TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2008 m. lapkričio 27 d.*

Byloje C-396/07

dėl *Korkein oikeus* (Suomija) 2007 m. rugpjūčio 24 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2007 m. rugpjūčio 27 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Mirja Juuri

prieš

Fazer Amica Oy,

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas K. Lenaerts, teisėjai T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis ir J. Malenovský (pranešėjas),

generalinis advokatas D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kancleris R. Grass,

* Proceso kalba: suomių.

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— Suomijos vyriausybės, atstovaujamos J. Himmanen,

— Vengrijos vyriausybės, atstovaujamos J. Fazekas, R. Somssich ir K. Borvölgyi,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. Huttunen ir J. Enegren,

susipažinęs su 2008 m. rugsėjo 4 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

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, p. 16) 4 straipsnio 2 dalies išaiškinimu.

2 Šis prašymas buvo pateiktas nagrinėjant ginčą tarp M. Juuri ir jos ankstesniojo darbdavio *Fazer Amica Oy* (toliau – *Amica*) dėl pastarojo atsisakymo suteikti ieškovei pagrindinėje byloje įvairias kompensacijas nutraukus jos darbo sutartį po to, kai buvo perduota įmonė.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

3 Direktyva 2001/23 susistemina 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyvą 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių 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).

4 Pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį:

„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.

<…>“

5 Tos pačios direktyvos 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta:

„Jeigu darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui, darbdavys yra atsakingas už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą.“

6 Pastarosios nuostatos redakcija yra tapati Direktyvos 77/187, iš dalies pakeistos Direktyva 98/50, 4 straipsnio 2 daliai.

Nacionalinės teisės aktai

7 Pagal 2001 m. sausio 26 d. Įstatymo 55/2001 dėl darbo sutarties (Työsopimuslaki (55/2001), toliau – Įstatymas dėl darbo sutarties), kuriuo į Suomijos teisę perkeliama Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalis, 7 skyriaus 6 straipsnį:

„Jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl to, kad perdavus įmonę labai pablogėja darbuotojo darbo sąlygos, darbdavys laikomas atsakingu už darbo santykių nutraukimą.“

8 To paties įstatymo 12 skyriaus 2 straipsniu darbuotojui suteikiama teisė reikalauti kompensacijos iš darbdavio nepagrįstai nutraukus darbo sutartį. Pagal šią nuostatą darbdavys turi sumokėti kompensaciją, jeigu jis nutraukė darbo sutartį nesilaikydamas

šiame įstatyme nustatytų pagrindų. Be to, darbdaviui gali būti nurodyta sumokėti kompensaciją paaiškėjus, kad darbuotojas turėjo teisę pats nutraukti darbo sutartį.

9 Vis dėlto darbuotojas neturi teisės į kompensaciją pagal minėtą 2 straipsnį, jeigu darbdavys nutraukė darbo sutartį dėl objektyvių ir svarbių priežasčių. Tačiau net šiuo atveju darbuotojas gauna darbo užmokestį ir kitas išmokas įspėjimo apie sutarties nutraukimą laikotarpiu.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

10 Nuo 1994 m. balandžio 5 d. M. Juuri dirbo gamyklos *Rautaruukki Oy* (toliau – *Rautaruukki*) valgykloje Hämeenlinna mieste. Jos darbo santykiams buvo taikoma metalo pramonės kolektyvinė sutartis.

11 2003 m. sausio 31 d. – paskutinę šios kolektyvinės sutarties galiojimo dieną – valgyklos Hämeenlinna mieste eksploataciją iš *Rautaruukki* perėmė *Amica*. *Amica* pranešė M. Juuri, kad nuo 2003 m. vasario 1 d. jos darbo santykiams bus taikoma *Amica* privaloma apgyvendinimo ir maitinimo verslo kolektyvinė sutartis. Tačiau M. Juuri reikalavo, kad jai ir toliau būtų taikoma metalo pramonės kolektyvinė sutartis. Kadangi toks prašymas buvo atmestas, 2003 m. vasario 19 d. M. Juuri nutraukė darbo sutartį, ir šis nutraukimas įsigaliojo iš karto.

