TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS
2004 m. lapkričio 11 d. *

Byloje C-425/02

dėl *Cour administrative* (Liuksemburgas) 2002 m. lapkričio 21 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2002 m. lapkričio 25 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Johanna Maria Delahaye (santuokinė pavardė – Boor),

prieš

Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C. W. A. Timmermans, teisėjai C. Gulmann ir N. Colneric (pranešėja),

* Proceso kalba: prancūzų.

generalinis advokatas P. Léger,
posėdžio sekretorė M. Múgica Arzamendi, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2004 m. gegužės 6 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs rašytines pastabas, pateiktas:

— Johanna Maria Delahaye (santuokinė pavardė – Boor), atstovaujamos advokatų R. Assa ir N. Prüm-Carré,

— Liuksemburgo vyriausybės, atstovaujamos S. Schreiner, padedamo advokato A. Rukavina,

— Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. M. Braguglia ir D. Del Gaizo, padedamų *avvocato dello Stato* A. Gingolo,

— Portugalijos vyriausybės, atstovaujamos L. Inez Fernandes ir M. A. Seiça Neves,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos A. Aresu ir D. Martin,

susipažinęs su 2004 m. birželio 17 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyvos 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių išsaugojimui įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 61, p. 26) išaiškinimo.

2 Šis prašymas buvo pateiktas byloje tarp J. M. Delahaye (santuokinė pavardė – Boor) ir *Ministre de la Fonction publique et de la Réform administrative* dėl pastarosios atsisakymo darbo sutartyje, iš pradžių sudarytoje tarp J. M. Delahaye ir privataus juridinio asmens *Foprogest ASBL* (ne pelno organizacija) (toliau – *Foprogest*), kuri vėliau buvo perduota Liuksemburgo valstybei, palikti tą patį darbo užmokestį.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisė

3 Direktyvos 77/187 1 straipsnio 1 dalis įtvirtina:

„Ši direktyva taikoma perduodant įmonę, verslą ar verslo dalis kitiems darbdaviams teisinio perdavimo arba susijungimo atveju".

4 Minėtos direktyvos 2 straipsnis įtvirtina:

„Šioje direktyvoje:

<...>

b) „perėmėjas" – kiekvienas fizinis arba juridinis asmuo, kuris dėl 1 straipsnio 1 dalyje minimo perdavimo tampa darbdaviu įmonės, verslo ar verslo dalies atžvilgiu;

<...>"

5 Šios direktyvos 3 straipsnio 1 ir 2 dalys numato:

„1. Perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių formos, esančios 1 straipsnio 1 dalyje minimo perdavimo dieną, dėl perdavimo pereina perėmėjui.

<...>

2. Įvykus 1 straipsnio 1 dalyje nurodytam perdavimui, perėmėjas turi toliau laikytis bet kurioje kolektyvinėje sutartyje sutartų terminų bei sąlygų tokiomis pat sąlygomis, kurios buvo taikomos perėmėjui pagal šią sutartį, kol pasibaigs ar nustos galioti kolektyvinė sutartis arba kol įsigalios arba bus pradėta taikyti kita kolektyvinė sutartis.

Valstybės narės gali apriboti tokių nuostatų ir sąlygų laikymosi terminą, tačiau jis negali būti trumpesnis kaip vieneri metai."

6 Tos pačios direktyvos 4 straipsnis išdėstytas taip:

„1. Perdavėjas arba perėmėjas negali atleisti darbuotojų remdamiesi vien įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimu. Ši nuostata nedraudžia atleisti darbuotojų dėl

ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, galinčių sukelti darbo jėgos pokyčius.

<...>

2. Jeigu darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad 1 straipsnio 1 dalyje minimas perdavimas sukelia esminį darbo sąlygų pasikeitimą, nepalankų darbuotojui, darbdavys laikomas atsakingu už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą."

7 Direktyva 77/187 buvo pakeista 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/50/EB (OL L 201, p. 88), kurios perkėlimo į nacionalinę teisę terminas pagal jos 2 straipsnį baigėsi 2001 m. liepos 17 dieną.

