TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)

2008. gada 27. novembrī *

Lieta C-396/07

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Korkein oikeus* (Somija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2007. gada 24. augustā un kas Tiesā reģistrēts 2007. gada 27. augustā, tiesvedībā

Mirja Juuri

pret

Fazer Amica Oy.

TIESA (ceturtā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], E. Juhāss [*E. Juhász*], Dž. Arestis [*G. Arestis*] un J. Malenovskis [*J. Malenovský*] (referents),

ģenerāladvokāts D. Ruiss-Harabo Kolomers [*D. Ruiz-Jarabo Colomer*],
sekretārs R. Grass [*R. Grass*],

* Tiesvedības valoda — somu.

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Somijas valdības vārdā — J. Himmanena [*J. Himmanen*], pārstāve,

— Ungārijas valdības vārdā — J. Fazekaša [*J. Fazekas*], R. Šomšiča [*R. Somssich*] un K. Borveļģi [*K. Borvölgyi*], pārstāves,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. Hutunens [*M. Huttunen*] un J. Enegrāns [*J. Enegren*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2008. gada 4. septembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 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.) 4. panta 2. punktu.

2 Šis lūgums tika iesniegts Jūri [*Juuri*] prāvā pret viņas bijušo daba devēju *Fazer Amica Oy* (turpmāk tekstā — "*Amica*") saistībā ar tās atteikumu piešķirt prasītājai pamata prāvā dažādas kompensācijas saistībā ar viņas darba līguma izbeigšanu, kas notikusi pēc uzņēmuma īpašnieka maiņas.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Direktīvā 2001/23 ir kodificēta 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.).

4 Atbilstoši Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktam:

"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.

[..]"

5 Šīs pašas direktīvas 4. panta 2. punktā noteikts:

"Ja darba līgums vai darba attiecības ir izbeigtas tāpēc, ka īpašumtiesību pāreja saistās ar būtiskām darba apstākļu izmaiņām par sliktu darbiniekam [kas kaitē darbinieku veselībai], tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu".

6 Šīs pēdējās normas redakcija ir identiska Direktīvas 77/187, kas grozīta ar Direktīvu 98/50, 4. panta 2. punkta redakcijai.

Valsts tiesiskais regulējums

7 Atbilstoši 2001. gada 26. janvāra likuma Nr. 55/201 par darba līgumu (*Työsopimuslaki* (55/201), turpmāk tekstā — "Likums par darba līgumu") 7. nodaļas 6. pantam, ar kuru Somijas tiesībās transponēts Direktīvas 2001/23 4. panta 2. punkts:

"Ja darba līgums tiek izbeigts sakarā ar darba ņēmēja darba apstākļu būtisku pasliktināšanos darba devēja īpašnieka maiņas gadījumā, uzskatāms, ka par līguma izbeigšanu ir atbildīgs darba devējs".

8 Šā paša likuma 12. nodaļas 2. pantā paredzētas darba ņēmēja tiesības uz kompensāciju no darba devēja sakarā ar darba līguma nepamatotu izbeigšanu. Atbilstoši šīm noteikumam, ja darba devējs darba līgumu ir izbeidzis, pārkāpjot šajā likumā

paredzētos iemeslus, viņam ir jāmaksā kompensācija. Bez tam darba devējam var piespriest maksāt kompensāciju, ja uzskatāms, ka darba ņēmējam bija tiesības pašam uzteikt darba līgumu.

9 Darba ņēmējam tomēr nav tiesību saņemt minētajā 2. pantā paredzēto kompensāciju, ja darba devējs darba līgumu izbeidz objektīvu un svarīgu iemeslu dēļ. Tomēr pat šādā gadījumā darba ņēmējs saņem darba algu un citus uzteikuma termiņam atbilstošos pabalstus.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

10 Jūri kopš 1994. gada 5. aprīļa strādāja uzņēmuma *Rautaruukki Oyj* (turpmāk tekstā — "*Rautaruukki*") ēdnīcā Hemēnlinnā [*Hämeenlinna*]. Viņas darba attiecībām bija piemērojams metālrūpniecības nozares koplīgums.

11 2003. gada 31. janvārī, kas bija pēdējā šā koplīguma spēkā esamības diena, attiecībā uz Hemēnlinnas ēdnīcu notika uzņēmuma īpašnieka maiņa, *Rautaruukki* to nododot *Amica*. *Amica* informēja Jūri, ka ar 2003. gada 1. februāri viņas darba attiecībām ir piemērojams viesnīcu un ēdināšanas nozares koplīgums, kas ir saistošs *Amica*. Jūri tomēr pieprasīja, lai attiecībā uz viņu tiktu turpināta metālrūpniecības nozares koplīguma piemērošana. Pēc tam, kad viņa uz šo pieprasījumu saņēma atteikumu, Jūri 2003. gada 19. februārī uzteica savu darba līgumu, uzteikumam stājoties spēkā nekavējoties.

