GENERALINIO ADVOKATO
PEDRO CRUZ VILLALÓN IŠVADA,
pateikta 2014 m. birželio 3 d.[1]

Byla C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
prieš
Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

(Oberster Gerichtshof (Austrija) prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Socialinė politika — Direktyva 2001/23 — Darbuotojų teisių apsauga įmonių perdavimo atveju — 3 straipsnio 3 dalis — Perdavėjui ir perėmėjui taikomos kolektyvinės sutarties nutraukimas — Kolektyvinės sutarties tęstinis poveikis — Poveikis perėmėjui“

1. Austrijos *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) pateikė Teisingumo Teismui du prejudicinius klausimus, susijusius su Direktyvos 2001/23/EB[2] 3 straipsnio 3 dalies išaiškinimu. Konkrečiai kalbant, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar kolektyvinė sutartis, kai tenkinamos tam tikros sąlygos, lieka galioti nutraukus „kolektyvinę sutartį“, kaip ji suprantama pagal nurodytą direktyvą (sutarties „tęstinis poveikis“). Toks klausimas pateiktas atsižvelgiant į dvejopo pobūdžio aplinkybes: Austrijoje tokios „tęstinio poveikio“ kolektyvinės sutartys lieka galioti, kol darbdavys ir darbuotojai sudaro individualų susitarimą arba iki naujos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo dienos.

2. Kaip žinia, pagal Direktyvą 2001/23 darbuotojai turi teisę į tas pačias darbo sąlygas įmonės perdavimo atveju. Taigi, svarbu išsiaiškinti, ar, kaip nurodyta, tęstinio poveikio kolektyvinė sutartis reiškia įprastą jau egzistuojančios kolektyvinės sutarties pratęsimą, ar, atvirkščiai, turi būti laikoma nauja kolektyvine sutartimi; pastaruoju atveju nebūtų galimybės išsaugoti ankstesnėje kolektyvinėje sutartyje numatytų darbo sąlygų.

1 — Originalo kalba: ispanų.

2 — 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; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98).

I – **Teisinis pagrindas**

A – *Sąjungos teisė*

3. Direktyva 2001/23 nustatyta perdavimo atveju taikoma bendra įmonės perdavėjos ir šios įmonės darbuotojų teisių ir pareigų sistema. Šiai bylai ypač reikšmingos minėtos direktyvos 3 straipsnio 1, 3 ir 4 dalys:

„3 straipsnis

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

Valstybės narės gali nustatyti, kad po perdavimo dienos perdavėjas ir perėmėjas yra solidariai atsakingi už įsipareigojimus, iki perdavimo dienos kilusius iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną.

<...>

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 [vieni] metai.

4.

a) Jeigu valstybės narės nenustato kitaip, 1 ir 3 dalys netaikomos darbuotojų teisėms į senatvės, invalidumo išmokas arba į išmokas netekus maitintojo pagal papildomų pensijų sistemas bendrovėje arba tarp bendrovių, kurios neįeina į valstybių narių įstatymų nustatytas socialinės apsaugos sistemas;

b) net ir tuo atveju, kai pagal a punktą valstybės narės nenustato, kad 1 ir 3 dalys yra taikomos tokioms teisėms, jos patvirtina priemones, būtinas, kad būtų ginami darbuotojų ir perdavėjo įmonėje perdavimo dieną jau nebedirbančių asmenų interesai, susiję su neatidėliotinomis [įgytomis] arba būsimomis jų teisėmis į senatvės išmokas, įskaitant išmokas, mokamas netekus maitintojo, pagal a punkte nurodytas papildomas sistemas.“

4. Šiomis teisės nuostatomis valstybėms narėms nedraudžiama nustatyti palankesnių priemonių darbuotojams, kaip tai nurodyta Direktyvos 2001/23 8 straipsnyje:

„8 straipsnis

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 – *Nacionalinė teisė*

5. Darbo santykius ir įmonių darbo organizavimą reglamentuojančio įstatymo (*Arbeitsverfassungsgesetz*, *BGBl*. 22/1974) 8 straipsnyje kolektyvinių sutarčių šalys apibrėžiamos taip:

„Jeigu nenumatyta kitaip, kolektyvinės sutarties teritorinio ir dalykinio taikymo ir taikymo asmenims srityje šalimis laikomi:

1. Darbdaviai ir darbuotojai, kurie yra tokios kolektyvinės sutarties šalys jos sudarymo momentu arba tampa jos šalimis vėliau;

2. Įmonės ar jos dalies, kurią perduoda vienas iš 1 dalyje nurodytų darbdavių, perėmėjai.“

6. To paties įstatymo 13 straipsnyje numatyta, kad pasibaigusi kolektyvinė sutartis gali toliau būti taikoma, jeigu tenkinamos šios sąlygos:

„Pasibaigus kolektyvinei sutarčiai, jos teisiniai padariniai į jos taikymo sritį patenkantiems darbo santykiams išlieka, kol šiems darbo santykiams pradedama taikyti nauja kolektyvinė sutartis arba su atitinkamais darbuotojais sudaroma nauja individuali sutartis.“

7. Įstatymo dėl darbo sutartį reglamentuojančių teisės normų derinimo (*Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz*, *BGBl*. 459/1993) 4 straipsnio 1 dalimi į vidaus teisę perkelta Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalis. Minėto įstatymo 4 straipsnio 1 dalis suformuluota taip:

