TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2020 m. kovo 26 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Direktyva 2001/23/EB – 3 straipsnio 1 dalis – Įmonių perdavimas – Darbuotojų teisių apsauga – Viešojo pirkimo sutartis dėl valymo paslaugų – Sutarčių dėl pirkimo dalių sudarymas su dviem naujais konkurso laimėtojais – Visoms pirkimo dalims pasitelkiamo darbuotojo perėmimas“

Byloje C–344/18

dėl *arbeidshof te Gent* (Gento apeliacinis darbo bylų teismas, Belgija) 2018 m. gegužės 14 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2018 m. gegužės 25 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

ISS Facility Services NV

prieš

Sonia Govaerts,

Atalian NV, anksčiau – *Euroclean NV*,

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas M. Vilaras, teisėjai S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe ir N. Piçarra (pranešėjas),

generalinis advokatas M. Szpunar,

posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2019 m. gegužės 8 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *ISS Facility Services NV*, atstovaujamos advokato J. Dubaere,

– S. Govaerts, atstovaujamos S. De Beul,

– *Atalian NV*, atstovaujamos advokatų S. Diels ir E. Carlier,

– Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek, M. Kellerbauer ir B.-R. Killmann,

susipažinęs su 2019 m. lapkričio 26 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

* Proceso kalba: nyderlandų.

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 82, 2001, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98) 3 straipsnio 1 dalies išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Sonia Govaerts ginčą su *ISS Facility Services NV* (toliau – ISS) ir *Atalian NV* (anksčiau – *Euroclean NV*) dėl jos atleidimo iš darbo ir jo pasekmių.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2001/23 3 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„Būtina garantuoti darbuotojų apsaugą pasikeitus darbdaviui, pirmiausia užtikrinant, kad būtų apsaugotos jų teisės.“

4 Šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„a) Ši direktyva taikoma teisinio perdavimo [perdavimo pagal sutartį] arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui;

b) [a]tsižvelgiant į a punktą ir kitas šio straipsnio nuostatas, šioje direktyvoje nustatytas perdavimas yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė[,] ar pagalbinė[.]

<…>“

5 Minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje nustatyta:

„Ši direktyva nepažeidžia nacionalinės teisės aktuose pateikto darbo sutarčių arba darbo santykių apibrėžimo.

Tačiau valstybės narės iš šios direktyvos taikymo srities neišskiria [nepašalina] darbo sutarčių arba darbo santykių tik dėl:

a) darbo valandų, kurios jau išdirbtos arba turi būti išdirbtos, skaičiaus;

<…>“

6 Šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nurodyta:

„Perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodam[os] perėmėjui.“

7 Direktyvos 2001/23 4 straipsnyje numatyta:

„1. Įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo. Ši nuostata netrukdo atleisti iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais.

Valstybės narės gali nustatyti, kad pirma šio straipsnio pastraipa netaikoma tam tikrų specialių kategorijų darbuotojams, kurie nenumatyti valstybių narių teisės aktuose arba praktikoje dėl apsaugos nuo atleidimo iš darbo.

2. Jeigu darbo sutartis arba darbo santykiai nutraukiami dėl to, kad perdavimas yra susijęs su esminiu darbo sąlygų pasikeitimu, nepalankiu darbuotojui [dėl perdavimo darbuotojo nenaudai iš esmės pasikeitė darbo sąlygos], darbdavys yra atsakingas už darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimą [toks darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimas laikomas įvykusiu dėl darbdavio veiksmų].“

Belgijos teisė

8 Direktyva 2001/23 į Belgijos teisę perkelta 1985 m. birželio 7 d. kolektyvine darbo sutartimi Nr. 32bis dėl darbuotojų teisių apsaugos darbdavio pasikeitimo atveju pagal sutartį perduodant įmonę, reglamentuojančia teises darbuotojų, iš naujo įdarbintų turto perėmimo atveju po bankroto ar taikos sutarties dėl turto perleidimo, kuri paskelbta privaloma 1985 m. liepos 25 d. Karaliaus dekretu (*Moniteur belge*, 1985 m. rugpjūčio 9 d., p. 11527), su pakeitimais, padarytais 2002 m. kovo 13 d. kolektyvine darbo sutartimi Nr. 32quinquies, kuri paskelbta privaloma 2002 m. kovo 14 d. Karaliaus dekretu (*Moniteur belge*, 2002 m. kovo 29 d., p. 13382). Neginčijama, kad perkėlimas atliktas laikantis šios direktyvos.