12 Pēc tam viņa iesniedza prasību *Helsingin käräjäoikeus* (Helsinku pirmās instances tiesa), lūdzot *Amica* kompensāciju par uzteikuma laiku, kas atbilst četru mēnešu darba samaksai, atvaļinājuma kompensāciju par uzteikuma laiku, kā arī kompensāciju četrpadsmit mēnešu darba samaksas apmērā par prettiesisku darba līguma izbeigšanu.

13 Šai nolūkā viņa pamatojās tostarp uz Likuma par darba līgumu 12. nodaļas 2. pantu un apgalvoja, ka viesnīcu un ēdināšanas nozares koplīguma piemērošana izraisījusi viņas darba samaksas samazinājumu par EUR 300 mēnesī, turklāt viņai ir pienākums pārvietoties uz citām *Amica* darba vietām. Tādējādi viņas darba apstākļi pēc uzņēmuma īpašnieka maiņas ir būtiski pasliktinājusies. No tā izriet, ka atbilstoši Likuma par darba līgumu 7. nodaļas 6. pantam par darba līguma izbeigšanu ir atbildīga *Amica*.

14 *Amica* apstrīdēja Jūri prasījumus. Tā apgalvo, pirmkārt, ka nav vainojama darba līguma ar Jūri izbeigšanā un, otrkārt, ka tā nav ar nodomu vai aiz nolaidības pārkāpusi darba līgumu vai Likumu par darba līgumu. Tādējādi tā nav atbildīga par zaudējumiem, kas radušies darba līguma izbeigšanas rezultātā.

15 *Helsingin käräjäoikeus* 2005. gada 11. februārī noraidīja Jūri prasību. Saskaņā ar tās teikto Likuma par darba līgumu 7. nodaļas 6. pantu nevar interpretēt kā tādu, kas papildinātu šajā likumā paredzēto tiesisko regulējumu par zaudējumu kompensēšanu, par labu darba ņēmējam radot jaunu kompensācijas pamatu. Tādējādi Jūri nav tiesību uz kompensāciju, ko viņa pieprasa, pamatojoties uz šo noteikumu. Turklāt *Amica* nav pārkāpusi nevienu no saviem pienākumiem.

16 Pēc tam, kad *Helsingin hovioikeus* (Helsinku Apelācijas tiesa) šo spriedumu apstiprināja, Jūri to pārsūdzēja *Korkein oikeus* (Augstākā tiesa). Savas pārsūdzības pamatojumam viņa apgalvo, ka Direktīvas 2001/23 mērķis ir noteikt darba devēja atbildību pret darba ņēmēju gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas būtisku tajās veikto grozījumu dēļ, pat tad, ja, kā tas ir pamata prāvā, darba devējs šīs direktīvas 3. panta 3. punkta izpratnē ir ievērojis koplīgumu, kas saistīja atsavinātāju un nodrošināja darba ņēmējam labākus darba nosacījumus līdz šā koplīguma spēkā esamības termiņa beigām.

17 *Korkein oikeus* atzīst, ka šāda interpretācija nozīmētu, ka darba devējs var būt atbildīgs par zaudējumu atlīdzināšanu darba ņēmējam, kurš ir uzteicis savu darba līgumu, lai gan šis darba devējs visos aspektos ir rīkojies atbilstoši gan piemērojamajam tiesiskajam regulējumam, gan visiem tam saistošajiem darba koplīgumiem.

18 Ja tiktu atbalstīta šāda interpretācija, pēc *Korkein oikeus* domām, būtu jāaplūko jautājums, vai kompensācija darba ņēmējam piešķirama, pamatojoties uz Likuma par darba līgumu 12. nodaļas 2. pantu, proti, pantu, saskaņā ar kuru jāizmaksā summa, kas atbilst augstākais divdesmit četru mēnešu darba samaksai, vai arī šai kompensācijai jāatbilst augstākais kompensācijai, kas jāmaksā darba devējam, kuram darba līguma izbeigšanai ir objektīvi un svarīgi iemesli, šādā gadījumā izmaksājamajām summām atbilstot kompensācijai par četru mēnešu uzteikuma laiku, kā arī tam atbilstošai atvaļinājuma kompensācijai.