„Po perdavimo perėmėjas ir toliau išlaiko kolektyvinėje sutartyje sutartas darbo sąlygas ta pačia tvarka, kaip ir taikyta perdavėjui, iki kolektyvinės sutarties nutraukimo ar pasibaigimo arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo ar taikymo.“

II – **Faktinės aplinkybės**

8. *Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen* (toliau – Wirtschaftskammer) ir *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (toliau – *Gewerkschaftsbund*), atstovaudamos vienai oro transporto įmonių grupės įmonei, derėjosi ir susitarė dėl kolektyvinės sutarties, taikomos visoms grupės įmonėms, kurių veikla apima ne tik regioninio transporto paslaugas (toliau – patronuojančiosios įmonės kolektyvinė sutartis). *Wirtschaftskammer* ir *Gewerkschaftsbund* susitarė ir dėl kitos kolektyvinės sutarties, taikomos tik vienai įmonių grupės dukterinei įmonei (toliau – dukterinės įmonės kolektyvinė sutartis).

9. Grupei patyrus didelių nuostolių, 2012 m. balandžio 30 d. patronuojančiosios įmonės valdyba nusprendė perduoti dukterinei bendrovei skrydžių vykdymo veiklą. Dėl to dukterinei įmonei buvo perduotas verslo vienetas siekiant, kad skrydžius vykdantiems darbuotojams būtų taikomos mažiau palankios dukterinės įmonės kolektyvinės sutarties nuostatos ir sąlygos.

10. Perdavimo dieną *Wirtschaftskammer* nutraukė patronuojančiosios įmonės kolektyvinę sutartį. Pagal *Arbeitsverfassungsgesetz* 13 straipsnį nutraukta kolektyvinė sutartis ir toliau galioja, kaip ir iki jos nutraukimo, t. y. turi tęstinį poveikį iki naujos kolektyvinės sutarties ar aiškaus tarp šalių sudaryto susitarimo įsigaliojimo dienos.

11. Perdavus verslo vienetą ir nutraukus kolektyvinę sutartį naujasis darbdavys ėmė vienašališkai taikyti vidaus taisykles, dėl jų labai pablogėjo į dukterinę įmonę perkeltiems darbuotojams mokamo darbo užmokesčio sąlygos. Kaip nurodyta nutartyje, kuria pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, visų darbuotojų, įmonėje pradėjusių dirbti iki 2004 m. balandžio 1 d., atlyginimai sumažėjo 40–54 %, nors *Wirtschaftskammer* tai ginčija.

12. *Gewerkschaftsbund*, kuri atstovauja perimtiems darbuotojams, nesutinka su dukterinės įmonės sprendimu ir, remdamasi nutrauktos kolektyvinės sutarties tęstiniu poveikiu, reikalauja išlaikyti jos padarinius. Atvirkščiai, *Wirtschaftskammer*, kuri atstovauja dukterinei įmonei, teigia, kad tęstinio poveikio sutartis nėra „kolektyvinė sutartis“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį ir *Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz* 4 straipsnio 1 dalį. Toks yra ginčo, kurį nagrinėja Austrijos *Oberster Gerichtshof austríaco*, dalykas, dėl kurio savo ruožtu buvo pateiktas nagrinėjamas prašymas priimti prejudicinį sprendimą.

III – **Prašymas priimti prejudicinį sprendimą ir procesas Teisingumo Teisme**

13. 2013 m. birželio 17 d. Teisingumo Teismo kanceliarija gavo *Oberster Gerichtshof* prašymą priimti prejudicinį sprendimą, jame suformuluoti šie klausimai:

„Ar Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalies formuluotę, pagal kurią kolektyvinėje sutartyje nustatytos ir perdavėjui taikomos „nuostatos ir sąlygos“ turi būti toliau vykdomos „pagal tas pačias <...> sąlygas“ iki „kolektyvinės sutarties pabaigos“, reikia aiškinti taip, kad tai taikoma ir tokioms nuostatoms bei sąlygoms, kurios buvo nustatytos kolektyvinėje sutartyje ir kurios, vadovaujantis nacionalinės teisės aktais, turi tęstinį poveikį neribotą laiką net ir pasibaigus šiai sutarčiai, kol įsigalioja kita kolektyvinė sutartis arba kol atitinkami darbuotojai sudaro naujas individualias sutartis?

Ar Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį reikia aiškinti taip, kad „kitos [perėmėjo] kolektyvinės sutarties taikymas“ reiškia ir tai, kad pasibaigusi perėmėjo kolektyvinė sutartis turi tęstinį poveikį minėta prasme?“

14. Pastabas raštu pateikė pagrindinės bylos šalys, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Graikijos Respublikos vyriausybės, taip pat Komisija.

IV – **Analizė**

A – *Dėl priimtinumo*

15. *Wirtschaftskammer* pateikė kelis prieštaravimus dėl *Oberster Gerichtshof* prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo.

16. Pirma, *Wirtschaftskammer* mano, kad netenkinamos SESV 267 straipsnyje numatytos sąlygos, nes prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimai susiję ne su Direktyvos 2001/23 aiškinimu ar galiojimu, o su jos taikymu. Antra, *Wirtschaftskammer* tvirtina, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas negali vertinti faktinių aplinkybių ir užtikrinti rugtyniškumo principo taikymo, taigi, jis neatitinka „teismui“ keliamo reikalavimo. Trečia, *Wirtschaftskammer* mano, kad pateikti klausimai yra hipotetiniai ir nenaudingi ginčui išspręsti.

