TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2013 m. liepos 18 d.*

„Įmonių perdavimas — Direktyva 2001/23/EB — Darbuotojų teisių apsauga — Perdavimo momentu perdavėjui ir darbuotojui taikoma kolektyvinė sutartis“

Byloje C-426/11

dėl *Supreme Court of the United Kingdom* (Jungtinė Karalystė) 2011 m. rugpjūčio 10 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2011 m. rugpjūčio 12 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Mark Alemo-Herron ir kt.

prieš

Parkwood Leisure Ltd

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro trečiosios kolegijos pirmininko pareigas einanti R. Silva de Lapuerta, teisėjai K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (pranešėjas) ir D. Šváby,

generalinis advokatas P. Cruz Villalón,

posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2012 m. rugsėjo 20 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— M. Alemo-Herron ir kt., atstovaujamų baristerio T. Linden ir advokatės L. Prince,

— *Parkwood Leisure Ltd*, atstovaujamos QC A. Lynch,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos H. Walker,

— Europos Komisijos, atstovaujamos G. Rozet ir J. Enegren,

susipažinęs su 2013 m. vasario 19 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

* Proceso kalba: anglų.

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 82, 2001, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98) 3 straipsnio išaiškinimu.

2 Šis prašymas buvo pateiktas nagrinėjant ginčą tarp M. Alemo-Herron ir kt. ir *Parkwood Leisure Ltd* (toliau – *Parkwood*) dėl kolektyvinės sutarties taikymo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyva 2001/23 kodifikavo 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 61, p. 26), iš dalies pakeistą 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/50/EB (OL L 201, p. 88, toliau – Direktyva 77/187).

4 Direktyvos 2001/83 3 straipsnio 1–3 dalyse numatyta:

„1. Perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui.

Valstybės narės gali nustatyti, kad po perdavimo dienos perdavėjas ir perėmėjas yra solidariai atsakingi už įsipareigojimus, iki perdavimo dienos kilusius iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną.

2. Valstybės narės gali imtis atitinkamų priemonių, garantuojančių, kad perdavėjas praneš perėmėjui apie visas teises ir pareigas, kurios perėmėjui bus perduotos pagal šį straipsnį, jei perdavimo metu perdavėjas žinojo arba turėjo žinoti apie tas teises ir pareigas. Jeigu perdavėjas nepranešė perėmėjui apie tokią teisę ar pareigą, tai neturi įtakos tokios teisės ar pareigos perdavimui ir su ta teise ar pareiga susijusioms darbuotojų teisėms perėmėjo ir (arba) perdavėjo atžvilgiu.

3. Po perdavimo perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas pagal tas pačias minėtose sutartyse perdavėjui taikomas sąlygas iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo.

Valstybės narės gali apriboti tokių nuostatų ir sąlygų vykdymo laikotarpį, tačiau jis negali būti trumpesnis kaip vieneri metai.“

5 Pagal šios direktyvos 8 straipsnį:

„Ši direktyva nedaro poveikio valstybių narių teisei taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti sudarinėti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis arba susitarimus tarp socialinių partnerių.“

Jungtinės Karalystės teisė

6 Direktyva 77/187 į Jungtinės Karalystės teisę buvo perkelta 1981 m. Įmonių perdavimo (Darbuotojų apsaugos) nuostatais (*Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981*, toliau – TUPE).

7 TUPE 5 straipsnio 2 dalies a punkte, kuriuo perkeliama Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 2 dalis, numatyta:

„Visi perdavėjo įgaliojimai, teisės, pareigos ir atsakomybė, išplaukiantys iš tokios sutarties ar su ja susiję, pagal šiuos Nuostatus perduodami perėmėjui.“

