GENERALINIO ADVOKATO
YVES BOT IŠVADA,
pateikta 2017 m. sausio 19 d.[1]

Sujungtos bylos C-680/15 ir C-681/15

Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH (C-680/15),
Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH (C-681/15)
prieš
Ivan Felja,
Vittoria Graf

(Bundesarbeitsgericht (Federalinis darbo teismas, Vokietija) pateikti prašymai priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Direktyva 2001/23/EB — 3 straipsnio 1 ir 3 dalys — Darbuotojų teisių apsauga įmonės perdavimo atveju — Darbo sutarties sąlyga, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas ir į jų pakeitimus, padarytus po įmonės perdavimo“

1. Šie prašymai priimti prejudicinį sprendimą susiję 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[2] 3 straipsnio ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 16 straipsnio išaiškinimu.

2. Šie prašymai pateikti nagrinėjant Ivan Felja ir Vittoria Graf (toliau – ieškovai) ginčą su *Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH* ir *Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH* (toliau – *Asklepios*) dėl kolektyvinės sutarties taikymo.

3. Priėmus 2006 m. kovo 9 d. Sprendimą *Werhof* (C-499/04, EU:C:2006:168, toliau – Sprendimas *Werhof*) ir 2013 m. liepos 18 d. Sprendimą *Alemo-Herron ir kt.* (C-426/11, EU:C:2013:521, toliau – Sprendimas *Alemo-Herron ir kt.*) šioje byloje kyla bendras klausimas – ar įmonę perimantis darbdavys perdavus įmonę gali būti įpareigotas taikyti darbo sąlygas, kylančias iš kolektyvinių sutarčių, patvirtintų po šio perdavimo.

4. Minėtų sprendimų ir šios bylos ypatumas tas, kad kolektyvinės sutartys taikomos darbdavio ir jo darbuotojų darbo santykiams todėl, kad darbo sutartyse daroma nuoroda į šias kolektyvines sutartis.

5. Taigi darbo sutartyse gali būti dvejopo pobūdžio nurodomosios sąlygos, t. y. statiškos arba dinamiškos.

6. Šios sąlygos veikia statiškai arba dinamiškai, atsižvelgiant į tai, ar jomis daroma nuoroda tik į konkrečią galiojančią kolektyvinę sutartį, ar į būsimus šios sutarties pakeitimus.

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — OL L 82, 2001, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98.

7. Taigi statiškose sąlygose pateikiama nuoroda į konkrečią kolektyvinę sutartį, tačiau tik tą, kuri galiojo įmonės perdavimo dieną.

8. Tačiau jeigu darbo sutarties šalys įtraukia į darbo sutartį dinamišką sąlygą, jos susitaria, kad tam tikras jas siejančių darbo santykių materialines nuostatas dinamiškai nulems išorinis teisės aktas ir kad šios nuostatos gali toliau keistis. Taigi taikytinos darbo sąlygos atitinka kolektyvines sutartis, dėl kurių periodiškai derasi kompetentingos organizacijos.

9. Šio pobūdžio sąlygų įtraukimą į darbo sutartis Vokietijos teisėje galima paaiškinti siekiu užtikrinti teises pagal darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, neatsižvelgiant į tai, ar jie priklauso profesinei sąjungai.

10. Taigi pagal šias nukreipiančiąsias sąlygas darbdaviai, priklausantys darbdavių sąjungai, kuri derėjosi dėl šakinės kolektyvinės sutarties ir ją patvirtino, gali taikyti šią sutartį ir profesinei sąjungai nepriklausantiems pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams.

11. Be to, pagal šias nurodomąsias sąlygas darbdaviai, nepriklausantys darbdavių sąjungai, kuri derėjosi dėl kolektyvinės sutarties ir ją patvirtino, gali savanoriškai taikyti ją pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams (nesvarbu, ar jie priklauso profesinei sąjungai, ar ne).

12. Šioje byloje kalbama būtent apie pastarojo pobūdžio situacijas: įmonę perleidžiantis darbdavys, nepriklausantis darbdavių sąjungai, kuri derėjosi dėl kolektyvinės sutarties ir ją patvirtino, nusprendė į darbo sutartis su savo samdomaisiais darbuotojais įtraukti sąlygą, kurioje daroma nuoroda į šią kolektyvinę sutartį. Ši nukreipiančioji sąlyga yra dinamiška, nes joje numatyti būsimi minėtos kolektyvinės sutarties pakeitimai.

13. Perdavėjui perdavus įmonę, jos perėmėjas nusprendė, kad jis neprivalo taikyti darbo sąlygų, kylančių iš kolektyvinės sutarties pakeitimų, padarytų perdavus įmonę.

14. Teisingumo Teismo prašoma nuspręsti, ar tokiomis aplinkybėmis Direktyva 2001/23 draudžiamas dinamiškas nukreipiančiosios sąlygos pobūdis. Kitaip tariant, ar pagal šią direktyvą draudžiama įpareigoti perėmėją taikyti darbo sąlygas, atsirasiančias dėl kolektyvinės sutarties, į kurią darbo sutartyse daroma nuoroda, būsimų pakeitimų?

15. Šioje išvadoje pateiksiu teigiamą atsakymą į šį klausimą.

I – Teisinis pagrindas

A – *Sąjungos teisė*

16. Direktyvos 2001/23, kuria pakeičiama ir kodifikuojama Direktyva 77/187/EEB [3], 1 straipsnio 1 dalies a punkte numatyta:

„Ši direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui.“

3 — 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių teisės aktų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 61, 1977, p. 26).

17. Šios direktyvos 3 straipsnyje nustatyta:

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

<…>

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

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

<…>“

18. Minėtos direktyvos 8 straipsnyje nurodyta:

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

B – *Vokietijos teisė*

19. Vokietijoje teisės ir pareigos įmonės perdavimo atveju reglamentuojamos *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas, toliau – BGB) 613a straipsniu, kurio 1 dalyje nurodyta:

„Jei verslas arba verslo dalis teisiniu sandoriu perduodama kitam savininkui, jis perima perdavimo dieną galiojančiose darbo sutartyse nustatytas teises ir pareigas. Jei šias teises ir pareigas reglamentuoja kolektyvinė sutartis ar darbo sutartis, jos tampa darbo santykių tarp naujo savininko ir darbuotojo dalimi ir negali būti pakeistos, jei tai pastarajam daro žalą, vienus metus, skaičiuojant nuo perdavimo datos. Antras sakinys netaikomas, kai naujo savininko teises ir pareigas reglamentuoja kita kolektyvinė sutartis ar darbo sutartis. Šios teisės ir pareigos gali būti pakeistos iki antrame sakinyje numatyto termino pabaigos, jei kolektyvinė sutartis ar darbo sutartis nebetaikomos arba jei nėra abipusio įsipareigojimo laikytis kitos kolektyvinės sutarties, dėl kurios taikymo naujas savininkas ir darbuotojas yra susitarę.“

II – Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

20. Vienas ieškovas nuo 1978 m. dirba Drejeicho-Langeno (Vokietija) ligoninėje ūkio darbininku sodininku, o kitas toje pat ligoninėje nuo 1986 m. – pagalbiniu darbuotoju. Po to, kai 1995 m. Ofenbacho (Vokietija) apskritis kaip vietos valdžios institucija perdavė ligoninę pagal privatinę teisę įsteigtai ribotos atsakomybės bendrovei (GmbH), įstaigos, kurioje dirbo ieškovai, dalis 1997 m. buvo perduota įmonei *KLS Facility Management GmbH* (toliau – KLS FM).