17. Kiek tai susiję su tuo, kad klausimai pateikti ne dėl Direktyvos 2001/23 aiškinimo, o dėl taikymo, manau, šis prieštaravimas nepagrįstas. Neabejotina, kad *Oberster Gerichtshof* pateikė prašymą dėl minėtos direktyvos 3 straipsnio 3 dalies išaiškinimo. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl to, ar minėtoje teisės nuostatoje vartojama sąvoka „kolektyvinė sutartis“ apima ir vadinamąsias „tęstinio poveikio“ kolektyvines sutartis. Akivaizdu, kad prašymas pateiktas būtent dėl Sąjungos teisės normos išaiškinimo, o tai yra kompetencijos priimti prejudicinį sprendimą, kuri SESV 267 straipsniu suteikiama Teisingumo Teismui, dalis.

18. Kiek tai susiję su argumentais, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas negali vertinti faktinių aplinkybių ar kad yra pavojus, jog pagrindinėje byloje bus pažeistas rungtyniškumo principas, manau, kad jie taip pat nepagrįsti. Teisingumo Teismas jau turėjo progos Sprendime *Österreichischer Gewerkschaftsbund*[3] įvertinti, ar, įgyvendindamas savo kompetenciją konsultacijų darbo teisės klausimais srityje, *Oberster Gerichtshof* veikė kaip „teismas“, kaip tai suprantama pagal SESV 267 straipsnį. Iš tiesų minėtoje byloje Teisingumo Teismas aiškiai nesirėmė aplinkybe, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas negali vertinti faktinių aplinkybių ir kad ribojamas rungtyniškumo principas. Vis dėlto nemanau, kad šios dvi pagrindinės bylos ypatybės galėtų pateisinti sprendimą, kuris skirtųsi nuo 1998 m. Teisingumo Teismo priimto sprendimo nurodytoje byloje.

19. Teisingumo Teismas labai lanksčiai aiškino kriterijus, kuriuos teismas turi atitikti tam, kad pagal SESV 267 straipsnį galėtų pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą. Tokiu požiūriu siekiama užtikrinti kuo vienodesnį Sąjungos teisės aiškinimą ir veiksmingai apsaugoti teises, kurios pagal Sąjungos teisės sistemą suteikiamos privatiems asmenims. Savo išvadoje, pateiktoje byloje *De Coster*, generalinis advokatas D. Ruiz-Jarabo Colomer aiškiai įvardijo tokį teismo požiūrį lėmusias priežastis, pagrindžiančias SESV 267 straipsnyje įtvirtintos kompetencijos prejudicinio sprendimo srityje aiškinimą[4].

20. Kaip Teisingumo Teismas jau yra nurodęs, su SESV 267 straipsniu siejamu reikalavimu, kad procesas vyktų laikantis rungtyniškumo principo, siekiama užtikrinti minimalų bylos šalių rungtyniškumą tam, kad prašyme priimti prejudicinį sprendimą būtų aiškiai matyti vykstant procesui kilusi abejonė[5]. Šis minimalaus rungtyniškumo reikalavimas lėmė tai, kad Teisingumo Teismas pripažino, jog teisę pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą turi, be kita ko, Vokietijos federalinė viešųjų pirkimų kontrolė komisija[6] ir Ispanijos teismai, nagrinėjantys administracines ir su ekonomikos klausimais susijusias bylas: abiejose šiose institucijose rungtyniškumo principas taikomas kitaip, nei vykstant įprastam teismo procesui.

21. Todėl aplinkybės, kad abi *Oberster Gerichtshof*, į kurį kreiptasi su prašymu pakonsultuoti darbo teisės klausimais, nagrinėjamos bylos šalys turėjo vienodas sąlygas pateikti pastabas raštu, užtenka tam, kad Teisingumo Teismas nuspręstų, jog tenkinamas rungtyniškumo pagrindinėje byloje reikalavimas. *Wirtschaftskammer* argumentas, kad nutartyje, kuria pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, nurodytos faktinės aplinkybės neatitinka tikrovės, tačiau, kaip nurodo ši šalis, pagrindinėje byloje nėra galimybės jų ginčyti, nepaneigia, kad *Oberster Gerichtshof* yra „teismas“, kaip tai suprantama pagal SESV 267 straipsnį.

22. Paskutinis trečiasis prieštaravimas grindžiamas tariamai hipotetiniu pateiktų klausimų pobūdžiu. Šis motyvas susijęs su tuo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo vertinimas grindžiamas faktinėmis aplinkybėmis, kurių tikrumą ginčija *Wirtschaftskammer*, taip pat tuo, kad vykstant konsultaciniam procesui darbo teisės klausimais *Oberster Gerichtshof* priima konsultacinio, o ne privalomojo pobūdžio sprendimus.

3 — 2000 m. lapkričio 30 d. Sprendimas *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-195/98, ECLI:EU:C:2000:655.

4 — Išvados, pateiktos byloje *De Coster*, C–17/00, EU:C:2001:366, 73 ir 74 punktai.

