# ĢENERĀLADVOKĀTES ELEANORAS ŠARPSTONES [*ELEANOR SHARPSTON*] SECINĀJUMI, sniegti 2010. gada 6. maijā[1]

1. Ar šo lūgumu sniegt prejudiciālo nolēmumu Tiesai tiek atkārtoti lūgts interpretēt Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvu 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (turpmāk tekstā — "Direktīva 2001/23/EK")[2]. Tomēr par šajā gadījumā izskatāmo jautājumu, t.i., par direktīvas 6. panta 1. punktā lietotā jēdziena "saglabā savu autonomiju" nozīmi, Tiesa vēl nav spriedusi.

## Atbilstošās tiesību normas

*Savienības tiesības*

2. Direktīvas 2001/23 preambulas 3. apsvērumā ir norādīts, ka "ir jāparedz darbinieku aizsardzība darba devēja maiņas gadījumā, jo īpaši jānodrošina darbinieku tiesību aizsardzība".

3. Preambulas 5. apsvērumā ir norādīts, ka "Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām ("Sociālā harta"), kas pieņemta 1989. gada 9. decembrī, it īpaši 7., 17. un 18. punktā, ir noteikts: "Iekšējā tirgus izveidei jāuzlabo darba ņēmēju dzīves un darba apstākļi Eiropas Kopienā. Uzlabošanai vajadzības gadījumā jāattiecas uz dažiem nodarbinātības reglamentēšanas aspektiem, tādiem kā kolektīvās atlaišanas kārtība, kā arī tiem, kas attiecas uz bankrotu. Darba ņēmēju informēšana, konsultēšana un līdzdalība īstenojama atbilstīgi, ievērojot dažādās dalībvalstīs spēkā esošo praksi. Šāda informēšana, konsultēšana un līdzdalība īstenojama savlaicīgi, īpaši saistībā ar uzņēmumu pārstrukturēšanas darbībām vai apvienošanu, kas ietekmē darba ņēmēju nodarbinātību."".

1 — Oriģinālvaloda — angļu.

2 — OV L 82, 16. lpp. Direktīva aizvieto un konsolidē Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīvu 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.) (turpmāk tekstā — "Direktīva 77/187"), ko groza Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīva 98/50/EK (OV L 201, 88. lpp.) (turpmāk tekstā — "Direktīva 98/50"). Minētās direktīvas turpmāk tekstā kopā sauktas — "Iegūto tiesību direktīvas".

4. Direktīvas 1. pantā noteikta tās piemērošanas joma. Šajā pantā ir paredzēts:

"1. a) Šī direktīva attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļu īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanās dēļ;

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

c) šī direktīva attiecas uz privātiem un valsts uzņēmumiem, kas iesaistīti saimnieciskā darbībā, neatkarīgi no tā, vai tie darbojas nolūkā gūt peļņu [..]."

5. Direktīvas 2. pantā sniegtas noteiktas definīcijas. Nozīme saistībā ar šiem secinājumiem ir šādām definīcijām:

"1. Šajā direktīvā:

a) "persona, kas nodod īpašumtiesības", ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas, nodod 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;

c) "darbinieku pārstāvji" un līdzīgi termini ir darbinieku pārstāvji, kas paredzēti dalībvalstu normatīvajos aktos vai praksē;

d) "darbinieks" ir katra persona, kuru kā darbinieku aizsargā attiecīgās valsts darba tiesības.

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

[..]"

6. Direktīvas 3. pants ietilpst II nodaļā "Darbinieku tiesību aizsardzība". Saskaņā ar 3. panta 1. punktu 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.

atbilstīgi tiem pašiem noteikumiem un nosacījumiem, kas bija spēkā pirms īpašumtiesību pārejas, pamatojoties uz normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai vienošanos, ja ir izpildīti nepieciešamie nosacījumi darbinieku pārstāvības izveidei.

7. Direktīvas 3. panta 3. punktā noteikts koplīgumu regulējums īpašumtiesību nodošanas gadījumā, paredzot, ka:

Pirmo daļu nepiemēro, ja saskaņā ar normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai dalībvalstu praksi, vai arī vienojoties ar darbinieku pārstāvjiem, ir izpildīti vajadzīgie nosacījumi, lai atkārtoti nozīmētu darbinieku pārstāvjus vai atjaunotu darbinieku pārstāvību.

"Pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecas uz personu, kas nodod īpašumtiesības, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums.

Ja pret personu, kas nodod īpašumtiesības, ir uzsākta bankrota procedūra vai cits maksātnespējas risinājums ar mērķi veikt īpašumtiesības nododošās personas aktīvu realizāciju un tā atrodas kompetentas valsts iestādes uzraudzībā (kas var būt kompetentas valsts iestādes pilnvarots administrators), dalībvalstis var veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darbinieki, ko ir skārusi īpašumtiesību pāreja, ir pienācīgi pārstāvēti līdz darbinieku pārstāvju jaunai ievēlēšanai vai iecelšanai.

[..]"

8. Direktīvas 6. pantā regulēts darbinieku pārstāvju vai pārstāvniecības statuss un funkcijas pēc īpašumtiesību nodošanas. Minētajā pantā paredzēts:

"1. Ja uzņēmums, uzņēmējsabiedrība vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļa saglabā savu autonomiju, tad darbinieku pārstāvju vai pārstāvības statusu un pienākumus, ko ietekmējusi īpašumtiesību nodošana, saglabā

Ja uzņēmums, uzņēmējsabiedrība vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļa nesaglabā savu autonomiju, dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tie darbinieki, ko skārusi īpašumtiesību pāreja un kas

bija pārstāvēti līdz tai, ir pienācīgi pārstāvēti laikposmā līdz darbinieku pārstāvības atjaunošanai vai atkārtotai nozīmēšanai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi.

2. Ja īpašumtiesību pārejas ietekmēto darbinieku pārstāvjiem pilnvaru laiks izbeidzas īpašumtiesību nodošanas rezultātā, pārstāvji bauda aizsardzību, kā to paredz dalībvalstu normatīvie un administratīvie akti un prakse."

*Valsts tiesiskais regulējums*

9. Spānijas Darba ņēmēju statūtu (*Estatuto de los Trabajadores*) 67. panta 1. punkta beigās noteikts:

"Daļējas vēlēšanas [uzņēmumā] var tikt organizētas pēc atkāpšanās no amata vai atlaišanas vai lai nodrošinātu atbilstošu darbinieku pārstāvību darbinieku skaita palielināšanas gadījumā. Koplīgumos var tikt noteikti nepieciešamie pasākumi, kas īstenojami, lai koriģētu darbinieku pārstāvību uzņēmuma darbaspēka būtiska samazinājuma gadījumā. Ja koplīgums neparedz šādus noteikumus, pārstāvības korekcijas tiek regulētas, pamatojoties uz uzņēmuma un darbinieku pārstāvju panākto vienošanos."

**Fakti, pamata lieta un uzdotie prejudiciālie jautājumi**

10. Ar *La Línea de la Concepcíon* pašvaldības mēra 2008. gada 25. augusta Dekrētu Nr. 5983/08 tika pieņemts lēmums par to, ka vairākus sabiedriskos pakalpojumus, kas bija nodoti ārpakalpojumu sniedzējiem uz koncesijas pamata, turpmāk atkal nodrošinās pašvaldība. Konkrētāk, tiks pārņemts viss minēto ārpakalpojumu sniegšanas uzņēmumu personāls, kas sniedz: i) kārtības nodrošināšanas pakalpojumus valsts skolās, ii) tīrīšanas (uzkopšanas) pakalpojumus valsts skolās, iii) ielu tīrīšanas pakalpojumus un iv) parku un dārzu uzturēšanas pakalpojumus.

11. Pirms dekrēta pieņemšanas iepriekš uzskaitītos pakalpojumus nodrošināja četri atsevišķi privātā sektora uzņēmumi. Pirms koncesijas pārtraukšanas un pakalpojumu pārņemšanas no pašvaldības puses 20 personas, kas ir līdzatbildētāji šajā tiesvedībā, darbojās kā darba ņēmēju likumiskie pārstāvji.

12. Atbildot uz iesaistīto personu dažāda veida pieprasījumiem, 2008. gada 10. septembra paziņojumā pašvaldības pārstāvis atteicās atzīt minēto personu darbinieku pārstāvja statusā. Saskaņā ar lēmumu par prejudiciālu jautājumu uzdošanu šāds atteikums tika pamatots ar apsvērumu, ka, "tā kā minētie darbinieki pašlaik ir pašvaldības personāla daļa, uzskatāms, ka šādu pārstāvju funkcijas

neatkarīgi no likumā noteiktajām garantijām ir beigušās".

13. Lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu tāpat ir norādīts, ka prasītāja pamata lietā, *UGT-FSP* (arodbiedrība, kas pārstāv iesaistītos darbiniekus), pieprasīja no atbildētājas iestādes dažādus paskaidrojumus pieņemtā lēmuma sakarā. 2008. gada 13. novembrī arodbiedrība cēla prasību *Juzgado de lo Social Único de Algeciras* (Algesiras Sociālo lietu tiesa), lūdzot, lai citu starpā tiktu atzīts, ka iesaistītie pārstāvji ir tiesīgi saglabāt savus mandātus līdz mandāta termiņa beigām.

14. Lēmums par prejudiciālu jautājumu uzdošanu ir lakonisks attiecībā uz darījuma, kura dēļ pašvaldība pārņēma atpakaļ publisko pakalpojumu sniegšanu, faktisko apstākļu aprakstu.

15. Lēmumā tiek vien norādīts, ka pēc tam, kad pašvaldība bija pārņēmusi sabiedriskos pakalpojumus, kas tika nodrošināti ar ārpakalpojumu palīdzību uz koncesijas pamata, pašvaldība pārņēma minēto uzņēmumu darbiniekus un "integrēja" savā personālā un ka visi pārņemtie darbinieki strādā tādos pašos amatos kā iepriekš un veic tādus pašus pienākumus kā agrāk, tajās pašās darba vietās un saņem norādījumus no tiem pašiem tiešajiem vadītājiem, bez jebkādām būtiskām izmaiņām darba apstākļos, ar vienu vienīgu atšķirību, ka tagad augstākā vadošā persona ir iedzīvotāju ievēlēta amatpersona (pilnvarotie vai mērs).

16. Ar atsauci uz lietā iesaistītajiem darbiniekiem kā "integrētiem" jaunā darba devēja personālā, manuprāt, valsts tiesa norāda tikai uz to, ka šie darbinieki ir jaunā darba devēja personāla daļa. Lietas pašreizējā izskatīšanas stadijā tiesa nemēģina noteikt apmēru, kādā iesaistītie darbinieki ir iekļāvušies jaunā darba devēja personāla sastāvā.

17. Lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu netiek minēts, vai nacionālā tiesa ir konstatējusi, ka apskatīto pakalpojumu nodošana notikusi atbilstoši Direktīvas 2001/23 noteikumiem. It īpaši nav norādīts, vai vienošanās par sabiedrisko pakalpojumu pārņemšanu no pašvaldības puses ietvaros tikuši nodoti kādi materiālie aktīvi, vai arī apmērs, kādā minēto pakalpojumu sniegšanai nepieciešama šādu aktīvu izmantošana.

18. Tā kā tika atzīts, ka nolēmuma sniegšanai pamata lietā ir nepieciešama Direktīvas 2001/23 6. pantā lietotā jēdziena "autonomija" interpretācija, *Juzgado de lo Social Único de Algeciras* nolēma apturēt tiesvedību un iesniegt minēto jautājumu Tiesā prejudiciāla nolēmuma sniegšanai:

"Vai autonomijas saglabāšanas priekšnosacījums, uz kuru ir izdarīta atsauce [Direktīvas 2001/23] 6. panta 1. punktā, tiek izpildīts konkrētajā situācijā (tādā kā pamata lietā), kad pašvaldība, izbeidzot vairākas koncesijas sabiedrisko pakalpojumu sniegšanai, ir pārņēmusi un savā personāla sastāvā integrējusi

darba ņēmējus, kas iepriekš bija piederīgi atsevišķiem uzņēmumiem, kuriem līdz šim bija piešķirta koncesija minēto sabiedrisko pakalpojumu sniegšanai, bet šie paši darba ņēmēji (bez izņēmuma) turpina strādāt tajās pašās darba vietās, veic tos pašus darba pienākumus kā pirms minētās [koncesijas] izbeigšanas, un, proti, tajās pašās darba vietās un saņemot rīkojumus no tiem pašiem tiešajiem vadītājiem, bez jebkādām būtiskām izmaiņām darba apstākļos, ar vienu vienīgu atšķirību, ka tagad augstākā vadošā persona [kas hierarhijā ir virs iepriekšējā vadītāja] ir sabiedrības ievēlēti attiecīgie pārstāvji (pilnvarotie vai mērs)?"

"*Tiesību nodošanas" jēdziens Direktīvas 2001/23 1. panta izpratnē*

19. Rakstveida apsvērumus ir iesniegusi arī *Ministerio Fiscal* (Prokuratūra), Spānijas valdība un Eiropas Komisija. Tiesas sēde nav lūgta un nav arī notikusi.

21. Lai gan nacionālās tiesas uzdotais jautājums attiecas tikai uz darbinieku pārstāvības jautājumiem saskaņā ar Direktīvas 2001/23 6. panta noteikumiem, jāapskata "tiesību nodošanas" jēdziens 1. panta izpratnē.

**Analīze**

*Ievada apsvērumi*

20. Lai gan Prokuratūra kritizē nacionālo tiesu par atsauces izdarīšanu (pēc Prokuratūras ieskatiem Direktīvas 2001/23 6. panta 1. punkta nozīme ir nepārprotami skaidra), prokurors neapstrīd uzdotā jautājuma lietderību un nenorāda uz šādas atsauces nepieņemamību. Kas attiecas uz mani, man nav nekādu šaubu šajā sakarā. Šāda atsauce ir pieņemama.

22. Tā pamatā ir divi iemesli. Pirmkārt, savos rakstveida apsvērumos Spānijas valdība apšauba, vai faktiski ir noticis attiecīgs tiesību nodošanas gadījums, kā aprakstīts lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu. Komisija aicina Tiesu uzskatīt, ka ir notikusi šāda tiesību nodošana. Otrkārt, pēc maniem ieskatiem, lai pienācīgi izprastu 6. panta 1. punktā minēto "autonomijas" jēdzienu, ir jāsaprot, kas tiek domāts ar 1. panta 1. punkta b) apakšpunktā ietverto atsauci uz ekonomisku

vienību, kurai mainījušies īpašnieki un kura saglabā savu identitāti.

23. Savos apsvērumos Spānijas valdība detalizēti apraksta Tiesas praksi attiecībā uz gadījumiem, kad notikusi un kad nav notikusi tiesību nodošana direktīvas izpratnē. Šāds viedoklis, kā es to saprotu, izriet no pieņēmuma, ka, lai noteiktu, vai kāds uzņēmums, kas nodod īpašuma tiesības, saglabā savu autonomiju 6. panta izpratnē, pietiek noskaidrot, vai uzņēmuma tiesību nodošana tikusi īstenota saskaņā ar 1. panta 1. punkta b) apakšpunkta noteikumiem.

24. Vēlāk es pievērsīšos minēto abu pantu kopsakarības apskatīšanai [3]. Vispirms, tā kā ir ticis jautāts par to, vai darījuma, kas ir pamata tiesvedības priekšmets, dēļ tika īstenota tiesību nodošana atbilstoši direktīvas 1. panta 1. punkta b) apakšpunktam, es apskatīšu šo jautājumu.

25. Šajā sakarā šajos secinājumos es neierosinu veikt apjomīgu pieejamās tiesu prakses izskatīšanu. Šo uzdevumu ir veikuši neskaitāmi ģenerāladvokāti un viens no pēdējiem, kas to ir veicis, ir ģenerāladvokāts Mengoci [*Mengozzi*] savos secinājumos lietā *Klarenberg* [4].

26. Tā vietā es plānoju īsi apskatīt tiesību aktos, it īpaši Tiesas judikatūrā, minētos elementus, kuriem valsts tiesai vajadzētu pievērst uzmanību, lai kliedētu šaubas, ja tādas pastāv, par to, vai konkrētajā lietā tiesību nodošana tikusi īstenota, piemērojot direktīvas 1. panta 1. punkta b) apakšpunkta noteikumus, un vai līdz ar to tā ir uzskatāma par uzņēmuma tiesību nodošanu. Ja atbilde uz šo jautājumu būs apstiprinoša, tad neradīsies jautājums par autonomiju 6. panta izpratnē.

