TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2005. gada 26. maijā *

Lieta C–478/03

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *House of Lords* (Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2003. gada 10. novembrī un kas Tiesā reģistrēts 2003. gada 17. novembrī, tiesvedībā

Celtec Ltd

pret

***John Astley* u.c.**

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši K. Lēnartss [*K. Lenaerts*] (referents), N. Kolnerika [*N. Colneric*], E. Juhāss [*E. Juhász*] un E. Levits,

* Tiesvedības valoda — angļu.

ģenerāladvokāts M. Pojarešs Maduru [*M. Poiares Maduro*],
sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2004. gada 2. decembrī,

ņemot vērā apsvērumus, ko iesniedza:

— *Celtec Ltd* vārdā — Dž. Bauerss [*J. Bowers*], *QC*, kā arī P. Votsone [*P. Watson*] un E. Sendels [*A. Sendall*], *barristers*, un Dž. Lūiss [*J. Lewis*], *barrister*,

— Estlija [*Astley*] u.c. vārdā — G. Millars [*G. Millar*], *QC*, un T. Lindens [*T. Linden*], *barrister*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — Ž. Rozē [*G. Rozet*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus tiesas sēdē 2005. gada 27. janvārī,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīvas 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.), 3. panta 1. punkta interpretāciju.

2 Šis lūgums ir iesniegts lietā starp sabiedrību *Celtec Ltd* (turpmāk tekstā — "*Celtec*") un Estliju, kā arī Ouvensu [*Owens*] un Hoksu [*Hawkes*] par turpinātu darba attiecību perioda noteikšanu, uz ko pamatojas minētās personas, atsaucoties uz savu bijušā ierēdņa statusu, uz kuru attiecas profesionālās izglītības programmu privatizācija Apvienotajā Karalistē.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Saskaņā ar tās 1. panta 1. punktu Direktīva 77/187 ir piemērojama attiecībā uz uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ.

4 Saskaņā ar Direktīvas 77/187 2. pantu ar personu, kas nodod īpašumtiesības, ir jāsaprot "jebkura fiziska vai juridiska persona, kas, nododot 1. panta 1. punktā norādītās īpašumtiesības, beidz būt par darba devēju attiecībā uz uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļu" un ar īpašumtiesību saņēmēju — "jebkura fiziska vai juridiska persona, kas 1. panta 1. punktā norādītās īpašumtiesību nodošanas dēļ kļūst par darba devēju uzņēmumā, uzņēmējsabiedrībā vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļā".

5 Direktīvas 77/187 3. panta 1. punktā noteikts:

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

Dalībvalstis var noteikt, ka persona, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmējs pēc to nodošanas dienas ir solidāri atbildīgi par pienākumiem, kuri ir izrietējuši no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā."

Valsts tiesiskais regulējums

6 Direktīva 77/187 ir transponēta Lielbritānijas tiesībās ar 1981. gada Noteikumiem par darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā [*Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981*].

7 Saskaņā ar 1996. gada Likuma par darbinieku tiesībām (*Employment Rights Act*) 155. pantu darbiniekam ir tiesības uz kompensāciju par atlaišanu sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu tikai tad, ja attiecīgajā dienā viņš ir bijis pastāvīgi nodarbināts vismaz divus gadus. Piemērojot šī paša likuma 162. pantu, šādas kompensācijas apjoms ir atkarīgs no pastāvīgi nostrādāto gadu skaita, tomēr nosakot šim skaitam limitu — 20 gadus.

8 Saskaņā ar šī likuma 218. panta 1. punktu jēdziens "turpinātas darba attiecības" nozīmē nodarbinātību pie tā paša darba devēja. Šī panta 2. punkts tomēr ietver īpašu normu uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumiem, saskaņā ar kuru, "[j]a īpašuma tiesības uz uzņēmējdarbību vai uzņēmumu (kas ir vai nav izveidots saskaņā ar likumu) pāriet no vienas personas citai [..], darbinieka darba periods uzņēmējdarbībā vai uzņēmumā uz pārejas brīdi tiek uzskatīts par darbu pie īpašumtiesību saņēmēja [un] īpašumtiesību pāreja nepārtrauc nostrādāto laika periodu".

