jūlija BOE Nr. 164, 24890. lpp.; turpmāk tekstā – “Darba likums”).

10 Darba likuma 44. panta 1. punktā ir noteikts:

“Uzņēmuma, darbības vietas vai autonomas ražotnes pāreja pati par sevi nav pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai, jo jaunais darba devējs iestājas agrākā darba devēja tiesībās un pienākumos, kas izriet no darba un sociālā nodrošinājuma tiesiskajām attiecībām, tostarp saistībās attiecībā uz pensijām, ievērojot piemērojamajā speciālajā tiesiskajā regulējumā noteiktos nosacījumus, un vispārēji visos nododošās personas pienākumos attiecībā uz sociālo papildzaīdzību.”

11 Tomēr saskaņā ar Darba likuma 57.a pantu maksātnespējas procesa gadījumā darba līgumu kolektīvai grozīšanai, apturēšanai un pārtraukšanai un uzņēmuma pārejai tiek piemēroti īpaši noteikumi, kuri ir paredzēti 2003. gada 9. jūlija Maksātnespējas likuma 22/2003 (*Ley 22/2003 Concursal*, 2003. gada 10. jūlija BOE Nr. 164, 26905. lpp.) redakcijā, kas izriet no 2011. gada 10. oktobra Likuma 38/2011 (2011. gada 11. oktobra BOE Nr. 245; turpmāk tekstā – “Maksātnespējas likums”).

12 Maksātnespējas likumā ir paredzēti divi iespējami maksātnespējas procesa risinājumi, proti, izlīgums vai likvidācija. Likvidācijas posmā tiek piemērots šā likuma 148. un 149. pants, un minētajos pantos ir paredzēts atšķirīgs tiesiskais regulējums atkarībā no tā, vai ir ticis izstrādāts un apstiprināts likvidācijas plāns.

13 Maksātnespējas likuma 148. panta 1. punktā ir noteikts, ka, uzsākot likvidācijas posmu, maksātnespējas administratoram ir jāiesniedz tiesnesim likvidācijas plāns, un attiecībā uz šo plānu tajā ir precizēts, ka pēc iespējas “maksātnespējas procesa subjekta telpas, saimniecības un jebkuras citas preču un pakalpojumu ražotnes vai arī kādu no tām jācensās atsavināt kā lietu kopību”.

14 Maksātnespējas likuma 148. panta 2. punktā ir noteikts, ka likvidācijas plāns ir jāapstiprina tiesnesim, kurš var “grozīt šo plānu vai akceptēt likvidāciju atbilstoši dispozitīvajiem noteikumiem”, kas paredzēti šā likuma 149. pantā.

15 Atbilstoši minētajam 149. pantam:

“1. Gadījumā, ja likvidācijas plāns netiek apstiprināts, vai attiecībā uz apstākļiem, kuri nav paredzēti šādā plānā, likvidācijas darbības notiek, ievērojot šādus noteikumus:

a) telpu, saimniecību un citu parādniekam piederošo preču vai pakalpojumu ražotņu kopums ir atsavināms kā lietu kopība, ja vien, iepazīstoties ar maksātnespējas procesa administratora atzinumu, tiesa neuzskata, ka maksātnespējas procesa interesēs ir lietderīgāk, ja mantu iepriekš sadala vai visas tās sastāvdaļas vai kādu daļu no tām realizē savrupi. Ražotņu kopuma vai attiecīgā gadījumā katras ražotnes atsavināšanu veic, pārdodot to izsolē, un, ja izsole nav sekmīga, tiesnesis var nolemt veikt tiešu atsavināšanu.

[..]

2. Ja iepriekš minētā 1. punkta a) apakšpunktā paredzētās atsavināšanas rezultātā saimnieciska vienība saglabā savu identitāti, ko veido organizēts līdzekļu kopums saimnieciskās pamatdarbības vai blakus darbības veikšanai, darba tiesisko attiecību ziņā uzņēmumu uzskata par pārņemtu. Šādā gadījumā tiesa var nolemt, ka ieguvējam nav jāuzņemas atbildība par neizmaksāto algu un atlīdzības maksājumiem, kas bija jāizmaksā pirms atsavināšanas un par ko atbildību uzņemas *Fondo de Garantía Salarial* [Algu garantiju fonds] atbilstoši Darba likuma 33. pantam. Tāpat, lai nodrošinātu darbības turpmāku dzīvotspēju un saglabātu nodarbinātību, īpašumtiesību saņēmējs un darbinieku pārstāvji var vienoties par grozījumiem darba koplīgumu noteikumos.

3. Lēmumā, ar ko apstiprina nosolījušo piedāvājumu vai mantas vai tiesību, ko atsavina savrupi, pa daļām vai kopā ar uzņēmumu vai ražotni, pārņemšanu, tiek dzēstas visas par labu maksātnespējas kreditoru prasījumiem līdz maksātnespējai nodibinātās nastas, kam nav īpašas priekšrocības saskaņā ar 90. pantu.”