5 — Žr. Sprendimo *Corsica Ferries*, C-18/93, EU:C:1994:195, 12 punktą; Sprendimo *Job Centre*, C-111/94, EU:C:1995:340, 9 punktą; Sprendimą *Dorsch Consult*, C-54/96, EU:C:1997:413, 31 punktą; Nutarties *Borker*, 138/80, EU:C:1980:162, 4 punktą ir Nutarties *Greis Unterweger*, C-318/85, EU:C:1986:106, 4 punktą.

6 — Minėto Sprendimo *Dorsch Consult* 31 punktas; taip pat sprendimai *Pardini*, C-338/85, EU:C:1988:194 ir *Corbiau*, C-24/92, EU:C:1993:118.

23. Manau, kad šiam teiginiui taip pat negalima pritarti. Teisingumo Teismas suformulavo gana griežtą praktiką, pagal kurią prašymas priimti prejudicinį sprendimą nepriimtinas tuo atveju, „kai akivaizdžiai matyti, kad nurodytos Sąjungos teisės aiškinimas nesusijęs su pagrindinės bylos dalyku ar joje nagrinėjama faktine situacija, kai problema yra hipotetinė arba kai Teisingumo Teismas nežino faktinių ar teisinių aplinkybių, kurias būtina žinoti, kad galima būtų tinkamai atsakyti į pateiktus klausimus“ [7]. Šios sąlygos visada buvo aiškinamos siaurai.

24. Šiuo atžvilgiu būtų sunku teigti, kad *Oberster Gerichtshof* pateikti prejudiciniai klausimai visiškai nesusiję su faktine situacija, yra hipotetiniai ar iš jų nematyti būtinų žinoti aplinkybių.

25. Kaip tik atvirkščiai, aplinkybė, kad *Oberster Gerichtshof* vykstantis procesas yra konsultacinio pobūdžio, nė kiek nepaneigia prašymo priimti prejudicinį sprendimą sąsajos su byla. Vykstant tokiam pačiam nacionaliniam procesui kitoje *Österreichischer Gewerkschaftsbund* byloje Teisingumo Teismas jau yra nagrinėjęs pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo klausimą; minėtu atveju proceso pobūdis pripažintas nepakankama priežastimi pripažinti pateiktą prašymą nepriimtinu.

26. Be to, akivaizdu, kad klausimai nėra hipotetiniai. Tarp vienos įmonės ir jos darbuotojų iš tiesų kilo ginčas, dėl kurio buvo inicijuotos dvi skirtingos procedūros; viena iš jų yra konsultacinė procedūra, kuriai vykstant pateiktas nagrinėjamas prašymas priimti prejudicinį sprendimą.

27. Galiausiai pridurtina, kad net darant prielaidą, jog konkrečios prašyme priimti prejudicinį sprendimą nurodytos aplinkybės neatitinka tikrovės, nagrinėjamu atveju tai nėra pakankamas pagrindas daryti išvadą, kad prašyme nenurodyta pakankamai faktinių aplinkybių, kuriomis remdamasis Teisingumo Teismas galėtų priimti sprendimą. Tiksli suma, kuria sumažėjo šioje byloje nurodytų darbuotojų darbo užmokestis, nėra faktinė aplinkybė, kuri būtų svarbi atsakant į pateiktus klausimus. Šiame prejudiciniame procese keliamas klausimas tik dėl tęstinio poveikio kolektyvinės sutarties taikymo ir tokios sutarties vertinimo pagal Direktyvą 2001/23; taigi, keliami aiškinimo klausimai, kuriuos nagrinėjant tiksli sumažėjusio darbo užmokesčio suma nedaro jokio poveikio kriterijui, kurį vertins Teisingumo Teismas.

28. Atsižvelgdamas į visa tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui pripažinti, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

B – *Dėl esmės*

1. Preliminarios pastabos

29. Pirmiausia noriu pabrėžti, kad nebūtina atsakyti į abu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo užduotus prejudicinius klausimus. Atsakant į pirmąjį klausimą netiesiogiai bus atsakyta ir į antrąjį, todėl pakanka detalaus atsakymo į pirmąjį klausimą, kurį pateikiant reikia atsižvelgti į abejones, lėmusias antrojo klausimo pateikimą.

30. Reziumuojant galima pasakyti, kad *Wirtschaftskammer* tvirtina, jog kolektyvinė sutartis, kuri ir toliau galioja nacionaliniame įstatyme nustatytomis sąlygomis (tęstinio poveikio sutartis), nėra „kolektyvinė sutartis“, kaip tai suprantama pagal Austrijos darbo teisę, taigi, nėra tokia ir pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį. Tokią poziciją patvirtina doktrinoje išplėtotas kriterijus, kad kolektyvinės sutarties tęstinis poveikis nereiškia, kad toliau egzistuoja pati sutartis, nors ir

7 — Žr. Sprendimo *Melki ir Abdeli*, C-188/10 ir C-189/10, EU:C:2010:363, 27 punktą; Sprendimo *Della Rocca*, C-290/12, EU:C:2013:235, 29 punktą ir Sprendimo *Marquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, 35 punktą.

pripažįstama, kad ne visi pritaria tokiam aiškinimui. *Wirtschaftskammer* taip pat nurodo, kad šiuo konkrečiu atveju tęstinis poveikis atsirado ne iki verslo vieneto perdavimo, todėl negali būti taikoma Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalis, kurioje daroma nuoroda tik į iki perdavimo sudarytas kolektyvines sutartis.