19 Šādos apstākļos *Korkein oikeus* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai Padomes Direktīvas [2001/23] 4. panta 2. punkts ir interpretējams tādējādi, ka dalībvalsts pienākums ir garantēt darba ņēmējam likumīgas tiesības saņemt no darba devēja kompensāciju tāpat kā darba līguma prettiesiskas izbeigšanas gadījumā no darba devēja puses tādos gadījumos, kad darba devēja īpašnieka maiņas rezultātā būtiski pasliktinājušos darba apstākļu dēļ darba ņēmējs pats ir uzteicis darba līgumu, ņemot vērā, ka darba devējs saskaņā ar Darba devēja īpašnieka maiņas direktīvas 3. panta 3. punktu atsavinātājam saistošo koplīgumu, kurš darba ņēmējam nodrošinājis labākus darba apstākļus, ir ievērojis tikai līdz tā termiņa beigām un tas ir bijis par iemeslu darba apstākļu pasliktinājumam?

2) Vai darba devēja atbildība Direktīvas [2001/23] izpratnē gadījumā, ja tā nav tik plaša, kā aprakstīts pirmajā jautājumā, tomēr ir jāpiemēro tādējādi, ka darba devējam ir jāatlīdzina, piemēram, darba samaksa un citi pabalsti par darba līguma uzteikuma laiku?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

20 Ar saviem jautājumiem, kas izskatāmi kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2001/23 4. panta 2. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tajā dalībvalstīm ir noteikts pienākums darba līguma uzteikuma vai darba attiecību izbeigšanas gadījumā, kas ietilpst šā panta piemērošanas jomā, nodrošināt darba ņēmējam tiesības uz darba devēja izmaksātu finansiālu kompensāciju ar nosacījumiem, kas ir identiski nosacījumiem, uz kuriem attiecīgā persona var pamatoties tad, ja darba devējs tās darba līgumu ir izbeidzis prettiesiski, vai vismaz tādiem nosacījumiem, uz kuriem tā var pamatoties

attiecībā uz uzteikuma termiņu, kas darba devējam atbilstoši piemērojamiem valsts tiesību aktiem jāievēro, izbeidzot darba līgumu objektīvu un svarīgu iemeslu dēļ.

21 Šajā sakarā iesniedzējtiesa arī jautā, kāda nozīme ir faktam, ka darba devējs Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta izpratnē atsavinātājam saistošo koplīgumu, kurš darba ņēmējam nodrošinājis labākus darba apstākļus, ir ievērojis tikai līdz tā termiņa beigām un šīs termiņa beigas, pēc [iesniedzējtiesas] domām, ir bijušas par iemeslu darba apstākļu pasliktinājumam.

Par darba devēja maksājamās finansiālās kompensācijas principu

22 No Direktīvas 2001/23 4. panta 2. punkta redakcijas izriet, ka ar to tiek iedibināts noteikums, ar kuru darba devējam tiek noteikta atbildība par darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu neatkarīgi no tā, kura no pusēm formāli ir izbeigusi līgumu vai attiecības. Savukārt šajā noteikumā nav precizēts, kādas ir no tā izrietošās tiesiskās sekas. Tajā arī nav paredzēts nekāds dalībvalstu pienākums ne nodrošināt darba ņēmējiem noteiktu kompensācijas sistēmu, ne arī nodrošināt, lai šā režīma īstenošanas kārtība būtu identiski tāda režīma īstenošanas kārtībai, kādu darba ņēmēji bauda, ja darba devējs prettiesiski izbeidzis viņu darba līgumu, vai kādu viņi bauda saistībā ar uzteikuma termiņu, kas darba devējam jāievēro.

23 Tas atbilst Direktīvas 2001/23 mērķim, kura paredz tikai daļēju saskaņošanu attiecīgajā jautājumā, būtībā attiecinot dažādu dalībvalstu tiesībās autonomi noteikto darba ņēmēju aizsardzību arī uz uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumiem. Ar to nemēģina noteikt vienotu aizsardzību visā Eiropas Kopienā atkarībā no kopīgiem kritērijiem. Uz Direktīvu 2002/23 tādējādi var pamatoties tikai, lai nodrošinātu, ka attiecīgais darba

ņēmējs ir aizsargāts tā attiecībās ar ieguvēju tāpat, kā viņš bija aizsargāts attiecībās ar atsavinātāju, atbilstoši attiecīgās dalībvalsts tiesību noteikumiem (2003. gada 6. novembra spriedums lietā C-4/01 *Martin* u.c., *Recueil*, I-12859. lpp., 41. punkts).