27. Vispārīgi tiek uzskatīts, ka līgumattiecībās Iegūto tiesību direktīvas piemērojamas "gadījumos, kad mainās juridiskā vai fiziskā persona, kas ir atbildīga par uzņēmuma darbību un šī apstākļa dēļ uzņemas darba devēja pienākumus attiecībā pret uzņēmēja darbiniekiem" [5]. Šādas izmaiņas ir būtiskas, lai notiktu uzņēmuma pāreja vai nodošana Direktīvas 2001/23 izpratnē [6]. Iepriekš minētais, protams, nenoliedz darba attiecību pāreju no iepriekšējā darba devēja jaunajam darba devējam aktīvu nodošanas dēļ, taču šādas tiesību nodošanas sekas ir valsts tiesību jautājums.

3 — Skat. šo secinājumu 48. un nākamos punktus.

4 — 2009. gada 12. februāra spriedums lietā C-466/07 (Krājums, I-803. lpp., 20. un nākamie punkti).

5 — Skat. it īpaši 1988. gada 10. februāra spriedumu lietā 324/86 *Tellerup*, saukts "Daddy's Dance Hall" (*Recueil*, 739. lpp., 9. punkts).

6 — Kodolības dēļ šeit un turpmāk, lai raksturotu uzņēmumus, uzņēmējsabiedrības, uzņēmumu un uzņēmējsabiedrību daļas, tiek lietots termins "uzņēmums", un lai raksturotu tiesību nodošanu, kam piemērojami Iegūto tiesību direktīvu noteikumi, tiks izmantots termins "konkrētā tiesību nodošana".

28. Tiesa ir atzinusi, ka Iegūto tiesību direktīvu mērķis ir 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 [7].

29. Kas attiecas uz Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minēto "tiesību nodošanas" formu, Tiesa ir izmantojusi elastīgu interpretāciju, paturot prātā direktīvas mērķi [8]. Tādējādi, es uzskatu, ka fakts, ka īpašnieku maiņa un turpmākā notikumu virzība konkrētajā lietā tika ietekmēta ar pašvaldības mēra izdotu dekrētu, pats par sevi nav uzskatāms par šķērsli direktīvas piemērošanai.

30. Spriedumā lietā *Spijkers* [9] Tiesa atzina, ka izšķirošais kritērijs, lai noteiktu, vai ir notikusi pāreja Direktīvas 77/187 izpratnē, ir saistīts ar to, vai attiecīgā vienība *saglabā savu identitāti*. Saskaņā ar spriedumu, kas citēts visā turpmākajā tiesu praksē, "lai noteiktu, vai šie nosacījumi ir ievēroti, ir jāapsver visi apstākļi, kas raksturīgi izskatāmajam darījumam, ieskaitot uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības veidu; tas, vai notiek uzņēmuma materiālo aktīvu, piemēram, ēku un kustamā īpašuma, pāreja; materiālo aktīvu vērtība pārejas brīdī; tas, vai jaunais darba devējs pārņem uzņēmuma darbiniekus vai nē; tas, vai uzņēmuma klienti tiek pārņemti vai nē, un tas, cik līdzīgas ir darbības, ko veica pirms un pēc pārejas, kā arī laikposms, ja tāds ir bijis, kurā minētās darbības tika apturētas". Tomēr jāpiebilst, ka visi šie apstākļi "ir tikai atsevišķi elementi kopējā novērtējumā, kas jāveic, un tāpēc tos nevar izskatīt atsevišķi" [10].

31. Faktori, ko Tiesa uzskaitīja spriedumā lietā *Spijkers*, ir izturējuši laika pārbaudi. Tomēr ir jāņem vērā nodotā uzņēmuma veids, un katra kritērija svarīguma pakāpe neizbēgami mainīsies atkarībā no īstenotās saimnieciskās darbības un izmantotajām ražošanas vai darbības metodēm [11]. Kopš sprieduma lietā *Schmidt* [12] 1994. gadā Tiesai vairākkārt bijis detalizēti jāapskata jautājumi, kas skar uzņēmumu nodošanas gadījumus, kuri ir saistīti ar ārpakalpojumu sniedzējiem nodotiem pakalpojumiem, kā tas ir arī konkrētajā pamata

7 — Skat. 2008. gada 27. novembra spriedumu lietā C-396/07 *Juuri* (Krājums, I-8883. lpp., 28. punkts un tajā minētā judikatūra). Skat. arī Direktīvas 2001/23 preambulas 3. apsvērumu.

8 — Skat. 2007. gada 13. septembra spriedumu lietā C-458/05 *Jouini* u.c. (Krājums, I-7301. lpp., 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

9 — 1986. gada 18. marta spriedums lietā 24/85 (*Recueil*, 1119. lpp.).

10 — 11. un 13. punkts.

11 — Šajā ziņā skat. 1998. gada 10. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-173/96 un C-247/96 *Hidalgo* u.c. (*Recueil*, I-8237. lpp., 31. punkts).

12 — 1994. gada 14. aprīļa spriedums lietā C-392/92 (*Recueil*, I-1311. lpp.).

lietā. Sekojoši principi var izrietēt no tiesu prakses, kas apskata minētos jautājumus.

32. Pirmkārt, skaidrs, ka attiecīga nodošana var tikt īstenota, lai gan īpašumtiesību saņēmējs ir valsts sektora iestāde [13] un konkrētā tiesību nodošana ietver pakalpojumus, kas nodoti privātajam sektoram uz koncesijas pamata [14]. Iegūto tiesību direktīvas piemērojamas, pat ja apskatītās aktivitātes ir personas, kas nodod īpašumtiesības, palīgdarbība, kas nav katrā ziņā saistītas ar tās darbības mērķiem [15].

33. Apstāklis, ka šāda tiesību nodošana ietver privātā sektora uzņēmumam vai uzņēmumiem nodotu ārpakalpojumu, kas tika sniegti līgumslēdzējai iestādei uz koncesijas pamata, atpakaļ pārņemšanu no šādas iestādes puses, neizslēdz attiecīgo tiesību nodošanas faktu [16]. Tas pats piemērojams arī apstāklim, ka īstenotā darbība ir bezpeļņas. Ir skaidrs, ka Tiesību nodošanas direktīvas nozīmē šāda darbība var būt saimnieciskā darbība [17].

34. Turklāt Tiesa ir atzinusi, ka spriedumā lietā *Spijkers* minētās prasības, saskaņā ar kuru ir jāņem vērā uzņēmuma materiālie aktīvi, izpilde lietās, kas ietver darbības, kas nodotas uz koncesijas pamata, varētu būt nereāla. Tā pamatojums ir vienkāršs. Uzņēmumiem, kas īsteno šādu saimniecisko darbību, iespējams, vispār nav aktīvu vai arī tie ir maznozīmīgi salīdzinājumā ar īstenoto vispārīgo darbību. Tādā veidā spriedumā lietā *Schmidt* Tiesa ir atzinusi, ka "[materiālo] aktīvu neesamība neizslēdz nodošanas spēkā esamību" [18]. Vēlāk spriedumā lietā *Süzen* [19] Tiesa atzina, ka gadījumā, "ja saimnieciska vienība atsevišķās nozarēs ir spējīga darboties bez nozīmīgiem materiāliem vai nemateriāliem aktīviem, tās identitātes saglabāšana pēc to ietekmējoša darījuma nevar tādējādi būt atkarīga no šādu aktīvu pārejas" [20].

35. Tas nenozīmē, ka aktīvi ir maznozīmīgs elements ikvienā lietā, kas ietver uz koncesijas pamata sniegtu pakalpojumu nodošanu. Šo secinājumu 33. punktā izklāstīto principu piemērošanas mērķim apskatītajiem pakalpojumiem ir jābūt darbietilpīgiem un savukārt gadījumā, ja pakalpojuma sniedzēja īstenotā darbība paredz nozīmīga aprīkojuma un iekārtu izmantošanu un nav uzskatāma par tādu, kas galvenokārt ir balstīta uz darbaspēku, būtiskas šādu aktīvu daļas nenodošanas

13 — Skat. 2000. gada 26. septembra spriedumu lietā C-175/99 *Mayeur* (*Recueil*, I-7755. lpp., 33. punkts) un Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta c) apakšpunktu.

14 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Schmidt*, 20. punkts.

15 — Turpat, 14. punkts. Skat. arī Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta c) apakšpunktu.

16 — 1998. gada 10. decembra spriedums apvienotajās lietās C-127/96, C-229/96 un C-74/97 *Hernández Vidal* u.c. (*Recueil*, I-8179. lpp., 35. punkts).

17 — Skat. iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Mayeur*, 40. punkts.

