TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2013. gada 18. jūlijā *

Uzņēmumu pāreja — Direktīva 2001/23/EK — Darba ņēmēju tiesību aizsardzība — Koplīgums, kurš pārejas brīdī piemērojams cedentam un darba ņēmējam

Lieta C-426/11

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Supreme Court of the United Kingdom* (Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2011. gada 10. augustā un kas Tiesā reģistrēts 2011. gada 12. augustā, tiesvedībā

***Mark Alemo-Herron* u.c.**

pret

Parkwood Leisure Ltd .

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], kas pilda trešās palātas priekšsēdētājas pienākumus, tiesneši K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], Dž. Arestis [*G. Arestis*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*] (referents) un D. Švābi [*D. Šváby*],

ģenerāladvokāts P. Kruss Viljalons [*P. Cruz Villalón*],

sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2012. gada 20. septembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *M. Alemo-Herron* u.c. vārdā – *T. Linden*, *barrister*, un *L. Prince*, advokāte,

— *Parkwood Leisure Ltd* vārdā – *A. Lynch*, *QC*,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā – *H. Walker*, pārstāve,

— Eiropas Komisijas vārdā – *G. Rozet* un *J. Enegren*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2013. gada 19. februāra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – angļu.

Spriedums

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.) 3. panta interpretāciju.

2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp *M. Alemo-Herron* u.c. un *Parkwood Leisure Ltd* (turpmāk tekstā – "*Parkwood*") jautājumā par koplīguma piemērošanu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Ar Direktīvu 2001/23 ir konsolidēta 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.), kurā grozījumi izdarīti ar Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīvu 98/50/EK (OV L 201, 88. lpp.; turpmāk tekstā – "Direktīva 77/187").

4 Direktīvas 2001/23 3. panta 1.–3. punktā ir noteikts:

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

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

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

3. Pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs [cesionārs] turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecās uz personu, kas nodod īpašumtiesības [cedentu], 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."

5 Saskaņā ar šīs direktīvas 8. pantu:

"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."

Apvienotās Karalistes tiesības

6 Direktīva 77/187 Apvienotās Karalistes tiesībās tika iesviesta ar 1981. gada Uzņēmējsabiedrību pārejas (Darba tiesisko attiecību aizsardzība) noteikumiem (*Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981*, turpmāk tekstā – "*TUPE*").

7 *TUPE* 5. panta 2. punkta a) apakšpunktā, ar kuru ir transponēts Direktīvas 2001/23 3. panta 2. punkta saturs, ir noteikts:

"Visas cedenta tiesības, pilnvaras, pienākumi un atbildība atbilstoši darba līgumam vai saistībā ar to atbilstoši šiem Noteikumiem pāriet cesionāram."

8 Saskaņā ar valsts tiesībām līgumslēdzējām pusēm ir iespēja iekļaut savā līgumā noteikumu, kas paredz, ka darba ņēmēja darba algu periodiski nosaka trešā persona, tāda kā *National Joint Council for Local Government Services* (turpmāk tekstā – "*NJC*"), kurā darba devējs nav biedrs vai kurā tas nav pārstāvēts. Saskaņā ar Apvienotās Karalistes attiecības starp sociālajiem partneriem regulējošo sistēmu tādu darba koplīgumu veidu par līgumslēdzējām pusēm saistošu uzskata tikai tad, ja līgumslēdzējas puses par to tieši vienojas. Šajā gadījumā šāda koplīguma noteikumi var kļūt iedarbīgi kā starp darba devēju un darba ņēmēju noslēgta individuāla darba līguma noteikumi. Tas, kā tas ir šajā lietā, var tikt panākts, iekļaujot līgumā noteikumu, kas paredz, ka attiecībā uz darba ņēmēju ir spēkā starp darba devēju un arodbiedrību panākti vai ar kādu citu institūciju, kā, piemēram, *NJC*, saskaņoti nosacījumi. Ja šādi nosacījumi ir tikuši iekļauti darba līgumā, tie iegūst darba līguma noteikumu spēku.

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

9 2002. gadā viena no Londonas rajonu pašvaldībām – *Lewisham London Borough Council* (turpmāk tekstā – "*Lewisham*") nodeva pašvaldības "brīvā laika" pakalpojumu [uzņēmumu] privātā sektora uzņēmumam *CCL Limited* (turpmāk tekstā – "*CCL*"), un šos pakalpojumus nodrošinošie darba ņēmēji kļuva par *CCL* uzņēmuma darba ņēmējiem. 2004. gada maijā *CCL* nodeva minēto "brīvā laika" pakalpojumu [uzņēmumu] citam privātā sektora uzņēmumam – *Parkwood*.