24 Turklāt no Direktīvas 77/187 priekšlikuma (COM (74) 351) motīvu daļas skaidri izriet, ka, ja par darba ņēmēja veiktu darba līguma uzteikšanu ir atbildīgs darba devējs, no tā izrietošās tiesiskās sekas, tādas kā kompensācija vai zaudējumu atlīdzība, ir jānosaka, ņemot vērā dalībvalstu normatīvus un administratīvos aktus.

25 Šādos apstākļos nevar uzskatīt, ka ar Direktīvas 2001/23 4. panta 2. punktu būtu netieši noteikts vienots darba ņēmēju aizsardzības līmenis, kas pārsniegtu tajā paredzēto noteikumu par atbildību. No tā it īpaši izriet, ka šajā noteikumā nav noteiktas finansiālās sekas, kādas ir tam, ka par iepriekš minētajos apstākļos notikušo darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu ir atbildīgs darba devējs. Šīs sekas tādējādi jānosaka katrā dalībvalstī atbilstoši šajā jautājumā piemērojamiem valsts tiesību aktiem.

26 Tomēr jāatgādina, ka, kaut arī dalībvalstīm ir iespēja izvēlēties veidu un līdzekļus, lai nodrošinātu direktīvas ieviešanu, šī brīvība neietekmē pienākumu, kas noteikts visām dalībvalstīm, kurām direktīva adresēta, ieviest savās tiesiskajās sistēmās visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu direktīvas pilnīgu efektivitāti saskaņā ar tās izvirzīto mērķi (skat. 1984. gada 10. aprīļa spriedumu lietā 14/83 *von Colson* un *Kamann*, *Recueil*, 1891. lpp., 15. punkts, un 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact*, Krājums, I-2483. lpp., 40. punkts).

27 Dalībvalstu pienākums — kas izriet no kādas direktīvas — sasniegt tajā paredzēto rezultātu, kā arī dalībvalstu pienākums atbilstoši EKL 10. pantam veikt visus vispārīgos vai īpašos pasākumus, kas ir piemēroti šī pienākuma izpildes nodrošināšanai, attiecas uz visām šo valstu iestādēm, tostarp tiesu iestādēm atbilstoši to kompetencei (iepriekš minētais spriedums lietā *von Colson* un *Kamann*, 26. punkts, kā arī iepriekš minētais spriedums lietā *Impact*, 41. punkts).

28 Jāatgādina, 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 atsavinātāju (skat. it īpaši 1988. gada 10. februāra spriedumu lietā 324/86 *Tellerup*, sauktu par "Daddy's Dance Hall", *Recueil*, 739. lpp., 9. punkts, un 2006. gada 9. marta spriedumu lietā C-499/04 *Werhof*, Krājums, I-2397. lpp., 25. punkts).

29 Šo mērķi minētā direktīva arī tiecas sasniegt, atzīdama ieguvēju par atbildīgu par darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu, kas noteikusi tāpēc, ka uzņēmuma īpašnieka maiņas dēļ būtiski pasliktinājušies darba apstākļi, šīs atbildības sekas nosakot piemērojamajam valsts tiesiskajam regulējumam.

30 Ņemot vērā iepriekš minēto, Direktīvas 2001/23 4. panta 2. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darba līgums vai darba attiecības tiek izbeigtas, pastāvot šī noteikuma piemērošanas nosacījumiem, kas nav atkarīgi no jebkādu pienākumu neizpildes, kuri ieguvējam ir saskaņā ar šo direktīvu, tas dalībvalstīm nerada pienākumu nodrošināt darba ņēmējam tiesības uz ieguvēja maksātu finansiālu atlīdzību ar nosacījumiem, kas ir identiski tiesībām, uz kurām darba ņēmējs var pamatoties, ja darba devējs prettiesiski izbeidz viņa darba līgumu vai darba attiecības. Tomēr valsts tiesai savas kompetences ietvaros ir jānodrošina, lai šādā gadījumā uz ieguvēju attiektos sekas, kas atbilstoši piemērojamām valsts tiesībām ir darba līguma vai darba attiecību izbeigšanai, par kuru

ir atbildīgs darba devējs, tādas kā darba samaksas un citu summu izmaksāšana, kas saskaņā ar šīm tiesībām atbilst uzteikuma termiņam, kas šim darba devējam ir jāievēro.

Par Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta piemērošanas jomu

31 Kā minēts šā sprieduma 21. punktā, iesniedzējtiesa pamata prāvā uzdod jautājumu par ieguvēja rīcību saistībā ar Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktu, ņemot vērā to, ka tas metālrūpniecības nozares koplīgumu ir ievērojis tikai līdz tā termiņa beigām, kas ir arī uzņēmuma īpašnieka maiņas brīdis.