21. KLS FM, kuri nepriklausė jokiai darbdavių sąjungai, atskira sutartimi su ieškovais susitarė, kad jų darbo santykiams kaip ir prieš perdavimą bus taikoma *Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe* (federalinė kolektyvinė federalinė kolektyvinė vietos administracijos ir įstaigų tarnautojų sutartis, toliau – BMT-G II) ir ją papildančios, iš dalies keičiančios ar pakeičiančios kolektyvinės sutartys.

22. Vėliau KLS FM buvo prijungta prie įmonių grupės *Asklepios*. Į ją įeina daug ligoninių sektoriaus įmonių.

23. 2008 m. liepos 1 d. KLS FM perdavė įstaigos, kurioje dirbo ieškovai, dalį kitai grupės bendrovei *Asklepios*. Ji taip pat, nebūdama darbdavių organizacijos narė, nebuvo ir nėra saistoma nei BMT-G II, nei *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst* (kolektyvinė valstybės tarnautojų sutartis, toliau – *TVöD*), kuria pirmoji sutartis pakeista nuo 2005 m. spalio 1 d., nei *Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts* (šiuo klausimu atitinkamai sudaryta kolektyvinė sutartis, toliau – TVÜ-VKA).

24. Ieškovai prašė teismų konstatuoti, kad *TVöD* ir ją papildančių kolektyvinių sutarčių, taip pat TVÜ-VKA nuostatos taikomos jų darbo santykiams pagal atitinkamas galiojančias jų redakcijas, t. y. dinamiškai.

25. *Asklepios* tvirtino, kad pagal Direktyvą 2001/23 ir Chartijos 16 straipsnį draudžiamos nacionalinėje teisėje numatytos teisinės pasekmės, kai dinamiškai taikomos valstybės tarnautojų kolektyvinių sutarčių taisyklės, į kurias darbo sutartyje daroma nuoroda. Šios bendrovės teigimu, dėl to po perdavimo darbo sutartyje numatytos darbo sąlygos, kylančios iš šioje sutartyje nurodytų kolektyvinių sutarčių, darbo santykiams taikomos tik statiškai.

26. Žemesnės instancijos teismai patenkino ieškovų pareikštus ieškinius.

27. *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija), nagrinėjantis skundą kasacine tvarka, prašo Teisingumo Teismo priimti prejudicinį sprendimą šiais klausimais:

„I

1. Ar Direktyvos 2001/23 3 straipsniu draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią, perduodant įmonę arba verslą, perėmėjas turi toliau nekeisdamas taikyti visas darbo sąlygas, dėl kurių pagal šalių valios autonomijos principą individualiai darbo sutartyje susitarė perdavėjas ir darbuotojas, tarsi dėl šių sąlygų su darbuotoju atskiroje sutartyje būtų susitaręs pats perėmėjas, jei pagal nacionalinę teisę numatytos galimybės perėmėjui koreguoti darbo sutartį tiek bendru sutarimu, tiek vienašališkai?

2. Jei į pirmąjį klausimą bendrai arba dėl tam tikros darbo sąlygų, dėl kurių darbo sutartyje individualiai susitarė perdavėjas ir darbuotojas, grupės bus atsakyta teigiamai:

ar iš Direktyvos 2001/23 3 straipsnio taikymo išplaukia, kad tam tikroms darbo sutarties sąlygoms, dėl kurių pagal šalių valios autonomijos principą susitarė perdavėjas ir darbuotojas, turi būti netaikoma teisės norma dėl perėmėjo pareigos jas toliau nekeičiant taikyti ir kad jos turi būti koreguojamos vien dėl įmonės arba verslo perdavimo?

3. Jei, remiantis Teisingumo Teismo atsakymais į pirmąjį ir antrąjį klausimus, perėmėjas neprivalo nekeisdamas išlaikyti nuorodos, dėl kurios susitarta individualiai atskiroje sutartyje ir dėl kurios tam tikros kolektyvinės sutarties nuostatos pagal šalių valios autonomijos principą dinamiškai tampa darbo sutarties turiniu:

a) ar tai taikoma ir tuomet, kai nei perdavėjas, nei perėmėjas nėra tiesioginė arba netiesioginė tokios kolektyvinės sutarties šalis, t. y. kai kolektyvinės sutarties nuostatos dar prieš perduodant įmonę arba verslą nebūtų buvusios taikomos darbo santykiams su perdavėju, jei pagal šalių valios autonomijos principą darbo sutartyje nebūtų buvę susitarta dėl nukreipiančiosios išlygos?

b) jei į šį klausimą bus atsakyta teigiamai:

ar tai taikoma ir tuomet, kai perdavėjas ir perėmėjas yra tos pačios grupės įmonės?

II Ar [Chartijos] 16 straipsniu draudžiamos Direktyvą 77/187 arba Direktyvą 2001/23 įgyvendinančios nacionalinės teisės normos, pagal kurias, perduodant įmonę arba verslą, perėmėjas yra saistomas darbo sutarties sąlygų, dėl kurių prieš perduodant verslą pagal šalių valios autonomijos principą individualiai susitarė perdavėjas ir darbuotojas, tarsi dėl jų būtų susitaręs pats perėmėjas, ir kai pagal šias sąlygas kolektyvinės sutarties, kuri priešingu atveju tiems darbo santykiams nebūtų taikoma, tam tikros nuostatos dinamiškai tampa darbo sutarties turiniu, jei pagal nacionalinę teisę numatytos galimybės perėmėjui keisti darbo sutartį tiek bendru sutarimu, tiek vienašališkai?“

III – Analizė

28. Savo klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės prašo Teisingumo Teismo nuspręsti, ar Direktyvos 2001/23 3 straipsnį, aiškinamą atsižvelgiant į Chartijos 16 straipsnį, reikia aiškinti taip, kad juo draudžiama nacionalinė taisyklė, pagal kurią numatyta, kad įmonės perdavimo atveju teisių ir pareigų, kylančių perdavėjui iš darbo sutarties, išlaikymas taikomas šios sutarties sąlygai, kurioje dinamiškai daroma nuoroda į kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, jei nacionalinėje teisėje perėmėjui numatytos sutartinio ir vienašalio darbo sutarties keitimo galimybės. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad, pirma, nei perdavėjas, nei perėmėjas nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nėra nagrinėjamos kolektyvinės sutarties šalys ir, antra, perdavėjas ir perėmėjas priklauso tai pačiai įmonių grupei.

A – *Pirminės pastabos*

29. Pirmiausia man atrodo, kad reikėtų priminti du precedentus, suformuluotus sprendimuose *Werhof ir Alemo-Herron ir kt.*

1. Sprendimas Werhof

30. Toje byloje buvo nagrinėjama darbo sutartis, kurioje, kiek tai susiję su darbo užmokesčio pokyčiais, buvo daroma nuoroda į galiojančią kolektyvinę sutartį, dėl kurios derybas vedė ir kurią pasirašė darbdavių organizacija, kuriai priklausė verslą perduodanti įmonė, tačiau perimančioji įmonė šiai organizacijai nepriklausė. Toje byloje nagrinėta sutarties sąlyga buvo statiška, t. y. ja buvo daroma nuoroda į galiojančią kolektyvinę sutartį, bet ne į ateityje ją pakeisiančias kolektyvines sutartis.