10 Laikā, kad "brīvā laika" pakalpojumu [uzņēmums] bija pakļauts *Lewisham*, uz darba līgumiem, kas bija noslēgti starp to un šī uzņēmuma darba ņēmējiem, attiecās nodarbinātības noteikumi, par kuriem bija panākta vienošanās *NJC*, kas ir kolektīva sarunu organizācijā pašvaldību sektorā. *NJC* saskaņoto koplīgumu piemērojamība izrietēja nevis no likuma, bet gan no darba līgumā paredzēta līgumiska noteikuma, kurā bija paredzēts:

"Jūsu darba attiecību ar [*Lewisham*] laikā jūsu nodarbinātības noteikumi būs atbilstoši darba koplīgumiem, kurus periodiski saskaņo [*NJC*], ko papildina koplīgumi, kurus vietējā līmenī slēdz [*Lewisham*] sarunu rīkošanas komitejas."

11 "Brīvā laika" pakalpojumu [uzņēmuma] pārejas *CCL* brīdī bija piemērojams koplīgums, ko *NJC* bija noslēgusi attiecībā uz laikposmu no 2002. gada 1. aprīļa līdz 2004. gada 31. martam. 2004. gada maijā šos pakalpojumus nodrošinošais uzņēmums tika nodots *Parkwood*.

12 *Parkwood* nepiedalās *NJC* un katrā ziņā to arī nevarētu darīt, jo tas ir privāts uzņēmums, kuram nav sakara ar valsts pārvaldi.

13 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 šis koplīgums tika noslēgts pēc attiecīgā uzņēmuma nodošanas *Parkwood*. Šī iemesla dēļ *Parkwood* secināja, ka jaunais koplīgums tai

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 martam tas bija ticis paredzēts ar *NJC* panākto vienošanos.

14 Ņemot vērā *Parkwood* atteikšanos piemērot nolīgumus, par kuriem bija panākta vienošanās *NJC*, darba ņēmēji cēla prasību *Employment Tribunal* [Darba strīdu tiesā], kura 2008. gadā to noraidīja. Šo nolēmumu tie pārsūdzēja *Employment Appeal Tribunal* [Darba strīdu apelācijas tiesā], kura 2009. gada 12. janvārī apelācijas sūdzību apmierināja. *Parkwood* šīs pēdējās minētās tiesas nolēmumu pārsūdzēja *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* [Anglijas un Velsas Apelācijas tiesas Civillietu palātā].

15 2010. gada 29. janvārī minētā tiesa apmierināja *Parkwood* iesniegto sūdzību un atstāja spēkā *Employment Tribunal* nolēmumu, ar kuru tika noraidīta prasītāju pamatlietā prasība. *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* uzskatīja, ka 2006. gada 9. marta spriedums lietā C-499/04 *Werhof* (Krājums, I-2397. lpp.) nozīmē, ka Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkts neparedz cesionāra pienākumu ievērot kādu darba koplīgumu, kas ir ticis noslēgts pēc uzņēmuma pārejas.

16 *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* nolēmumu prasītāji pamatlietā pārsūdzēja *Supreme Court of the United Kingdom* [Apvienotās Karalistes Augstākajā tiesā], kura nolēma iesniegt Tiesai noteiktus jautājumus par Direktīvas 2001/23 interpretāciju un iedarbību. Iesniedzējtiesa uzskata, ka jautājums, uz kuru Tiesai bija jāatbild iepriekš minētajā spriedumā lietā *Werhof*, nav identisks tam, kas ir jāatrisina pamatlietā.

17 Šajā ziņā tā norāda, ka Vācijas tiesībās, kas tika aplūkotas lietā, kurā tika pasludināts iepriekš minētais spriedums *Werhof*, attiecībā uz darba ņēmēju aizsardzību pēc uzņēmuma vai darbības jomas pārejas tiekot īstenota "statiskā" pieeja. Šajās tiesībās esot noteikts, ka koplīgumos ietverti noteikumi par daļu no darba līguma kļūst vienīgi ar tādu saturu, kāds tiem ir bijis uzņēmuma vai darbības jomas pārejas brīdī, un ka pēc pārejas tie netiekot atjaunināti.

18 Turpretim pamatlietā jautājums ir par to, vai uzņēmuma vai darbības jomas pārejas gadījumā dalībvalstij nav iespējas, piemērojot valsts līgumtiesības, piešķirt darba ņēmējiem "dinamisku" aizsardzību, tas ir, aizsardzību, atbilstoši kurai cesionārs ir pakļauts ne vien attiecīgas pārejas brīdī spēkā esošajiem koplīgumiem, bet arī tiem, kas tiek noslēgti pēc šīs pārejas.