16 Saskaņā ar iesniedzējtiesas viedokli Maksātnespējas likuma 11. nobeiguma noteikumā, ar ko izdarīti grozījumi Spānijas 2003. gada 17. decembra Vispārīgajā likumā 58/2003 par nodokļiem (*Ley 58/2003 General Tributaria*; 2003. gada 18. decembra *BOE* Nr. 302, 44987. lpp.), ir skaidri noteikts, ka pēctecību nodokļu ziņā vai atbildības paplašināšanu nepiemēro maksātnespējīgajam parādniekam piederošu saimniecību vai saimniecisko darbību ieguvējiem, ja iegūšana tiek veikta maksātnespējas procesā. Taču sociālā nodrošinājuma jomas tiesību aktos nav līdzvērtīgas tiesību normas.

17 Vispārīgā likuma par sociālo nodrošinājumu (*Ley General de la Seguridad Social*) konsolidētajā versijā, kas apstiprināta ar Karaļa 1994. gada 20. jūnija Leģislatīvo dekrētu 1/1994 (1994. gada 29. jūnija *BOE* Nr. 154, 20658. lpp.; turpmāk tekstā – “*LGSS*”), ir iekļauts 127. pants “Īpaši atbildības gadījumi saistībā ar pabalstiem”, kura 2. punktā ir noteikts:

“Ja tiek nodota saimniecība vai rūpnieciski vai komerciāli izmantojams īpašums, ieguvējs par tādu pabalstu izmaksu, kuru maksāšanas pamats radies pirms nodošanas, atbild solidāri kopā ar nodevēju vai viņa mantiniekiem. Tādi pati atbildība pastāv attiecībās starp darba devēju, kas uz laiku nodod citas personas rīcībā darbiniekus, un viņu pārņēmēju, pat ja nodošana notiek bez maksas vai bez peļņas gūšanas nolūka.”

- 18 *LGSS* 15. panta “[Iemaksu] obligātais raksturs” grozītās redakcijas 3. punktā ir noteikts:

“Par pienākuma veikt iemaksas un citus sociālā nodrošinājuma maksājumus izpildi ir atbildīgas fiziskas personas, juridiskas personas vai subjekti bez juridiskās personības, kam noteikumi, kas attiecas uz katru režīmu vai maksājumu, tieši uzliek pienākumu veikt minētās iemaksas vai maksājumus, kā arī subjekti, kuri ir solidāri atbildīgi subsidiaritātes kārtībā vai iestājoties mirušās personas tiesībās un kuru atbildība izriet no faktiem, bezdarbības, darbībām vai tiesību aktiem, kas rada šādu atbildību, piemērojot jebkādu likuma līmeņa normu, kura atsaucas uz sociālā nodrošinājuma saistībām vai kura tās skaidri neizslēdz, vai līgumus vai vienošanās, kas nav pretrunā likumam. Šāda solidārā atbildība subsidiaritātes kārtībā vai iestājoties mirušās personas tiesībās tiek īstenota, piemērojot piedziņas procedūru, kas paredzēta šajā likumā un tā īstenošanas dekrētos.”

- 19 *LGSS* 104. panta “[Par maksājumu veikšanu] atbildīgā persona” grozītās redakcijas 1. punktā ir noteikts:

“Darba devējs ir atbildīgs par to, lai tiktu izpildīts pienākums veikt maksājumus, un pārskaita savu iemaksu daļu, kā arī darbinieku iemaksu daļas pilnā apmērā.

Tāpat subsidiaritātes kārtībā vai iestājoties mirušās personas tiesībās solidāri atbildīgas ir arī šā likuma 15. pantā un 127. panta 1. un 2. punktā minētās personas vai subjekti bez juridiskās personības.

Likuma 127. pantā paredzētā solidārā atbildība, kas rodas, pamatojoties uz saimniecības vai rūpnieciski vai komerciāli izmantojama īpašuma pārņemšanu, attiecas uz visām parādsaistībām, kas radušās pirms pārņemšanas. Tiek pieņemts, ka šāda pārņemšana pastāv, pat ja saimniecības vai rūpnieciski vai komerciāli izmantojamā īpašuma apsaimniekošanu turpina komercsabiedrība, kuras biedri vai dalībnieki ir tās darbinieki (“sociedad laboral”), neatkarīgi no tā, vai šos dalībniekus vai biedrus agrāk ir nodarbinājis iepriekšējais darba devējs.

Ja darba devējs ir komercsabiedrība, kuras darbība ir izbeigta un kas ir likvidēta, vai subjekts, kura darbība ir izbeigta un kas ir likvidēts, šīs komercsabiedrības vai subjekta saistības samaksāt vēl nenomaksātās sociālā nodrošinājuma iemaksas pāriet uz biedriem vai dalībniekiem, kuri ir solidāri atbildīgi par to samaksu tiem piešķirtās likvidācijas kvotas apmērā.