18 — 16. punkts. Ir grūti iedomāties gadījumu, kad saistībā ar uzņēmuma īpašnieku maiņu tiek nodoti vēl mazāk materiālo aktīvu.

19 — 1997. gada 11. marta spriedums lietā C-13/95 (*Recueil*, I-1259. lpp.).

20 — 18. punkts.

gadījumā tiks secināts, ka nodotais uzņēmums nesaglabā savu identitāti [21].

36. Līdzīgi katrā ziņā šādā nodošanā ir jābūt iesaistītam stabilam uzņēmumam, t.i., "organizētai personu un aktīvu grupai, kas sekmē saimnieciskās darbības īstenošanu specifiska mērķa sasniegšanai [22].

37. Tomēr fakts, ka līgumslēdzēja iestāde nodrošina kādu aktīvu, kas tiek izmantoti attiecīgā uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības saimnieciskās darbības īstenošanai, pieejamību sākotnējam pakalpojumu sniedzējam, vēlāk nodrošinot šādu piekļuvi īpašumtiesību saņēmējam īstenoto nodošanas pasākumu laikā, nepadara šādu nodošanu par spēkā neesošu [23]. Nav būtiski, ka iesaistītie aktīvi pirms vai pēc nodošanas īstenošanas ir paredzēti darbuzņēmēja "neatkarīgai saimnieciskai lietošanai" [24].

38. Fakts, ka šādas nodošanas laikā ir notikusi konkrētā uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības darbaspēka pāreja, ir būtisks faktors, kas ņemams vērā it īpaši gadījumā, ja īstenotā darbība, kā konkrētajā gadījumā, iespējams, ir darbietilpīga. Tomēr šāds faktors nevar būt noteicošais [25].

39. Šajā aspektā tomēr ir jāprecizē, ka atsauce uz saimnieciskajā darbībā izmantotiem nozīmīgiem aktīviem (ja piemērojams) ir atsauce uz iekārtām, aprīkojumu un/vai tehniku, kas tiek faktiski izmantota, lai sniegtu konkrētos pakalpojumus. Pretēji Spānijas valdības ierosinājumiem, kas ietverti sniegtajā atzinumā, apstāklim, ka pamata tiesvedībā izskatītā lieta neietver aktīvu, *attiecībā uz ko pakalpojumi tika sniegti*, kā skolas ēkas, ielas, parki un publiskie dārzi, nodošanas faktu, nav nekādas nozīmes izskatāmā jautājuma kontekstā.

40. Valsts, nevis Tiesas kompetencē ir nepieciešamo faktu izvērtēšana atbilstoši minētajiem kritērijiem, lai konstatētu konkrētā nodošanas darījuma izpildes faktu. Gadījumā, ja un tiktāl, ciktāl valsts tiesa vēl nav veikusi šādu izvērtēšanu, tai būs jāsniedz šāds novērtējums pirms šajā atzinumā apskatīto pārējo jautājumu izskatīšanas.

21 — 2001. gada 25. janvāra spriedums lietā C-172/99 *Liikenne* (*Recueil*, I-745. lpp., 39. un 42. punkts).

22 — Skat. iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Mayeur*, 32. punkts un tajā minētā judikatūra. Skat. arī Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta b) apakšpunktu.

23 — 2003. gada 20. novembra spriedums lietā C-340/01 *Abler* u.c. (*Recueil*, I-14023. lpp., 43. punkts).

24 — 2005. gada 15. decembra spriedums apvienotajās lietās C-232/04 un C-233/04 *Güney-Görres* un *Demir* (Krājums, I-11237. lpp., 41. punkts).

25 — Skat. ģenerāladvokāta A. La Pergola [*A. La Pergola*] sniegtos secinājumus iepriekš 19. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Süzen*, 10. punkts. Skat. arī ģenerāladvokāta G. Kosmas [*G. Cosmas*] secinājumus iepriekš 16. zemsvītras piezīmē minētajā apvienotajās lietās *Hernández Vidal* u.c., 80. punkts.

"*Autonomijas*" *jēdziens Direktīvas 2001/23 6. panta izpratnē*

41. Lai gan saistībā ar Iegūto tiesību direktīvu 1. pantā ietverto "tiesību nodošanas" jēdzienu ir pieejama apjomīga judikatūra, šis ir pirmais gadījums, kad Tiesai tiek lūgts sniegt nolēmumu par jēdziena "autonomija" interpretāciju darba ņēmēju pārstāvības kontekstā Direktīvas 2001/23 6. panta izpratnē.

42. Nepārprotami darba ņēmēju pārstāvības loma Iegūto tiesību direktīvu piemērošanā un kopumā Eiropas Savienības sociālās politikas īstenošanā plašākā mērogā ir būtiska. Šāda pārstāvība ir būtiska "darba ņēmēju informēšanai un apspriešanās ar tiem", kā nosaka EKL 137. pants, un ir "dialoga starp darba devējiem un darba ņēmējiem" neatņemama sastāvdaļa, kā to paredz EKL 136. panta noteikumi [26].

43. Turklāt Iegūto tiesību direktīvas nav vienīgais sekundāro tiesību akts, ko Kopienas likumdevējs ir pieņēmis un kas atspoguļo šādas lomas nozīmību. Konkrētāk, Direktīva 2002/14/EK paredz informācijas sniegšanu un/vai apspriešanos pienācīgā līmenī "par īstenotu vai iespējamo uzņēmuma attīstību [..] darbību un ekonomisko situāciju", "par uzņēmuma iekšējo nodarbinātības situāciju, struktūru un iespējamo attīstību [..] un par jebkādiem plānotajiem pasākumiem, it īpaši gadījumos, ja pastāv draudi nodarbinātībai", un "par lēmumiem, kas, iespējams, varētu radīt būtiskas izmaiņas darba organizācijā vai līguma attiecībās [..]" [27]. Minētās direktīvas 4. panta 2. punkta c) apakšpunktā nepārprotami norādīts, ka šāda informēšana un apsvēršana attiecas arī uz Direktīvā 2001/23 ietvertajiem jautājumiem [28].

44. Darbinieku pārstāvības nozīmīgums ir atspoguļots arī Tiesas judikatūrā. *Maurissen*

26 — Līdzīgi principi tiek apskatīti tostarp Kopienu Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 7., 17. un 18. panta noteikumos, atsauce uz kuriem tiek izdarīta Direktīvas 2001/23 preambulas 5. apsvērumā (skat. šo secinājumu 3. punktu).

27 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 29. lpp.), 4. panta 2. punkta a), b) un c) apakšpunkts.

28 — Skat. arī Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīvu 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (OV L 254, 64. lpp.), Padomes 2001. gada 8. oktobra Direktīvu 2001/86/EK, ar ko papildina Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā (OV L 294, 22. lpp.) un, pabeigtības labad, Padomes 2003. gada 22. jūlija Direktīvu 2003/72/EK, ar ko papildina Eiropas Kooperatīvās sabiedrības statūtus darbinieku iesaistīšanas jomā (OV L 207, 25. lpp.), un Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvu 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.).

lietā [29] Tiesa atzina, ka "tiesības iesaistīties arodbiedrībās ir vispārīgs darba tiesību princips" [30]. Spriedumā lietā Komisija/Apvienotā Karaliste [31] Tiesa atzina, ka dalībvalstij ir pienākums nodrošināt, ka nacionālā tiesību sistēma paredz darba ņēmēju pārstāvju iecelšanu informēšanas un konsultēšanas mērķim uzņēmuma nodošanas gadījumos saskaņā ar Direktīvas 77/187 6. panta noteikumiem (tagad Direktīvas 2001/23 7. pants) [32].

Direktīvas 2001/23 piemērošana nodotajam uzņēmumam

45. Lai attiecinātu Direktīvas 2001/23 noteikumus uz uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības, uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļu nodošanu, nodotajam uzņēmumam vai uzņēmuma daļai *nekavējoties pēc nodošanas īstenošanas ir jāsaglabā sava identitāte* atbilstoši kritērijiem, kas izklāstīti šo secinājumu 26.–39. punktā. Taču minētā direktīva neparedz nodotā uzņēmuma iekonservēšanu uz mūžīgiem laikiem, bet gan nosaka konkrētus nosacījumus, kas jāievēro jaunajam darba devējam, lai nodrošinātu pārņemto darbinieku tiesību aizsardzību.

