TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2004. gada 11. novembrī *

Lieta C-425/02

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam,

ko *Cour administrative* (Luksemburga) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2002. gada 21. novembrī un kas Tiesā reģistrēts 2002. gada 25. novembrī, tiesvedībā

***Johanna Maria Delahaye, Boor*** **laulātā,**

pret

***Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative.***

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], tiesneši K. Gulmans [*C. Gulmann*] un N. Kolnerika [*N. Colneric*] (referente),

* Tiesvedības valoda — franču.

ģenerāladvokāts F. Ležē [*P. Léger*],
sekretāre M. Muhika Arsamendi [*M. Múgica Arzamendi*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2004. gada 6. maijā,

ņemot vērā mutvārdu apsvērumus, ko sniedza:

— Johannas Marijas Delaē [*Johanna Maria Delahaye*], Bora [*Boor*] laulātās vārdā — R. Assa [*R. Assa*] un N. Prims-Karē [*N. Prüm-Carré*], *avocats*,

— Luksemburgas valdības vārdā — Z. Šreiners [*S. Schreiner*], pārstāvis, kam palīdz A. Rukavina [*A. Rukavina*], *avocat*,

— Itālijas valdības vārdā — I. M. Bragulja [*I. M. Braguglia*] un D. Del Gaico [*D. Del Gaizo*], pārstāvji, kam palīdz A. Džingolo [*A. Gingolo*], *avvocato dello Stato*,

— Portugāles valdības vārdā — L. Inešs Fernandišs [*L. Inez Fernandes*] un A. Seisa Nevišs [*A. Seiça Neves*], pārstāvji,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — A. Aresu [*A. Aresu*] un D. Martins [*D. Martin*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus tiesas sēdē 2004. gada 17. jūnijā,

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

1 Prejudiciālu nolēmumu būtībā lūdz par to, kā interpretēt 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.)

2 Šis lūgums tika iesniegts saistībā ar prāvu starp Delaē, laulātā uzvārdā — Boras kundzi, un Civildienesta un administratīvo reformu ministru [*Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative*] par tā atteikumu saglabāt darba samaksu, kas izriet no darba līguma, kurš sākotnēji tika noslēgts starp Delaē un *Foprogest ASBL* (bezpeļņas sabiedriskā organizācija) (turpmāk tekstā — "*Foprogest*"), kas ir privāto tiesību juridiska persona, pēc *Foprogest* uzņēmuma pārejas Luksemburgas valstij.

## Atbilstošās tiesību normas

*Kopienu tiesiskais regulējums*

3 Direktīvas 77/187 1. panta 1. punkts nosaka:

"Šī direktīva attiecas uz uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam uzņēmuma vadītājam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ."

4 Minētās direktīvas 2. pants nosaka:

"Šajā direktīvā:

[..]

b) "īpašumtiesību saņēmējs" ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas 1. panta 1. punktā norādītās īpašumtiesību nodošanas dēļ kļūst par uzņēmuma vadītāju uzņēmumā, uzņēmējsabiedrībā vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļā;

[..]."

5 Šīs direktīvas 3. panta 1. un 2. punkts paredz:

"1. Īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā 1. panta 1. punkta nozīmē, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību saņēmējam.

[..]

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

Dalībvalstis drīkst ierobežot šādu noteikumu un nosacījumu ievērošanas termiņu ar nosacījumu, ka tas nav mazāks par vienu gadu."

6 Šīs direktīvas 4. panta redakcija ir šāda:

"1. Uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību nodošana pati par sevi nevar būt par pamatu atlaišanai, ko veic persona, kura nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējs. Šis noteikums

nekavē atlaišanu, ko izraisa darbaspēka izmaiņas ekonomisku, tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ.

[..]

2. Ja darba līgums vai darba attiecības ir izbeigtas tāpēc, ka īpašumtiesību pāreja saistās ar būtiskiem darba noteikumu un apstākļu grozījumiem, kas ir nelabvēlīgi darbiniekam, tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu."

7 Direktīva 77/187 tika grozīta ar Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīvu 98/50/EK (OV L 201, 88. lpp.), kuras transpozīcijas termiņš, pamatojoties uz tās 2. pantu, beidzās 2001. gada 17. jūlijā.