[..]”

Pamatlietas fakti un prejudiciālie jautājumi

- 20 *Gimnasio* ir komercsabiedrība, kuras galvenā darbība bija *l'Escuela Laia*, skolas, kuru apmeklē vairāk nekā 150 audzēkņu, pārvaldība.
- 21 Ar 2013. gada 2. septembra rīkojumu *Gimnasio* tika piemērots maksātnespējas process.
- 22 Kompetentā tiesu iestāde ar 2013. gada 15. oktobra lēmumu piešķīra *l'Escuela Laia* iegādes tiesības *Institució Pedagógica Sant Andreu SL*, komercsabiedrībai, kuru izveidojusi skolas pasniedzēju grupa un kura vienīgā bija iesniegusi pirkšanas piedāvājumu. Šī komercsabiedrība ir apņēmusies turpināt *Gimnasio* darbību un pārņemt *Gimnasio* darbinieku darba līgumus.
- 23 Atbilstoši šim lēmumam iepriekš minētā iegādes tiesību piešķiršana ir notikusi ar “šādiem nosacījumiem:
- 1) Ne vēlāk kā 45 darba dienu laikā no šā lēmuma paziņošanas brīža jānoskaidro darbiniekiem uz jebkāda pamata maksājamās summas, lai tās darītu zināmas *Fondo de Garantía Salarial* (Algu garantiju fonds), kuram saskaņā ar Darba likuma 33. pantā noteikto ir jāuzņemas to samaksa.

[..]

- 5) Tiek skaidri un gaiši atļauts pārvest maksātnespējas procesa subjekta un trešo personu starpā saistībā ar ražotnes ekspluatāciju esošas līgumattiecības, it īpaši pilnvaras, pasūtījumus, franšīzes līgumus, nelauksaimnieciskās nomas, piegādes vai pakalpojumu sniegšanas līgumus. Ieguvējam ir jāinformē šī tiesa par visiem pārvešanas gaitā iespējami notiekošajiem starpgadījumiem.

Tiek skaidri un gaiši noteikts, ka pārņemot dzēšanas visas nastas un apgrūtinājumi, ar ko iespējami apgrūtinātas pārņemtās aktīvu masas sastāvdaļas, izņemot ar īpašajām privilēģijām saistītās nastas un apgrūtinājumi, kas norādīti galīgajā atzinumā. Tāpēc ieguvējam netiek pārvesta neviena cita parādsaistība, kā tikai tā saistošajā piedāvājumā norādītās un tikai tajā paredzētajā veidā, nedz ieguvējam, nedz tā norādītajam subjektam subrogācijas kārtībā nepārņemot maksātnespējas procesa subjekta agrākos nodokļu parādus un saistības, proti, maksātnespējas procesa subjekta iespējamās parādsaistības pret *Tesorería General de la Seguridad Social* [Vispārējo sociālā nodrošinājuma kasi], (turpmāk tekstā – “TGSS”) tāpēc nosakot, ka šis nolēmums jāpaziņo *Agencia Estatal de Administración Tributaria* [Valsts nodokļu administrācijai] un TGSS.

[..]”

- 24 TGSS 2013. gada 25. oktobrī pārsūdzēja 2013. gada 15. oktobra lēmumu par iegādes tiesību piešķiršanu, pamatojoties uz to, ka šis lēmums ir pretrunā Darba likuma 44. pantam, jo lēmumā ir paredzēts, ka saņēmējs nepārņem *Gimnasio* parādsaistības pret sociālā nodrošinājuma sistēmu.

- 25 *Gimnasio* bijušo darbinieku grupa 2013. gada 21. novembrī arī iesniedza sūdzību par minēto lēmumu.