8 Pagal nacionalinę teisę šalys turi galimybę į sutartį įtraukti sąlygą, numatančią, kad darbuotojo atlyginimą periodiškai nustato trečioji šalis, kaip antai *National Joint Council for Local Governement Services* (toliau – NJC), o darbdavys nėra jos narys ir neturi joje atstovo. Pagal Jungtinėje Karalystėje socialinių partnerių santykius reglamentuojančią tvarką preziumuojama, kad tokio tipo kolektyvinis susitarimas šalių neįpareigoja, nebent šalys būtų numačiusios kitaip. Todėl tokio kolektyvinio susitarimo nuostatos gali įsigalioti kaip tarp darbdavio ir darbuotojo sudarytos individualios darbo sutarties sąlygos. To galima pasiekti, kaip šiuo atveju, į sutartį įtraukiant sąlygą, kad darbuotojui taikomos sąlygos, dėl kurių susitarė darbdavys ir profesinė sąjunga arba susiderėjo kitas subjektas, kaip antai NJC. Įtraukus tokias sąlygas į sutartį jos įsigalioja kaip darbo sutarties sąlygos.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

9 2002 m. viena iš Londono savivaldybių *Lewisham London Borough Council* (toliau – *Lewisham*) perdavė „laisvalaikio“ įmonę *CCL Limited* (toliau – CCL) privataus sektoriaus įmonei, kuri perėmė šios įmonės darbuotojus. 2004 m. gegužės mėn. CCL perdavė šią įmonę *Parkwood*, taip pat privataus sektoriaus įmonei.

10 Tuo metu, kai „laisvalaikio“ įmonė priklausė *Lewisham*, dėl darbo sąlygų, nustatytų tarp jos ir darbuotojų sudarytose darbo sutartyse buvo deramasi NCJ, vietos viešojo sektoriaus kolektyvinių derybų subjekte. NJC suderėtos kolektyvinės sutartys buvo privalomos ne pagal teisės aktus, bet pagal atitinkamoje darbo sutartyje numatytą sutarties sąlygą, kurioje nustatyta:

„Darbo [*Lewisham*] laikotarpiu Jūsų darbo sąlygos atitinka kolektyvinius susitarimus, dėl kurių periodiškai derasi NJC, papildytus [*Lewisham*] derybų komitetų vietos lygmeniu pasiektais susitarimais.“

11 „Laisvalaikio“ įmonę perduodant CCL įmonei, buvo taikoma NJC kolektyvinė sutartis, galiojusi nuo 2002 m. balandžio 1 d. iki 2004 m. kovo 31 dienos. Šią laisvalaikio įmonę eksploatuojanti įmonė buvo perduota *Parkwood* 2004 m. gegužės mėn.

12 *Parkwood* nedalyvauja NJC; bet kuriuo atveju ji negalėtų to daryti, nes yra privati įmonė, nesusijusi su viešąja valdžia.

13 2004 m. birželio mėn. NJC pasiekė naują susitarimą, kuris įsigaliojo atgaline data nuo 2004 m. balandžio 1 d. ir galiojo iki 2007 m. kovo 31 dienos. Taigi, susitarimas sudarytas aptariamą įmonę jau perdavus *Parkwood*. Todėl *Parkwood* padarė išvadą, kad naujas susitarimas jai neprivalomas, ir apie tai pranešė savo darbuotojams, kuriems atsisakė padidinti darbo užmokestį, kaip buvo susitarusi NJC, už laikotarpį nuo 2004 m. balandžio mėn. iki 2007 m. balandžio mėn.

14 Dėl *Parkwood* atsisakymo laikytis NJC sudarytų susitarimų darbuotojai pareiškė ieškinį *Employment Tribunal*, kuris buvo atmestas 2008 metais. Tada jie šį sprendimą apskundė *Employment Appeal Tribunal*, kuris 2009 m. sausio 12 d. patenkino jų ieškinį. *Parkwood* šio teismo sprendimą apskundė *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)*.

15 2010 m. sausio 29 d. šis teismas patenkino *Parkwood* pateiktą skundą ir paliko galioti *Employment Tribunal* sprendimą, kuriuo atmesti ieškovų pagrindinėje byloje reikalavimai. *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* nusprendė, kad, atsižvelgiant į 2006 m. kovo 9 d. Sprendimą *Werhof* (C-499/04, Rink. p. I-2397), pagal Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalį perėmėjui nėra privalomas joks kolektyvinis susitarimas, sudarytas po įmonės perdavimo.

