TIESAS RĪKOJUMS (septītā palāta)

2010. gada 15. septembrī *

Lieta C-386/09

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Cour du travail de Bruxelles* (Beļģija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2009. gada 21. septembrī un kas Tiesā reģistrēts 2009. gada 30. septembrī, tiesvedībā

Jhonny Briot

pret

Randstad Interim,

Sodexho SA,

* Tiesvedības valoda — franču.

Eiropas Savienības Padomi.

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], tiesneši J. Malenovskis [*J. Malenovský*] (referents) un T. fon Danvics [*T. von Danwitz*],

ģenerāladvokāte V. Trstenjaka [*V. Trstenjak*],
sekretārs R. Grass [*R. Grass*],

informējusi iesniedzējtiesu, ka Tiesa paredz lemt, izdodot motivētu rīkojumu atbilstoši tās Reglamenta 104. panta 3. punkta otrajai daļai,

uzaicinājusi Eiropas Savienības Tiesas Statūtu 23. pantā minētās personas sniegt par to savus iespējamos apsvērumus,

noklausījusies ģenerāladvokāti,

izdod šo rīkojumu.

Rīkojums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par 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.) 2.–4. panta interpretāciju.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedības starp Dž. Brio [*J. Briot*] un pagaiddarbu biroju *Randstad Interim* (turpmāk tekstā — "*Randstad*"), sabiedrību *Sodexho* (turpmāk tekstā — "*Sodexho*") un Eiropas Savienības Padomi ietvaros saistībā ar vairākām Dž. Brio ierosinātajām prasībām, pirmkārt, par apstākļiem, kādos prasītājs strādājis Padomes ēdnīcā, kas atrodas Briselē, pamatojoties uz pagaidu darbam norīkota darbinieka līgumu, kas noslēgts ar *Randstad*, un, otrkārt, par faktu, ka viņš netika atjaunots darbā pēc ēdnīcas apsaimniekošanas nodošanas *Sodexho*.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīva 77/187/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 61, 26. lpp.), kas grozīta ar Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīvu 98/50/EK (OV L 201, 88. lpp.), ir kodificēta ar Direktīvu 2001/23.

4 Saskaņā ar Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta a) un b) apakšpunktu:

"a) šī direktīva attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ;

b) saskaņā ar a) apakšpunktu un citiem šā panta noteikumiem īpašumtiesību nodošana šīs direktīvas nozīmē notiek tad, ja pāriet īpašumtiesības uz ekonomisku vienību, kas saglabā savu identitāti, paredzot organizētu resursu sagrupēšanu ar mērķi turpināt saimniecisko darbību neatkarīgi no tā, vai tā ir pamata vai palīgdarbība".

5 Direktīvas 2001/23 2. pantā ir paredzēts:

"1. 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;

[..]

2. Šī direktīva neierobežo valstu tiesību aktus attiecībā uz darba līguma vai darba attiecību definīciju.

Tomēr dalībvalstis neizslēdz no šīs direktīvas darbības jomas darba līgumus vai darba attiecības tikai saistībā ar:

[..]

c) to, ka ir pagaidu darba attiecības Direktīvas 91/383/EEK 1. panta 2. punkta nozīmē, bet uzņēmums, uzņēmējsabiedrība vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļa, kura īpašuma tiesības nodod, pilnīgi vai daļēji ir pagaidu darba devējs."

6 Saskaņā ar Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmo daļu:

"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."