12 Tuomet ji *Helsingin käräjäoikeus* (Helsinkio pirmosios instancijos teismas) pareiškė ieškinį, kuriuo reikalavo iš *Amica* keturių mėnesių atlyginimo dydžio kompensacijos už įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį, kompensacijos už nepanaudotas atostogas įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu, taip pat 14 mėnesių atlyginimo dydžio kompensacijos už neteisėtą darbo sutarties nutraukimą.

13 Šiuo atžvilgiu ji, be kita ko, rėmėsi Įstatymo dėl darbo sutarties 12 skyriaus 2 straipsniu ir teigė, kad pritaikius apgyvendinimo ir maitinimo verslo kolektyvinę sutartį jos mėnesio darbo pajamos sumažėjo 300 EUR. Be to, ji turėjo dirbti skirtingose *Amica* priklausančiose darbo vietose. Taigi dėl įmonės perdavimo labai pablogėjo jos darbo sąlygos. Iš to matyti, kad, remiantis Įstatymo dėl darbo sutarties 7 skyriaus 6 straipsniu, *Amica* yra atsakinga už darbo sutarties nutraukimą.

14 *Amica* ginčijo M. Juuri reikalavimus. Ji teigė, pirma, kad pati nenutraukė darbo santykių su M. Juuri, ir, antra, kad nei tyčia, nei dėl neatsargumo nepažeidė darbo sutarties ar Įstatymo dėl darbo sutarties. Taigi ji neatsako už nutraukus minėtą sutartį atsiradusius nuostolius.

15 2005 m. vasario 11 d. *Helsingin Käräjäoikeus* atmetė M. Juuri ieškinį. Jo nuomone, Įstatymo dėl darbo sutarties 7 skyriaus 6 straipsnis negali būti aiškinamas taip, kad jis papildo šiuo įstatymu įtvirtintą nuostolių atlyginimo reglamentavimą nauju pagrindu, kuriuo darbuotojai gali grįsti savo nuostolių atlyginimo reikalavimus. Dėl šios priežasties M. Juuri neturi teisės reikalauti kompensacijos šios nuostatos pagrindu. Be to, *Amica* laikėsi visų savo pareigų.

16 Po to, kai *Helsingin hovioikeus* (Helsinkio apeliacinis teismas) patvirtino šį sprendimą, M. Juuri pateikė kasacinį skundą *Korkein oikeus*. Grįsdama savo kasacinį skundą ji teigė, kad Direktyvos 2001/23 tikslas yra įtvirtinti darbdavio atsakomybę darbuotojo atžvilgiu, kai darbo santykiai nutraukiami dėl esminio jų pasikeitimo netgi tokiu atveju, kaip antai pagrindinėje byloje, kai darbdavys iš tikrųjų laikėsi šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalies prasme kolektyvinės darbo sutarties, kuri buvo privaloma perdavėjui ir kuri darbuotojui garantavo geriausias darbo sąlygas iki šios sutarties galiojimo pabaigos.

17 *Korkein oikeus* konstatuoja, kad toks aiškinimas reiškia, jog darbdaviui gali tekti atsakomybė už žalą, kurią patyrė darbuotojas nutraukęs savo darbo sutartį, net jeigu šis darbdavys visais atžvilgiais veikė vadovaudamasis tiek taikomais teisės aktais, tiek visomis jį saistančiomis kolektyvinėmis sutartimis.

18 Jeigu reikėtų pritarti tokiam aiškinimui, šio teismo nuomone, reikėtų išsiaiškinti, ar pareiga mokėti darbuotojui kompensaciją atsiranda remiantis Įstatymo dėl darbo sutarties 12 skyriaus 2 straipsniu, įpareigojančiu mokėti sumą, atitinkančią ne daugiau kaip dvidešimt keturių mėnesių darbo užmokestį, arba ar ši kompensacija atitinka tik tą, kurią turi mokėti darbdavys, turintis objektyvių ir svarbių pagrindų nutraukti darbo sutartį, tokiu atveju mokamos sumos atitinka kompensaciją už keturių mėnesių įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį bei kompensaciją už nepanaudotas atostogas, susijusias su minėtu įspėjimo laikotarpiu.