16 Ieškovai pagrindinėje byloje *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* sprendimą apskundė Jungtinės Karalystės *Supreme Court*, kuris nusprendė pateikti Teisingumo Teismui tam tikrus klausimus dėl Direktyvos 2001/23 aiškinimo ir poveikio. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš tiesų mano, kad klausimas, į kurį Teisingumo Teismas turėjo atsakyti minėtame Sprendime *Werhof*, nėra identiškas tam, kurį reikia išspręsti pagrindinėje byloje.

17 Šiuo atžvilgiu jis tvirtina, kad Vokietijos teisėje, nagrinėjamoje byloje, kurioje priimtas minėtas Sprendimas *Werhof*, darbuotojams po įmonės ar verslo perdavimo teikiama apsauga aiškinama „statiškai“. Pagal šią teisę darbo sutarties dalimi tampa tik tokio turinio kolektyvinio susitarimo taisyklės, kokios jos buvo verslo perdavimo metu, ir po perdavimo jos nėra keičiamos.

18 Taigi, pagrindinėje byloje keliamas klausimas, ar valstybei narei draudžiama įmonės ar verslo perdavimo atveju darbuotojams pagal nacionalinę sutarčių teisę suteikti „dinamišką“ apsaugą, t. y. apsaugą, pagal kurią perėmėjo atžvilgiu būtų galima remtis ne tik aptariamo perdavimo metu galiojančiomis kolektyvinėmis sutartimis, bet ir sudarytomis po šio perdavimo.

19 Šiomis aplinkybėmis Jungtinės Karalystės *Supreme Court* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar, kaip nagrinėjamu atveju, kai darbuotojas perdavėjo atžvilgiu turi sutartinę teisę naudotis sąlygomis, dėl kurių periodiškai derasi ir susitaria trečioji šalis – kolektyvinių derybų subjektas, ir pagal nacionalinius įstatymus tokia teisė, esant darbuotojo ir darbdavio perdavėjo santykiams, pripažinta ne statiška, o dinamiška, pagal [Direktyvos 2001/23] 3 straipsnį, aiškinamą atsižvelgiant į [minėtą Sprendimą *Werhof*]:

a) reikalaujama, kad vykdant atitinkamą perdavimą, kuriam ši direktyva taikoma, tokia teisė būtų apsaugota ir ja būtų galima remtis perėmėjo atžvilgiu;

ar

b) leidžiama nacionaliniams teismams nuspręsti, kad vykdant atitinkamą perdavimą, kuriam ši direktyva taikoma, tokia teisė yra saugoma ir ja galima remtis perėmėjo atžvilgiu;

ar

c) draudžiama nacionaliniams teismams nuspręsti, kad vykdant atitinkamą perleidimą, kuriam ši direktyva taikoma, tokia teisė yra saugoma ir ja galima remtis perėmėjo atžvilgiu?

2. Ar tokiomis aplinkybėmis, kai valstybė narė įvykdė įsipareigojimus įgyvendinti Direktyvos 2001/23 3 straipsniu numatytus minimalius reikalavimus, bet kyla klausimas, ar įgyvendinamąsias priemones, kuriomis perėmėjo atžvilgiu suteikiamos dinamiškos sutartinės teisės, reikia aiškinti kaip viršijančias šiuos reikalavimus ir sudarančias apsaugomiems darbuotojams geresnes sąlygas, ir laikyti, kad valstybės narės teismai gali laisvai taikyti nacionalinę teisę aiškindami įgyvendinamuosius teisės aktus, su sąlyga, kad toks aiškinimas nepažeidžia Bendrijos teisės, ar juos reikia aiškinti kitaip, ir, jei taip, tai kaip?