19 Šādos apstākļos *Supreme Court of the United Kingdom* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Gadījumā, kad – kā tas ir izskatāmajā lietā – darbiniekam 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 darbinieku un darba devēju, kas nodod savas īpašuma tiesības, valsts tiesiskajā regulējumā drīzāk tiek atzītas par dinamiskām, nevis statiskām, vai [..] Direktīvas [2001/23] 3. pants kopsakarā ar [iepriekš minēto] spriedumu lietā *Werhof*:

a) pieprasa, lai šādas tiesības tiek aizsargātas un tiek piemērotas pret īpašumtiesību pārņēmēju, kad notiek attiecīgā uzņēmuma pāreja, uz kuru attiecas [šī] 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 [minētā] 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 [šī paša] 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 aizsargātajiem 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 Kopienu tiesībām, vai tomēr ir jāizvēlas kāda cita interpretācijas 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 attiecībā uz kolektīvi panāktiem nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem aizskartu darba devēja tiesības saskaņā ar [Romā 1950. gada 4. novembrī parakstītās] Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 11. pantu, vai valsts tiesa var piemērot *TUPE* interpretāciju, ko aizstāv darba ņēmēji?"

Par prejudiciāliem jautājumiem

20 Ar trim jautājumiem, kas ir jāizskata kopumā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2001/23 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka tādas uzņēmuma pārejas gadījumā, kāda tiek aplūkota pamatlietā, dalībvalsts paredz, ka cesionāram ir piemērojami noteikumi, ar kuriem tiek dinamiski izdarīta atsauce uz koplīgumiem, par kuriem pārrunas tiek veiktas un kuri tiek pieņemti pēc pārejas datuma.

21 Vispirms ir jānorāda, ka iepriekš minētajā spriedumā lietā *Werhof* attiecībā uz Direktīvas 77/187 3. pantu ir atrodami vairāki apstākļi, kuriem ir nozīme pamatlietā. Protams, pamatlieta ir saistīta ar Direktīvu 2001/23, bet minētie apstākļi uz to ir pilnībā attiecināmi, jo ar šo direktīvu Direktīva 77/187 tiek konsolidēta un attiecīgie katras no šīm divām direktīvām 3. panta noteikumi ir izteikti identiskā redakcijā.

22 Pirmkārt, ir jāatgādina, ka iepriekš minētā sprieduma lietā *Werhof* 37. punktā Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neiestājas pret to, ka, ja darba līgums atsaucas uz koplīgumu, kurš saista cedentu, cesionāram, kurš nav šāda koplīguma dalībnieks, nav saistoši koplīgumi, kuri seko tam koplīgumam, kurš bija spēkā uzņēmuma pārejas brīdī.

23 Vēl arī no Direktīvas 2001/23 8. panta izriet, ka šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, kā arī veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgākus starp sociālajiem partneriem noslēgtus koplīgumus vai līgumus.

24 Saistībā ar pamatlietu, kā izriet jau no otrā uzdotā jautājuma formulējuma, nav strīda par to, ka noteikumi, ar kuriem ir izdarītas atsauces uz koplīgumiem, par kuriem pārrunas tiek veiktas un kuri tiek pieņemti pēc attiecīga uzņēmuma pārejas datuma, un ar kuriem ir paredzētas dinamiskā rakstura līgumtiesības, darba ņēmējiem ir labvēlīgāki.

25 Tomēr Direktīvas 77/187 mērķis ir ne tikai aizsargāt darba ņēmēju intereses uzņēmuma pārejas gadījumā, bet arī nodrošināt taisnīgu līdzsvaru starp šo pēdējo minēto interesēm, no vienas puses, un cesionāra interesēm, no otras puses. Konkrētāk, tajā ir precizēts, ka cesionāram ir jābūt iespējai veikt pielāgojumus, kas ir nepieciešami tā darbības turpināšanai (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Werhof*, 31. punkts).

26 Šajā ziņā ir jānorāda, ka pamatlietā aplūkojamā uzņēmuma pāreja ir notikusi starp publisko tiesību juridisko personu, no vienas puses, un privāttiesību juridisko personu, no otras puses.

27 Tā kā jautājums ir par uzņēmuma pāreju no publiskā sektora un privāto sektoru, ir uzskatāms, ka, ņemot vērā neizbēgamās starp šiem diviem sektoriem pastāvošās atšķirības nodarbinātības nosacījumos, cesionāra darbības turpināšanai būs vajadzīgi būtiski pielāgojumi.