31. *Gewerkschaftsbund*, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Graikijos vyriausybės, taip pat Komisija laikosi priešingos pozicijos. Vokietijos Federacinės Respublikos vyriausybė ir Komisija mano, kad, nepaisant to, jog kolektyvinės sutarties taikymo klausimas įmonės perdavimo atveju yra Sąjungos teisės reglamentuojama sritis, vis dėlto pripažinimo, kad kolektyvinė sutartis egzistuoja, klausimai turi būti reglamentuojami nacionalinėje teisėje. Šiuo atžvilgiu nutrauktos sutarties padarinių išlikimas yra mechanizmas, kurį, atsižvelgiant į Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalimi siekiamą tikslą, reikia laikyti patenkančiu į šios nuostatos taikymo sritį. Toks sprendimas reikštų, kad tęstinio poveikio sutartis, atsižvelgiant į tai, kad pagal nacionalinę teisę pratęsiami nutrauktos sutarties padariniai, yra perimamos tvarkos, kurios perėmėjas turi laikytis, bent jau kiek tai susiję su Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje nustatytais minimaliais kriterijais, dalis.

32. Graikijos vyriausybė daro tokią pačią išvadą kaip Komisija ir Vokietijos Federacinės Respublikos vyriausybė. Vis dėlto ji nurodo, kad direktyva siekiama išlaikyti tam tikrus padarinius laiko atžvilgiu, nepaisant formalaus tokių padarinių šaltinio, nesvarbu, ar tai būtų įprasta, ar tęstinio poveikio kolektyvinė sutartis.

33. Kaip nurodysiu vėliau, manau, jog Direktyva 2001/23 reikalaujama, kad įmonių perdavimo atveju valstybės narės užtikrintų kolektyvinės sutarties padarinių išlaikymą, įskaitant tuos atvejus, kai tokių padarinių pratęsimo šaltinis yra nacionalinės teisės norma, kuria jie pratęsiami, kol sudaroma nauja kolektyvinė sutartis arba dvišaliai susitarimai. Kaip ir Komisija, Vokietijos Federacinės Respublikos ir Graikijos vyriausybės mano, kad toks aiškinimas labiausiai atitinka minėtos direktyvos tikslą užtikrinti įmonės ir darbuotojų interesų pusiausvyrą įmonių perdavimo atveju, t. y. esant situacijoms, kai darbuotojų interesai gali būti lengvai pažeisti, o to minėta direktyva siekiama išvengti.

2. Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje vartojama sąvoka „kolektyvinė sutartis“

34. Prieš pradedant nagrinėti *Oberster Gerichtshof* klausimą pirmiausia reikia apibrėžti 3 straipsnio 3 dalies taikymo sritį. Iš esmės reikia atsakyti į klausimą, ar šioje teisės nuostatoje vartojama sąvoka „kolektyvinės sutartys“ yra autonomiška Sąjungos teisės sąvoka, ar, atvirkščiai, tai sąvoka, kurią turi apibrėžti valstybės narės?

35. Teismo praktikoje ne kartą nurodyta, kad paprastai Sąjungos teisėje vartojamos sąvokos yra autonomiškos. Teisingumo Teismas tai pripažįsta daugeliu atvejų siekdamas teisėto tikslo: užtikrinti kuo vienodesnį Sąjungos teisės normų aiškinimą [8]. Autonomiško sąvokų pobūdžio Teisingumo Teismas nepripažįsta tik tais atvejais, kai Sąjungos akte daroma aiški nuoroda į valstybių narių teisę arba kai prašomo išaiškinti termino negalima suprasti vienodai.

36. Direktyvos 2001/23, kaip ir iki jos priėmimo galiojusios Direktyvos 77/187 atveju, autonomiškos sąvokos aiškinimas yra specifinis, nes abiem šiomis direktyvomis konkreti sritis derinama ne visiškai, o tik iš dalies. Teisingumo Teismas ne kartą nurodė (pirmą kartą 1985m. byloje *Mikkelsen*), kad Direktyva 2001/23, kaip ir iki jos priėmimo galiojusia direktyva, atliktas *dalinis suderinimas* ir „ja

8 — Žr. Sprendimo *Ekro*, 327/82, EU:C:1984:11, 11 punktą; Sprendimo *SENA*, C-245/00, EU:C:2003:68, 23 punktą; Sprendimo *A*, C-523/07, EU:C:2009:225, 34 punktą ir Sprendimo *Padawan*, C–467/08, EU:C:2010:620, 32 punktą.

nesiekiama užtikrinti visoje Bendrijoje vienodos apsaugos taikant bendrus kriterijus“ [9]. Taigi, „direktyva galima remtis tik siekiant užtikrinti, kad suinteresuotasis darbuotojas santykiuose [esant santykiams] su perėmėju būtų saugomas taip pat, kaip jis buvo saugomas santykiuose su perdavėju pagal atitinkamos valstybės narės teisės normas“ [10].