19 Tokiomis aplinkybėmis *Korkein oikeus* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyvos (2001/23) 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad tuo atveju, kai darbuotojas pats nutraukia darbo sutartį dėl to, kad perdavus įmonę labai pablogėjo darbo sąlygos, valstybė narė turi įstatymu užtikrinti darbuotojui teisę gauti iš darbdavio tokią pačią piniginę kompensaciją kaip ir neteisėto darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atveju, atsižvelgiant į tai, kad darbdavys pagal šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalį laikėsi įmonės perdavėją saistančios ir darbuotojams geresnes darbo sąlygas užtikrinančios kolektyvinės sutarties tik iki jos galiojimo pabaigos ir taip pablogino darbo sąlygas?

2. Jei darbdavio atsakomybė pagal Direktyvą (2001/23) nėra tokia didelė, kaip apibrėžta pirmajame klausime, ar ji vis dėlto turi būti taikoma, pavyzdžiui, kompensuojant darbo užmokestį ir kitas išmokas įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu, kurio turi laikytis darbdavys?“

Dėl prejudicinių klausimų

20 Šiais prejudiciniais klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti kaip įpareigojančią valstybes nares darbo sutarties arba darbo santykių, kuriems taikomas šis straipsnis, nutraukimo atveju užtikrinti darbuotojui teisę gauti iš darbdavio piniginę kompensaciją tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip ir teisės, kuria suinteresuotasis asmuo gali remtis, kai darbdavys neteisėtai nutraukia darbo sutartį ar darbo santykius, arba bent jau kuria jis gali remtis

įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu, kurio pagal taikytiną nacionalinę teisę turi laikytis darbdavys nutraukdamas darbo sutartį dėl objektyvios ir svarbios priežasties, atveju.

21 Šiuo atžvilgiu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat klausia apie poveikį to, kad darbdavys pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį laikėsi įmonės perdavėją saistančios ir darbuotojams geresnes darbo sąlygas užtikrinančios kolektyvinės sutarties tik iki jos galiojimo pabaigos, o darbo sąlygos, jo nuomone, pablogėjo pasibaigus jos galiojimui.

Dėl piniginės kompensacijos, kurią turi sumokėti darbdavys

22 Iš Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalies teksto matyti, kad ja įtvirtinama taisyklė, jog darbdavys atsakingas už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą, nesvarbu, kuri šalis formaliai nutraukė. Tačiau šioje nuostatoje nepatikslintos iš to kylančios teisinės pasekmės. Joje nenumatyta kokia nors pareiga valstybėms narėms garantuoti darbuotojams tam tikrą kompensacijų mokėjimo tvarką ir užtikrinti, kad šios tvarkos taisyklės būtų tapačios tvarkos, kuria gali pasinaudoti darbuotojai, jei darbdavys neteisėtai nutraukia darbo sutartį, arba kuria jie gali pasinaudoti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiu, kurio darbdavys turi laikytis, taisyklėms.

23 Tai atitinka Direktyvos 2001/23 tikslą tik iš dalies suderinti nagrinėjamą klausimą, iš esmės išplečiant skirtingų valstybių narių teisėje autonomiškai darbuotojams garantuotą apsaugą įmonės perdavimo atvejams. Ja nesiekiama nustatyti vienodo apsaugos lygio pagal bendrus kriterijus visoje Europos Bendrijoje. Taigi Direktyva 2001/23 galima remtis tik siekiant užtikrinti, kad suinteresuotasis darbuotojas

santykiuose su perėmėju būtų saugomas taip pat, kaip jis buvo saugomas santykiuose su perdavėju pagal atitinkamos valstybės narės teisės normas (2003 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Martin ir kt.*, C-4/01, Rink. p. I-12859, 41 punktas).

24 Be to, iš Direktyvos 77/187 pasiūlymo (COM(74) 351) aiškinamojo memorandumo aiškiai matyti, kad kai darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva reikia laikyti įvykusiu dėl tokios priežasties, už kurią atsakomybė tenka darbdaviui, iš to kylančios teisinės pasekmės, kaip antai kompensacija arba žalos atlyginimas, turi būti vertinamos pagal valstybės narės įstatymus ir kitus teisės aktus.