7 Minētās direktīvas 4. panta 1. punkta pirmā daļā ir formulēta šādi:

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

Valsts tiesiskais regulējums

8 Direktīvas 77/187 normas Beļģijas tiesībās tika transponētas ar 1985. gada 7. jūnija darba koplīgumu Nr. 32.a, kas tika noslēgts Valsts darba padomē un kas attiecas uz darbinieku tiesību aizsardzību darba devēja maiņas gadījumā sakarā ar uzņēmuma

īpašumtiesību nodošanu, kā arī regulē darbinieku, kuri tiek atjaunoti darbā, tiesības pēc aktīvu pārņemšanas sakarā ar bankrotu vai pēc aktīvu nodošanas sakarā ar mierizlīgumu ar kreditoriem, un kurš ir kļuvis saistošs ar Karaļa 1985. gada 25. jūlija dekrētu (1985. gada 9. augusta *Moniteur belge*, 11527. lpp.), kas grozīts ar 1989. gada 19. decembra darba koplīgumu Nr. 32.d, kurš ir kļuvis saistošs ar Karaļa 1990. gada 6. marta dekrētu (1990. gada 21. marta *Moniteur belge*, 5114. lpp.).

9 Attiecībā uz piemērojamību personām darba koplīgums aizgūst no direktīvas "personas, kas nodod īpašumtiesības," un "īpašumtiesību saņēmēja" definīcijas un turklāt precizē, ka:

"— piemērojot šo darba koplīgumu, par darbiniekiem tiek uzskatītas personas, kuras saskaņā ar darba līgumu vai mācību līgumu sniedz darba pakalpojumus;

— darbiniekiem tiek pielīdzinātas personas, kuras citā veidā, nevis pamatojoties uz darba līgumu, sniedz darba pakalpojumus citas personas uzraudzībā".

Pamata lieta un prejudiciālie jautājumi

10 Starp Padomes Ģenerālsekretariātu un *Randstad* 1998. gada 1. septembrī tika noslēgts pamatlīgums. Šajā pamatlīgumā ir paredzēts pēc Padomes pieprasījuma norīkot pagaidu darbam darbiniekus ar pavāra, zāles pārziņa, noliktavas pārziņa, apkalpotāja/zāles pārziņa vietnieka un trauku mazgātāja kvalifikāciju.

11 Dž. Brio sākot ar 1998. gada 3. septembri tika norīkots darbam Padomē, pamatojoties uz dažādiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, kuri tikuši noslēgti ar sabiedrību *Daoust*, kas norīko darbiniekus pagaidu darbam, un vēlāk, sākot no 2001. gada 15. janvāra, ar *Randstad*.

12 Dž. Brio sākumā veica trauku mazgātāja pienākumus un vēlāk, sākot no 2001. gada 15. janvāra, — pavāra pienākumus.

13 No 2003. gada 1. janvāra Padome mainīja ēdnīcas apsaimniekošanas veidu un uzticēja tās vadību vienam apakšuzņēmumam — *Sodexho*.

14 Pēc līguma slēgšanas tiesību piešķiršanas *Sodexho* nosūtīja vēstuli sabiedrībām *Compass Group Belgilux* un *Iris Cleaning*, lai saņemtu informāciju par šo sabiedrību darbiniekiem, kuri ir jāatjauno darbā, pamatojoties uz darba koplīgumiem par darbinieku tiesību saglabāšanu uzņēmuma īpašumtiesību pārejas gadījumā.

15 Dž. Brio pagaidu darba līgums beidzās 2002. gada 20. decembrī, un sākot no šī datuma *Randstad* viņam vairs nepiedāvāja noslēgt nevienu pagaidu darba līgumu.

16 Dž. Brio arodbiedrība ar 2003. gada 3. jūnija vēstuli pieprasīja Padomei un *Randstad* izmaksāt kompensāciju par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu, kompensāciju par negodīgu atlaišanu, papildu piemaksu priekšlaicīgas aiziešanas pensijā ietvaros, kā arī algas starpību starp to algu, kas tiek maksāta Padomes ierēdņiem, un to, kas tika maksāta Dž. Brio.

17 Padomes Ģenerālsekretariāts ar 2003. gada 29. jūlija vēstuli apstrīdēja norīkošanas darbā nelikumīgumu, kā arī Dž. Brio saņemtās algas nepietiekamību un atgādināja, ka saskaņā ar Tiesas 1985. gada 3. oktobra spriedumu lietā 232/84 *Tordeur* (*Recueil*, 3223. lpp.) 1987. gada 24. jūlija likuma par pagaidu darbu, norīkošanu pagaidu darbam un darbinieku nodošanu uzņēmuma rīcībā (1987. gada 20. augusta *Moniteur belge*, 12405. lpp.) 31. pantā noteiktā civiltiesiskā sankcija nevar tikt piemērota Savienības iestādēm.