31. Perdavus įmonės dalį, kurioje dirbo H. Werhof, buvo sudaryta nauja kolektyvinė sutartis. Joje buvo numatytas darbo užmokesčio padidėjimas, todėl H. Werhof reikalavo, kad jo darbdavys būtų laikomas privalančiu taikyti jam šį darbo užmokesčio padidėjimą.

32. H. Werhof teigimu, jeigu individualioje darbo sutartyje yra sąlyga, kuria daroma nuoroda į sudarytas konkrečios pramonės šakos kolektyvines sutartis, ši sąlyga neabejotinai yra „dinamiška“ ir joje pagal Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalį, kuri atitinka Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį, daroma nuoroda į kolektyvines sutartis, sudarytas po įmonės perdavimo dienos.

33. Teisingumo Teismas nepritarė šiam teiginiui. Jis konstatavo priešingai, jog šią nuostatą reikia aiškinti taip: pagal ją nedraudžiama, kad, kai darbo sutartyje daroma nuoroda į perdavėjui taikomą kolektyvinę sutartį, perėmėjas, kuris nėra tos sutarties šalis, nebūtų susaistytas vėlesnių nei galiojusi verslo perdavimo metu kolektyvinių sutarčių.

34. Priimdamas tokį sprendimą, Teisingumo Teismas vadovavosi toliau nurodytais motyvais.

35. Pirmiausia Teisingumo Teismas pažymėjo, kad tokia nukreipiančioji sutarties nuostata kaip nagrinėtoji toje byloje yra numatyta Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalyje. Iš to darytina išvada, kad pagal šią direktyvą „teisės ir pareigos, atsiradusios iš kolektyvinės sutarties, kuri nurodoma darbo sutartyje, yra perduodamos automatiškai naujam savininkui, net jeigu <…> pastarasis nėra jokios kolektyvinės sutarties dalyvis. Todėl iš kolektyvinės sutarties atsiradusios teisės bei pareigos ir toliau saisto naująjį savininką po įmonės perdavimo.“ [4]

36. Todėl aišku, kad, kaip nurodė Teisingumo Teismas, remiantis Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalimi, teisės ir pareigos, kylančios iš kolektyvinės sutarties, į kurią darbo sutartyje esančioje sąlygoje daroma nuoroda, yra perduodamos perėmėjui.

37. Tai patikslinęs, Teisingumo Teismas dar turėjo nustatyti, ar, atsižvelgiant į Direktyvoje 77/187 įtvirtintas taisykles, šio pobūdžio sąlygas reikia aiškinti kaip darančias nuorodą į perdavimo metu perdavėjui galiojusią kolektyvinę sutartį, ar plačiau – kaip nurodančias būsimus šios kolektyvinės sutarties pakeitimus.

38. Taigi Teisingumo Teismas nustatė kelias taisykles, kurios, kaip paaiškės toliau, yra visais atžvilgiais svarbios atsakant į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) šioje byloje pateiktus klausimus.

39. Iš tiesų Teisingumo Teismas aiškiai nurodė: „Dėl direktyvos 3 straipsnio 1 dalies aiškinimo reikia pažymėti, kad kolektyvinę sutartį nurodanti sąlyga negali apimti ką nors daugiau nei sutartį, kurią ji nurodo. Todėl reikia atsižvelgti į direktyvos 3 straipsnio 2 dalį, nustatančią kolektyvinės sutarties, kuri nurodoma darbo sutartyje, taikymo principo apribojimus.“ [5]

40. Taigi Teisingumo Teismas nustatė taisyklę, pagal kurią, jeigu nagrinėjama sutarties nuostata, kurioje nurodomos kolektyvinėje sutartyje numatytos darbo sąlygos, nors Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalis yra teisių ir pareigų perdavimo perėmėjui pagrindas, ši nuostata turi būti aiškinama atsižvelgiant į šios direktyvos 3 straipsnio 2 dalį, kuri atitinka Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį. Šiuo klausimu primenu, jog pastarojoje nuostatoje įmonės perdavimo atveju numatytas laikinas iš kolektyvinių sutarčių kylančių darbo sąlygų taikymas.

41. Kaip nurodė Teisingumo Teismas, remiantis Direktyvos 77/187 3 straipsnio 2 dalies tekstu, iš to darytina išvada, kad, pirma, kolektyvine sutartimi reguliuojamų darbo sąlygų „yra laikomasi iki jos nutraukimo arba pasibaigimo datos arba iki kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo. Taigi iš [šios] direktyvos teksto nematyti, kad [Sąjungos] teisės aktų leidėjas siekė susaistyti perėmėją kitomis nei ši perdavimo metu galiojanti kolektyvinėmis sutartimis ir dėl to įpareigoti vėliau, taikant po perdavimo sudarytą naują kolektyvinę sutartį, pakeisti darbo sąlygas.“ [6]

42. Teisingumo Teismas patikslino, kad „toks vertinimas atitinka minėtos direktyvos tikslus, kuriais siekiama tik išlaikyti perdavimo dieną galiojančias darbuotojų teises ir pareigas. Tačiau direktyva [77/187] nebuvo siekta apsaugoti paprastų lūkesčių ir atitinkamai hipotetinės naudos, atsirandančios iš kolektyvinių susitarimų pokyčių ateityje.“ [7]

43. Antra, Teisingumo Teismas pažymėjo, kad, kaip tai nurodyta pačiame Direktyvos 77/187 3 straipsnio 2 dalies tekste, „valstybės narės gali apriboti darbo sąlygų, kylančių iš kolektyvinės sutarties, taikymo laikotarpį, jeigu šis laikotarpis nėra trumpesnis nei vieni metai“ [8].

4 — Sprendimo *Werhof* 27 punktas.
5 — Sprendimo *Werhof* 28 punktas.
6 — Sprendimo *Werhof* 29 punktas.
7 — Sprendimo *Werhof* 29 punktas.
8 — Sprendimo *Werhof* 30 punktas.

44. Teisingumo Teismas dar patikslino, kad „nors remiantis [šios] direktyvos tikslu yra saugotini su perdavimu susijusių darbuotojų interesai, perėmėjo, kuris turi turėti galimybę atlikti savo veiklos tęstinumui būtinas korekcijas ir pakeitimus, interesai negali būti ignoruojami“ [9].

45. Tada Teisingumo Teismas analizavo ieškovo reikalavimą aiškinti sutarties sąlygą dinamiškai, atsižvelgiant į perėmėjo asociacijų laisvę.

46. Šiuo klausimu, kaip nurodė Teisingumo Teismas, „<…> minėtos sąlygos „statiškas“ aiškinimas leidžia išvengti verslo perėmėjo, kuris nėra kolektyvinės sutarties šalis, susaistymo šios sutarties pakeitimais ateityje. Tokiu atveju jo teisė nesijungti į asociaciją yra visiškai užtikrinama.“ [10] Šiomis aplinkybėmis „pareiškėjas negali teigti, kad individualioje darbo sutartyje esanti ir tam tikroje srityje sudarytas kolektyvines sutartis nurodanti sąlyga visada yra „dinamiška“ ir joje, taikant direktyvos 3 straipsnio 1 dalį, daroma nuoroda į kolektyvines sutartis, sudarytas po įmonės perdavimo datos“ [11].