25 Tokiomis aplinkybėmis Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalis negali būti laikoma netiesiogiai nustačiusi vienodą darbuotojų apsaugos lygį, viršijantį joje nustatytą taisyklę dėl atsakomybės priskyrimo darbdaviams. Iš to, be kita ko, matyti, kad ši nuostata nenustato ekonominių atsakomybės už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą minėtomis aplinkybėmis priskyrimo darbdaviui pasekmių. Taigi šios pasekmės turi būti nustatytos kiekvienoje valstybėje narėje, atsižvelgiant į tokiu atveju taikytinas nacionalines taisykles.

26 Vis dėlto reikia priminti, kad laisvė pasirinkti direktyvos įgyvendinimo priemones ir būdus nepašalina kiekvienos valstybės narės, kuriai ji skirta, pareigos savo nacionalinėje teisės sistemoje imtis visų būtinų atitinkamos direktyvos veiksmingumą užtikrinančių priemonių, atsižvelgiant į jos siekiamą tikslą (žr. 1984 m. balandžio 10 d. Sprendimo *von Colson ir Kamann*, 14/83, Rink. p. 1891, 15 punktą ir 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, dar nepaskelbto rinkinyje, 40 punktą).

27 Valstybėms narėms iš direktyvos kylanti pareiga pasiekti joje numatytą rezultatą ir EB 10 straipsnyje įtvirtinta jų užduotis imtis visų bendrų ar specialių priemonių užtikrinti šios pareigos įvykdymą privalomos visoms valstybių narių valdžios institucijoms, įskaitant ir teismus pagal jų kompetenciją (minėtų sprendimų *von Colson ir Kamann* 26 punktas bei *Impact* 41 punktas).

28 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad Direktyva 2001/23 siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą įmonės vadovo pasikeitimo atveju, leidžiant jiems dirbti naujam darbdaviui tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju (žr., be kita ko, 1988 m. vasario 10 d. Sprendimo *Tellerup*, vadinamo „Daddy's Dance Hal“, 324/86, Rink. p. 739, 9 punktą ir 2006 m. kovo 9 d. Sprendimo *Werhof*, C-499/04, Rink. p. I-2397, 25 punktą).

29 Šio tikslo minėta Direktyva taip pat siekiama žemesniu lygiu, nes pagal ją perėmėjas yra atsakingas už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą iš esmės pasikeitus darbo sąlygoms įmonės perdavimo atveju, o iš šios atsakomybės kylančias pasekmes reglamentuoja taikytina nacionalinė teisė.

30 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad, nutraukus darbo sutartį arba darbo santykius šios nuostatos taikymo sąlygomis ir neatsižvelgiant į tai, kad perėmėjas neįvykdė kokių nors iš minėtos direktyvos kylančių pareigų, ji neįpareigoja valstybių narių garantuoti darbuotojui teisę į piniginę kompensaciją, kurią turi mokėti šis perėmėjas, tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir teisės, kuria darbuotojas gali remtis, kai jo darbdavys neteisėtai nutraukia darbo sutartį arba darbo santykius, atveju. Vis dėlto nacionalinis teismas, neviršydamas savo kompetencijos, turi bent jau garantuoti, kad tokiu atveju perėmėjas atsakys už pasekmes, kurias taikytina nacionalinė teisė sieja su darbo sutarties arba darbo santykių

nutraukimu darbdavio iniciatyva, pavyzdžiui, išmokės darbo užmokestį ir kitas išmokas, pagal šią teisę suteikiamas įspėjimo apie sutarties nutraukimą laikotarpiu, kurio darbdavys turi laikytis.

Dėl Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies apimties

31 Kaip nurodyta šio sprendimo 21 punkte, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pagrindinėje byloje klausia dėl perėmėjo elgesio Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies atžvilgiu, atsižvelgiant į tai, kad jis laikėsi metalo pramonės kolektyvinės sutarties tik iki jos galiojimo pabaigos ir kad ši data sutampa su įmonės perdavimo momentu.