- 26 Ņemot vērā pastāvošās neskaidribs saistībā ar to nastu apmēru, kuras ir jāuzņemas saņēmējam, šajā gadījumā – *Institució Pedagógica Sant Andreu SL, Juzgado de lo Mercantil nº3 de Barcelona* [Barselonas 3. komercietis] ir nolēmusi apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai garantija, ka īpašumtiesību saņēmējam, kas iegūst maksātnespējīgu uzņēmumu vai šā uzņēmuma ražotni, nav jāuzņemas parādsaistības, kas izriet no sociālā nodrošinājuma parādsaistībām pirms ražotnes iegādes tiesību piešķiršanas, vai agrāku darba tiesisko attiecību parādsaistības, ja maksātnespējas procesā tiek nodrošināta šī aizsardzība, kas ir vismaz līdzvērtīga tai, kura paredzēta Kopienų direktīvās, ir uzskatāma par tādu, kas attiecas tikai un vienīgi uz saistībām, kuras ir tieši saistītas ar darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām, vai arī darbinieku tiesību un nodarbinātības visaptverošas aizsardzības kontekstā šī pati garantija būtu izvērsama arī uz darba tiesisko attiecību vai sociālā nodrošinājuma parādsaistībām pirms iegādes tiesību piešķiršanas trešajai personai?
- 2) Vai šajā pašā darbinieku tiesību garantēšanas kontekstā ražotnes ieguvējs var no maksātnespējas lietu izskatošās un par iegādes tiesību piešķiršanu lemjošās tiesas saņemt šo garantiju attiecībā ne tikai uz tiesībām, kas izriet no darba līgumiem, bet arī uz parādsaistībām, kas pirms iegādes tiesību piešķiršanas maksātnespējīgajam parādniekam varētu būt bijušas attiecībā uz darbiniekiem, kuru darba tiesiskās attiecības jau ir beigušās, vai agrākas sociālā nodrošinājuma parādsaistības?
- 3) Vai subjektam, kas iegūst maksātnespējīgu uzņēmumu vai tā ražotni, apņemoties subrogācijas kārtībā atstāt spēkā visus vai daļu no darba līgumiem, tiek garantēts, ka pret to nedz varēs vērst prasības, nedz tiks nodotas citas īpašumtiesības nododošās personas saistības, kas izriet no līgumiem vai tiesiskajām attiecībām, ko tas pārņem subrogācijas kārtībā, it īpaši prasījumi, kas iespējami izriet no agrākām darba tiesiskajām attiecībām vai sociālā nodrošinājuma parādsaistībām?

- 4) Vai tiesas vai administratīvā ceļā par maksātnespējīgu atzītu un likvidējamu ražotņu vai uzņēmumu īpašumtiesību pārejas jautājumā Direktīva 2001/23 galu galā var tikt interpretēta tādējādi, ka tiek nodrošināta ne tikai darba līgumu aizsardzība, bet arī pārlicība, ka ieguvējam nebūs jāatbild par parādsaistībām, kas radušās pirms attiecīgās ražotnes iegādes?
- 5) Vai Spānijas Maksātnespējas likuma 149. panta 2. punkta formulējums, kurā ir runāts par uzņēmuma pārņemšanu, ir valsts tiesību norma, kas iepriekš minētās Direktīvas 2001/23 5. panta 2. punkta a) apakšpunktā prasīta, lai iestātos tajā paredzētais izņēmums?
- 6) Turklāt, vai gadījumā, ja iepriekš minētais atbilst patiesībai, lēmumam par iegādes tiesību piešķiršanu, ko ar šīm garantijām un nodrošinājumiem pieņem maksātnespējas lietu izskatošā tiesa, ir katrā ziņā jābūt saistošam citās tiesvedības vai administratīvās procedūrās, kas iespējami var tikt uzsāktas pret jauno ieguvēju par parādsaistībām, kuras radušās līdz iegādes dienai, un tādējādi Darba likuma 44. pants nevar atņemt tiesiskās sekas Maksātnespējas likuma 149. panta 2. un 3. punktā noteiktajam?
- 7) Turpretim, ja uzskatāms, ka Maksātnespējas likuma 149. panta 2. un 3. punkts nerada Direktīvas 2001/23 5. pantā paredzēto izņēmumu, Tiesai tiek lūgts paskaidrot, vai direktīvas 3. panta 1. punktā paredzētais regulējums attiecas tikai uz tiesībām un pienākumiem, kas ir ciešā saistībā ar spēkā esošos līgumos noformētām darba tiesiskajām attiecībām, un tāpēc nekādā gadījumā nav uzskatāms, ka ieguvējam pāriet tiesības vai pienākumi, kas izriet, piemēram, no sociālā nodrošinājuma maksājumiem, vai kādi citi pienākumi saistībā ar pirms maksātnespējas procesa uzsākšanas jau izbeigtiem darba līgumiem?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