18 Tā kā netika panākts izlīgums, Dž. Brio nolēma celt prasību *Tribunal du travail de Bruxelles* [Briseles Darba tiesā].

19 *Tribunal du travail de Bruxelles* nolēma, ka Dž. Brio norīkošana darbā Padomē tikusi veikta, pārkāpjot 1987. gada 24. jūlija likumu, bet ka Padomei nevar piemērot nekādas sankcijas. Minētā tiesa uzskatīja, ka, tā kā Dž. Brio ar Padomi nav saistījis nekāds darba līgums, pirmkārt, tai nevar piespriest samaksāt Dž. Brio kompensāciju par darba līguma pārtraukšanu un, otrkārt, tiesības un pienākumus, kas izriet no minētā darba līguma, nevarēja nodot *Sodexho* brīdī, kad Padomes ēdnīcas apsaimniekošana tika nodota iepriekš minētajai sabiedrībai.

20 Dž. Brio 2007. gada 5. decembrī par šo nolēmumu iesniedza apelācijas sūdzību *Cour du travail de Bruxelles* [Briseles Darba lietu apelācijas tiesā].

21 Ar 2009. gada 19. janvāra spriedumu minētā tiesa nolēma atsākt debates saistībā ar to, ka ir notikusi uzņēmuma īpašumtiesību pāreja, un iespējamām tās sekām. Šajā kontekstā Dž. Brio norādīja, ka Padomes ēdnīcas apsaimniekošanas nodošana *Sodexho* 2003. gada 1. janvārī ir uzskatāma par uzņēmuma īpašumtiesību pāreju, tādēļ

Sodexho bija pienākums viņu atjaunot darbā. Dž. Brio ierosināja grozīt pirmajā instancē pasludināto spriedumu tiktāl, ciktāl ar to tika nolemts, ka, nepastāvot darba līgumam ar Padomi, attiecībā pret Dž. Brio pastāvošās tiesības un pienākumus nevarēja nodot *Sodexho*.

22 Šādos apstākļos *Cour du travail de Bruxelles* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus.

"1) a) Vai gadījumā, ja notiek uzņēmuma īpašumtiesību pāreja Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta izpratnē un šķiet, ka vienība, kuras īpašumtiesības ir nodotas, proti, Savienības iestādes uzņēmuma ēdnīca, ievērojamu skaitu pagaidu darbam norīkoto darbinieku ir izmantojusi saskaņā ar pamatlīgumu, kurš tika noslēgts ar dažādām sabiedrībām, kas norīko darbiniekus pagaidu darbam, šī sabiedrība, kas norīko darbiniekus pagaidu darbam, vai, ja tādas nav, iestāde, kuras vadībā un uzraudzībā pagaidu darbam norīkotie darbinieki veica savus darba pienākumus, ir jāuzskata par darba devēju personu, kas nodod īpašumtiesības, šīs direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē?

b) Vai gadījumā, ja nedz sabiedrībai, kas darbiniekus norīko pagaidu darbam, nedz uzņēmumam, kurš izmanto viņu pakalpojumus, nevar tikt atzīts darba devēja personas, kas nodod īpašumtiesības, statuss, ir jāuzskata, ka pagaidu darbinieki nevar izmantot Direktīvā 2001/23 paredzētās garantijas?

2) Vai Direktīvas 2001/23 [..] 4. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, nepagarinot pagaidu darbam norīkotu darbinieku uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, jo ir notikusi tās darbības nodošana, kuras veikšanai viņi tika norīkoti, ir pārkāpts šajā tiesību normā paredzētais aizliegums, un līdz ar to ir jāuzskata, ka pagaidu darbam norīkotie darbinieki joprojām bija pakalpojumu izmantotāja rīcībā īpašumtiesību pārejas dienā?