8 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 82, p. 16), kodifikavo Direktyvą 77/187, atsižvelgiant į jos pakeitimus, padarytus Direktyva 98/50.

Nacionalinė teisė

9 1989 m. gegužės 24 d. Darbo sutarties įstatymo (*Mém.* A 1989, p. 611, toliau – 1989 m. gegužės 24 d. įstatymas) 36 straipsnis nustato:

„1. Jeigu dėl perleidimo, pardavimo, susijungimo, pertvarkymo iš esmės, prijungimo prie kitos įmonės atveju pasikeičia darbdavys, visos pasikeitimo dieną galiojančios darbo sutartys tarp naujojo darbdavio ir įmonės darbuotojų išlieka.

2. Perdavėjas arba perėmėjas negali atleisti darbuotojų remdamasis vien įmonės sutartiniu perdavimu ar susijungimu.

Jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl to, kad perdavimas sukelia esminį darbo sąlygų pasikeitimą, nepalankų darbuotojui, darbdavys laikomas atsakingu už darbo sutarties nutraukimą.

<...>"

10 Šio įstatymo 37 straipsnis numato:

„Apie visus darbuotojui nepalankius pasikeitimus, sukeliančius esminį darbo sąlygų pasikeitimą, darbuotojai turi būti informuoti 19 ir 20 straipsnyje nurodyta forma ir terminais, nurodant jų įsigaliojimo dieną. Tokiu atveju darbuotojas gali reikalauti darbdavio nurodyti pasikeitimo pagrindus, o darbdavys turi pateikti šiuos pagrindus 22 straipsnyje numatyta forma ir terminais.

<...>

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojui atsisakius patvirtinti jam pateiktus pasikeitimus, sudaro pagrindą atleisti darbuotoją, dėl kurio gali būti pateikiamas ieškinys teismui pagal 28 straipsnį."

11 Liuksemburgo valstybės tarnautojų darbo užmokesčio formą ir dydžius nustato Didžiojo Hercogo reglamentas.

Pagrindinė byla

12 J. M. Delahaye (santuokinė pavardė – Boor) buvo *Foprogest* darbuotoja. Kolektyvinės sutarties, reglamentuojančios jos darbo užmokestį, nebuvo.

13 *Foprogest* tikslas buvo skatinti ir vykdyti mokomąją veiklą, skirtą ieškančių darbo asmenų ir bedarbių socialinei bei profesinei padėčiai pagerinti, kad jie galėtų įsidarbinti. Minėtos organizacijos išteklius iš esmės sudarė subsidijos, dovanos ir testamentu paliktas turtas.

14 *Foprogest* veikla buvo perduota Liuksemburgo valstybei, tai yra *Ministre de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports.* Nuo tada perimta veikla vykdoma kaip viešoji administracinė paslauga.

15 Dėl to 2000 m. sausio 1 d. J. M. Delahaye buvo įdarbinta kaip Liuksemburgo valstybės tarnautoja. Kitus darbuotojus, anksčiau dirbusius *Foprogest,* taip pat perėmė valstybė. Tai lėmė naujų darbo sutarčių sudarymą tarp valstybės ir atitinkamų darbuotojų. Tokiomis aplinkybėmis 1999 m. gruodžio 22 d. J. M. Delahaye su atitinkama ministerija sudarė neterminuotą sutartį.

16 Pagal Didžiojo Hercogo reglamentą dėl valstybės tarnautojų darbo užmokesčio J. M. Delahaye buvo nustatytas mažesnis darbo užmokestis už tą, kurį ji gavo pagal sutartį, iš pradžių sudarytą su *Foprogest.*

17 Posėdyje ji tvirtino, ir Liuksemburgo vyriausybė tam neprieštaravo, kad Liuksemburgo valstybė, neatsižvelgdama į darbo stažą, ją priskyrė atlyginimo

lentelės pirmo lygio paskutiniajai pakopai, todėl ji prarado 37 % savo mėnesinio atlyginimo.