3. Ar nagrinėjamu atveju, kai darbdavys netvirtina, kad darbuotojų dinamiškų teisių į kolektyvinių susitarimų sąlygas įtvirtinimas nacionalinėje teisėje pažeidžia jo teises pagal [1950 m. lapkričio 4 d. Romoje pasirašytos] Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnį, nacionalinis teismas gali laisvai taikyti darbuotojų siūlomą TUPE aiškinimą?“

Dėl prejudicinių klausimų

20 Savo trimis klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2001/23 3 straipsnis turi būti aiškintinas taip, kad juo draudžiama valstybei narei numatyti, jog įmonės perdavimo, kaip antai šioje byloje, atveju perėmėjo atžvilgiu galima remtis sąlygomis, kurios dinamiškai nukreipia į kolektyvines sutartis, dėl kurių deramasi ir susitariama po perdavimo.

21 Pirmiausia reikia nurodyti, kad minėtame Sprendime *Werhof*, susijusiame su Direktyvos 77/187 3 straipsniu, yra kelios pagrindinei bylai svarbios aplinkybės. Žinoma, nagrinėjama byla susijusi su Direktyva 2001/23, bet minėtos aplinkybės jai visiškai taikytinos, nes šia direktyva buvo kodifikuota Direktyva 77/187, o reikšmingos kiekvienos iš šių direktyvų 3 straipsnio nuostatos suformuluotos identiškai.

22 Visų pirma primintina, kad minėto Sprendimo *Werhof* 37 punkte Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, jog ja nedraudžiama, kad kai darbo sutartyje daroma nuoroda į perdavėjui taikomą kolektyvinę sutartį, perėmėjas, kuris nėra tos sutarties šalis, nebūtų susaistytas vėlesnėmis, nei galiojusi įmonės perdavimo metu, kolektyvinėmis sutartimis.

23 Be to, iš Direktyvos 2001/23 8 straipsnio išplaukia, kad ši direktyva nedaro poveikio valstybių narių teisei taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti sudaryti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis arba susitarimus tarp socialinių partnerių.

24 Kalbant apie pagrindinę bylą, aišku, kaip tai matyti iš pačios antrojo pateikto klausimo formuluotės, kad sąlygos, nukreipiančios į jau perdavus atitinkamą įmonę suderėtas ir sudarytas kolektyvines sutartis, kuriomis suteikiamos dinamiškos sutartinės teisės, darbuotojams yra palankesnės.

25 Todėl Direktyva 77/187 ne tik siekiama perduodant įmonę išsaugoti darbuotojų interesus, bet ir norima užtikrinti teisingą šių darbuotojų ir perėmėjo interesų pusiausvyrą. Konkrečiai kalbant, joje patikslinama, kad perėmėjas turi turėti galimybę atlikti savo veiklos tęstinumui būtinus pakeitimus ir pritaikymus (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Werhof* 31 punktą).

26 Šiuo atžvilgiu pažymėtina, kad pagrindinėje byloje viešosios teisės reglamentuojamas juridinis asmuo perdavė įmonę privatinės teisės reglamentuojamam juridiniam asmeniui.

27 Kadangi šiuo atveju įmonė iš viešojo sektoriaus perduodama privačiam sektoriui, reikia manyti, kad jeigu perėmėjas norės tęsti veiklą, dėl abiejuose sektoriuose egzistuojančių neišvengiamų darbo sąlygų skirtumų jis būtinai turės atlikti svarbius pakeitimus ir pritaikymus.

28 Vadinasi, sąlyga dėl dinamiško nukreipimo į jau perdavus atitinkamą įmonę suderėtas ir sutartas kolektyvines sutartis, skirtas išspręsti problemas, susijusias su darbo sąlygų viešajame sektoriuje kitimu, gali smarkiai apriboti veiksmų laisvę, kuri privačiam perėmėjui būtina priimant minėtas pakeitimo ir pritaikymo priemones.

29 Esant tokiai situacijai šia sąlyga gali būti pažeista teisinga pusiausvyra tarp perėmėjo, kaip darbdavio, ir darbuotojų interesų.