47. Teisingumo Teismas šios išvados 33 punkte minėtą poziciją patvirtino remdamasis būtent šiais motyvais.

48. Nors, atsižvelgdamas į jam pateiktų klausimų kontekstą, Teisingumo Teismas nekonstatavo, jog Direktyvos 77/187 3 straipsniu draudžiama galimybė prieš perėmėją remtis kolektyvinėmis sutartimis, sudarytomis po įmonės perdavimo, jo pateiktuose motyvuose yra tokios pozicijos užuomazgų, nes po kelerių metų ji buvo patvirtinta Sprendimu *Alemo-Herron ir kt.* Tačiau, kaip bus aišku, patvirtindamas tokią poziciją, Teisingumo Teismas vadovavosi kitokiais motyvais.

2. Sprendimas Alemo-Herron ir kt.

49. Minėtoje byloje viena iš Londono savivaldybių perdavė „laisvalaikio“ įmonę privataus sektoriaus įmonei, kuri perėmė šios įmonės darbuotojus. Vėliau ši įmonė perdavė minėtą įmonę kitai privataus sektoriaus įmonei.

50. Tuo metu, kai „laisvalaikio“ įmonė priklausė viešajam sektoriui, šios įmonės darbuotojams buvo taikomos darbo sąlygos, dėl kurių buvo periodiškai deramasi NJC (vietos valdžios viešojo sektoriaus kolektyvinių derybų subjektas). NJC suderėtos kolektyvinės sutartys buvo privalomos ne pagal teisės aktus, bet pagal atitinkamoje darbo sutartyje numatytą sutarties sąlygą.

51. Po įmonės perdavimo NJC buvo sudaryta nauja sutartis. Įmonę perėmusi įmonė laikėsi nuomonės, kad ši nauja sutartis, kadangi ji sudaryta po perdavimo, nėra jai privaloma, todėl atsisakė taikyti darbuotojams joje numatytą darbo užmokesčio padidinimą, motyvuodama tuo, kad ši sutartis buvo sudaryta jau perdavus įmonę.

52. Nagrinėdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą byloje tarp darbuotojų ir įmonės perėmėjos, Teisingumo Teismas nusprendė, jog Direktyvos 2001/23 3 straipsnį reikia aiškinti taip: juo draudžiama, kad valstybė narė numatytų, jog įmonės perdavimo atveju prieš perėmėją galima remtis sąlygomis, kuriose dinamiškai daroma nuoroda į kolektyvines sutartis, dėl kurių deramasi ir susitariama po perdavimo, jeigu jis neturi galimybės dalyvauti derantis dėl tokių po perdavimo sudarytų kolektyvinių sutarčių.

9 — Sprendimo *Werhof* 31 punktas.

10 — Sprendimo *Werhof* 35 punktas

11 — Sprendimo *Werhof* 36 punktas.

53. Priimdamas tokį sprendimą, Teisingumo Teismas pirmiausia priminė, kad iš jo Sprendimo *Werhof* matyti, jog Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, jog ja nedraudžiama, kad kai darbo sutartyje daroma nuoroda į perdavėjui taikomą kolektyvinę sutartį, perėmėjas, kuris nėra tos sutarties šalis, nebūtų susaistytas vėlesnių nei galiojusi įmonės perdavimo metu kolektyvinių sutarčių.

54. Kadangi šia nuostata nedraudžiama, kad nacionalinėje teisėje būtų numatyta tik statiško pobūdžio nukreipiančioji sąlyga, toliau Teisingumo Teismas tikrino, ar pagal Direktyvos 2001/23 8 straipsnį valstybės narės gali priimti darbuotojams palankesnes nacionalines nuostatas. Šiuo klausimu primenu, jog šioje nuostatoje patikslinta, kad ši direktyva „nedaro poveikio valstybių narių teisei taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti sudaryti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis arba susitarimus tarp socialinių partnerių“. Kaip nurodė Teisingumo Teismas, šią patikrą pateisina tai, kad dinamiškos nukreipiančiosios sąlygos yra palankesnės darbuotojams nei statiškos sąlygos.

55. Siekdamas minėtos bylos aplinkybėmis įvertinti Direktyvos 2001/23 8 straipsniu valstybėms narėms paliktą diskreciją, Teisingumo Teismas pažymėjo toliau nurodytus aspektus.

56. Pirma, jo teigimu, Direktyva 2001/23 „ne tik siekiama perduodant įmonę išsaugoti darbuotojų interesus, bet ir norima užtikrinti teisingą šių darbuotojų ir perėmėjo interesų pusiausvyrą. Konkrečiai kalbant, joje patikslinama, kad perėmėjas turi turėti galimybę atlikti savo veiklos tęstinumui būtinus pakeitimus ir pritaikymus“ [12].

57. Tai yra dar svarbiau, jeigu viešojo sektoriaus įmonė perduodama privačiam sektoriui [13]. Kaip nurodė Teisingumo Teismas, „sąlyga dėl dinamiško nukreipimo į jau perdavus atitinkamą įmonę suderėtas ir sutartas kolektyvines sutartis, skirtas išspręsti problemas, susijusias su darbo sąlygų viešajame sektoriuje kitimu, gali smarkiai apriboti veiksmų laisvę, kuri privačiam perėmėjui būtina priimant minėtas pakeitimo ir pritaikymo priemones“ [14]. Teisingumo Teismas pripažino, kad esant tokiai situacijai „šia sąlyga gali būti pažeista teisinga pusiausvyra tarp perėmėjo, kaip darbdavio, ir darbuotojų interesų“ [15].

58. Antra, Teisingumo Teismas konstatavo, kad Direktyvos 2001/23 3 straipsnio aiškinimas turi atitikti Chartijos 16 straipsnį, kuriame įtvirtinta laisvė užsiimti verslu, kurios viena iš sudedamųjų dalių yra laisvė sudaryti sutartį [16].

59. Kaip nurodė Teisingumo Teismas, „iš Direktyvos 2001/23 3 straipsnio išplaukia, kad, remdamasis laisve užsiimti verslu, perėmėjas turi turėti galimybę sudarydamas sutartį veiksmingai užtikrinti savo interesus ir derėtis dėl aspektų, lemiančių jo darbuotojų darbo sąlygų kitimą, kiek tai susiję su jo būsima ūkine veikla“ [17].

60. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas konstatavo, kad toje byloje nagrinėjamas perėmėjas neturėjo jokios galimybės dalyvauti kolektyvinių derybų subjekto veikloje, todėl jis neturėjo galimybės veiksmingai užtikrinti savo interesų [18]. Teisingumo Teismas nusprendė, kad tokiomis sąlygomis minėto perėmėjo laisvė sudaryti sutartį buvo taip stipriai apribota, kad dėl tokio apribojimo galėjo būti pažeista pati jo teisės į laisvę užsiimti verslu esmė [19].

12 — Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.* 25 punktas
13 — Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.* 26 ir 27 punktai.
14 — Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.* 28 punktas.
15 — Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.* 29 punktas
16 — Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.* 31 ir 32 punktai.
17 — Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.* 33 punktas.
18 — Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.* 34 punktas.
19 — Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.* 35 punktas.

61. Kadangi „Direktyvos 2001/23 3 straipsnio, atsižvelgiant į šios direktyvos 8 straipsnį, negalima aiškinti taip, kad juo valstybėms narėms leidžiama imtis priemonių, kurios, nors yra palankesnės darbuotojams, gali pažeisti pačią perėmėjo teisės į laisvę užsiimti verslu esmę“ [20], Teisingumo Teismas laikėsi šios išvados 52 punkte minėtos pozicijos.