46. Jebkādas jaunā darba devēja īstenotās izmaiņas uzņēmumā var būt tikai un vienīgi kosmētiskas. Attiecīgi šādu izmaiņu ietekme uz darbaspēku visdrīzāk būs minimāla. Citos gadījumos šādu izmaiņu ietekme uz darbaspēku var būt daudz pamatīgāka. Ikviens darba devējs, kas nesen kā pārņēmis uzņēmumu nodošanas dēļ, visdrīzāk vēlētos īstenot nozīmīgus restrukturizācijas pasākumus. Pārņemtie darbinieki ir ļoti ieinteresēti, lai neteiktu nobažījušies, par šādu pasākumu īstenošanu no jaunā darba devēja puses. Šādos apstākļos darbinieku pārstāvjiem ir ļoti būtiska vai pat fundamentāla loma [33]. Šajā aspektā ir būtiski, ka Direktīvas 2001/23 3. panta 3. punkts nosaka, ka ikviena pārņemtajiem darbiniekiem saistoša koplīguma noteikumi ir jaunajam darba devējam saistoši vismaz vienu gadu pēc šādas nodošanas pabeigšanas.

29 — 1990. gada 18. janvāra spriedums apvienotajās lietās C-193/87 un C-194/87 *Maurissen* un *Union syndicale*/Revīzijas palāta (*Recueil*, I-95. lpp.).

30 — 21. punkts.

31 — 1994. gada 8. jūnija spriedums lietā C-382/92 (*Recueil*, I-2435. lpp.).

32 — 24. punkts.

33 — Šajā aspektā ir jāatceras, ka direktīva neparedz, ka pārņemtie darbinieki nekad un nekādos apstākļos nevar tikt atlaisti; proti, 4. panta 1. punktā nepārprotami norādīts, ka "šis noteikums nekavē atlaišanu, ko izraisa darbaspēka izmaiņas ekonomisku, tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ".

47. Attiecīgi direktīvas 6. pantā minēto atsauci uz uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību, kas saglabā autonomiju, jāinterpretē saskaņā ar šo vispārējo kontekstu.

Vai Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta b) apakšpunktā minētais jēdziens "identitāte" un 6. pantā minētais jēdziens "autonomija" interpretējami vienā un tajā pašā veidā?

48. Spānijas valdība uzskata, ka Direktīvas 2001/23 6. pantā minētais "autonomijas" jēdziens interpretējams kā ekvivalents vai pielīdzināms tādai nodošanai, kur nodotā ekonomiskā vienība "saglabā savu identitāti" un kas tādējādi uzskatāma par nodošanu 1. panta nozīmē.

49. Es nevaru piekrist šim argumentam.

50. Direktīvas 6. panta redakcija nepārprotami norāda, ka 6. pantā lietotais termins "autonomija" un 1. pantā lietotais termins "identitāte" nav viens un tas pats. Ja paredzēts būtu pretējais, tad nebūtu jēga ne 6. panta 1. punkta pirmās daļas ievada formulējumam ("*ja* uzņēmums, uzņēmējsabiedrība, uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļa *saglabā savu autonomiju*" [34]), ne arī 6. panta 1. punkta ceturtajā daļā ietvertajai atsaucei uz gadījumiem, kad uzņēmējs *ne*saglabā savu autonomiju [35].

51. Ir skaidrs, ka jautājums par to, vai uzņēmums ir saglabājis savu autonomiju 6. panta nozīmē apskatāms pēc tam, kad *ir apstiprināts*, ka noticis atbilstošs nodošanas gadījums saskaņā ar 1. panta noteikumiem.

52. Līdz ar to jēdzienam "autonomija" jāsniedz atsevišķs skaidrojums. Tas nevar tikt vienkārši interpretēts kā nozīmes ziņā identisks 1. panta 1. punkta b) apakšpunktā lietotajam "identitātes" jēdzienam.

53. Pieņemsim, ka tiek nodots uzņēmums, kas saglabā savu identitāti (attiecīgi tiek īstenota nodošana saskaņā ar 1. panta 1. punkta b) apakšpunkta noteikumiem kopsakarā ar 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu). Es uzskatu, ka, vispārīgi vērtējot, pastāv divi risinājumi. Pēc nodošanas īstenošanas uzņēmums, kas tika nodots, var tikt sadalīts un integrēts saņēmēja struktūrā. Otrajā gadījumā, uzņēmums var turpināt darbību saņēmējā uzņēmumā kā identificējama struktūrvienība.

34 — Izcēlums mans.

35 — Šajā ziņā skat. iepriekš 4. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Klarenberg*, 50. punkts. Minētā punkta pēdējo vārdu mērķis nepārprotami bija ietvert abus gadījumus, kad nodotā ekonomiskā vienība saglabā savu autonomiju (atbilstoši 6. panta 1. punkta pirmajai daļai) un gadījumus, kad šāda autonomija netiek saglabāta (kā paredzēts 6. panta 1. punkta ceturtajā daļā).

54. Manuprāt, "autonomijas" definēšanas uzdevums saskaņā ar 6. panta noteikumiem apskatāms atbilstoši šim pamatojumam. Tomēr izvēlētajai interpretācijai ir jāatspoguļo arī darbinieku pārstāvības "būtiskā loma ikviena uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības darbībā" [36]. Šādai interpretācijai ir jāatspoguļo Direktīvas 2001/23 mērķis, ka šādai nodošanai nevajadzētu ietekmēt pārņemto darbinieku "darba apstākļus" (lietojot terminu vispārīgi) apmērā, kādā tas ir iespējams un izpildāms. Taču tai vajadzētu atspoguļot arī uzņēmuma darbības realitāti, ka pēc nodošanas pabeigšanas jaunais darba devējs var ieviest organizatoriskas izmaiņas. Līdz ar to pārņemto darbinieku atsevišķas pārstāvēšanas uzturēšana kā personāla interešu pārstāvniecības metode vairs var nebūt ne saprātīga, ne arī atbilstoša, lai pārstāvētu darbaspēka intereses.

55. Savā 1997. gada Memorandā [37] Komisija norādīja, ka autonomijas prasība tiek izpildīta, ja nodotais uzņēmums "drīzāk turpina pastāvēt kā atsevišķa struktūrvienība, nevis tiek integrēts daudz sarežģītākā struktūrā" [38]. Komisijas 2007. gada ziņojumā tika izmantota praktiski identiska pieeja [39], ietverot šādu frāzi: "turpina pastāvēt kā atsevišķa uzņēmējsabiedrības vienība un to nav absorbējusi kompleksāka struktūra" [40].

56. Savos rakstveida apsvērumos konkrētajā lietā Komisija ierosina īstenot plašāku pārbaudi. Atsaucoties uz spriedumu lietā *Klarenberg* [41], Komisija uzskata, ka, lai noteiktu, vai uzņēmums ir saglabājis autonomiju, ir jāpārbauda, vai pēc nodošanas tas saglabā noteiktu organizatorisko struktūru, ko izveidojusi persona, kas nodod īpašumtiesības, attiecībā uz dažādiem ražošanas elementiem, kas pakļauti nodošanai. Attiecīgi uzņēmums nesaglabā savu autonomiju, ja, neraugoties uz savstarpējās atkarības un komplementaritātes funkcionālās saiknes uzturēšanu starp nodotajiem ražošanas elementiem (šāda saikne ir nepieciešama nodotajam uzņēmumam, lai saglabātu savu identitāti pēc nodošanas pabeigšanas), minētie elementi pēc nodošanas tiek integrēti jaunā un atšķirīgā organizatoriskajā struktūrā.

57. Komisija uzskata, ka šāda pieeja atbilst 6. panta mērķiem. Saskaņā ar šo pantu darbinieku pārstāvju pilnvaras un funkcijas paliek spēkā ar nosacījumu, ka tiek saglabāta uzņēmuma autonomija, jo autonomijas izzušanas gadījumā iesaistītie darbinieki tiktu integrēti

36 — Skat. šo secinājumu 42.–44. punktu.

37 — 1997. gada 4. marta Komisijas Memorands par darbinieku iegūtajām tiesībām uzņēmumu nodošanas gadījumos (COM(97) 85, galīgā redakcija).

38 — 2.7. punkts.

39 — Komisijas ziņojums par Padomes 2007. gada 18. jūnija Direktīvu 2001/23/EK (COM(2007) 334, galīgā redakcija).

40 — Manuprāt, nevajadzētu pievērst uzmanību sīkām izmaiņām formulējumā (vismaz angļu valodas redakcijā) abu Komisijas dokumentu starpā. Abu šo dokumentu redakcijas franču valodā ir praktiski identiskas.