37. Tai, kad suderinimas yra dalinis, akivaizdžiai matyti, pvz., iš darbo sutarčių apibrėžimo. Byloje *Wendelboe* Teisingumo Teismas nurodė, kad „tai, ar perdavimo dieną egzistuoja darbo sutartis arba darbo santykiai, kaip tai suprantama pagal direktyvos 3 straipsnio 1 dalį, reikia nustatyti vadovaujantis nacionalinės teisės nuostatomis, be abejo, laikantis imperatyvių direktyvos nuostatų“ [11]. Taigi, direktyva nereglamentuojamas darbo santykių *atsiradimo* klausimas; šis klausimas reglamentuojamas nacionalinėje teisėje, todėl su juo susijusius aspektus nagrinėja nacionalinis teismas. Šiuo konkrečiu atveju siekiama užtikrinti bendrą minimalią tokių darbo santykių *išlaikymo* sistemą įmonės perdavimo atveju.

38. Šis darbo santykių atsiradimo ir jų padarinių atskyrimas leidžia paaiškinti tiek Direktyvos 2001/23, ypač jos 3 straipsnio turinį, tiek šioje srityje suformuotą Teisingumo Teismo praktiką. Teisingumo Teismo sprendimuose visų pirma pabrėžiama būtinybė nustatyti bendrą minimalią dėl įmonių perdavimo kylančių pasekmių valdymo sistemą ir nesiekiama nesant reikalo įvirtinti autonomiškų darbo teisės sričiai būdingų sąvokų. Galiausiai pabrėžtina, kad Teisingumo Teismas koncentruojasi į praktiškesnius su Direktyva 2001/23 susijusius aspektus ir neskiria pernelyg daug dėmesio sąvokoms. Kaip nurodžiau, toks požiūris grindžiamas minėtoje direktyvoje įtvirtintomis nuostatomis.

39. Pirmiausiai atkreiptinas dėmesys į Direktyvos 2001/23 pavadinimą. Jame minima ne darbo ar kolektyvinė sutartis, o tik „darbuotojų teisės“; toliau sukonkretinama, kad ši priemonė skirta tokių teisių „apsaugai“. Be to, Direktyvos 2001/23 II skyriaus pavadinimas yra „darbuotojų teisių apsauga“. Taip primenama, kad minėta direktyva siekiama išsaugoti darbo sąlygas įmonės perdavimo atveju, kitaip tariant, išvengti tokio perdavimo *poveikio* darbuotojų teisėms.

40. Direktyvos 3 straipsnyje ši mintis dar labiau pabrėžiama akcentuojant darbuotojų „teises ir pareigas“, taigi šių teisių ir pareigų šaltiniui suteikiant antraeilį vaidmenį. Šiuo atžvilgiu minėto 3 straipsnio 1 dalyje teisės aktų leidėjas daro nuorodą į „iš darbo sutarties“ arba „iš darbo santykių“ kylančias teises ir pareigas. Lemiamas veiksnys yra teisės arba pareigos egzistavimas, o ne formalusis jų šaltinis.

41. Šio požiūrio reikia laikytis ir kiek tai susiję su kolektyvinėmis sutartimis. Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalyje laikomasi panašios sistemos, kaip ir 1 dalyje, t. y. pirmiausia pabrėžiamas kolektyvinėje sutartyje įtvirtintų „nuostatų ir sąlygų“ tolesnis vykdymas. Direktyvoje dar kartą parėžiama tai, kas dar labiau išskirta II skyriuje, t. y. teisių „apsauga“. Konkrečiam tokių teisių šaltiniui tenka antraeilis vaidmuo.

42. Prioritetas darbuotojų teisių padariniams, o ne jų teisių atsiradimui matyti ir iš Direktyvos 2001/23 tikslų. 2 konstatuojamojoje dalyje pabrėžiamas ekonomikos vystymosi skatinamų įmonių struktūros pokyčių, kurie atliekami įmonėms perduodant verslo dalis, dažnumas ir svarba [12]. Sąjungos teisės aktų leidėjas manė esant būtina, kaip numatyta minėtos direktyvos 3 konstatuojamojoje dalyje, „garantuoti darbuotojų apsaugą pasikeitus darbdaviui“; priduriama, kad tai daroma „*pirmiausia užtikrinant, kad būtų apsaugotos jų teisės*“.

9 — Sprendimo byloje C-105/84, EU:C:1985:331, 16 punktas.

10 — Sprendimo *Daddy's Dance Hall*, C-324/86, EU:C:1988:72, 16 punktas; Sprendimo *Martin ir kiti*, C-4/01, EU:C:2003:594, 41 punktas ir Sprendimo *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, 23 punktas.

11 — Sprendimo *Wendelboe*, C-19/83, EU:C:1985:54, 16 punktas.

12 — „Ekonominės tendencijos nacionaliniu ir Bendrijos lygiu skatina įmonių struktūros pokyčius, teisinių perdavimų ar susijungimų būdu įmones, verslą arba įmonių ar verslo dalis perduodant kitiems darbdaviams.“

43. Todėl, atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, mano nuomone, Direktyvoje 2001/23 neįtvirtinta autonomiška „kolektyvinės sutarties“ sąvoka. Remdamasis Sprendimu *Wendelboe* manau, kad, kaip tvirtina Komisija, kolektyvinės sutarties egzistavimas (ar tokios sutarties neegzistavimas) turi būti nustatomas remiantis nacionalinės teisės normomis. Direktyvos 2001/23 tikslas – užtikrinti, kad perduodant įmonę *būtų išlaikytos darbuotojų teisės*, kurios šiuo atveju atsirado dėl kolektyvinių sutarčių, nepaisant formalaus tokių teisių kilmės šaltinio. Kai pagal nacionalinę teisę nustatomos darbuotojų teisės ir pareigos, Direktyva 2001/23 siekiama užtikrinti, kad perduodant įmonę toliau būtų vykdomos anksčiau nustatytos nuostatos ir sąlygos [13].