32 Saskaņā ar šo noteikumu pēc uzņēmuma īpašnieka maiņas ieguvējs turpina ievērot tos pašus koplīguma nosacījumus tādā pašā veidā, kā tie attiecās uz atsavinātāju, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums.

33 Minētā noteikuma mērķis tādējādi ir nodrošināt visu darba nosacījumu turpināšanos atbilstoši koplīguma slēdzēju pušu gribai, neņemot vērā uzņēmuma īpašnieka maiņu. Savukārt ar šo pašu noteikumu nevar atkāpties no koplīgumā izteiktās minēto pušu gribas. Tādējādi, ja līgumslēdzējas puses ir vienojušās nodrošināt noteiktus darba nosacījumus tikai līdz noteiktam datumam, Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkts nevar noteikt ieguvējam pienākumu tos ievērot pēc koplīguma noteiktā tā beigu datuma, jo pēc šā datuma minētais koplīgums vairs nav spēkā.

34 No tā izriet, ka Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punktā ieguvējam nav noteikts pienākums turpināt ievērot ar atsavināju noslēgtā koplīguma nosacījumus pēc koplīguma termiņa beigām, lai gan termiņa beigas ir arī uzņēmuma īpašnieka maiņas brīdis.

35 Šādos apstākļos uz prejudiciālajiem jautājumiem jāatbild, ka Direktīvas 2001/23 4. panta 2. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darba līgums vai darba attiecības tiek izbeigtas, pastāvot šī noteikuma piemērošanas nosacījumiem, kas nav atkarīgi no jebkādu pienākumu neizpildes, kuri ieguvējam ir saskaņā ar šo direktīvu, tas dalībvalstīm nenosaka pienākumu nodrošināt darba ņēmējam tiesības uz ieguvēja maksātu finansiālu atlīdzību ar nosacījumiem, kas ir identiski tiesībām, uz kurām darba ņēmējs var pamatoties, ja darba devējs prettiesiski izbeidz viņa darba līgumu vai darba attiecības. Tomēr valsts tiesai tās kompetences ietvaros ir jānodrošina, lai šādā gadījumā uz ieguvēju attiektos sekas, kas atbilstoši piemērojamām valsts tiesībām ir darba līguma vai darba attiecību izbeigšanai, par kuru ir atbildīgs darba devējs, tādas kā darba samaksas un citu summu izmaksāšana, kas saskaņā ar šīm tiesībām atbilst uzteikuma termiņam, kurš šim darba devējam ir jāievēro.

36 Iesniedzējtiesai jānovērtē situācija pamata prāvā, ņemot vērā Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta interpretāciju, saskaņā ar kuru koplīgumā, kura termiņa beigas ir arī uzņēmuma īpašnieka maiņas brīdis, noteikto darba nosacījumu turpināšanās pēc šā termiņa beigām netiek nodrošināta.

Par tiesāšanās izdevumiem

37 Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas

radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā 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 4. panta 2. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darba līgums vai darba attiecības tiek izbeigtas, pastāvot šī noteikuma piemērošanas nosacījumiem, kas nav atkarīgi no jebkādu pienākumu neizpildes, kuri ieguvējam ir saskaņā ar šo direktīvu, tas dalībvalstīm nerada pienākumu nodrošināt darba ņēmējam tiesības uz ieguvēja maksātu finansiālu atlīdzību ar nosacījumiem, kas ir identiski tiesībām, uz kurām darba ņēmējs var pamatoties, ja darba devējs prettiesiski izbeidz viņa darba līgumu vai darba attiecības. Tomēr valsts tiesai savas kompetences ietvaros ir jānodrošina, lai šādā gadījumā uz ieguvēju attiektos sekas, kas atbilstoši piemērojamām valsts tiesībām ir darba līguma vai darba attiecību izbeigšanai, par kuru ir atbildīgs darba devējs, tādas kā darba samaksas un citu summu izmaksāšana, kas saskaņā ar šīm tiesībām atbilst uzteikuma termiņam, kas šim darba devējam ir jāievēro.

Iesniedzējtiesai jānovērtē situācija pamata prāvā, ņemot vērā Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkta interpretāciju, saskaņā ar kuru koplīgumā, kura termiņa beigas ir arī uzņēmuma īpašnieka maiņas brīdis, noteikto darba nosacījumu turpināšanās pēc šā termiņa beigām netiek nodrošināta.

[Paraksti]