18 Šalys pagrindinėje byloje iš esmės ginčijasi dėl to, ar po nagrinėjamo perdavimo valstybė turėjo išlaikyti visas personalo teises, įskaitant teisę į darbo užmokestį, numatytą darbo sutartyje, sudarytoje tarp darbuotojų ir perleidžiančios organizacijos.

Prejudiciniai klausimai

19 Prašymą dėl prejudicinio sprendimo priėmimo pateikęs teismas nurodo, kad bylos šalys pripažįsta įmonės perdavimą 1989 m. gegužės 24 d. įstatymo 36 straipsnio prasme.

20 Šis teismas aiškiai atmeta pagrindinės bylos atsakovo argumentą, kad ginčijamos veiklos priskyrimas ekonominei veiklai gali būti teisėtai ginčijamas, nes kalbama apie veiklą dėl kovos su nedarbu, priskirtiną viešosios valdžios užduotims. Šiuo požiūriu minėtas prašymą dėl prejudicinio sprendimo priėmimo pateikęs teismas remiasi 1992 m. gegužės 19 d Teisingumo Teismo sprendimu *Redmond Stichting* (C-29/91, Rink. p. I-3189, dėl pagalbos toksikomanams), 1998 m. gruodžio 10 d. Sprendimu *Hidalgo ir kt.* (C-173/96 ir C-247/96, Rink. p. I-8237, dėl pagalbos namuose) ir 2000 m. rugsėjo 26 d. Sprendimu *Mayeur* (C-175/99,Rink. p. I-7755).

21 Remdamasis šia teismo praktika, prašymą dėl prejudicinio sprendimo priėmimo pateikęs teismas pripažįsta, kad pagrindinėje byloje buvo kalbama apie įmonės perdavimą Bendrijos teisės aktų prasme.

22 Šio teismo nuomone, atsižvelgiant į bylos dalyką, kuris išlieka apeliacinėje instancijoje, pirmiausia nagrinėtinas klausimas, ar 1989 m. gegužės 24 d. įstatymo 36 straipsnis, kuris turėtų būti taikomas atsižvelgiant į Bendrijos teisės nuostatas, ypač į Direktyvas 77/187 ir 98/50, kurias perėmė Direktyva 2001/23, leidžia perdavimo viešajam sektoriui atveju darbuotojų teises ir pareigas perduoti, kaip matyti ir nurodytame sprendime, „nepažeidžiant viešosios teisės nuostatų". Kitaip tariant, reikėtų nustatyti, ar valstybė, kuriai perduodama, gali pakeisti atlyginimo tarnautojams tvarką, nustatytą pirmesnės darbo sutarties nuostatose.

23 Prašymą dėl prejudicinio sprendimo priėmimo pateikęs teismas nurodo, pirma, kad Bendrijos teisės aktai iš esmės nustato, jog įmonės perdavimo atveju perdavėjo teisės ir pareigos, šiuo atveju *Foprogest*, yra perduodamos perėmėjui, šiuo atveju Liuksemburgo valstybei. Be to, 1989 m. gegužės 24 d. įstatymo 36 straipsnis įtvirtina, kad tokiu atveju visos tuo metu galiojančios darbo sutartys tarp naujojo darbdavio ir įmonės darbuotojų išlieka.

24 Antra, šis teismas primena, kad Direktyvos 77/187 4 straipsnio 2 dalis, kurios tekstas buvo perkeltas į 1989 m. gegužės 24 d. įstatymo 36 straipsnio 2 dalies antrąją pastraipą, įtvirtina: jeigu darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad perdavimas sukelia esminį darbo sąlygų pasikeitimą, nepalankų darbuotojui, darbdavys laikomas atsakingu už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą.

25 Jis tvirtina, kad darbo santykių nutraukimo atveju tos pačios direktyvos 4 straipsnio 2 dalies nuostatos nenumato galimybės dėl perdavimo pakeisti darbuotojų padėtį.