41 — Minēts 4. zemsvītras piezīmē, 47. un 48. punkts.

saņēmēja organizācijā kopā ar jau esošajiem darbiniekiem, kuriem jau ir pašiem sava pārstāvniecība. Dažādu darbinieku pārstāvju, kas sniedz vienus un tos pašus pakalpojumus un pilda līdzīgas funkcijas pārstāvēšana būtu "bezjēdzīga, neproduktīva un potenciāli varētu radīt konfliktus". Tajā pašā laikā tomēr ir skaidrs, ka vienkārša pārstāvju nomaiņa nerada šāda veida jautājumus. Tomēr tas neattaisno pārstāvju mandātu izbeigšanu.

58. Komisija vienlaikus norāda, ka interpretācija, ko tā piedāvā, ir nepieciešama, lai piešķirtu Direktīvas 2001/23 6. panta 1. punkta pirmajai daļai praktisku jēgu. It īpaši tāpēc, ka uzņēmuma nodošana gandrīz vienmēr ir saistīta ar galveno lēmumu pieņēmēju nomaiņu.

59. Es pievienojos Komisijas viedoklim, tomēr jāņem vērā šāds svarīgs apsvērums. Manuprāt, ir būtiski, ka piemērotie atskaites kritēriji ņem vērā attiecīgā uzņēmuma organizatorisko struktūru pēc uzņēmuma nodošanas. Izmaiņas, kas pēc savas būtības ir tikai kosmētiskas, šo organizatorisko struktūru neietekmēs. To neietekmēs arī nelielas izmaiņas, kas neatstāj būtisku ietekmi uz organizatorisko struktūru. Ja jebkuras izmaiņas neatkarīgi no tā, cik tās ir kosmētiskas vai nebūtiskas, tiktu uzskatītas par pietiekamām, lai to dēļ samazinātos nodotamā uzņēmuma autonomija, negodīgam darba devējam būtu vienkārši atņemt nodotajiem darbiniekiem tiesības uz turpmāku pārstāvību. Minētais būtu pretrunā Direktīvas 2001/23 jēgai un mērķim.

60. Spānijas valdība savukārt norāda, ka faktors, kas jāņem vērā, lai noteiktu, vai nodošanas dēļ tiek saglabāta autonomija, ir tas, vai tā darbaspēka sastāvs, kas ievēlējis attiecīgos pārstāvjus, ir nemainīgs. Citiem vārdiem sakot, es šo jautājumu izprotu tādējādi, ka situācijā, kad nosakāmā darbinieku grupa ir ievēlējusi darbinieku pārstāvjus pirms nodošanas un šī grupa turpina darboties kā nedalīta vienība pēc nodošanas, būtu loģiski secināt, ka autonomija ir saglabāta.

61. Es piekrītu, ka šāds vērtējums ir noderīgs praksē, ja tas tiek piemērots piesardzīgi. Būtu nepareizi prasīt, piemēram, pilnīgu darbinieku sastāva atbilstību. Atbilstoši Spānijas valdības norādītajam nacionālā likumdošana, kas regulē darbinieku pārstāvju ievēlēšanas termiņu, nosaka pārstāvju iecelšanu uz četru gadu termiņu [42]. Daudzos gadījumos izveidosies situācija, kad uz uzņēmuma nodošanas

42 — Spānijas Darba ņēmēju statūtu 67. panta 3. punkts.

brīdi darbinieku sastāvā būs notikušas pietiekami būtiskas izmaiņas.

62. Iepriekš minētie apsvērumi ir pietiekami, lai atbildētu uz valsts tiesas uzdoto jautājumu par to, kā Direktīvas 2001/23 6. panta izpratnē interpretējams jēdziens "autonomija". Tomēr, lai sniegtu valsts tiesai pamatotu atbildi un adekvāti atbildētu uz Spānijas valdības apsvērumiem, būtu jāizvērtē arī 6. pants kopumā, īpaši attiecībā uz apstākļiem, kuros pēc uzņēmuma nodošanas jāturpinās darbinieku pārstāvniecībai, un attiecīgajā gadījumā uz kādiem noteikumiem.

6. panta struktūra

63. Direktīvas 2001/23 6. pants sastāv no piecām daļām (no kurām pirmās četras veido 6. panta 1. punktu un pēdējā — 6. panta 2. punktu). Pirmais punkts ir piemērojams, ja uzņēmums pēc nodošanas saglabā autonomiju. Šādā gadījumā "darbinieku pārstāvju vai pārstāvības statusu un pienākumus, ko ietekmējusi īpašumtiesību nodošana, saglabā atbilstīgi tiem pašiem noteikumiem un nosacījumiem, kas bija spēkā pirms īpašumtiesību pārejas, pamatojoties uz normatīvajiem un administratīvajiem aktiem vai vienošanos" (6. panta 1. punkta pirmā daļa). Citiem vārdiem sakot, ja uzņēmums saglabā autonomiju, tiek saglabāts *status quo*. Īpašumtiesību pārejas dēļ nodotie darbinieki arī pēc šīs nodošanas ir pārstāvēti tāpat kā pirms īpašumtiesību nodošanas spēkā stāšanās saskaņā ar valsts tiesību normām, kas regulē šādu pārstāvniecību.

64. Šai daļai piemērojami divi izņēmumi. Pirmais noteikts 6. panta 1. punkta pirmās daļas tekstā, proti, "ja ir izpildīti nepieciešamie nosacījumi darbinieku pārstāvības izveidei". Šo izņēmumu es apskatīšu vēlāk [43].

65. Arī otrā daļa darbojas kā izņēmums attiecībā uz pirmo. Tā piemērojama, kad atbilstoši attiecīgajām valsts tiesību normām vai praksei attiecīgajā dalībvalstī vai arī atbilstoši līgumam, kas noslēgts ar nododamo darbinieku pārstāvjiem, "ir izpildīti vajadzīgie nosacījumi, lai atkārtoti nozīmētu darbinieku pārstāvjus vai atjaunotu darbinieku pārstāvību"

43 — Skat. šo secinājumu 70. un 74. punktu.

(6. panta 1. punkta otrā daļa). Šādā gadījumā pirmā apakšpunkta noteikumi nav piemērojami. Iemesls tam ir acīmredzams. Tā kā attiecīgo darbinieku intereses nodrošinās no jauna iecelti darbinieku pārstāvji, nav jāsaglabā iepriekšējo pārstāvju statuss un funkcijas. Līdz ar to nav jāpiemēro pirmajā daļā noteiktais.

66. Trešā daļa ir piemērojama tikai gadījumos, kad persona, kas nodod īpašumtiesības, ir maksātnespējīga. Tādā gadījumā dalībvalstis var veikt nepieciešamās darbības, lai nodrošinātu, ka darbinieki ir pienācīgi pārstāvēti līdz jaunu darbinieku pārstāvju ievēlēšanai vai iecelšanai pēc īpašumtiesību nodošanas (6. panta 1. punkta trešā daļa). Ņemot vērā, ka maksātnespējas situācija pamata lietā nav aktuāla, es šo jautājumu turpmāk neiztirzāšu.

67. Ceturtā daļa ir piemērojama, kad uzņēmums, uzņēmējsabiedrība vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļa nesaglabā savu autonomiju. Šādā gadījumā dalībvalstīm ir pienākums nodrošināt, ka tie darbinieki, ko skārusi īpašumtiesību pāreja un kas bija pārstāvēti līdz tai, ir pienācīgi pārstāvēti laikposmā līdz darbinieku pārstāvības atjaunošanai vai atkārtotai nozīmēšanai (6. panta 1. punkta ceturtā daļa).

68. Tiktāl 6. panta būtība ir skaidra. Izņemot maksātnespējas gadījumus, visos pārējos īpašumtiesību nodošanas gadījumos darbiniekiem ir tiesības uz pārstāvniecību pēc īpašumtiesību nodošanas. Šādu pārstāvniecību var nodrošināt i) "turpinot" esošo pārstāvju darbību (gadījumos, kad uzņēmums saglabā autonomiju un netiek izpildīti nosacījumi jaunas pārstāvniecības iecelšanai) vai ii) (gadījumos, kad minētie nosacījumi tiek izpildīti) ieceļot jaunus pārstāvjus, vai iii) (kad uzņēmums nesaglabā autonomiju) turpinot esošo pārstāvju darbību tikai tik ilgā laikā, cik nepieciešams jaunu darbinieku pārstāvju ievēlēšanai vai iecelšanai.