3) a) Vai Direktīvas 2001/23 [..] 3. panta 1. punkts, attiecīgā gadījumā lasot to kopā ar 2. panta 2. punkta c) apakšpunktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka īpašumtiesību saņēmējam tiek noteikts pienākums saglabāt darba tiesiskās attiecības ar pagaidu darbam norīkotajiem darbiniekiem, kuri tika norīkoti tās darbības veikšanai, kas ir īpašumtiesību pārejas priekšmets, vai attiecībā uz kuriem ir jāuzskata, ka viņi joprojām bija pakalpojumu izmantotāja rīcībā īpašumtiesību pārejas dienā?

b) Gadījumā, ja uz šo jautājumu tiek atbildēts apstiprinoši, — vai [šīs direktīvas] 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nosaka pienākumu noslēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku gadījumā, ja īpašumtiesību saņēmējs nav sabiedrība, kas darbiniekus norīko pagaidu darbam, un tas nevar noslēgt pagaidu darba līgumu?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par otro jautājumu

23 Ar otro jautājumu, kas jāapskata vispirms, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai, nepagarinot pagaidu darbam norīkoto darbinieku uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, jo ir notikusi darbības, kuras veikšanai viņi tika norīkoti, nodošana, ir pārkāpts Direktīvas 2001/23 4. panta 1. punktā paredzētais aizliegums un līdz ar to ir jāuzskata, ka pagaidu darbam norīkotie darbinieki joprojām bija pakalpojumu izmantotāja rīcībā īpašumtiesību pārejas dienā.

24 Uzskatot, ka atbilde uz šo jautājumu nerada saprātīgas šaubas, Tiesa informēja iesniedzējtiesu par nodomu lemt, izdodot motivētu rīkojumu atbilstoši tās Reglamenta 104. panta 3. punkta otrajai daļai, un uzaicināja Tiesas Statūtu 23. pantā minētās personas sniegt par to savus iespējamos apsvērumus.

25 Dž. Brio, kā arī Vācijas un Beļģijas valdības atsaucās Tiesas uzaicinājumam. Dž. Brio lūdza, lai Tiesa notur tiesas sēdi, ņemot vērā uzdoto jautājumu nozīmi attiecībā uz pagaidu darbam norīkotiem darbiniekiem, kurus regulāri nodarbina pakalpojumu izmantotājs. Šajā sakarā prasītājs apgalvo, ka tādu pagaidu darbam norīkotu darbinieku situācija, kurus regulāri nodarbināja pakalpojumu izmantotājs, ir jānošķir no situācijas, kādā atrodas vairāk nekā simts darbinieku, kuri darbā pie tā paša pakalpojumu izmantotāja neregulāri atradās vairāk nekā trīs gadus. Šādā gadījumā vienību, kas sastāv no pagaidu darbam norīkotiem darbiniekiem, varētu uzskatīt gan par sabiedrības, gan par pakalpojumu izmantotāja sastāvdaļu. Tomēr tā kā šie apsvērumi ir saistīti ar faktu, kas neattiecas uz galveno šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu problemātiku, Tiesa to dēļ no plānotās procesuālās darbības neatsakās. Beļģijas un Vācijas valdības no savas puses nav iebildušas pret Tiesas nodomu lemt, izdodot motivētu rīkojumu.