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

9 S. Govaerts nuo 1992 m. lapkričio 16 d. dirbo *Multiple Immo Services NV*, vėliau – šios teises ir pareigas perėmusiose bendrovėse, t. y. paskutinį kartą – ISS. 2004 m. rugsėjo 1 d. ji su pastarąja bendrove sudarė naują neterminuotą darbo sutartį ir išlaikė nuo 1992 m. lapkričio 16 d. įgytą darbo stažą.

10 ISS buvo pavestas įvairių Gento miesto pastatų, padalytų į tris pirkimo dalis, valymas ir priežiūra. Pirkimo dalis Nr. 1 apėmė muziejus ir istorinius pastatus, pirkimo dalis Nr. 2 – bibliotekas ir bendruomenės centrus, o pirkimo dalis Nr. 3 – administracinius pastatus. 2013 m. balandžio 1 d. S. Govaerts tapo trijų projektų, atitinkančių šias pirkimo dalis, padalinio vadove.

11 Vėliau Gento miestas paskelbė konkursą, susijusį su visomis minėtomis pirkimo dalimis, dėl laikotarpio nuo 2013 m. rugsėjo 1 d. iki 2016 m. rugpjūčio 31 d. Pasibaigus šiai procedūrai, 2013 m. birželio 13 d. ISS pasiūlymas nebuvo atrinktas. Sutartis dėl pirkimo dalių Nr. 1 ir Nr. 3 buvo pasirašyta su *Atalian*, o dėl pirkimo dalies Nr. 2 – su *Cleaning Masters NV*.

12 2013 m. liepos 1 d. ISS pranešė *Atalian*, kad S. Govaerts turi būti taikoma kolektyvinė sutartis Nr. 32bis, nes ji visu etatu dirba minėtuose objektuose. *Atalian* nuo 2013 m. liepos 3 d. ginčijo tokį vertinimą.

13 2013 m. rugpjūčio 30 d. registruotuoju laišku ISS pranešė S. Govaerts, kad dėl įmonės perdavimo ir jos darbo objektuose, atitinkančiuose pirkimo dalis Nr. 1 ir Nr. 3, ji nuo 2013 m. rugsėjo 1 d. bus įdarbinta *Atalian* ir nuo šios dienos nebepriklausys ISS personalui. Todėl ISS išdavė S. Govaerts nedarbo pažymą, kurioje kaip paskutinė darbo diena nurodyta 2013 m. rugpjūčio 31 d.

14 Kitu 2013 m. rugpjūčio 30 d. registruotuoju laišku ISS pranešė *Atalian*, kad nuo 2013 m. rugsėjo 1 d. S. Govaerts darbo sutartis jai buvo perduota *ipso iure*.

15 2013 m. rugsėjo 3 d. *Atalian* informavo ISS nemananti, kad įvyko įmonės perdavimas, kaip tai suprantama pagal kolektyvinę sutartį Nr. 32bis, todėl ji mano, kad jos nesieja jokie sutartiniai santykiai su S. Govaerts.

16 2013 m. lapkričio 18 d. S. Govaerts *arbeidsrechtbank te Gent* (Gento apeliacinis darbo bylų teismas, Belgija) pareiškė ieškinį tiek ISS, tiek *Atalian* siekdama, kad iš jų būtų priteista išeitinė išmoka, metų pabaigos premija *pro rata temporis* ir atostoginiai už referencinius 2012 ir 2013 metus.

17 2015 m. spalio 15 d. sprendime šis teismas nusprendė, kad S. Govaerts atleidimas iš darbo buvo neteisėtas, ir priteisė iš ISS sumokėti išeitinę išmoką, metų pabaigos premiją ir atostoginius. Tačiau ieškinys, pareikštas *Atalian*, buvo pripažintas nepriimtinu.

18 Anot šio teismo, kolektyvinė sutartis Nr. 32bis netaikoma S. Govaerts, nes ji vykdė administracines ir organizacines užduotis ir nedalyvavo vykdant Gento miesto objektų valymo veiklą, kurie buvo perdavimo objektas.