62. Taigi iš minėto sprendimo darytina išvada, kad nors valstybės narės iš esmės gali, remdamosi Direktyvos 2001/23 8 straipsniu, pasirinkti taikyti sutarčių sąlygų, kuriose daroma nuoroda į kolektyvines sutartis, dinamišką pobūdį, įgyvendinant šią galimybę turi būti paisoma pagrindinių teisių, o konkrečiai – perėmėjo laisvės užsiimti verslu. Tačiau perėmėjo laisvės užsiimti verslu nėra paisoma, jei jis neturi galimybės dalyvauti derybų dėl po perdavimo sudarytų kolektyvinių sutarčių procese.

B – *Vertinimas*

63. Laikausi nuomonės, kad, norint atsakyti į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) pateiktus klausimus, Teisingumo Teismui reikėtų savo argumentus grįsti tais argumentais, kuriuos jis pateikė Sprendime *Werhof*. Tai būtų pagrįsta dar ir todėl, kad abiem atvejais kalbama apie Vokietijos teisę ir taisykles, susijusias su Direktyvoje 2001/23 įtvirtintų darbuotojų teisių apsauga verslo perdavimo atveju. Tiksliau kalbant, man atrodo, kad šioje byloje Teisingumo Teismui reikėtų pasinaudoti proga paaiškinti, kaip reikia tarpusavyje suderinti šios direktyvos 3 straipsnio 1 ir 3 dalis ir 8 straipsnį.

1. Atspirties taškas: sutarties nuostatai, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį, taikoma Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalis

64. Kaip nurodyta Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalyje, „perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodami perėmėjui“. Taigi, kaip jau patikslino Teisingumo Teismas, šia nuostata „bendrai ir be jokių išlygų daroma nuoroda į [minėtas] teises ir pareigas“ [21]. Todėl iš minėtos nuostatos darytina išvada, kad visos teisės ir pareigos perduodamos perėmėjui, jei jos kyla iš darbo sutarties, kurią perdavėjas sudarė su darbuotojais, kuriuos paveikia įmonės perdavimas.

65. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką Direktyva 2001/23 siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju leidžiant dirbti pas naująjį darbdavį tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju [22].

66. Pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį perėmėjui pereina perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo santykių [23].

67. Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, jog Direktyvos 2001/23 taisyklės turi būti laikomos imperatyviomis, t. y. kad nuo jų neleidžiama nukrypti pabloginant darbuotojų padėtį. Iš to išplaukia, kad iki įmonės perdavimo datos egzistuojančios sutartys ir tarp perdavėjo ir perduodamoje įmonėje dirbančio darbuotojo esantys darbo santykiai yra perėmėjui perduodami automatiškai – dėl paties įmonės perdavimo fakto [24].

20 — Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.* 36 punktas.

21 — Žr., be kita ko, 1985 m. vasario 7 d. Sprendimą *Abels* (135/83, EU:C:1985:55, 36 punktas).

22 — Žr., be kita ko, 2008 m. lapkričio 27 d. Sprendimą *Juuri* (C-396/07, EU:C:2008:656, 28 punktas ir jame nurodyta teismo praktika) ir 2014 m. kovo 6 d. Sprendimą *Amatori ir kt.* (C-458/12, EU:C:2014:124, 49 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

23 — Žr., be kita ko, 2000 m. rugsėjo 14 d. Sprendimą *Collino ir Chiappero* (C-343/98, EU:C:2000:441, 52 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

24 — Žr., be kita ko, Sprendimą *Werhof* (26 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

68. Kaip nurodo Norvegijos vyriausybė, aiškinant Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį pažodžiui ir teleologiškai išeitų, kad teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties, pagal kurią darbuotojas ir perdavėjas susitarė laikytis kolektyvinėje sutartyje (taikytinoje dinamiškoje jos versijoje), kuri taikytina šioje byloje, numatytų darbo sąlygų, yra perduodamos perėmėjui.

69. Teiginys, kuriuo pirmenybė teikiama darbo sąlygų, numatytų kolektyvinėse sutartyse, dėl kurių buvo derėtasi ir kurios buvo priimtos jau po perdavimo dienos, taikymui, grindžiamas tuo, kad perdavėjas ir darbuotojai, į savo darbo sutartį įtraukdami sąlygą, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį, savanoriškai sutiko, kad jų darbo santykiai būtų reglamentuojami šios kolektyvinės sutarties nuostatų. Taigi darbuotojas turėtų pripažintą sutartinę teisę į tai, kad jam būtų taikomos sąlygos, dėl kurių periodiškai susitariama per kolektyvines derybas. Prievolė kiltų iš individualios darbo sutarties, o ne iš kolektyvinės sutarties. Dėl šios išvados tiesiog reikėtų taikyti Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį, kad nenutrūktų darbo sutartyje numatytos teisės ir pareigos. Kadangi darbuotojo teise į tai, kad jam būtų taikomos darbo sąlygos, dėl kurių periodiškai susitariama per kolektyvines derybas, galima remtis prieš perdavėją, po perdavimo ja turėtų būti galima remtis prieš perėmėją, nes nuo pat pradžių sutartis laikoma sudaryta su perėmėju.

70. Vis dėlto manau, kad tokiomis aplinkybėmis kaip pagrindinėje byloje Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies negalima aiškinti atskirai ir kad ją reikia aiškinti kartu su šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalimi.

2. Apribojimas: kai yra sutarties sąlyga, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį, Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kartu su šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalimi

71. Primenu, kad 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.

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

72. Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 ir 3 dalyse susiejamos dvi taisyklės. Pirmiausia tai yra bendra taisyklė, pagal kurią iš perdavimo dieną egzistavusios darbo sutarties kylančios teisės ir pareigos turi būti perduodamos perėmėjui. Antra taisyklė susijusi su tuo, kiek perėmėjui yra privalomos sąlygos, dėl kurių susitarta pagal kolektyvinę sutartį, kuri buvo taikoma perdavėjui perdavimo dieną.

73. Jeigu įmonę perduodančio darbdavio ir jo darbuotojų sudarytoje darbo sutartyje numatytoje sąlygoje daroma nuoroda į darbo sąlygas, kurios periodiškai nustatomos kolektyvinėmis derybomis, mano nuomone, ši situacija reglamentuojama Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies ir kartu šio straipsnio 3 dalies.

74. Pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį darbo sutarties nuostata, kuria daroma nuoroda į kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, dėl įmonės perdavimo toliau taikoma perėmėjui.

75. Tačiau tiek, kiek tai susiję su kolektyvinėje sutartyje numatytomis darbo sąlygomis, šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalimi apribojama perėmėjui pagal šią sąlygą tenkančių pareigų apimtis. Iš šios nuostatos matyti, kad perėmėjui lieka galioti tik perdavimo dieną galiojusioje kolektyvinėje sutartyje numatytos darbo sąlygos. Iš tiesų iš šios nuostatos darytina išvada, kad pareiga paisyti šių darbo sąlygų tęsiasi tol, kol galioja pati perdavimo metu galiojusi kolektyvinė sutartis, t. y. „iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo“.

76. Be to, valstybės narės gali apriboti darbo sąlygų vykdymo laikotarpį, tačiau jis negali būti trumpesnis kaip vieni metai.

77. Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje išreiškiamas kompromisinis sprendimas, kuriuo siekiama suderinti perėmėjo ir kartu su įmone perimamų darbuotojų interesus.