44. Todėl Teisingumo Teismas turi nustatyti, ar „kolektyvinės sutarties nuostatos ir sąlygos“, į kurias daroma nuoroda minėtos direktyvos 3 straipsnio 3 dalyje, apima tęstinio poveikio kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas. Šį klausimą nagrinėsiu tolesnėje dalyje.

3. Tęstinio poveikio kolektyvinės sutarties nuostatos ir sąlygos

45. Kaip matyti iš Austrijoje nagrinėjamo atvejo, tęstinio poveikio kolektyvinė sutartis yra *ribotas* ir *laikinas* ankstesnės sutarties pratęsimas. Ribotas, nes nuo tokios sutarties teksto gali būti nukrypstama individualiu šalių sutarimu. Laikinas, nes galioja tik iki naujos kolektyvinės sutarties sudarymo momento.

46. Vis dėlto tęstinio pobūdžio kolektyvinė sutartis labiausiai išsiskiria teisiniu nuspėjamumu. Austrijoje, kaip, atrodo, ir kitose Sąjungos valstybėse narėse, kolektyvinė sutartis netampa tęstinė taip nusprendus vienam ar keliems darbo santykių subjektams. Kolektyvinė sutartis tampa tęstinė dėl to, kad tai aiškiai numatė teisės aktų leidėjas. Tai įvyksta tik susiklosčius aiškiai nurodytoms aplinkybėms ir siekiant užtikrinti teisinį saugumą darbo santykių srityje, būtent toliau laikinai ir ribotai taikant sutartį [14].

47. Todėl darbo santykių subjektai, sudarydami darbo sutartį, kuriai taikoma kolektyvinė sutartis, žino, kad tęstinį poveikį lemia ne pačioje kolektyvinės sutarties (ar tarp šalių sudaryto susitarimo) sąlygose įtvirtinta galimybė, bet specifinis nacionalinės teisės akto leidėjo pasirinkimas, skirtas užtikrinti stabilumą darbo santykių srityje. Kaip minėjau, tęstinis poveikis reiškia tik tai, kad toliau, siekiant užtikrinti teisinį saugumą, laikinai ir ribotai taikoma kolektyvinė sutartis. Taigi, tai yra būdas išlaikyti tokia sutartimi darbuotojams ir darbdaviui suteiktas teises ir nustatytas pareigas.

48. Laikantis šio požiūrio, tai, ar tęstinio poveikio kolektyvinė sutartis pagal nacionalinę teisę „bus“ formaliai laikoma kolektyvine sutartimi, nėra lemiamas kriterijus pagal Direktyvą 2001/23. Iš tiesų šia direktyva siekiama užtikrinti, kad įmonės perdavimo atveju tam tikrą laikotarpį būtų išlaikytos darbuotojų darbo sąlygos. Kaip minėjau, svarbu ne tiek teisių šaltinis, kiek jų padariniai, kurie pagrindžia Direktyvos 2001/23 3 straipsnio formuluotę.

49. Kad ir kokios būtų darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje numatytos darbuotojo teisės ir pareigos, jos turi būti išlaikytos Direktyvoje 2001/23 nustatyta tvarka. Tačiau, kai nacionalinės teisės sistemoje numatyta, kad tokios teisės ir pareigos bus išlaikytos, nors, kaip minėta, ribotai ir laikinai, siekiant tikslo išvengti teisės spragos, suprasčiau, kad tokį išlaikymą, vadovaujantis Direktyvos 2001/23 II skyriumi, reikia aiškinti kaip natūralų darbuotojo įgytų teisių ir pareigų pratęsimą. Tęstinis poveikis visų pirma atlieka garantijos funkciją ir paprastai teisinio saugumo sumetimais užtikrina *status quo*. Tokiu atveju iš tęstinio poveikio kolektyvinės sutarties, kuri tik užtikrina anksčiau egzistavusios situacijos tęstinumą, kylančios teisės ir pareigos yra „sutarties nuostatos ir sąlygos [sutartos darbo sąlygos]“.

13 — P. Ver Rodière „Droit social de l’Union Européenne“, 2-asis leidimas, LGDJ, Paryžius, p. 432.

14 — *Arbeitsverfassungsgesetz*, *BGBl.* 22/1974 13 straipsnis.

50. Tokį aiškinimą patvirtina ir Teisingumo Teismo praktika. Sprendime *Werhof* buvo atsisakyta toliau taikyti būsimas kolektyvines sutartis nurodančią „dinamišką“ sutarties sąlygą remiantis tuo, kad [Direktyva 2001/23] nebuvo siekiama apsaugoti paprastų lūkesčių ir atitinkamai hipotetinės naudos, atsirandančios iš būsimų kolektyvinių sutarčių“ [15]. Kitaip tariant, Direktyva 2001/23 nesiekiama laiko atžvilgiu išlaikyti sutartimi grindžiamos situacijos, juo labiau tuo atveju, kai toks išlaikymas susijęs su ateityje atsirasiančiomis, o ne egzistuojančiomis teisėmis. Toks išlaikymas iškreiptų darbdavio ir darbuotojo darbo santykius, o to siekiama išvengti tiek Direktyva 2001/23, tiek teismo praktika.