8 Ar 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 (OV L 82, 16. lpp.) tika kodificēta Direktīva 77/187 un grozījumi, kas tajā tika izdarīti ar Direktīvu 98/50.

*Valsts tiesiskais regulējums*

9 1989. gada 24. maija likuma par darba līgumu (*Mém. A 1989*, 611. lpp., turpmāk tekstā — "1989. gada 24. maija likums") 36. pants nosaka:

"(1) Ja darba devēja statuss mainās, jo īpaši mantošanas, pārdošanas, apvienošanās, pamatkapitāla pārstrukturēšanas, sabiedrības izveidošanas rezultātā, visi darba līgumi, kas ir spēkā mainīšanās dienā, pastāv starp jauno darba devēju un uzņēmuma darbiniekiem.

(2) Uzņēmuma pāreja, kas izriet no īpašumtiesību daļu nodošanas uz līguma pamata vai saplūšanas, kā tāda nav atlaišanas iemesls īpašumtiesības nododošajai personai un īpašumtiesību saņēmējam.

Ja darba līgumu izbeidz tāpēc, ka īpašumtiesību pāreja saistās ar būtiskiem darba noteikumu un apstākļu grozījumiem, kas ir nelabvēlīgi darbiniekam, tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma izbeigšanu.

[..]"

10 Šī likuma 37. pants paredz:

"Ikviens darba līguma būtisko noteikumu grozījums, kas ir nelabvēlīgs darbiniekam, lai tas būtu spēkā, ir jāpaziņo darbiniekiem tādā formā un termiņā, kas minēti 19. un 20. pantā, un tajā jānorāda diena, kurā sākas tā iedarbība. Šajā gadījumā darbinieks var lūgt darba devējam grozījuma pamatojumu, un darba devēja pienākums ir šo pamatojumu norādīt formā un termiņā, kas paredzēti 22. pantā.

[..]

Darba līguma izbeigšana, kas izriet no darbinieka atteikuma piekrist viņam paziņotajam grozījumam, ir atlaišana, ko iespējams pārsūdzēt tiesā, kā tas paredzēts 28. pantā."

11 Luksemburgas valsts darbinieku darba samaksas kārtību un apjomu nosaka Lielhercoga noteikumos.

**Pamata prāva**

12 Delaē, laulātā uzvārdā — Boras kundze, bija *Foprogest* algota darbiniece. Koplīguma, kas regulētu tās darba samaksu, nebija.

13 *Foprogest* darbības mērķis bija veicināt un īstenot apmācības, kas vērstas uz to, lai uzlabotu darba meklētāju un bezdarbnieku sociālo un profesionālo stāvokli, lai ļautu tiem integrēties vai reintegrēties darba vidē. Šīs sabiedriskās organizācijas resursi sastāvēja galvenokārt no palīdzības maksājumiem, ziedojumiem un novēlējumiem.

14 *Foprogest* darbība pārgāja Luksemburgas valstij, konkrēti — izglītības, arodmācību un sporta ministram. Šādi pārņemtā darbība turpmāk tika īstenota kā administratīvs sabiedriskais pakalpojums.

15 No 2000. gada 1. janvāra Delaē tika pieņemta darbā Luksemburgas valsts darbinieka statusā. Valsts pārņēma arī citus darbiniekus, ko iepriekš bija nodarbinājusi *Foprogest*. Tā rezultātā starp valsti un attiecīgajiem darbiniekiem tika noslēgti jauni darba līgumi. Šādos apstākļos 1999. gada 22. decembrī Delaē ar attiecīgo ministru noslēdza darba līgumu uz nenoteiktu laiku.

16 Pamatojoties uz Lielhercoga noteikumiem par valsts darbinieku darba samaksu, Delaē tika piešķirta mazāka darba samaksa par to, ko tā saņēma, piemērojot sākotnēji ar *Foprogest* noslēgto līgumu.

17 Tiesas sēdē viņa, Luksemburgas valdībai neiebilstot, apgalvoja, ka Luksemburgas valsts, nepārņemot viņas darba stāžu, to ieskaitīja darba samaksas skalas pirmās pakāpes pēdējā grupā, kā rezultātā viņa zaudēja 37 % no mēnešalgas.