26 Vispirms jāatgādina, kā jau Tiesa ir atkārtoti nospriedusi, ka Direktīva 2001/23 tiecas aizsargāt darbinieku tiesības uzņēmuma vadītāja maiņas gadījumā, ļaujot tiem palikt strādāt pie jaunā darba devēja ar tādiem pašiem noteikumiem, par kādiem bija vienošanās ar īpašumtiesības nododošo personu (skat. it īpaši 2008. gada 27. novembra spriedumu lietā C-396/07 *Juuri*, Krājums, I-8883, 28. punkts un tajā minētā judikatūra). Šīs direktīvas mērķis ir cik iespējams garantēt līgumu vai darba attiecību turpināšanu ar īpašumtiesību saņēmēju bez izmaiņām, lai nepieļautu, ka attiecīgie darbinieki īpašumtiesību pārejas dēļ tiek nostādīti nelabvēlīgākā situācijā (pēc analoģijas saistībā ar Direktīvu 77/187 skat. 1987. gada 17. decembra spriedumu lietā 287/86 *Ny Mølle Kro*, *Recueil*, 5465. lpp., 25. punkts, un 2005. gada 26. maija spriedumu lietā C-478/03 *Celtec*, Krājums, I-4389. lpp., 26. punkts).

27 Tātad, kā tas arī izriet no Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmās daļas, aizsardzība, ko paredzēts nodrošināt ar šo direktīvu, attiecas tikai uz tādiem darbiniekiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā.

28 Šajā ziņā saistībā ar Direktīvu 77/187 Tiesa ir atzinusi, ka, ja nav norādīts citādi, uz šīs direktīvas aizsardzību var atsaukties tikai darbinieki, kuru darba līgums vai darba attiecības turpinās īpašumtiesību pārejas dienā, un tas, vai šajā dienā pastāv darba līgums vai darba attiecības, ir jāizvērtē, pamatojoties uz valsts tiesībām, bet ievērojot minētās direktīvas saistošos noteikumus, kas attiecas uz darbinieku aizsardzību pret atlaišanu īpašumtiesību pārejas gadījumā (skat. 1988. gada 15. jūnija spriedumu lietā 101/87 *Bork International* u.c., *Recueil*, 3057. lpp., 17. punkts).

29 Saistībā ar iepriekš minēto ir jānorāda, ka saskaņā ar Direktīvas 2001/23 4. panta 1. punktu uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību nodošana pati par sevi nevar būt pamats atlaišanai, ko veic persona, kura nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējs.

30 Līdz ar to ir jāuzskata, ka uzņēmumā nodarbinātie darbinieki, kuru darba līgums vai darba attiecības tika izbeigtas pirms īpašumtiesību pārejas dienas, pārkāpjot Direktīvas 2001/23 4. panta 1. punktu, joprojām bija nodarbināti uzņēmumā īpašumtiesību pārejas dienā un līdz ar to darba devēja pienākumi pret viņiem pilnībā tiek nodoti no personas, kas nodod īpašumtiesības, īpašumtiesību saņēmējam saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punktu (pēc analoģijas skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Bork International* u.c., 18. punkts).

31 Kā izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, prasītājs pamata lietā sākot no 1998. gada 3. septembra tika norīkots darbam Padomē, pamatojoties uz dažādiem uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, kuri bija noslēgti ar sabiedrību, kas darbiniekus norīko pagaidu darbam *Daoust*, un vēlāk, sākot no 2001. gada 15. janvāra, ar

Randstad. Prasītāja darba līgums ar *Randstad* beidzās 2002. gada 20. decembrī, proti, pirms darbības, kuras veikšanai viņš tika norīkots, nodošanas, kas notika 2003. gada 1. janvārī, un sākot no šī datuma bijušais darba devējs viņam vairs nepiedāvāja noslēgt nevienu pagaidu darba līgumu. Turklāt neviens no lietas materiālos minētajiem faktiem neliecina par to, ka starp *Randstad* un Dž. Brio būtu pastāvējušas kādas citas darba attiecības īpašumtiesību pārejas dienā.

32 Šajā ziņā, noslēdzot darba līgumu uz noteiktu laiku, darbinieks pilnībā apzinās, ka darba līgums *ipso facto* izbeigsies līgumā paredzētajā termiņā. Darbiniekam no šo līgumattiecību paša sākuma ir jārēķinās ar to, ka otra puse termiņa beigās izmantos savas tiesības izbeigt līgumu.