78. Reikėtų pažymėti, kad 1974 m. gegužės 29 d. pateiktame direktyvos pasiūlyme Komisija jau buvo numačiusi įmonės perdavimo atvejį, kai įgijėjas nėra perdavėjui privalomos kolektyvinės sutarties šalis, ir ši sutartis nebuvo padaryta privaloma [25]. Kaip nurodė Komisija, „bet kuriuo atveju, jeigu įgijėjas būtų įpareigotas prieš savo valią laikytis kolektyvinės sutarties, tai prieštarautų asociacijų laisvės principui. Tačiau, kad darbuotojai neparastų kolektyvinėje sutartyje numatytos jų darbo sąlygų apsaugos, 3 dalimi siekiama surasti kompromisinį sprendimą: nors įgijėjui ir nėra privalomos kolektyvinės sutartys, jis privalo paisyti jose nustatytų sąlygų iki jų galiojimo pabaigos, jeigu kolektyvinė sutartis yra terminuota, o jeigu ji neterminuota – vienus metus.“ [26]

79. Taigi Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalimi užtikinama konkuruojančių interesų pusiausvyra: viena vertus, darbuotojas turi teisę į konkrečias sąlygas, dėl kurių buvo anksčiau susitarta su perdavėju, kita vertus, perėmėjas turi teisiškai pagrįstą teisę žinoti savo būsimų pareigų apimtį, taigi ir nebūti saistomas naujų darbo sąlygų, nustatytų pasibaigus kolektyvinėms deryboms, kuriose jis nepageidauja ar negali dalyvauti.

80. Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje valstybėms narėms suteikiama galimybė dėl perėmėjo interesų apriboti laikotarpį, per kurį jam būtų privalomos perdavimo metu galiojusioje kolektyvinėje sutartyje numatytos darbo sąlygos, tačiau šis laikotarpis turi būti ne trumpesnis nei vieni metai. Be to, ši nuostata atspindi Sąjungos teisės aktų leidėjo siektą atitinkamų perėmėjo ir darbuotojų interesų pusiausvyrą perduodant įmonę.

81. Laikausi nuomonės, kad dinamiška nukreipiančioji sąlyga nebesukelia pasekmių Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje numatytais atvejais: galiojimo pabaigos, nutraukimo ar pakeitimo, o jeigu valstybė narė numačiusi – mažiausiai po metų nuo įmonės perdavimo. Taigi šios sąlygos neapima po perdavimo dienos sudarytų kolektyvinių sutarčių, nebent naujasis darbdavys nuspręstų kitaip.

82. Manau, kad pagrindinėje byloje iškilusios problemos neįmanoma suprasti aiškinant šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį izoliuotai. Jei ši nuostata būtų aiškinama būtent taip, perėmėjui būtų privalomos visos perdavėją saisčiusios sutarčių sąlygos, neatsižvelgiant į jų pobūdį. Nors Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalyje sutarčių sąlygos neskirstomos pagal turinį, situacija, kai sutarties sąlygoje daroma nuoroda į kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, yra ypatinga. Iš tiesų, kai daroma nuoroda į kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, susiklosto tokia situacija, kai išlaikomos iš darbo sutarties kylančios teisės ir pareigos ir kartu išlaikomos iš kolektyvinės sutarties kylančios darbo sąlygos.

83. Atsižvelgdamas į tokią painią padėtį, laikausi nuomonės, kad Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies negalima aiškinti neatsižvelgiant į šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalį, kurioje patvirtinamas laikinas kolektyvinėje sutartyje numatytų darbo sąlygų išlaikymo pobūdis.

84. Šiuo klausimu nesvarbu, kad kolektyvinėje sutartyje numatytų darbo sąlygų taikymas darbuotojams kyla iš kolektyvinės sutarties tiesiogiai, nes ji privaloma nagrinėjamai įmonei ar sektoriui, arba netiesiogiai, nes nuoroda į kolektyvinę sutartį pateikiama darbo sutartyje.

25 — Žr. pasiūlymą dėl Tarybos direktyvos dėl valstybių narių teisės aktų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (COM(74) 351 *final*).

26 — Žr. šio direktyvos pasiūlymo p. 6.

85. Šiuo klausimu reikėtų paminėti 2014 m. rugsėjo 11 d. Sprendimą *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-328/13, EU:C:2014:2197, toliau – Sprendimas *Österreichischer Gewerkschaftsbund*). Iš tiesų jame Teisingumo Teismas patikslino, jog „Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalimi siekiama, kad toliau būtų taikoma ne pati kolektyvinė sutartis, bet joje įtvirtintos [„darbo sąlygos“] [27]. Taigi „pirmiausia reikalaujama, kad būtų išlaikytos darbo sąlygos, dėl kurių susitarta kolektyvinėje sutartyje, o jų specifinis taikymo šaltinis nėra lemiamas“ [28]. Kaip nurodė Teisingumo Teismas, iš to darytina išvada, kad „darbo sąlygos, dėl kurių susitarta kolektyvinėje sutartyje, iš principo patenka į Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies taikymo sritį, *nepaisant tokių darbo sąlygų taikymo suinteresuotiesiems asmenims būdo*. Šiuo klausimu užtenka to, kad dėl tokių sąlygų būtų susitarta kolektyvinėje sutartyje ir jos *faktiškai įpareigotų* perdavėją ir perduotus darbuotojus.“ [29] Taikydamas šiuos motyvus nagrinėjamai bylai, Teisingumo Teismas nusprendė, kad „kolektyvinėje sutartyje numatytos darbo sąlygos negali būti laikomos nepatenkančiomis į šios nuostatos taikymo sritį vien dėl to, kad jos pagal kolektyvinės sutarties tęstinio poveikio taisyklę, kaip antai nagrinėjamą pagrindinėje byloje, taikomos suinteresuotiesiems asmenims“ [30].

86. Žinoma, minėtas sprendimas nebuvo susijęs su darbo sutartyje esančia nukreipiančiąja sąlyga, tačiau manau, kad jis taikytinas šiai bylai pagal analogiją.

87. Iš tiesų nukreipiančiosios sąlygos esmė – pasiekti tą patį rezultatą, neatsižvelgiant į tai, ar kolektyvinė sutartis būtų tiesiogiai taikoma nagrinėjamai įmonei ar sektoriui, pavyzdžiui, dėl to, kad ši įmonė priklauso darbdavių organizacijai, vedusiai derybas dėl šios kolektyvinės sutarties, ar dėl to, kad pareikšta, jog ši sutartis taikoma visuotinai, t. y. kad valstybė šios sutarties taikymą išplėtė visiems darbdaviams, taigi ir visiems konkrečios pramonės šakos samdomiesiems darbuotojams. Taigi nukreipiančiąja sąlyga panaikinama spraga, atsiradusi dėl to, kad darbdaviui kolektyvinė sutartis neturi teisinio poveikio.

88. Taip nukreipiančiąja sąlyga darbdaviams, priklausantiems organizacijai, kuri derėjosi dėl šakinės kolektyvinės sutarties ir ją sudarė, leidžiama šią sutartį taikyti ir profesinėms sąjungoms nepriklausantiems samdomiesiems darbuotojams.

89. Be to, pagal minėtą sąlygą darbdaviams, nepriklausantiems darbdavių organizacijai, kuri derėjosi dėl šakinės kolektyvinės sutarties ir ją sudarė, kaip yra šioje byloje, leidžiama savanoriškai taikyti šią sutartį samdomiesiems darbuotojams (nesvarbu, ar jie priklauso profesinei sąjungai, ar ne).