- 27 Saskaņā ar Tiesas Reglamenta 99. pantu, ja atbilde uz uzdoto prejudiciālo jautājumu skaidri izriet no judikatūras vai ja tā nerada nekādas pamatotas šaubas, Tiesa pēc tiesneša referenta priekšlikuma un pēc ģenerālvokāta uzklaušanās jebkurā brīdī var lemt, izdodot motivētu rīkojumu.
- 28 Šajā lietā ir jāpiemēro šī norma.
- 29 Vispirms ir jākonstatē, ka iesniedzējtiesa ar saviem jautājumiem vaicā Tiesai, vai attiecīgās dalībvalsts konkrētas tiesību normas ir pasākumi, kas nepieciešami Direktīvas 2001/23 transponēšanai, un, vispārīgāk, tā vēlas uzzināt, vai šīs tiesību normas atbilst Savienības tiesībām.
- 30 Šajā ziņā ir svarīgi atgādināt, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesa tiesvedībā, kas ierosināta, piemērojot LESD 267. pantu, nav kompetenta nedz lemt par valsts tiesību normu interpretāciju, nedz arī spriest par to, vai dalībvalsts iestāžu sniegtā šo normu interpretācija ir pareiza (skat. it īpaši spriedumu *Vueling Airlines*, C-487/12, EU:C:2014:2232, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 31 Tāpat Tiesai to pilnvaru ietvaros, kas tai piešķirtas ar LESD 267. pantu, nav jāizvērtē valsts tiesību aktu saderība ar Savienības tiesībām (skat. it īpaši spriedumu *Lombardini* un *Mantovani*, C-285/99 un C-286/99, EU:C:2001:640, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 32 Tomēr Tiesa var iesniedzējtiesai sniegt visus Savienības tiesību interpretācijas elementus, kas tai ļautu izlemt jautājumu par šādu saderību, taisot spriedumu izskatāmajā lietā (skat. it īpaši spriedumu *Lombardini* un *Mantovani*, EU:C:2001:640, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 33 Šādos apstākļos septiņi iesniedzējtiesas uzdotie jautājumi, kuri ir jāizskata kopā, ir jāsaprot tādējādi, ka ar tiem būtībā tiek jautāts, vai Direktīva 2001/23 ir interpretējama tādējādi, ka tā ir pretrunā tādām valsts regulējumiem kā pamatlīdētā, kurš paredz vai ļauj uzņēmuma vai tā daļas pārejas gadījumā, ja uzņēmuma vai tā daļas nodevējam tiek piemērots maksātnespējas process, saņēmējam atļaut nepārņemt

nastas, kas nodevēju apgrūtina, pamatojoties uz darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām, tai skaitā tās, kas izriet no sociālā nodrošinājuma tiesiskā regulējuma, ja šīs parādsaistības ir radušās pirms ražotnes pārejas. Šī tiesa arī jautā, vai apstāklim, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigušās pirms šā datuma, ir kāda nozīme šajā ziņā.

- 34 Lai atbildētu uz šiem jautājumiem, uzreiz ir jāatgādina, ka no Direktīvas 2001/23 preambulas trešā apsvēruma un 3. panta izriet, ka tās mērķis ir aizsargāt darbiniekus, nodrošinot viņu tiesību aizsardzību uzņēmuma pārejas gadījumā (skat. spriedumu *Kirtruna* un *Vigano*, C-313/07, EU:C:2008:574, 36. punkts).
- 35 Tomēr, ņemot vērā atšķirības, kas šajā ziņā pastāv starp dalībvalstīm attiecībā uz darbinieku aizsardzības pakāpi, minētās direktīvas mērķis ir šīs atšķirības samazināt, tuvinot valsts tiesību aktus, taču neparedzot pilnīgu saskaņošanu šajā jomā (skat. Direktīvas 2001/23 preambulas ceturto un sesto apsvērumu, kā arī spriedumu *Amatori* u.c., C-458/12, EU:C:2014:124, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 36 Kā izriet no Direktīvas 2001/23 II nodaļas nosaukuma, noteikumi, kas attiecas uz darbinieku tiesību aizsardzību, ir atrodamī minētajā nodaļā, it īpaši tās 3.–5. pantā.
- 37 Minētās direktīvas 3. panta 1. punkta pirmajā daļā noteikts princips, saskaņā ar kuru uzņēmuma nodevēja tiesības un pienākumi, kas izriet no uzņēmuma pārejas dienā pastāvoša darba līguma vai darba tiesiskajām attiecībām, sakarā ar uzņēmuma nodošanu pāriet uzņēmuma saņēmējam.
- 38 Tāpat darbinieku tiesību aizsardzības nolūkā, no vienas puses, Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktā ir noteikts, ka uzņēmuma saņēmējs pēc pārejas turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus tādā pašā veidā, kā tie attiecās uz uzņēmuma nodevēju, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums (spriedums *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, 32. punkts). No otras puses, šīs direktīvas 4. panta 1. punktā ir noteikts, ka uzņēmuma pāreja pati par sevi nevar būt par pamatu atļaišanai, ko veic uzņēmuma nodevējs vai uzņēmuma saņēmējs.
- 39 Šie aizsargājošie noteikumi ir jāuzskata par imperatīviem, un no tiem nav iespējams atkāpties darbiniekiem par sliktu (šajā ziņā skat. spriedumu Komisija/Itālija, C-561/07, EU:C:2009:363, 46. punkts), izņemot pašā direktīvā paredzētos izņēmumus.
- 40 Šajā ziņā, pirmkārt, Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta otrā daļa ļauj dalībvalstīm ierobežot nodarbinātības noteikumu ievērošanas termiņu, ar nosacījumu, ka tas nav mazāks par vienu gadu.
- 41 Otrkārt, minētās direktīvas 3. panta 4. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts, ka, 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.
- 42 Šajā saistībā ir jāatgādina, ka Tiesa jau ir lēmusi, ka šo izņēmumu no Direktīvas 2001/23 3. panta 1. un 3. punkta, kuri uzliek pienākumu uzņēmuma saņēmējam turpināt ievērot tiesības un pienākumus, kas attiecībā uz uzņēmuma nodevēju izriet no darba līguma vai darba tiesiskajām attiecībām, kā arī turpināt ievērot nodarbinātības noteikumus, kas nolikti koplīgumā, ir jāinterpretē šauri, ņemot vērā minētajā direktīvā noteikto vispārējo mērķi aizsargāt darbinieku tiesības uzņēmuma pārejas gadījumā (spriedums Komisija/Itālija, EU:C:2009:363, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 43 Tādējādi vienīgi tie pabalsti, kas tiek piešķirti ārpus dalībvalstu normatīvajos aktos paredzētās sociālā nodrošinājuma sistēmas un kas ir izsmēloši uzskaitīti Direktīvas 2001/23 3. panta 4. punkta a) apakšpunktā, var tikt izslēgti no darbinieku tiesību pārejas pienākuma (spriedums Komisija/Itālija, EU:C:2009:363, 32. punkts).