69. Tomēr atsevišķos gadījumos tiek paredzēts salīdzinoši mazāks tiesību aizsardzības apjoms.

70. Piektā daļa attiecas uz situāciju, kas aprakstīta 6. panta 2. punktā. Tā ir piemērojama gadījumos, kad "īpašumtiesību nodošanas rezultātā" izbeidzas darbinieku pārstāvju pilnvaru laiks. Šādā situācijā dalībvalstīm ir pienākums nodrošināt, ka darbiniekiem, kurus skārusi īpašumtiesību nodošana, turpina pastāvēt tiesības, ko nosaka valsts tiesību akti un prakse. Piemērs situācijai, kurā šis noteikums var tikt piemērots, ir atrodams izņēmumā, kas noteikts 6. panta 1. punkta pirmajā daļā, kas darbinieku pārstāvniecības turpināšanu pakļauj prasībai, ka ir jābūt izpildītiem

"nepieciešamiem nosacījumiem darbinieku pārstāvības izveidei".

71. Šis noteikums ir nepieciešams, jo Iegūto tiesību direktīvas ir (vai bija) pieņemtas, lai panāktu daļēju dalībvalstu darba likumdošanas noteikumu harmonizāciju [44]. Ņemot vērā lielās atšķirības dalībvalstu tiesību aktos un praksē šajā jomā, panākt pilnīgu harmonizāciju nav iespējams. Minēto apliecina, piemēram, Direktīvas 2001/86 [45] preambulas 5. apsvērums, kurā norādīts, ka "dalībvalstīs ir liela noteikumu un prakses dažādība attiecībā uz to, kādā veidā darbinieku pārstāvjus iesaista lēmumu pieņemšanā uzņēmējsabiedrībās".

72. Minētā dēļ Direktīva 2001/23 var tikt dažādās situācijās piemērota atšķirīgi — it īpaši, kā šajā gadījumā, kad viena no nodošanas darījuma pusēm ir publisko tiesību subjekts. Spriedumā lietā *Mayeur* Tiesai bija jāvērtē situācija, kurā publiskā sektora darba devējam tika nodotas tiesības, kura dēļ pieteikums pamata lietā tika noraidīts. Tiesa nolēma, ka direktīva bija piemērojama saistībā ar tiesību nodošanu. Tomēr šajā lietā netika noteikts, ka gadījumā, kad nacionālā likumdošana nosaka, ka, nododot īpašumtiesības no privātā sektora publiskajam, darba līgumi tiek izbeigti, šādi noteikumi uzskatāmi par neatbilstošiem Direktīvai 77/187. Tā vietā Tiesa noteica, ka jebkura atlaišana, kura notikusi, piemērojot valsts tiesību aktus, uzskatāma par būtisku izmaiņu darba apstākļos atbilstoši šobrīd piemērojamam Direktīvas 2001/23 4. panta 2. punktam, un līdz ar to atlaišana uzskatāma par jaunā, publiskā sektora darba devēja darbību [46].

73. Līdzīgi spriedumā lietā *Delahaye* [47], kurā darbinieka atlīdzība tika samazināta, piemērojot valsts tiesību aktus par īpašumtiesību nodošanu no privātā sektora publiskā sektora darba devējam, Tiesa, atkārtoti norādot, ka Direktīva 77/187 neierobežo valsts tiesību aktus, kas nosaka, ka šādā gadījumā izbeidzams privāto tiesību darba līgums, noteica, ka minētais piemērojams arī gadījumā, kad valsts tiesību akti, kas piemērojami valsts darba ņēmējiem, paredzēja atlīdzības samazināšanu

44 — Attiecībā uz Direktīvu 77/187 skat. *inter alia* iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu *Daddy's Dance Hall* lietā, 16. punkts, un 2003. gada 6. novembra spriedumu lietā C-4/01 *Martin* u.c. (*Recueil*, I-12859. lpp., 41. punkts). Attiecībā uz Direktīvu 2001/23 skat. iepriekš 7. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Juuri*, 23. punkts.

45 — Iepriekš minēts 28. zemsvītras piezīmē.

46 — 56. punkts.

47 — 2004. gada 11. novembra spriedums lietā C-425/02 (Krājums, I-10823. lpp.).

darbiniekiem, kurus skar īpašumtiesību nodošana [48].

74. Tāpat kā valsts tiesību akti, kas paredz, ka darbiniekam pēc īpašumtiesību nodošanas tiek samazināts atlīdzības apmērs vai ka darbinieks var tikt atlaists, nodrošinot noteiktu tiesību īstenošanu, nav pretrunā Direktīvai 2001/23, šī direktīva arī neaizliedz tādus valsts tiesību aktus, kas var tieši vai netieši radīt situāciju, kad nav iespējama darbinieku pārstāvības turpinātības nodrošināšana. Manā izpratnē, šāda situācija var iestāties atbilstoši valsts tiesību sistēmām, kas paredz, ka noteikumi, kas attiecas uz publiskā sektora darbinieku pārstāvību, atšķiras no noteikumiem, kas piemērojami privātā sektora darbinieku pārstāvībai. Tāds ir 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ietvertā izņēmuma mērķis.

75. Tas gan, protams, nenozīmē, ka attiecīgajiem darbiniekiem šajā gadījumā nav paredzēti tiesību aizsardzības mehānismi. 6. panta 2. punktā tiek nodrošināti darbinieki pret šādu situāciju. Tomēr precīzos tiesību aizsardzības mehānismus un noteikumu piemērošanu nosaka valsts tiesību akti un/vai dalībvalstu prakse.

76. Spānijas valdības apsvērumos ietverti vēl divi argumenti, kas ir jāizvērtē.

Darbinieku duālā pārstāvniecība

77. Pirmkārt, Spānijas valdība norāda, ka tāds jēdziena "autonomija" tulkojums Direktīvas 2001/23 6. panta 1. punkta izpratnē, nosakot darbinieku pārstāvniecības turpinātību, šajā lietā radītu situāciju, kad darbiniekiem attiecībās ar jauno darba devēju pastāv "duāla pārstāvniecība". Ņemot vērā, ka esošie darbinieki jau ir pienācīgi pārstāvēti, minētais radītu nopietnu problēmu praksē. Līdz ar to šāda situācija nav pieļaujama.

78. Tiktāl, ciktāl šī praktiskā situācija atbilst tādai, kam piemērojami 6. panta 1. punkta noteikumi, šāda duāla pārstāvniecība ir neizbēgams 6. panta 1. punkta piemērošanas rezultāts; attiecīgi darba devējam tā vienkārši ir jāpieņem.

79. Savukārt, ja faktiskajai situācijai piemērojami 6. panta 1. punkta otrā vai ceturtā apakšpunkta noteikumi vai 6. panta 2. punkts, duālās pārstāvniecības situācija neveidosies, vai arī, ja tā veidosies, tad uz salīdzinoši īsu laika periodu.

48 — 32. un 33. punkts.

80. Līdz ar to Spānijas valdības pirmais arguments ir noraidāms.

Diskriminācija un vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanas princips, tiesības uz darbību arodbiedrībās un nepieciešamība nodrošināt īpašumtiesību saņēmēja intereses

81. Otrkārt, Spānijas valdība apgalvo, ka, ja tiktu izdarīts pieņēmums, ka autonomija konkrētajā gadījumā tiek saglabāta, līdz ar to tiktu diskriminēti jaunā darba devēja esošo darbinieku pārstāvji un arodbiedrību pārstāvji. Ja nodošanas dēļ nenotiktu jaunas pārstāvniecības iecelšana, tad rastos organizatoriskā līdzsvara trūkums jaunā darba devēja organizācijā, kas radītu nelabvēlīgas sekas ne tikai arodbiedrībai, kas jau ir pārstāvēta šajā uzņēmumā, bet arī darbinieku juridiskajiem pārstāvjiem. Šāds līdzsvara trūkums ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam un ierobežo esošo darbinieku juridisko pārstāvju tiesības piedalīties arodbiedrības aktivitātēs. Turklāt šādā gadījumā netiek ņemti vērā jaunā darba devēja ekonomiskie zaudējumi, ko rada nepieciešamība nodrošināt darbinieku, ko skārusi īpašumtiesību nodošana, pārstāvjus ar, kā to raksturo lēmums par prejudiciālu jautājumu uzdošanu, "arodbiedrības stundām", kurās veikt savus pienākumus [49].