19 ISS pateikė *arbeidshof te Gent* (Gento apeliacinis darbo bylų teismas) apeliacinį skundą dėl pirmojoje instancijoje priimto sprendimo. Bendrovė teigia, kad nuo 2013 m. rugsėjo 1 d. 85 % S. Govaerts darbo sutarties buvo perduota *Atalian* ir 15 % – *Cleaning Masters*.

20 Kitaip nei bylą pirmojoje instancijoje nagrinėjantis teismas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad pagrindinėje byloje buvo išlaikyta ūkio subjekto tapatybė, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2001/23 1 straipsnį, todėl įvyko įmonės perdavimas pagal šį straipsnį. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš to padarė išvadą, kad pagal kolektyvinės sutarties Nr. 32bis 7 straipsnį, kuriame perkeltas Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies turinys, perdavėjo teisės ir pareigos darbuotojų atžvilgiu, kylančios iš perdavimo dieną, t. y. 2013 m. rugsėjo 1 d., galiojusių darbo sutarčių, dėl šio perdavimo *ipso iure* perėjo *Atalian* ir *Cleaning Masters*, kaip perėmėjoms.

21 Kadangi S. Govaerts užduotys buvo susijusios tik su Gento miesto objektais, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad suinteresuotasis asmuo 2013 m. rugsėjo 1 d. priklausė įmonei, kuri buvo perduota, todėl jam kyla klausimas dėl šio įmonės perdavimo pasekmių, atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį, S. Govaerts darbo sutarčiai.

22 Šiomis aplinkybėmis *arbeidshof te Gent* (Gento apeliacinis darbo bylų teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar [Direktyvos 2001/23] 3 straipsnio 1 dalies nuostatas reikia aiškinti taip, kad tuo atveju, kai vienu metu skirtingiems perėmėjams perduodamos skirtingos įmonės dalys, kaip tai suprantama pagal direktyvos 1 straipsnio 1 dalį, teisės ir pareigos, kylančios iš perdavimo momentu egzistuojančios darbo sutarties su darbuotoju, dirbusiu visose perduotose įmonės dalyse, pereina kiekvienam perėmėjui, tačiau proporcingai darbo, kurį minėtasis darbuotojas dirbo atitinkamų perėmėjų perimtose įmonės dalyse, apimčiai,

ar vis dėlto šias nuostatas reikia aiškinti taip, kad visos pirmiau minėtos teisės ir pareigos pereina tos įmonės dalies, kurioje minėtasis darbuotojas dirbo daugiausia, perėmėjui,

o gal taip, kad, jei direktyvos nuostatų neįmanoma aiškinti nė vienu iš pirmiau nurodytų būdų, teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties su minėtuoju darbuotoju, nepereina nė vienam iš perėmėjų, o tai taikytina ir tuo atveju, jei neįmanoma atskirai nustatyti darbo, kurį darbuotojas dirbo kiekvienoje iš perimtų įmonės dalių, apimties?“

Dėl prejudicinio klausimo

23 Užduodamas šį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar įmonės perdavimo, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalį, kuriame dalyvauja keli perėmėjai, atveju šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad teisės ir pareigos, kylančios iš perdavimo dieną galiojusios darbo sutarties, yra perduodamos kiekvienam perėmėjui proporcingai darbuotojo vykdomoms funkcijoms, ar vis dėlto vieninteliam perėmėjui, kuriam darbuotojas daugiausia atliko savo funkcijas. Subsidiariai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar ši nuostata turi būti aiškinama taip, kad nė prieš vieną perėmėją negalima remtis iš darbo sutarties kylančių teisių ir pareigų apsauga.

24 Visų pirma pažymėtina, kad Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatyta, jog perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui, bet nenurodytas perdavimo, kuriame dalyvauja keli perėmėjai, atvejis.

25 Šiuo klausimu pirmiausia primintina, kad Direktyva 2001/23 siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju leidžiant dirbti naujam darbdaviui tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju. Šios direktyvos tikslas – kiek įmanoma garantuoti darbo sutarčių arba darbo santykių tęstinumą be pakeitimų perėmėjui, siekiant, kad vien dėl perdavimo atitinkami darbuotojai neatsidurtų nepalankesnėje padėtyje (žr. 2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimo *Colino Sigüenza*, C-472/16, EU:C:2018:646, 48 punktą). Vis dėlto negalima veiksmingai remtis minėta direktyva siekiant, kad įmonės perdavimo atveju būtų pagerintos darbo užmokesčio ar kitos darbo sąlygos (šiuo klausimu žr. 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 77 punktą).