- 44 Jānorāda arī, ka saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 4. punkta b) apakšpunktu, pat ja dalībvalstis piemēro šo izņēmumu, attiecīgajai dalībvalstij, piemērojot izņēmumu no pārejas pienākuma, ir jāpieņem arī vajadzīgie pasākumi, lai aizsargātu darbinieku intereses – ieskaitot to darbinieku intereses, kas vairs nestrādā uzņēmuma nodevēja uzņēmumā laikā, kad notiek uzņēmuma pāreja – attiecībā uz viņu iegūtām vai iegūšanas stadijā esošām tiesībām saņemt vecuma pabalstus un apgādnieka zaudējuma pabalstus saskaņā ar 4. punkta a) apakšpunktā minētajām papildu sistēmām (spriedums Komisija/Itālija, EU:C:2009:363, 31. punkts).
- 45 Treškārt, dalībvalstis saskaņā ar Direktīvas 2001/23 4. panta 1. punkta otro daļu var atkāpties no šā punkta pirmās daļas un noteikt, ka pirmajā daļā paredzētos noteikumus par aizsardzību pret atlaišanu nepiemēro konkrētu kategoriju darbiniekiem, uz kuriem neattiecas dalībvalstu normatīvie akti vai prakse attiecībā uz aizsardzību pret atlaišanu.
- 46 Ceturtkārt, Direktīvas 2001/23 5. panta 1. punktā ir noteikts, ka minētās direktīvas 3. un 4. pantu principā nepiemēro uzņēmuma pārejai, ja pret personu, kas nodod uzņēmumu, uzsākta bankrota procedūra vai citas maksātnespējas procedūras, kuras sāktas nolūkā veikt minētās personas aktīvu realizāciju un notiek kompetentas valsts iestādes uzraudzībā.
- 47 Taču, kā izriet no minētā 5. panta 1. un 2. punkta pirmās teikuma daļas teksta, dalībvalstis var izvēlēties piemērot 3. un 4. pantu uzņēmuma pārejai, kas notiek maksātnespējas procesā, kurš uzsāks pret uzņēmuma nodevēju un kurš notiek kompetentas valsts iestādes uzraudzībā.
- 48 Ja dalībvalsts izmanto šo fakultatīvo iespēju, minētais 5. panta 2. punkts tomēr ar zināmiem nosacījumiem ļauj nepiemērot konkrētas Direktīvas 2001/23 3. un 4. pantā paredzētās garantijas uzņēmuma pārejai, ja notiek maksātnespējas process, ko uzrauga kompetenta valsts iestāde (spriedums Komisija/Itālija, EU:C:2009:363, 38. punkts).
- 49 Tādējādi, atkāpjoties no Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta, šī dalībvalsts, piemērojot minētās direktīvas 5. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu, var paredzēt, ka uzņēmuma nodevēja parādi, kas izriet no darba līguma vai darba tiesiskajām attiecībām un ir maksājami līdz uzņēmuma pārejai vai pirms maksātnespējas procesa sākšanas, netiek nodoti uzņēmuma saņēmējam, ja saskaņā ar minētās dalībvalsts tiesību aktiem šādā procesā tiek nodrošināta aizsardzība, kas ir vismaz līdzvērtīga tai, kura paredzēta Direktīvā 80/987, un/vai ka, ciktāl spēkā esošie tiesību akti vai prakse atļauj, nodarbinātības noteikumus var grozīt vienošanās ceļā, lai saglabātu darba iespējas, nodrošinot uzņēmuma izdzīvošanu.
- 50 Minētā 5. panta 4. punktā tāpat ir noteikts, ka dalībvalstīm jāveic attiecīgi pasākumi, lai neļautu maksātnespējas procesu izmantot ļaunprātīgi, atņemot darbiniekiem tiesības, kas paredzētas Direktīvā 2001/23.
- 51 Visbeidzot, kaut arī, kā teikts šā rīkojuma 39. punktā, minētās direktīvas aizsargājošie noteikumi ir imperatīvi, izņemot pašā direktīvā skaidri paredzētos izņēmumus, tomēr ir jānorāda, ka saskaņā ar direktīvas 8. pantu tā neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest režīmu, kas darbiniekiem ir labvēlīgāks.
- 52 No iepriekš minētā izriet, ka, pirmkārt, ar Direktīvu 2001/23 ir iedibināts pamatprincips, saskaņā ar kuru uzņēmuma saņēmēju saista tiesības un pienākumi, kuri izriet no darba līguma vai darba tiesiskajām attiecībām, kas pastāv starp darbinieku un uzņēmuma nodevēju uzņēmuma nodošanas datumā. Kā secināms no šīs direktīvas 3. panta teksta un struktūras, to nastu, kuras uzņēmuma nodevēju apgrūtina uzņēmuma nodošanas brīdī un kuras izriet no apstākļa, ka tas nodarbina darbiniekus, pāreja uz uzņēmuma saņēmēju aptver visas darbinieku tiesības, ciktāl uz tām neattiecas kāds no minētajā direktīvā paredzētajiem izņēmumiem (skat. pēc analogijas spriedumu *Beckmann*, C-164/00, EU:C:2002:330, 36. un 37. punkts).