32 Pagal šią nuostatą po įmonės perdavimo perėmėjas turi užtikrinti kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas darbo sąlygas tiek, kiek pagal šią sutartį privalėjo perdavėjas, iki šios kolektyvinės sutarties nutraukimo ar galiojimo pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo.

33 Vadinasi, minėtos nuostatos tikslas yra užtikinti, kad, nepaisant įmonės perdavimo, visų darbo sąlygų būtų laikomasi vadovaujantis kolektyvinės sutarties kontrahentų valia. Tačiau ši nuostata negali nukrypti nuo minėtų šalių kolektyvinėje sutartyje išreikštos valios. Todėl jei šios šalys sutarė negarantuoti tam tikrų darbo sąlygų po nustatytos datos, Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalis negali perėmėjo įpareigoti jų laikytis pasibaigus kolektyvinės sutarties galiojimui sutartą dieną, nes po šios datos minėta sutartis nebegalioja.

34 Iš to matyti, kad Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalis neįpareigoja perėmėjo garantuoti darbo sąlygų, dėl kurių buvo sutarta su perdavėju, laikymosi pasibaigus kolektyvinės sutarties galiojimui, net jeigu ši galiojimo pasibaigimo data sutampa su įmonės perdavimo momentu.

35 Tokiomis aplinkybėmis į prejudicinius klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, jog, nutraukus darbo sutartį arba darbo santykius šios nuostatos taikymo sąlygomis ir neatsižvelgiant į tai, kad perėmėjas neįvykdė kokių nors iš minėtos direktyvos kylančių pareigų, ji neįpareigoja valstybių narių garantuoti darbuotojui teisę į piniginę kompensaciją, kurią turi mokėti šis perėmėjas, tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir teisės, kuria darbuotojas gali remtis, kai jo darbdavys neteisėtai nutraukia darbo sutartį arba darbo santykius, atveju. Vis dėlto nacionalinis teismas, neviršydamas savo kompetencijos, turi bent jau garantuoti, kad tokiu atveju perėmėjas atsakys už pasekmes, kurias taikytina nacionalinė teisė sieja su darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimu darbdavio iniciatyva, pavyzdžiui, išmokės darbo užmokestį ir kitas išmokas, pagal šią teisę suteikiamas įspėjimo apie sutarties nutraukimą laikotarpiu, kurio darbdavys turi laikytis.

36 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti pagrindinėje byloje nagrinėjamą situaciją atsižvelgdamas į Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies išaiškinimą, pagal kurį negarantuojama, jog darbo sąlygų, dėl kurių buvo sutarta kolektyvinėje sutartyje, nustojusioje galioti įmonės perdavimo dieną, bus laikomasi po šios datos.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

37 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 (ketvirtoji 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 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad, nutraukus darbo sutartį arba darbo santykius šios nuostatos taikymo sąlygomis ir neatsižvelgiant į tai, kad perėmėjas neįvykdė kokių nors iš minėtos direktyvos kylančių pareigų, ji neįpareigoja valstybių narių garantuoti darbuotojui teisę į piniginę kompensaciją, kurią turi mokėti šis perėmėjas, tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir teisės, kuria darbuotojas gali remtis, kai jo darbdavys neteisėtai nutraukia darbo sutartį arba darbo santykius, atveju. Vis dėlto nacionalinis teismas, neviršydamas savo kompetencijos, turi bent jau garantuoti, kad tokiu atveju perėmėjas atsakys už pasekmes, kurias taikytina nacionalinė teisė sieja su darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimu darbdavio iniciatyva, pavyzdžiui, išmokės darbo užmokestį ir kitas išmokas, pagal šią teisę suteikiamas įspėjimo apie sutarties nutraukimą laikotarpiu, kurio darbdavys turi laikytis.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti pagrindinėje byloje nagrinėjamą situaciją atsižvelgdamas į Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies išaiškinimą, pagal kurį negarantuojama, jog darbo sąlygų, dėl kurių buvo sutarta kolektyvinėje sutartyje, nustojusioje galioti įmonės perdavimo dieną, bus laikomasi po šios datos.

Parašai.