90. Mano nuomone, Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalimi, siejama su šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalimi, siekiama reglamentuoti šiuos du atvejus. Taigi, manau, nesvarbu tai, kad perdavėjas nepriklauso organizacijai, kuri derėjosi dėl nagrinėjamos kolektyvinės sutarties ir ją sudarė.

91. Žinoma, Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbo sąlygos turi būti toliau taikomos „pagal tas pačias [kolektyvinėje sutartyje] perdavėjui taikomas sąlygas“. Taigi šia nuostata užtikrinama, kad, nepaisant įmonės perdavimo, kolektyvinėmis sutartimis reglamentuojamos darbo sąlygos bus toliau taikomos „vadovaujantis kolektyvinės sutarties kontrahentų valia“ [31]. Priešingai, nei teigia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir Norvegijos vyriausybė, vis dėlto nemanau, jog pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį, kurią šitaip išaiškino Teisingumo Teismas, reikalaujama, jog tam, kad ši nuostata būtų taikoma, perdavėjas turi priklausyti darbdavių organizacijai, vedusiai derybas dėl nagrinėjamos kolektyvinės sutarties ir patvirtinusiai ją. Svarbu tai,

27 — Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund* 23 punktas.

28 — Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund* 24 punktas.

29 — Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund* 25 punktas. Kursyvu išskirta mano.

30 — Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund* 26 punktas.

31 — Žr. 2008 m. lapkričio 27 d. Sprendimą *Juuri* (C-396/07, EU:C:2008:656, 33 punktas).

kad ši kolektyvinė sutartis būtų faktiškai privaloma perdavėjui, kaip Teisingumo Teismas nurodė Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund* 25 punkte. Taigi nagrinėjama kolektyvine sutartimi prieš perdavėją galima remtis tiesiogiai arba netiesiogiai. Abiem atvejais perdavėjas vienaip ar kitaip yra išreiškęs savo valią būti saistomas šios kolektyvinės sutarties.

92. Be to, manau, kad jeigu Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies taikymas priklausytų nuo perdavėjo padėties nagrinėjamos kolektyvinės sutarties atžvilgiu, perduodant įmones samdomieji darbuotojai būtų vertinami skirtingai, atsižvelgiant į tai, ar perdavėjas priklauso darbdavių organizacijai, vedusiai derybas dėl šios kolektyvinės sutarties ir patvirtinusiai ją.

93. Norėčiau pridurti, kad argumentai, kuriuos Teisingumo Teismas pateikė Sprendime *Werhof* dėl Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 ir 2 dalių bendro aiškinimo, yra suformuluoti bendrai, ir neatrodo, kad juose tik numatyta situacija, kai perdavėjas priklauso darbdavių organizacijai, vedusiai derybas dėl nagrinėjamos kolektyvinės sutarties ir patvirtinusiai ją.

94. Taigi atsižvelgdamas į tai, kas nurodyta pirmiau, laikausi nuomonės, kad tokiu atveju, kaip nagrinėjamasis pagrindinėje byloje, ir Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 ir 3 dalis aiškinant kartu kolektyvinės sutartys, kurios negaliojo perdavimo metu, tačiau dėl kurių buvo derėtasi ir kurios buvo patvirtintos po perdavimo, negali būti neapibrėžtą laiką privalomos perėmėjui.

95. Kaip Teisingumo Teismas patikslino Sprendimo *Werhof* 29 punkte, direktyva „siekiama tik apsaugoti *perdavimo dieną galiojančias* darbuotojų teises ir pareigas“ [32], nieko daugiau. Taigi Direktyva 2001/23 darbuotojui negarantuojama, kad perėmėjas jam taikys tas pačias darbo sąlygas, kaip tos, kurios galėjo būti taikomos jam pagal dinamišką nukreipiančiąja sąlygą, jei jis būtų likęs dirbti pas perdavėją.

96. Be to, tame pačiame sprendime nurodęs, kad direktyva „nebuvo siekiama apsaugoti paprastų lūkesčių ir atitinkamai hipotetinės naudos, atsirandančios iš kolektyvinių susitarimų pokyčių ateityje“ [33], Teisingumo Teismas tikrai atsižvelgė į darbo sąlygų, atsirandančių dėl kolektyvinių sutarčių pasikeitimo ateityje, neaiškų ir nenuspėjamą pobūdį ir į galimas neigiamas jų pasekmes perėmėjui.

97. Kaip generalinis advokatas D. Ruiz-Jarabo Colomer pabrėžė savo išvadoje byloje *Werhof* [34], „jei vėliau sudaromos kolektyvinės sutartys būtų nuolatos taikomos jas sudarant nedalyvavusiam darbdaviui, <…> sutarties šalimi nesančiam darbdaviui gali būti nustatoma daugiau pareigų nei ją sudariusiam asmeniui, pirmajam sukeliant netikrumą ir kylant rizikai, kad sąlygos gali būti numatytos jam nežinant“.

98. Atrodo, Teisingumo Teismas pripažino, kad tam tikru etapu perėmėjo interesų sumetimais perduodant įmonę darbuotojams suteikiamai apsaugai būtų nustatytos tam tikros ribos. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas aiškiai nurodė Direktyvos 77/187 3 straipsnio 2 dalyje nustatytus apribojimus (primintina, kad ši nuostata atitinka Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį).

99. Sprendimo *Werhof* 28 punkte ši nuostata buvo pateikta kaip „nustatanti kolektyvinės sutarties, kuri nurodoma darbo sutartyje, taikymo principo apribojimus“. Vienas iš šių apribojimų yra tas, kad „šių kolektyvine sutartimi reguliuojamų darbo sąlygų yra laikomasi iki jos nutraukimo arba pasibaigimo datos arba iki kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo“, kaip paaiškina šio sprendimo 29 punkte.

32 — Kursyvu išskirta mano.

33 — Sprendimo *Werhof* 29 punktas.

34 — C-499/04, EU:C:2005:686, 52 punktas.

100. Jei pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį perėmėjui būtų privalomos po perdavimo patvirtintos kolektyvinės sutartys, į kurias daroma nuoroda darbo sutarties sąlygoje, tai neatitiktų šio straipsnio 3 dalies, nes būtų peržengta šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalyje numatyta aiški riba.

101. Todėl tokiu atveju kaip pagrindinėje byloje, kai nei perdavėjas, nei perėmėjas nėra kolektyvinės sutarties šalys, į šią sutartį nuorodą darančia sąlyga prieš perėmėją galima remtis tik laikantis Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje numatytų apribojimų.

102. Manau, nėra jokio pagrindo nuspręsti kitaip, jeigu įmonė perduodama toje pačioje įmonių grupėje. Iš tiesų Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad Direktyva 77/187 siekiama reglamentuoti perdavimą tarp tai pačiai įmonių grupei priklausančių dviejų bendrovių [35]. Šioje byloje KLS FM įtraukė nukreipiančiąją sąlygą į darbo sutartis tuo metu, kai ši bendrovė dar nepriklausė grupei *Asklepios*. Atsižvelgiant į minėtą teismo praktiką, tai, kad dinamiškas šios sąlygos pobūdis buvo ginčijamas po to, kai KLS FM tapo šios grupės dalimi, o tiksliau tuo metu, kai *Asklepios* buvo perduoda įmonės dalis, kurioje dirbo ieškovai, nereiškia, kad netaikomos Direktyvoje 2001/23 numatytos taisyklės.