18 Pamata pušu viedokļi atšķiras galvenokārt jautājumā par to, vai pēc tam, kad ir notikusi attiecīgo īpašumtiesību nodošana, valsts pienākums ir saglabāt visas personāla tiesības, t.sk. tiesības uz darba samaksu, kas izriet no darba līguma, kurš noslēgts starp darbiniekiem un īpašumtiesības nododošo subjektu.

## Prejudiciālie jautājumi

19 Iesniedzējtiesa uzsver, ka prāvas puses piekrīt tam, ka pastāv uzņēmuma pāreja 1989. gada 24. maija likuma 36. panta nozīmē, un ka tāds ir arī iesniedzējtiesas vērtējums.

20 Šī tiesa noteikti noraida atbildētājas pamata prāvā argumentu, ka leģitīmi ir iespējams apstrīdēt attiecīgās darbības kvalifikāciju kā ekonomisku, jo ir runa par bezdarba apkarošanu, kas varētu būt publiskās varas īstenošanas jomā. Šajā sakarā minētā tiesa atsaucas uz Tiesas 1992. gada 19. maija spriedumu lietā C-29/91 *Redmond Stichting* (*Recueil*, I-3189. lpp., darbību palīdzībai narkomāniem jomā), uz 1998. gada 10. decembra spriedumu lietās C-173/96 un C-247/96 *Hidalgo* u.c. (*Recueil*, I-8237. lpp., palīdzības mājās jomā) un uz 2000. gada 26. septembra spriedumu lietā C-175/99 *Mayeur* (*Recueil*, I-7755. lpp.).

21 Balstoties uz šo judikatūru, iesniedzējtiesa atzīst, ka pamata lietā ir notikusi uzņēmuma pāreja Kopienas regulējuma nozīmē.

22 Saskaņā ar šīs tiesas viedokli, ņemot vērā prāvas priekšmetu, kāds tas turpināja pastāvēt apelācijas instancē, vispirms ir jāizskata jautājums par to, vai 1989. gada 24. maija likuma 36. pants, kas jāpiemēro Kopienas tiesību normu un, konkrēti, Direktīvas 77/187 un Direktīvas 98/50, kas pārņemtas Direktīvā 2001/23, gaismā gadījumos, kad notiek pāreja uz publisko sektoru, ļauj personāla tiesību un pienākumu pāreju veikt tikai, kā tas atzīts pārsūdzētajā spriedumā, "ciktāl tas atbilst publisko tiesību noteikumiem". Citiem vārdiem sakot, būtu jānosaka, vai valsts, kas ir īpašumtiesību pārņēmēja, var iepriekšējā darba līguma noteikumus aizstāt ar atlīdzības noteikumiem, kas piemērojami tās darbiniekiem.

23 Iesniedzējtiesa uzsver, pirmkārt, ka Kopienu regulējums principā paredz, ka uzņēmuma pārejas gadījumā īpašumtiesības nododošās personas — šajā gadījumā *Foprogest* — tiesības un pienākumi šīs pārejas rezultātā pāriet īpašumtiesību saņēmējam — šajā gadījumā Luksemburgas valstij. Turklāt 1989. gada 24. maija likuma 36. pants paredzēja, ka šajā gadījumā visi spēkā esošie darba līgumi turpina pastāvēt starp jauno darba devēju un uzņēmuma darbiniekiem.

24 Otrkārt, šī tiesa atgādina, ka Direktīvas 77/187 4. panta 2. punkts, kas burtiski ir pārņemts 1989. gada 24. maija likuma 36. panta 2. punkta otrajā daļā, paredz, ka, ja darba līgums vai darba attiecības ir izbeigtas tāpēc, ka īpašumtiesību pāreja saistās ar būtiskiem darba apstākļu grozījumiem, kas ir nelabvēlīgi darbiniekam, tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu.

25 Tā uzskata, ka, lai gan to konteksts ir darba attiecību izbeigšana, šīs pašas direktīvas 4. panta 2. punkta noteikumi tomēr nešaubīgi ļauj secināt, ka darbinieku stāvoklis pārejas rezultātā var mainīties.