82. Es nevaru piekrist šiem argumentiem.

83. Ir tiesa, ka Direktīvas 2001/23 6. panta 1. punkta pirmās daļas piemērošana darbinieku nodošanai var izpausties tajā, ko Spānijas valdība apzīmē kā "organizatoriskā līdzsvara trūkumu" jaunā darba devēja struktūrā. Viens no darbinieku pārstāvniecības turpinātības nodrošināšanas aspektiem tiešām var būt administratīvā sloga palielināšanās attiecībā uz jaunā darba devēja esošo darbinieku pārstāvjiem.

84. Tomēr šāds rezultāts ir jāvērtē kontekstā ar Direktīvu 2001/23 kopumā. Tās galvenais mērķis, kā jau es to norādīju, ir nodrošināt darbinieku tiesības darba devēja maiņas dēļ, ļaujot darbiniekiem turpināt strādāt pie īpašumtiesību saņēmēja ar tādiem pašiem noteikumiem kā pirms tam pie personas, kas nodod īpašumtiesības [50]. Ar direktīvas noteikumu palīdzību tiek nodrošinātas ne tikai darbinieku tiesības uz pārstāvību, bet arī darbaspēka darba noteikumu un nosacījumu

49 — Kā norāda Komisija, Spānijas Darba ņēmēju statūtu 68. pantā noteikts, ka darbinieku pārstāvjiem ir tiesības uz arodbiedrības stundām mēnesī atkarībā no uzņēmuma lieluma. Piemēram, gadījumā, ja uzņēmumam ir līdz 100 darbiniekiem, šo stundu skaits ir 15, ja uzņēmumam ir vairāk par 751 darbinieku — 40 stundas.

50 — Skat. šo secinājumu 28. punktu.

pāreja īpašumtiesību nodošanas dēļ. Minētie nodarbinātības noteikumi un nosacījumi var būt gan labāki, gan sliktāki nekā jaunā darba devēja esošajiem darbiniekiem piemērotie. Līdz ar to ir neizbēgami, ka pastāvēs nevienlīdzība. Tāds ir nevis direktīvas 6. panta 1. punkta nelikumīgas darbības rezultāts, bet gan visas direktīvas darbības rezultāts.

85. Attiecībā uz iesniegumiem par diskrimināciju un vienlīdzīgas attieksmes principa neievērošanu jāņem vērā, ka judikatūra nosaka, ka vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma princips pieprasa, lai vienādas situācijas netiktu vērtētas dažādi un dažādas situācijas netiktu vērtētas vienādi, ja vien šāda attieksme nav objektīvi attaisnojama [51].

86. Attiecībā uz salīdzināmām situācijām Tiesa ir norādījusi, ka ir jāizvērtē visi aspekti, kas raksturo konkrēto situāciju [52]. Minētie aspekti un attiecīgi arī to līdzīgums "ir konkrētajā gadījumā jāizvērtē un jānosaka, ņemot vērā Kopienu normai, kas nosaka attiecīgo atšķirību, priekšmetu un mērķi" [53].

87. Šajā gadījumā atšķirība rodas galvenokārt Direktīvas 2001/23 ieviešanas dēļ un ņemot vērā tās galveno mērķi. Šajā kontekstā, manuprāt, nepastāv diskriminācija un netiek pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips. Divas darbinieku kategorijas nav salīdzināmos apstākļos Kopienu politikas piemērošanas aspektā. Šīs politikas piemērošanas dēļ tiek radītas divas atšķirīgas situācijas vienā uzņēmumā. Pirmā attiecas uz jaunajiem darbiniekiem, kuru darba attiecības regulējošie noteikumi un nosacījumi ir nodoti ar likumu. Savukārt otrā attiecas uz esošajiem darbiniekiem. Līdz ar to ir attaisnojami piemērot dažādus noteikumus.

88. Pat gadījumā, ja šīs situācijas būtu salīdzināmas, es uzskatītu, ka galu galā radītā atšķirīgā attieksme ir attaisnojama, ņemot vērā Direktīvas 2001/23 mērķi nodrošināt, ciktāl tas praktiski iespējams, ka jauno darbinieku tiesības netiek ierobežotas īpašumtiesību nodošanas dēļ.

89. Attiecībā uz argumentu, ka tiek ierobežotas esošā darbaspēka tiesības piedalīties arodbiedrību darbībā, Tiesa ir norādījusi, ka šīs tiesības ir "darba tiesību pamatprincips". Tomēr es Spānijas valdības argumentācijā nevaru rast pamatojumu tam, ka šīs tiesības

51 — Skat., piemēram, 2006. gada 10. janvāra spriedumu lietā C-344/04 *IATA* un *ELFAA* (Krājums, I-403. lpp., 95. punkts) un 2008. gada 10. jūlija spriedumu lietā C-173/07 *Emirates Airlines* (Krājums, I-5237. lpp., 39. punkts).

52 — Skat. 2008. gada 16. decembra spriedumu lietā C-127/07 *Arcelor Atlantique* un *Lorraine* u.c. (Krājums, I-9895. lpp., 25. punkts).

53 — Turpat, 26. punkts un tajā minētā judikatūra.

būtu būtiski vai neattaisnoti ierobežotas minēto apstākļu dēļ.

90. Attiecībā uz argumentiem par iespējamiem zaudējumiem, kas var tikt nodarīti jaunajam darba devējam, protams, ir jāņem vērā, ka Tiesa ir norādījusi, ka šāda darba devēja intereses ir ņemamas vērā [54], tomēr šāda pieeja nevar tikt nostiprināta kā vispārīgs princips direktīvas interpretācijā, tādējādi skaidri ignorējot tās normu formulējumu un vājinot tās *effet utile*.

*Piemērošana lietā valsts tiesā*

91. Valsts tiesai, ņemot vērā lietas faktiskos apstākļus, kā arī atbilstošos valsts tiesību aktus un praksi, būs jāpiemēro šajā lietā Tiesas spriedumā noteiktie principi.

54 — 2006. gada 9. marta spriedums lietā C-499/04 *Werhof* (Krājums, I-2397. lpp., 31. punkts).

92. Tomēr šie apsvērumi visdrīzāk būs atbilstīgi jebkuram "autonomijas" jēdziena izvērtējumam, ko veiks nacionālā tiesa:

— darbinieku, kurus skārusi īpašumtiesību pāreja, funkciju un nodrošināto pakalpojumu turpinātība;

— fakts, vai darbinieki, kurus skārusi īpašumtiesību pāreja, turpina darboties kā viena organizatoriska vienība īpašumtiesību saņēmējā (šajā gadījumā pašvaldībā);

— fakts, vai darbinieku tiešā vadība ir palikusi iepriekšējā;

— apmērs, kurā ir mainījies darbinieku kopums, kas iecēla pārstāvjus (tomēr jāņem vērā, ka šo secinājumu 61. punktā norādīto iemeslu dēļ šis jautājums ir jāvērtē plaši);

— vai notikusi būtiska iekšējā restrukturizācija, kuru veicis īpašumtiesību saņēmējs un kuras dēļ uzņēmums, kas tiek nodots, zaudējis tā organizatorisko un finansiālo neatkarību.

93. Es vēlos uzsvērt, ka nacionālajai tiesai nevajadzētu pievērst uzmanību maznozīmīgām reorganizatoriskām darbībām, ko veicis īpašumtiesību saņēmējs pēc uzņēmuma nodošanas. Piemēram, vienīgi telpu, kurās darbinieki veic savus darba pienākumu, maiņa nebūtu uzskatāma par faktoru, kas būtiski ietekmē autonomiju. Līdzīgi vērtējamas arī jebkuras izmaiņas klientu kopumā, kuriem pakalpojumus sniedz attiecīgie darbinieki.

94. Izmaiņas darbinieku tiešajā vadībā arī uzskatāmas par faktoru, kas nav ņemams vērā. Kā Komisija to pamatoti norādījusi, šāda veida izmaiņas ir praktiski neizbēgamas uzņēmumu pārejas gadījumā.

95. Visbeidzot, Spānijas valdība ir norādījusi, ka noteikumi, kas ietverti Spānijas Darba ņēmēju statūtu 67. panta 1. punktā [55], paredz, ka attiecībā uz nodoto darbinieku pārstāvniecību piemērojams Direktīvas 2001/23 6. panta 1. punkta otrais, nevis pirmais apakšpunkts. Iespējams, ka šo noteikumu piemērošana radīs situāciju, kad "ir izpildīti vajadzīgie nosacījumi, lai atkārtoti nozīmētu darbinieku pārstāvjus vai atjaunotu darbinieku pārstāvību". Minētais ir jāizvērtē nacionālajai tiesai.

55 — Skat. šo secinājumu 9. punktu.