- 53 Šo nastu neatņemamu daļu veido ne tikai algas un citi maksājumi, kas maksājami uzņēmuma darbiniekiem par veikto darbu, bet arī iemaksas, pamatojoties uz sociālā nodrošinājuma tiesisko regulējumu, kuras jāveic uzņēmuma nodevējam, ja šāda nasta izriet no uzņēmuma nodevēju saistošajiem līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām. Kā izriet no Direktīvas 2001/23 2. panta 1. punkta, darba līgumam vai darba tiesiskajām attiecībām saskaņā ar minēto direktīvu ir nepieciešams, lai pastāvētu juridiska saikne starp darba devējiem un darbiniekiem, kuras priekšmets ir darba apstākļu noteikšana (spriedums *Kirtruna* un *Vigano*, EU:C:2008:574, 41. punkts).
- 54 Otrkārt, atbilstoši šīs pašas direktīvas 5. panta 1. punktam šis pamatprincips nav piemērojams gadījumā – kā tas ir pamatlietā –, ja uzņēmuma nodevējam tiek piemērots maksātnespējas process un to uzrauga attiecīgās dalībvalsts kompetenta iestāde. Šajā gadījumā to prasījumu samaksu, kas izriet no darbinieku tiesiskajām attiecībām ar maksātnespējīgo darba devēju, garantē Direktīva 80/987.
- 55 Treškārt, lai gan ir šī Direktīvā 2001/23 paredzētā atkāpe, minētās direktīvas 5. panta 1. punkts ļauj katrai dalībvalstij piemērot šīs direktīvas 3. pantu uzņēmuma pārejai tādā maksātnespējas procesā, kas uzsākts pret uzņēmuma nodevēju. Ja dalībvalsts izmanto šo iespēju, 5. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts, ka ir atļauts atkāpties no minētās direktīvas 3. panta 1. punkta tādējādi, ka uzņēmuma saņēmējam netiek nodotas nastas, kas apgrūtinā uzņēmuma nodevēju pārejas dienā vai dienā, kad tiek uzsākts maksātnespējas process, un kas izriet no darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām, taču ar nosacījumu, ka šajā dalībvalstī pastāvošais aizsardzības līmenis ir vismaz līdzvērtīgs Direktīvā 80/987 paredzētajam aizsardzības līmenim, saskaņā ar kuru ir nepieciešams izveidot mehānismu, ar ko tiek garantēta to darbinieku prasījumu apmierināšana, kuri izriet no darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām ar maksātnespējīgo darba devēju. Iespēja izmantot šādu atkāpi ir paredzēta, ne vien lai garantētu attiecīgo darbinieku algu samaksu, bet arī lai saglabātu darba vietas, nodrošinot grūtībās esošā uzņēmuma dzīvotspēju.
- 56 Ceturtkārt, piemērojot Direktīvas 2001/23 8. pantu, dalībvalstīm ir ļauts paredzēt un piemērot jebkādu citu režīmu uzņēmumu pārejas jomā, kas darbiniekiem ir labvēlīgāks nekā ar šo direktīvu izveidots režīms. Šāda rīcība atbilst minētās direktīvas mērķim, uz ko ir norādīts šā rīkojuma 34. punktā. Tādējādi dalībvalstij nav atņemta iespēja piemērot minētās direktīvas 3. panta 1. punktu arī situācijai, kurā attiecīgais subjekts pārņem uzņēmumu, kas atrodas maksātnespējas stāvoklī.
- 57 Piektkārt, gan no Direktīvas 2001/23 teksta, gan no režīma, kas ar to izveidots – izņemot dalībvalstīm uzlikto pienākumu aizsargāt darbinieku, kuri vairs nestrādā uzņēmuma nodevēja uzņēmumā laikā, kad notiek uzņēmuma pāreja, iegūtās tiesības vai iegūšanas stadijā esošās tiesības uz direktīvas 3. panta 4. punkta b) apakšpunktā minētajiem pabalstiem –, secināms, ka Savienības likumdevējs nav paredzējis noteikumus attiecībā uz īpašumtiesību nodevēja nastām, kuras izriet no darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām, kas uzņēmuma pārejas datumā jau ir beigušās. Taču to pašu iemeslu dēļ, kas norādīti iepriekšējā punktā, dalībvalstij nav liegts paredzēt, ka šādas nastas tiek nodotas īpašumtiesību saņēmējam.
- 58 Iesniedzējtiesai tajā izskatāmais strīds ir jāizšķir minēto Savienības tiesību interpretācijas elementu gaismā, novērtējot šo tiesību saderību ar attiecīgajā dalībvalstī piemērojamo regulējumu un ņemot vērā visus elementus, kas raksturo juridisko un faktisko situāciju, kura bija šī strīda pamatā.
- 59 Ņemot vērā visus šos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīva 2001/23 ir jāinterpretē tādējādi, ka:
- ja uzņēmuma pārejas ietvaros uzņēmuma nodevējam tiek piemērots maksātnespējas process, ko uzrauga kompetenta valsts iestāde, un ja attiecīgā dalībvalsts ir izvēlējusies izmantot šīs direktīvas 5. panta 2. punktu, direktīva neliedz šai dalībvalstij paredzēt vai atļaut, ka nastas, kas apgrūtinā uzņēmuma nodevēju datumā, kurā notiek pāreja vai kurā tiek sākts maksātnespējas process, un kas izriet no darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām, tai skaitā ar sociālā nodrošinājuma tiesisko regulējumu saistītās nastas, netiek nodotas uzņēmuma saņēmējam, ar nosacījumu, ka šajā