26 Tātad atliek vēl noskaidrot, vai īpašumtiesību saņēmējs, proti, Luksemburgas valsts, var tāpēc, ka to prasa iekšējie noteikumi un publiskās tiesības, darbiniekiem, kas pārņemti pārejas rezultātā, uzspiest to darba samaksas situācijas pārveidojumus, kas attiecīgajā gadījumā ļautu uzsākt darba attiecību pārtraukšanu pēc darbinieka iniciatīvas saskaņā ar nosacījumiem, kas paredzēti Direktīvas 77/187 4. panta 2. punktā, vai arī līguma saglabāšanās princips uzliek valstij pienākumu, neņemot vērā tās noteikumus, saglabāt darba samaksu, kas izriet no sākotnējā līguma.

27 Šādos apstākļos *Cour administrative* [Administratīvā tiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālo jautājumu:

"[..] Ievērojot iepriekš aprakstītos Direktīvas 77/187/EEK, Direktīvas 98/50 EK un Direktīvas 2001/23 EK noteikumus gadījumos, ja uzņēmums pāriet no bezpeļņas sabiedriskās organizācijas, kas ir privāto tiesību juridiska persona, valstij, vai tai kā īpašumtiesību pārņēmējai var ļaut pārņemt īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumus tikai tiktāl, ciktāl tie saskan ar tās publisko tiesību noteikumiem, t.sk. attiecībā uz darba samaksas kārtību un apjomu, ko fiksē ar Lielhercogistes noteikumiem, turklāt ņemot vērā arī to, ka no publiskā sektora darbinieka statusa attiecīgajiem darbiniekiem izriet likumīgas priekšrocības, t.sk. karjeras izaugsmes un nodarbinātības stabilitātes jomā, un ka attiecīgie darbinieki gadījumos, kad pastāv domstarpības par darba attiecību "būtiskiem grozījumiem" direktīvu 4. panta 2. punkta nozīmē, saglabā tiesības lūgt šo attiecību izbeigšanu saskaņā ar noteikumiem, kas minēti aktā, par kuru ir jautājums."

## Par prejudiciālo jautājumu

28 To iemeslu dēļ, kurus ģenerāladvokāts aprakstījis savu secinājumu 27. punktā, Direktīva 98/50 un Direktīva 2001/23 pamata prāvai nav piemērojamas. Tātad svarīga ir tikai Direktīvas 77/187 interpretācija.

29 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai gadījumā, kad uzņēmums no privāto tiesību juridiskās personas pāriet valstij, šī direktīva iestājas pret to, ka valsts kā jaunais darba devējs samazina attiecīgo darbinieku darba samaksas apjomu, lai panāktu atbilstību valsts noteikumiem attiecībā uz nodarbinātību publiskajā sektorā.

30 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru ekonomiskas darbības pāreja no privāto tiesību juridiskās personas publisko tiesību juridiskajai personai principā ietilpst Direktīvas 77/187 piemērošanas jomā. Tikai valsts pārvaldes struktūru reorganizācija vai pārvaldes funkciju nodošana no vienas iestādes otrai ir izslēgta no tās piemērošanas jomas (1996. gada 15. oktobra spriedums lietā *Henke*, C-298/94, *Recueil*, I-4989. lpp., 14. punkts, un iepriekš minētajā lietā *Mayeur*, 29.–34. punkts).

31 Turklāt saskaņā ar Direktīvas 77/187 3. panta 1. punktu īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību saņēmējam.

32 Tā kā Direktīvas 77/187 mērķis ir tikai daļēja attiecīgās jomas saskaņošana (skat. jo īpaši 1988. gada 10. februāra spriedumu lietā 324/86 *Tellerup*, sauktu *"Daddy's Dance Hall"*, *Recueil*, 739. lpp., 16. punkts, un 2003. gada 6. novembra spriedumu lietā C-4/01 *Martin* u.c., *Recueil*, I-12859. lpp., 41. punkts), minētā direktīva neiestājas pret to, ka gadījumā, ja darbību nodod publisko tiesību juridiskai personai, piemēro valsts tiesības, kas uzliek pienākumu izbeigt privāto tiesību darba līgumus (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu *Mayeur*, 56. punkts). Tomēr šāda izbeigšana ir jāanalizē saskaņā ar Direktīvas 77/187 4. panta 2. punktu kā būtiska darba noteikumu grozīšana, kas ir nelabvēlīga darbiniekam un kas tieši izriet no pārejas tā, ka šādā gadījumā jāuzskata, ka darba devējs ir atbildīgs par minēto līgumu izbeigšanu (skat. iepriekš minēto spriedumu *Mayeur*, 56. punkts).