33 No iepriekš minētā būtībā izriet, ka darbiniekam nav tiesību uz darba līguma, kas noslēgts uz noteiktu laiku, pagarināšanu. Fakts, ka šāds līgums beidzas pirms dienas, kurā bija paredzēts nodot darbību, kuras veikšanai darbinieks bija norīkots, nerada šādas tiesības.

34 Lai darba līgumu varētu pagarināt, ir vajadzīga jauna vienošanās starp darba devēju un darbinieku. Turpretī atlaišanas gadījumā darba līgums vai darba attiecības tiek izbeigtas, pamatojoties uz darba devēja vienpusēju lēmumu. Līdz ar to ir jākonstatē, ka uz noteiktu laiku noslēgta pagaidu darba līguma nepagarināšanu, gadījumā, ja darba devējs un darbinieks nav no jauna vienojušies, nevar pielīdzināt [darbinieka] atlaišanai Direktīvas 2001/23 4. panta 1. punkta nozīmē (pēc analoģijas skat. 2001. gada 4. oktobra spriedumu lietāC-438/99 *Jiménez Melgar*, *Recueil*, I-6915. lpp. , 45. punkts).

35 No iepriekš minētā izriet, ka tādos apstākļos kā pamata lietā, nepagarinot uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, kurš ir beidzies sakarā ar tā darbības termiņa beigām

pirms dienas, kurā ir paredzēts nodot darbību, kuras veikšanai darbinieks bija norīkots, netiek pārkāpts Direktīvas 2001/23 4. panta 1. punktā paredzētais aizliegums.

36 Visbeidzot, ņemot vērā, ka Tiesa lemj tikai par Direktīvas 2001/23 piemērojamību, ir jāprecizē, ka šāds risinājums neattiecas uz aizsardzību, kuru tāds pagaidu darbam norīkots darbinieks kā prasītājs pamata lietā attiecīgā gadījumā varētu izmantot pret secīgi noslēgtu darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu atbilstoši citām Savienības tiesību normām, it īpaši Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvai 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.), ne arī atbilstoši Tiesas sniegtajai interpretācijai saistībā ar minētajām normām.

37 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto otro jautājumu jāatbild, ka tādos apstākļos kā pamata lietā, ja pagaidu darbam norīkota darbinieka uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums sakarā ar tā paredzētajām darbības termiņa beigām ir beidzies pirms dienas, kurā tika nodota darbība, kuras veikšanai pagaidu darbinieks bija norīkots, ar minētā darba līguma nepagarināšanu sakarā ar īpašumtiesību pāreju netiek pārkāpts Direktīvas 2001/23 4. panta 1. punktā paredzētais aizliegums. Līdz ar to šādu pagaidu darbam norīkotu darbinieku nevar uzskatīt par joprojām esošu pakalpojumu izmantotāja rīcībā īpašumtiesību pārejas dienā.

Par pirmo un trešo jautājumu

38 Tā kā, ņemot vērā iemeslus, kas atspoguļoti, atbildot uz otro jautājumu, darbinieks, kurš atrodas tādā situācijā kā prasītājs pamata lietā, nevar izmantot Direktīvā 2001/23 paredzētās tiesības, uz pirmo un trešo jautājumu atbildēt nav nepieciešams.

Par tiesāšanās izdevumiem

39 Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (septītā palāta) nospriež:

Tādos apstākļos ka pamata lietā, ja pagaidu darbam norīkotā darbinieka uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums tā paredzēto darbības termiņa beigu dēļ ir beidzies, kurā tika nodota darbība, kuras veikšanai pagaidu darbinieks bija norīkots, ar minētā darba līguma nepagarināšanu sakarā ar īpašumtiesību pāreju netiek pārkāpts 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 4. panta 1. punktā paredzētais aizliegums. Līdz ar to šādu pagaidu darbam norīkotu darbinieku nevar uzskatīt par joprojām esošu pakalpojumu izmantotāja rīcībā īpašumtiesību pārejas dienā.

[Paraksti]