51. Aiškia sutarties sudarymo momentu galiojančia teisės nuostata, kuria užtikrinamas tolesnis ribotas ir laikinas kolektyvinėje sutartyje įtvirtintų teisių ir pareigų išlaikymas siekiant užtikrinti teisinį saugumą, tikrai nesiekiama apsaugoti „paprasto lūkesčio“ ar „hipotetinės naudos, kylančios iš būsimų kolektyvinių sutarčių“ [16]. Tokiomis aplinkybėmis prie darbo santykių subjektų teisių ir pareigų visumos priskiriamas ne paprasčiausias lūkestis, bet konkreti ir reali nauda, t. y. tikrumas, kad kolektyvinės sutarties padariniai, net jei išsiskirs minėtomis specifinėmis savybėmis, išliks nesant naujos kolektyvinės sutarties ar aiškaus susitarimo.

52. Siekiant paneigti šią išvadą gali būti remiamasi pažodiniu aiškinimu grindžiamu argumentu, kad tolesnis kolektyvinės sutarties nuostatų ir sąlygų vykdymas yra apribotas: pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį jis galimas „iki kolektyvinės sutarties pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo“. Tačiau, mano nuomone, ši nuostata apima kolektyvinės sutarties pasibaigimo atvejus siaurąja prasme, kai nacionalinės teisės sistemoje nenumatyta jokia kolektyvinės sutarties išlaikymo siekiant užtikrinti teisinį saugumą forma. Atvirkščiai, tais atvejais, kai nacionalinės teisės sistemoje aiškiai, dar prieš kolektyvinės sutarties pasibaigimą, numatytas jos pratęsimas, [direktyvos] 3 straipsnio 3 dalį reikia aiškinti taip, kad būtų užtikrinta darbo santykių pusiausvyra ne tik dėl abiejų šalių prievolių turinio, bet ir dėl tokios sutarties veikimo laiko atžvilgiu.

53. Iš tiesų į pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo atsižvelgiama tiek Direktyvos 2001/23 nuostatose, tiek teismo praktikoje [17]. Būtent siekiant šios pusiausvyros nagrinėjamomis nacionalinės teisės nuostatomis buvo stengiamasi išvengti staiga galinčios atsirasti kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančių teisės normų spragos. Kai tenkinamos minėtos sąlygas, t. y. situacija aiškiai sureglamentuota teisės normomis išlaikant kolektyvinės sutarties padarinius, manau, kad tai ne iškreipia minėtą pusiausvyrą, o kaip tik padeda ją užtikrint.

54. Galiausiai, siekiant užtikrinti darbo santykių pusiausvyrą, Direktyvoje 2001/23 buvo įtvirtinta valstybių narių galimybė riboti kolektyvinės sutarties nuostatų ir sąlygų tolesnio vykdymo laikotarpį su sąlyga, kad toks laikotarpis nebus trumpesnis kaip vieni metai. Tokiomis aplinkybėmis atrodo logiška, kad tęstinio pobūdžio kolektyvinėje sutartyje pagal iš anksto paskelbtą tvarką ribotai ir laikinai išlaikomos iki tol egzistavusios darbo sąlygos. Kiekviena valstybė narė, kurioje egzistuoja toks tęstinio poveikio kolektyvinės sutarties institutas, remdamasi patirtimi darbo santykių srityje turi nustatyti, ar reikia riboti padarinių išlaikymo laikotarpį. Suprantama, kad sprendimą šiuo klausimu turi priimti kiekviena valstybė narė.

55. Todėl siūlau Teisingumo Teismui Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 3 dalį aiškinti taip, kad kolektyvinės sutarties nuostatos ir sąlygos apima ir tas nuostatas ir sąlygas, kurios tam tikrą laikotarpį toliau vykdomos pagal iki kolektyvinės sutarties pasibaigimo priimtas vidaus teisės nuostatas siekiant užtikrinti, kad pasibaigus tokiai kolektyvinei sutarčiai ji bus ribotai ir laikinai išlaikyta.

15 — Sprendimo *Werhof*, C-499/04, EU:C:2006:168, 29 punktas.

16 — Ten pat.

17 — Kaip nurodė Teisingumo Teismas, „Direktyva 77/187 ne tik siekiama perduodant įmonę išsaugoti darbuotojų interesus, bet ir norima užtikrinti teisingą šių darbuotojų ir perėmėjo interesų pusiausvyrą“ (Sprendimo *Alemo-Herron*, C-426/11, EU:C:2013:521, 25 punktas).

V – **Išvada**

56. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Oberster Gerichtshof* pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą atsakyti taip:

2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23 dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 3 straipsnio 3 dalį reikia aiškinti taip, kad kolektyvinės sutarties nuostatos ir sąlygos apima ir tas nuostatas ir sąlygas, kurios tam tikrą laikotarpį toliau vykdomos pagal iki kolektyvinės sutarties pasibaigimo priimtas vidaus teisės nuostatas siekiant užtikrinti, kad pasibaigus tokiai kolektyvinei sutarčiai ji bus ribotai ir laikinai išlaikyta.