33 Tāpat tam vajadzētu būt gadījumos, kad, kā tas ir pamata lietā, valsts tiesību noteikumu, kas regulē valsts darbinieku stāvokli, piemērošana ietver darbinieku, ko skar pāreja, darba samaksas samazinājumu. Šāds samazinājums, ja tas ir būtisks, ir jāanalizē kā būtisks darba noteikumu un apstākļu grozījums, kas ir nelabvēlīgs attiecīgajam darbiniekam, Direktīvas 4. panta 2. punkta nozīmē.

34 Turklāt kompetentajām valsts iestādēm, kam jāpiemēro un jāinterpretē valsts tiesības attiecībā uz nodarbinātību publiskajā sektorā, tas iespēju robežās jāveic Direktīvas 77/187 mērķa gaismā. Ar direktīvas garu būtu pretrunā pret darbinieku, kas pārņemts no personas, kas nodod īpašumtiesības, attiekties, neņemot vērā tā darba stāžu, ja valsts tiesību noteikumi, kas regulē valsts darbinieku stāvokli, ņem vērā darbinieka stāžu, aprēķinot tā darba samaksu.

35 Tātad uz prejudiciālo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 77/187 ir jāinterpretē tā, ka tā principā neiestājas pret to, ka gadījumā, kad uzņēmums no privāto tiesību juridiskās personas pāriet valstij, valsts kā jaunais darba devējs samazina attiecīgo darbinieku darba samaksu, lai panāktu atbilstību spēkā esošajiem valsts noteikumiem attiecībā uz nodarbinātību publiskajā sektorā. Tomēr kompetentajām valsts iestādēm, kam jāpiemēro un jāinterpretē šie noteikumi, tas iespēju robežās jāveic Direktīvas 77/187 mērķa gaismā, ņemot vērā t.sk. darbinieka darba stāžu, ja valsts tiesību noteikumi, kas regulē valsts darbinieku stāvokli, ņem vērā darbinieka stāžu, aprēķinot tā darba samaksu. Gadījumā, ja šāds samazinājums ir būtisks, tas ir jāanalizē kā būtisks darba apstākļu grozījums, kas ir nelabvēlīgs attiecīgajam darbiniekam tā, ka jāuzskata, ka darba devējs ir atbildīgs par darba līguma izbeigšanu šī iemesla dēļ Direktīvas 77/187 4. panta 2. punkta nozīmē.

**Par tiesāšanās izdevumiem**

36 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

**Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīva 77/187/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā ir jāinterpretē tā, ka tā principā neiestājas pret to, ka gadījumā, kad uzņēmums no privāto tiesību juridiskās personas pāriet valstij, valsts kā jaunais darba devējs samazina attiecīgo darbinieku darba samaksu, lai panāktu atbilstību spēkā esošajiem valsts noteikumiem attiecībā uz nodarbinātību publiskajā sektorā. Tomēr kompetentajām valsts iestādēm, kam jāpiemēro un jāinterpretē šie noteikumi, tas iespēju robežās jāveic Direktīvas 77/187 mērķa gaismā, ņemot vērā t.sk. darbinieka darba stāžu, ja valsts tiesību noteikumi, kas regulē valsts darbinieku stāvokli, ņem vērā darbinieka stāžu, aprēķinot tā darba samaksu. Gadījumā, ja šāds samazinājums ir būtisks, tas ir jāanalizē kā būtisks darba apstākļu grozījums, kas ir nelabvēlīgs attiecīgajam darbiniekam tā, ka jāuzskata, ka darba devējs ir atbildīgs par darba līguma izbeigšanu šī iemesla dēļ Direktīvas 77/187 4. panta 2. punkta nozīmē.**

[Paraksti]