26 Be to, pažymėtina, kad nors remiantis šios direktyvos tikslu yra saugotini su perdavimu susijusių darbuotojų interesai, negali būti nepaisoma perėmėjo, kuris turi turėti galimybę atlikti savo veiklos tęstinumui būtinus pritaikymus ir pakeitimus, interesų (šiuo klausimu žr. 2006 m. kovo 9 d. Sprendimo *Werhof*, C-499/04, EU:C:2006:168, 31 punktą). Direktyva 2001/23 ne tik siekiama perduodant įmonę apsaugoti darbuotojų interesus, bet ir norima užtikrinti teisingą šių darbuotojų ir perėmėjo interesų pusiausvyrą (šiuo klausimu žr. 2013 m. liepos 18 d. Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.*, C-426/11, EU:C:2013:521, 25 punktą).

27 Šiomis aplinkybėmis toliau pabrėžtina, kad, kaip savo išvados 70 punkte nurodė generalinis advokatas, tuo atveju, kai ūkio subjektas, kuriam priklausė darbuotoja, buvo perduotas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalį, aplinkybė, kad jis buvo perduotas vienam ar keliems perėmėjams, neturi reikšmės perdavėjo teisių ir pareigų, kylančių iš šio subjekto perdavimo dieną galiojusios darbo sutarties, perdavimui.

28 Tai reiškia, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo subsidiariai nurodytas atvejis turi būti atmestas, nes tuomet būtų užkirstas kelias teisių ir pareigų, kylančių iš įmonės perdavimo dieną galiojančios darbo sutarties, apsaugai ir dėl to Direktyva 2001/23 netektų veiksmingumo.

29 Galiausiai reikia išnagrinėti abi pagrindines prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytas alternatyvas, primintas šio sprendimo 23 punkte.

30 Pirma, kalbant apie atvejį, kai darbo sutartis perduodama tik perėmėjui, kuriam darbuotojas daugiausia atlieka savo funkcijas, pažymėtina, kad toks Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos aiškinimas leidžia užtikrinti iš darbo sutarties kylančių teisių ir pareigų apsaugą šio perėmėjo atžvilgiu ir taip apginti darbuotojo interesus.

31 Vis dėlto tokiu atveju Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa būtų aiškinama neatsižvelgiant į perėmėjo interesus, nes jam būtų perduodamos teisės ir pareigos, kylančios iš darbo visu etatu sutarties, o atitinkamas darbuotojas savo funkcijas atliktų tik dalį darbo laiko.

32 Antra, kalbant apie atvejį, kai teisės ir pareigos, kylančios iš su perdavėju sudarytos darbo sutarties, perduodamos kiekvienam perėmėjui proporcingai darbuotojo vykdomoms funkcijoms, pažymėtina, kad pagal Direktyvos 2001/23 2 straipsnio 2 dalį ši direktyva nepažeidžia nacionalinės teisės aktų, kiek tai susiję su darbo sutarties arba darbo santykių apibrėžimu. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti galimo darbo sutarties padalijimo tvarką. Tam nacionalinis teismas gali atsižvelgti į pirkimo dalių, kurioms pasitelktas darbuotojas, ekonominę vertę, kaip siūlo ISS, arba į laiką, kurį subjektas faktiškai skiria kiekvienai pirkimo daliai, kaip siūlo Europos Komisija.

33 Jeigu tokiu atveju darbo visu etatu sutartis būtų suskaidoma į kelias darbo ne visu etatu sutartis, primintina, kad pagal Direktyvos 2001/23 2 straipsnio 2 dalies a punktą valstybės narės negali iš šios direktyvos taikymo srities pašalinti darbo sutarčių ar darbo santykių tik dėl išdirbtų arba išdirbtinų darbo valandų skaičiaus. Todėl tokio skaidymo negalima atmesti vien dėl to, kad jis reiškia darbo sutarties, susijusios su nedideliu darbo valandų skaičiumi, perdavimą vienam iš perėmėjų.