30 Antra, pažymėtina, kad remiantis nusistovėjusia teismo praktika Direktyvos 2001/23 nuostatas reikia aiškinti laikantis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (toliau – Chartija) įtvirtintų pagrindinių teisių (šiuo klausimu žr. 2012 m. rugsėjo 27 d. Sprendimo *Cimade ir GISTI*, C-179/11, 42 punktą).

31 Šiuo atžvilgiu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad aišku, jog pagrindinėje byloje nėra nagrinėjama teisė nesijungti į asociacijas. Vis dėlto aiškinant Direktyvos 2001/23 3 straipsnį bet kuriuo atveju reikia laikytis Chartijos 16 straipsnio, numatančio laisvę užsiimti verslu.

32 Ši pagrindinė teisė visų pirma apima laisvę sudaryti sutartį, kaip tai matyti iš išaiškinimų (OL C 303, 2007 p. 17), kurie parengti siekiant nubrėžti Chartijos aiškinimo gaires ir į kuriuos reikia atsižvelgti ją aiškinant, kaip tai numatyta ESS 6 straipsnio 1 dalies trečioje pastraipoje ir Chartijos 52 straipsnio 7 dalyje (2013 m. sausio 22 d. Sprendimo *Sky Österreich*, C-283/11, 42 punktas).

33 Iš Direktyvos 2011/23 3 straipsnio išplaukia, kad, remdamasis laisve užsiimti verslu, perėmėjas turi turėti galimybę sudarydamas sutartį veiksmingai užtikrinti savo interesus ir derėtis dėl aspektų, lemiančių jo darbuotojų darbo sąlygų kitimą, kiek tai susiję su jo būsima ūkine veikla.

34 Vis dėlto reikia konstatuoti, kad perėmėjas pagrindinėje byloje neturi jokios galimybės dalyvauti aptariamo kolektyvinių derybų subjekto veikloje. Tokiomis aplinkybėmis šis perėmėjas neturi teisės nei veiksmingai užtikrinti savo interesus sutarties sudarymo metu, nei derėtis dėl aspektų, lemiančių jo darbuotojų darbo sąlygų kitimą, kiek tai susiję su jo būsima ūkine veikla.

35 Tokiomis sąlygomis minėto perėmėjo laisvė sudaryti sutartį yra taip stipriai apribota, kad dėl tokio apribojimo gali būti pažeista pati jo teisės į laisvę užsiimti verslu esmė.

36 Vadinasi, Direktyvos 2001/23 3 straipsnio, atsižvelgiant į šios direktyvos 8 straipsnį, negalima aiškinti taip, kad juo valstybėms narėms leidžiama imtis priemonių, kurios, nors yra palankesnės darbuotojams, gali pažeisti pačią perėmėjo teisės į laisvę užsiimti verslu esmę (pagal analogiją žr. 2012 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Deutsches Weintor*, C-544/10, 54 ir 58 punktus).

37 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į tris pateiktus klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvos 2001/23 3 straipsnis aiškintinas taip: juo draudžiama, kad valstybė narė numatytų, jog įmonės perdavimo atveju perėmėjo atžvilgiu galima remtis sąlygomis, kurios dinamiškai nukreipia į kolektyvines sutartis, dėl kurių deramasi ir susitariama po perdavimo, jeigu jis neturi galimybės dalyvauti derantis dėl tokių po perdavimo sudarytų kolektyvinių sutarčių.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

38 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 3 straipsnį reikia aiškinti taip: juo draudžiama, kad valstybė narė numatytų, jog įmonės perdavimo atveju perėmėjo atžvilgiu galima remtis sąlygomis, kurios dinamiškai

nukreipia į kolektyvines sutartis, dėl kurių deramasi ir susitariama po perdavimo, jeigu šis perėmėjas neturi galimybės dalyvauti derantis dėl tokių po perdavimo sudarytų kolektyvinių sutarčių.

Parašai.