28 Noteikums, ar kuru tiek dinamiski izdarīta atsauce uz koplīgumiem, par kuriem pārrunas tiek veiktas un kuri tiek pieņemti pēc attiecīga uzņēmuma pārejas datuma, un ar kuriem ir paredzēts regulēt nodarbinātības nosacījumu attīstību publiskajā sektorā, var būtiski ierobežot rīcības iespējas, kas ir vajadzīgas, lai privātais cesionārs varētu veikt minētos pielāgošanas pasākumus.

29 Šādā situācijā šāds noteikums var apdraudēt taisnīgu līdzsvaru starp cesionāra kā darba devēja interesēm, no vienas puses, un darba ņēmēju interesēm, no otras puses.

30 Otrkārt, ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Direktīvas 2001/23 noteikumi ir jāinterpretē, ievērojot Eiropas Savienības Pamattiesību hartā (turpmāk tekstā – "Harta") paredzētās pamattiesības (šajā ziņā skat. 2012. gada 27. septembra spriedumu lietā C-179/11 *Cimade* un *GISTI*, 42. punkts).

31 Šajā ziņā iesniedzējtiesa, protams, norāda, ka tiesības neapvienoties asociācijā pamatlietā netiek aplūkotas. Tomēr Direktīvas 2001/23 3. panta interpretācijai katrā ziņā ir jābūt atbilstošai Hartas 16. pantam, kurā ir paredzēta uzņēmējdarbības brīvība.

32 Kā izriet no paskaidrojumiem, kas ir tikuši izstrādāti, lai sniegtu Hartas interpretācijas norādes (OV 2007, C 303, 17. lpp.), un kas saskaņā ar LES 6. panta 1. punkta trešo daļu un Hartas 52. panta 7. punktu ir jāņem vērā, veicot tās interpretāciju, šīs pamattiesības tostarp ietver līgumslēgšanas brīvību (2013. gada 22. janvāra spriedums lietā C-283/11 *Sky Österreich*, 42. punkts).

33 Attiecībā uz Direktīvas 2001/23 3. pantu no minētā izriet, ka atbilstoši uzņēmējdarbības brīvībai cesionāram līgumslēgšanas procesā, kurā tas piedalās, jābūt iespējai efektīvi īstenot savas intereses un vest pārrunas par apstākļiem, kas nosaka tā darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumu attīstību, lai nodrošinātu savu nākotnes ekonomisko darbību.

34 Tomēr ir jākonstatē, ka pamatlietā aplūkojamajam cesionāram nav nekādas iespējas piedalīties attiecīgajā kolektīvajā sarunu organizācijā. Šajos apstākļos šim cesionāram nav iespējas nedz efektīvi īstenot savas intereses līgumslēgšanas procesā, nedz arī vest pārrunas par apstākļiem, kas nosaka tā darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumu attīstību, lai nodrošinātus savu nākotnes ekonomisko darbību.

35 Šajos apstākļos minētā cesionāra līgumslēgšanas brīvība ir ierobežota tik nozīmīgi, ka šāds ierobežojums var apdraudēt pašu tā tiesību uz uzņēmējdarbības brīvību būtību.

36 Tomēr Direktīvas 2001/23 3. pantu, lasot to kopsakarā ar šīs direktīvas 8. pantu, nevar interpretēt tādējādi, ka ar to dalībvalstīm būtu ļauts veikt pasākumus, kuri, lai gan tie ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, var apdraudēt pašu cesionāra tiesību uz uzņēmējdarbības brīvību būtību (skat. pēc analoģijas 2012. gada 6. septembra spriedumu lietā C-544/10 *Deutsches Weintor*, 54. un 58. punkts).

37 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz trim uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīvas 2001/23 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka attiecībā uz uzņēmuma pārejas gadījumu dalībvalsts paredz, ka cesionāram ir piemērojami noteikumi, ar kuriem tiek dinamiski izdarīta atsauce uz koplīgumiem, par kuriem pārrunas tiek veiktas un kuri tiek pieņemti pēc [uzņēmuma] pārejas datuma, ja cesionāram nav iespējas piedalīties šādu pēc [uzņēmuma] pārejas noslēgtu koplīgumu saskaņošanas procesā.

Par tiesāšanās izdevumiem

38 Attiecībā uz pamatlietas 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 izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

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 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka attiecībā uz uzņēmuma pārejas gadījumu dalībvalsts paredz, ka cesionāram ir piemērojami noteikumi, ar kuriem tiek dinamiski izdarīta atsauce uz koplīgumiem, par kuriem pārrunas tiek veiktas un kuri tiek pieņemti pēc [uzņēmuma] pārejas datuma, ja cesionāram nav iespējas piedalīties šādu pēc [uzņēmuma] pārejas noslēgtu koplīgumu saskaņošanas procesā.

[Paraksti]