26 Taigi lieka išsiaiškinti, ar perėmėjas, t. y. Liuksemburgo valstybė, gali vidaus teisės aktų ir viešosios teisės įpareigota nustatyti dėl perdavimo perimtiems darbuotojams naują apmokėjimo už darbą tvarką, dėl kurios prireikus darbuotojas galėtų nutraukti darbo santykius savo iniciatyva Direktyvos 77/187 4 straipsnio 2 dalyje numatytomis sąlygomis; arba, priešingu atveju, – ar sutarties išlaikymo principas įpareigoja valstybę, nepaisant jos pačios teisės aktų, išlaikyti darbo užmokestį, įtvirtintą pirminėje sutartyje.

27 Tokiomis aplinkybėmis *Cour administrative* nusprendė atidėti sprendimo priėmimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar, atsižvelgiant į pirmiau nurodytas Direktyvų 77/187/EEB, 98/50/EB ir 2001/23/EB nuostatas, privataus juridinio asmens, t. y. ne pelno organizacijos perdavimo valstybei atveju, ši, kaip perėmėja, gali perimti perdavėjo teises ir pareigas tik tuo atveju, kai šios atitinka jai taikomas viešosios teisės nuostatas, taip pat ir Didžiojo Hercogo reglamentu nustatytas darbo užmokesčio mokėjimų sąlygas ir dydžius, atsižvelgiant ir į tai, kad pagal valstybės tarnautojų nuostatus valstybės tarnautojams yra suteikiamos teisinės privilegijos, be kita ko, karjeros tęsimo ir darbo vietos stabilumo atžvilgiu, ir kad atitinkami tarnautojai, nesutikdami su darbo santykių „esminiais pasikeitimais" pagal direktyvų 4.2 straipsnį, turi teisę reikalauti nutraukti šiuos santykius pagal nagrinėjamame tekste nustatytas taisykles."

Dėl prejudicinio klausimo

28 Dėl generalinio advokato išvados 27 punkte pateiktų priežasčių Direktyvos 98/50 ir 2001/23 netaikytinos pagrindinės bylos atveju. Svarbus tik Direktyvos 77/187 aiškinimas.

29 Prašymą dėl prejudicinio klausimo pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar pastaroji direktyva draudžia, kad privataus juridinio asmens perdavimo valstybei atveju valstybė, kaip naujas darbdavys, sumažintų atitinkamų darbuotojų darbo užmokestį, siekdama nepažeisti galiojančių nacionalinių nuostatų, susijusių su valstybės tarnautojais.

30 Šiuo klausimu primintina, kad pagal Teisingumo Teismo praktiką privataus juridinio asmens ekonominės veiklos perdavimas viešajam juridiniam asmeniui patenka į Direktyvos 77/187 taikymo sritį. Į minėtą taikymo sritį nepatenka tik viešosios administracijos struktūrinis pertvarkymas arba administracinių funkcijų perdavimas (1996 m. spalio 15 d. Sprendimo *Henke*,C-298/94, Rink p. I-4989, 14 punktas ir minėto sprendimo *Mayeur* 29–34 punktai).

31 Pagal Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalį perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių formos, esančios perdavimo dieną, pereina perėmėjui.

32 Kadangi Direktyva 77/187 nurodo tik dalinį nagrinėjamos srities suderinimą (žr. 1988 m. vasario 10 d. Sprendimo *„Daddy's Dance Hall"*, 324/86, Rink. p. 739, 16 punktą ir 2003 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Martin ir kt.*, C-4/01, Rink. p. I-12859, 41 punktą), veiklos viešajam juridiniam asmeniui perdavimo atveju minėta direktyva nedraudžia taikyti nacionalinės teisės, reglamentuojančios pagal privatinę teisę sudarytų darbo sutarčių nutraukimą (žr. minėto sprendimo *Mayeur* 56 punktą). Tačiau toks nutraukimas turi būti nagrinėjamas, nepažeidžiant Direktyvos 77/187 4 straipsnio 2 dalies, kaip tiesiogiai perdavimo sukeltas esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojui, taip, kad esant tokiai situacijai, darbdavys būtų laikomas atsakingu už minėtų darbo sutarčių nutraukimą (žr. minėto sprendimo *Mayeur* 56 punktą).