103. Galiausiai Norvegijos vyriausybė pažymėjo, kad skiriasi bylos, kurioje priimtas Sprendimas *Werhof*, ir šios bylos aplinkybės.

104. Byloje, kurioje priimtas Sprendimas *Werhof*, buvo nagrinėjama statiškai suformuluota nukreipiančioji sąlyga ir darbuotojų reikalavimas, kad ši sąlyga būtų aiškinama kaip dinamiška. Konstatuodamas, kad Direktyva 77/187 neįpareigojamas dinamiškas sąlygos pobūdis, Teisingumo Teismas pateikė argumentus, kuriais detalizavo priežastis, dėl kurių šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalis, aiškinama kartu su jos 2 dalimi, turi būti aiškinama kaip suteikianti statišką pobūdį šio tipo nukreipiančiosioms sąlygoms. Kitaip tariant, Teisingumo Teismas išvardijo priežastis, dėl kurių perėmėjas negali būti įpareigotas taikyti darbo užmokesčio padidinimo, numatyto po perdavimo patvirtintose kolektyvinėse sutartyse.

105. Pagrindinėje byloje nagrinėjama atvirkštinė situacija. Iš tiesų nukreipiančioji sąlyga suformuluota dinamiškai. Atsižvelgdamas į darbuotojų reikalavimą, kad šioje sąlygoje nurodytos kolektyvinės sutarties pakeitimais, padarytais po įmonės perdavimo, būtų galima remtis prieš perėmėją, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo konstatuoti, ar Direktyva 2001/23 draudžiamas dinamiškas šios sąlygos pobūdis.

106. Vis dėlto dėl tokio abiejų bylų aplinkybių skirtumo negalima nuslėpti, kad kiekvienu atveju kalbama apie tą pačią teisinę problemą, t. y. nukreipiančiosios sąlygos dinamiško pobūdžio suderinamumą su Sąjungos antrinės teisės aktais, susijusiais su įmonių perdavimu.

107. Taigi, nors abiejų bylų aplinkybės skiriasi, priežastys, kurias Teisingumo Teismas nurodė Sprendime *Werhof*, aiškindamas, kodėl statiškos sąlygos, atsižvelgiant į tai, kas numatyta Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalyje, siejamoje su jos 3 straipsnio 2 dalimi, negalima aiškinti kaip dinamiško pobūdžio sąlygos, nesiskiria nuo priežasčių, kuriomis remdamasis Teisingumo Teismas, mano nuomone, turėtų konstatuoti, kad Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalimi, siejama su šio straipsnio 3 dalimi, įmonės perdavimo atveju draudžiama pripažinti dinamišką į kolektyvinę sutartį nuorodą darančios sąlygos pobūdį.

35 — Žr. 2014 m. kovo 6 d. Sprendimą *Amatori ir kt.* (C-458/12, EU:C:2014:124, 48 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

3. Valstybėms narėms suteikta teisė priimti darbuotojams palankesnes nuostatas: Direktyvos 2001/23 8 straipsnis

108. Primenu, kad pagal Direktyvos 2001/23 8 straipsnį ši direktyva „nedaro poveikio valstybių narių teisei taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti sudarinėti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis arba susitarimus tarp socialinių partnerių“.

109. Kaip Teisingumo Teismas pažymėjo Sprendime *Alemo-Herron ir kt.*, aiškinimas, kad į kolektyvinę sutartį nuorodą darančios sutarties sąlygos yra dinamiško pobūdžio, gali būti palankesnis darbuotojams, jeigu remiamasi prielaida, kad būsimais kolektyvinės sutarties pakeitimais bus pagerintos darbuotojų teisės.

110. Vis dėlto tokiomis aplinkybėmis kaip pagrindinėje byloje nematau galimybės pripažinti, kad, prisidengdami darbuotojams palankesnio sprendimo priėmimu pagal Direktyvos 2001/23 8 straipsnį, nacionaliniai teismai, aiškindami, kad nukreipiančiosios sąlygos yra dinamiško pobūdžio, galėtų išvengti Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 ir 3 dalyse esančių taisyklių, perkeltų į nacionalinę teisę BGB 613a straipsniu.

111. Iš tiesų Vokietijos Federacinė Respublika, perkeldama Direktyvą 2001/23 į nacionalinę teisę, aiškiai nusprendė laikinai toliau taikyti kolektyvinėse sutartyse numatytas darbo sąlygas, visų pirma pasirinkdama apriboti šių sąlygų tolesnio taikymo laikotarpį vienais metais. Šiomis aplinkybėmis nemanau, kad, remdamiesi šios direktyvos 8 straipsniu, nacionaliniai teismai galėtų priimti sprendimą, kuris prieštarautų tokiam Vokietijos teisės aktų leidėjo pasirinkimui.

112. Be to, kaip matyti iš Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.*, įgyvendindamos Direktyvos 2001/23 8 straipsnį, valstybės narės privalo paisyti Chartijos saugomų pagrindinių teisių.

113. Tačiau nemanau, kad šioje byloje iškeltą klausimą reikia nagrinėti atsižvelgiant į Chartijos saugomas pagrindines teises, nes šį klausimą galima išspręsti vien taikant Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 ir 3 dalis. Šiuo klausimu patikslinu, kad, siekiant neribotai ir neapibrėžtai nenustatyti perėmėjui iš būsimų kolektyvinių sutarčių kylančių įpareigojimų, kuriems jis negali turėti įtakos, mano siūlomas sprendimas apimtų siekį užtikrinti perėmėjo laisvę užsiimti verslu, kurią Teisingumo Teismas išreiškė Sprendime *Alemo-Herron ir kt.*

114. Be to, kadangi, remiantis mano analize, taisyklė, pagal kurią įmonės perdavimo atveju perėmėjas kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas turi išlaikyti tik laikinai, taip pat ir tuo atveju, kai darbo sutartyje daroma nuoroda į šią kolektyvinę sutartį, kyla iš Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 ir 3 dalių, perkeltų į nacionalinę teisę BGB 613a straipsniu, manau, nebūtina kelti klausimo, ar perėmėjas pagal Vokietijos sutarčių teisę tikrai turi *Asklepios* ginčytą galimybę vienašališkai ar pagal susitarimą pakeisti į darbo sutartį įtrauktą nukreipiančiąją sąlygą.

IV – Išvada

115. Atsižvelgdamas į pateiktus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija):

Tokiu atveju kaip nagrinėjamasis pagrindinėje byloje, kai perėmėjo ir darbuotojų sudarytoje darbo sutartyje yra sąlyga, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinėje sutartyje apibrėžtas darbo sąlygas, ir jeigu nei perdavėjas, nei perėmėjas negali dalyvauti derybose dėl šios kolektyvinės sutarties, 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 3 straipsnio 1 dalį, siejamą su šio straipsnio 3 dalimi, reikia aiškinti taip, jog pagal ją po įmonės perdavimo draudžiamas dinamiškas

šios sąlygos pobūdis, t. y. ją draudžiama aiškinti kaip darančią nuorodą ir į būsimus šios kolektyvinės sutarties pakeitimus. Atvirkščiai, atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 ir 3 dalių tarpusavio ryšį, darbo sutarties sąlygoje numatytai nuorodai turi būti taikomi šios direktyvos 3 straipsnio 3 dalyje numatyti laiko apribojimai, taikytini kolektyvinėje sutartyje nustatytoms darbo sąlygoms.