procesā tiek nodrošināta darbinieku aizsardzība, kas ir vismaz līdzvērtīga aizsardzībai, kura noteikta Direktīvā 80/987; taču dalībvalstij nav liegts paredzēt, ka šādas nastas uzņēmuma saņēmējam ir jāpārņem arī uzņēmuma nodevēja maksātspējas gadījumā;

- izņemot 3. panta 4. punkta b) apakšpunktā paredzētos noteikumus, minētā direktīva neparedz pienākumus attiecībā uz uzņēmuma nodevēja nastām, kuras izriet no darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām, kas ir beigušies pirms uzņēmuma pārejas datuma, taču tā neliedz dalībvalstu tiesību normās atļaut šādu nastu pāreju uzņēmuma saņēmējam.

Par tiesāšanās izdevumiem

- ⁶⁰ Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (sestā palāta) nospriež:

Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva 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 ir jāinterpretē tādējādi, ka:

- ja uzņēmuma pārejas ietvaros uzņēmuma nodevējam tiek piemērots maksātspējas process, ko uzrauga kompetenta valsts iestāde, un ja attiecīgā dalībvalsts ir izvēlējusies izmantot šīs direktīvas 5. panta 2. punktu, direktīva neliedz šai dalībvalstij paredzēt vai atļaut, ka nastas, kas apgrūtina uzņēmuma nodevēju datumā, kurā notiek pāreja vai kurā tiek sākts maksātspējas process, un kas izriet no darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām, tai skaitā ar sociālā nodrošinājuma tiesisko regulējumu saistītās nastas, netiek nodotas uzņēmuma saņēmējam, ar nosacījumu, ka šajā procesā tiek nodrošināta darbinieku aizsardzība, kas ir vismaz līdzvērtīga aizsardzībai, kura noteikta Padomes 1980. gada 20. oktobra Direktīvā 80/987/EEK par dalībvalstu normatīvo aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku aizsardzību to darba devēja maksātspējas gadījumā; taču dalībvalstij nav liegts paredzēt, ka šādas nastas uzņēmuma saņēmējam ir jāpārņem arī uzņēmuma nodevēja maksātspējas gadījumā;
- izņemot 3. panta 4. punkta b) apakšpunktā paredzētos noteikumus, minētā direktīva neparedz pienākumus attiecībā uz uzņēmuma nodevēja nastām, kuras izriet no darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām, kas ir beigušies pirms uzņēmuma pārejas datuma, taču tā neliedz dalībvalstu tiesību normās atļaut šādu nastu pāreju uzņēmuma saņēmējam.

[Paraksti]