34 Be to, toks iš darbo sutarties kylančių teisių ir pareigų perdavimas kiekvienam perėmėjui proporcingai darbuotojo vykdomoms funkcijoms iš principo leidžia užtikrinti teisingą pusiausvyrą tarp darbuotojų ir perėmėjų interesų apsaugos, jei darbuotojas išsaugo iš darbo sutarties kylančias teises, o perėmėjams nenustatomos didesnės pareigos nei jiems tenkančios dėl atitinkamos įmonės perdavimo.

35 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi atsižvelgti į šio darbo sutarties suskaidymo praktinį poveikį Direktyva 2001/23 siekiamų tikslų, primintų šio sprendimo 25 ir 26 punktuose, atžvilgiu. Kaip savo išvados 77 punkte pažymėjo generalinis advokatas, šia direktyva negalima remtis siekiant pabloginti darbuotojo, susijusio su įmonės perdavimu, darbo sąlygas (šiuo klausimu žr. 1996 m. kovo 7 d. Sprendimo *Merckx ir Neuhuys*, C-171/94 ir C-172/94, EU:C:1996:87, 38 punktą ir 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 81 ir 82 punktus).

36 Šiuo klausimu primintina, kad pagal minėtos direktyvos 4 straipsnio 1 dalį, nors įmonės ar įmonės dalies perdavimas pats savaime negali būti pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo, išskyrus 1 dalies antroje pastraipoje nurodytus atvejus, ši nuostata nekliudo atleisti iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimu. Be to, šio 4 straipsnio 2 dalyje konkrečiai nurodyta, kad jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl to, kad dėl perdavimo darbuotojo nenaudai iš esmės pasikeitė darbo sąlygos, darbo sutarties arba darbo santykių nutraukimas laikytinas įvykusiu dėl darbdavio veiksmų.

37 Todėl, kaip savo išvados 79 punkte pažymėjo generalinis advokatas, jei paaiškėja, kad darbo sutarties neįmanoma suskaidyti arba kad dėl suskaidymo pablogėja darbo sąlygos ir darbuotojų teisės, užtikrinamos pagal Direktyvą 2001/23, ši sutartis gali būti nutraukta, o sutarties nutraukimas pagal Direktyvos 2001/23 4 straipsnio 2 dalį turi būti laikomas įvykusiu dėl perėmėjo ar perėmėjų veiksmų, net jei šis nutraukimas įvyktų darbuotojo iniciatyva.

38 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad įmonės perdavimo, kurį vykdant dalyvauja keli perėmėjai, atveju Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad iš darbo sutarties kylančios teisės ir pareigos kiekvienam perėmėjui perduodamos proporcingai atitinkamo darbuotojo vykdomoms funkcijoms su sąlyga, kad yra galimas to nulemtas darbo sutarties suskaidymas arba dėl jo nepablogėja darbo sąlygos ir nedaromas poveikis pagal šią direktyvą garantuojamų darbuotojų teisių apsaugai, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Tuo atveju, jei paaiškėtų, kad tokio suskaidymo neįmanoma įgyvendinti arba dėl to būtų pažeistos šio darbuotojo teisės, galimas paskesnis darbo santykių nutraukimas pagal minėtos direktyvos 4 straipsnį būtų laikomas įvykusiu dėl perėmėjo ar perėmėjų veiksmų, net jei šis nutraukimas įvyko darbuotojo iniciatyva.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

39 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

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

Įmonės perdavimo, kurį vykdant dalyvauja keli perėmėjai, atveju 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 dalis turi būti aiškinama taip, kad iš darbo sutarties kylančios teisės ir pareigos kiekvienam perėmėjui perduodamos proporcingai atitinkamo darbuotojo vykdomoms funkcijoms su sąlyga, kad yra galimas to nulemtas darbo sutarties suskaidymas arba dėl jo nepablogėja darbo sąlygos ir nedaromas poveikis pagal šią direktyvą garantuojamų darbuotojų teisių apsaugai, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Tuo atveju, jei paaiškėtų, kad tokio suskaidymo neįmanoma įgyvendinti arba dėl to būtų pažeistos šio darbuotojo teisės, galimas paskesnis darbo santykių nutraukimas pagal minėtos direktyvos 4 straipsnį būtų laikomas įvykusiu dėl perėmėjo ar perėmėjų veiksmų, net jei šis nutraukimas įvyktų darbuotojo iniciatyva.

Parašai.