33 Taigi, tas pats turi būti taikoma ir tuomet, kai dėl nacionalinių nuostatų, reglamentuojančių valstybės tarnautojų padėtį, taikymo sumažinamas su perdavimu susijusių darbuotojų darbo užmokestis. Toks sumažinimas, jei jis yra esminis, turi būti nagrinėjamas kaip esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojams direktyvos 4 straipsnio 2 dalies prasme.

34 Be to, kompetentingos valdžios institucijos, taikančios ir aiškinančios nacionalinę teisę, susijusią su valstybės tarnautojais, turi tai daryti kiek įmanoma vadovaudamosi Direktyvos 77/187 tikslu. Minėtai direktyvai prieštarautų tai, kad su iš perdavėjo perimtais tarnautojais būtų elgiamasi neatsižvelgiant į jų darbo stažą tiek, kiek nacionalinės teisės normos, reglamentuojančios valstybės tarnautojų padėtį, atsižvelgia į valstybės tarnautojo darbo stažą, skaičiuojant jo darbo užmokestį.

35 Todėl atsakymas į prejudicinį klausimą yra toks: Direktyva 77/189 turi būti aiškinama taip, kad ji iš esmės nedraudžia įmonės, kuri yra privatus juridinis asmuo, perdavimo valstybei atveju šiai, kaip naujam darbdaviui, sumažinti atitinkamų darbuotojų darbo užmokestį, siekiant nepažeisti galiojančių nacionalinės teisės normų, susijusių su valstybės tarnautojais. Tačiau kompetentingos valdžios institucijos, taikančios ir aiškinančios šias normas, turi tai daryti kiek įmanoma vadovaudamosi minėtos direktyvos tikslu, ypač atsižvelgdamos į darbuotojų darbo stažą tiek, kiek nacionalinės teisės normos, reglamentuojančios valstybės tarnautojų padėtį, atsižvelgia į valstybės tarnautojo darbo stažą skaičiuojant jo darbo užmokestį. Jei skaičiuojant iš esmės sumažinamas suinteresuotojo asmens darbo užmokestis, toks sumažinimas yra perdavimo sukeltas esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojui, dėl kurio darbdavys laikomas atsakingu už minėtų darbo sutarčių dėl šios priežasties nutraukimą pagal Direktyvos 77/187 4 straipsnio 2 dalį.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

36 Kadangi šis procesas yra vienas iš etapų prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti pastarasis teismas. Kitų proceso dalyvių, kurie pateikė Teisingumo Teismui savo pastabas, bylinėjimosi išlaidos nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo turi būti aiškinama taip, kad ji iš esmės nedraudžia įmonės, kuri yra privatus juridinis asmuo, perdavimo valstybei atveju šiai, kaip naujam darbdaviui, sumažinti atitinkamų darbuotojų darbo užmokestį, siekiant nepažeisti galiojančių nacionalinės teisės normų, susijusių su valstybės tarnautojais. Tačiau kompetentingos valdžios institucijos, taikančios ir aiškinančios šias normas, turi tai daryti kiek įmanoma vadovaudamosi Direktyvos 77/187 tikslu, ypač atsižvelgdamos į darbuotojų darbo stažą tiek, kiek nacionalinės teisės normos, reglamentuojančios valstybės tarnautojų padėtį, atsižvelgia į valstybės tarnautojo darbo stažą skaičiuojant jo darbo užmokestį. Jei skaičiuojant iš esmės sumažinamas suinteresuotojo asmens darbo užmokestis, toks sumažinimas yra perdavimo sukeltas esminis darbo sąlygų pasikeitimas, nepalankus darbuotojui, dėl kurio darbdavys laikomas atsakingu už minėtų darbo sutarčių dėl šios priežasties nutraukimą pagal Direktyvos 77/187 4 straipsnio 2 dalį.

Parašai.