Prāvas rašanās fakti un prejudiciālie jautājumi

Profesionālās izglītības reforma Apvienotajā Karalistē

9 Līdz 1989. gadam *Department of Employment* (Apvienotās Karalistes Darba ministrija, turpmāk tekstā — "ministrija") ar sešdesmit vietējo aģentūru starpniecību vadīja Anglijas un Velsas jauniešu un bezdarbnieku izglītības programmas.

10 1989. gadā Apvienotās Karalistes valdība nolēma nodot daļu no profesionālās izglītības nodaļām privātām vienībām, ko pārvalda uzņēmēju apvienība *Training and Enterprise Councils* (Izglītības un uzņēmumu padomes, turpmāk tekstā — "*TEC*"). Dažādu darba devēju grupas šādi izveidoja 82 *TEC*. Šīs *TEC* pārņēma ministrijas vietējo aģentūru darbību, kā arī to attiecīgos resursus. 1991. gada novembrī visas šīs *TEC* darbojās.

11 Šīs privatizācijas ietvaros ministrijas vietējo aģentūru nodarbinātie ierēdņi tika aicināti brīvprātīgi piekrist tam, ka tos uz laiku — trīs gadiem — pārceļ [darbā] uz kādu no šīm *TEC*. Viņu pārcelšanas laikā attiecīgajām personām tika saglabāts ierēdņa statuss.

12 1991. gada decembrī Apvienotās Karalistes valdība aicināja *TEC* iegūt darba devēja statusu attiecībā uz visiem to darbiniekiem vēlākais pirms to piektā darbības gada beigām.

13 Sakarā ar *TEC* izteiktām bažām ministrija 1992. gadā ar tām noslēdza vienošanos, kas noteica to pienākumus gadījumā, kad pārcelts ierēdnis stāsies pastāvīgā darbā *TEC*. Šī vienošanās attiecībā uz pārcelto ierēdņu iegūtajām tiesībām it sevišķi paredzēja pasākumus, saskaņā ar kuriem Apvienotās Karalistes valdība uzņēmās finansiāli atbalstīt *TEC*, ja tiesa bijušā ierēdņa atlaišanas gadījumā izlemtu, ka šī ierēdņa secīgi nostrādātais laika periods civildienestā un *TEC*, aprēķinot personas tiesības, būtu jāuzskata par turpinātu periodu.

Atbildētāju pamata prāvā situācija

14 Velsā Rekshemas [*Wrexham*] vietējās aģentūras darbību, tās ēkas, informācijas sistēmas un datu bāzes pārņēma Ziemeļaustrumvelsas *TEC* (*North East Wales TEC*, turpmāk tekstā — "*Newtec*"). *Newtec* uzsāka savu darbību 1990. gada septembrī. Cita *TEC*, *Targed*, pārņēma Bengoras [*Bangor*] vietējās aģentūras darbību un ēkas. 1997. gada 1. aprīlī *Newtec* un *Targed* apvienojās, lai izveidotu *Celtec*.

15 *Newtec* izveidošanas laikā Rekshemas un Bengoras vietējās aģentūras pārcēla 43 savus ierēdņus uz šo *TEC* uz trīs gadiem. Beidzoties šim pārcelšanas periodam, 18 no šiem ierēdņiem aizgāja no civildienesta un kļuva par *Newtec* algotiem darbiniekiem.

16 Estlijs, Hoksa un Ouvensa, kas ir atbildētāji pamata prāvā, iestājās civildienestā attiecīgi 1973. gada 31. augustā, 1985. gada 4. novembrī un 1986. gada 21. aprīlī. Veicot profesionālās izglītības darbību Velsas ziemeļos, viņi tika pārcelti uz *Newtec*. Beidzoties pārcelšanas trīs gadu terminam, viņi izvēlējās atstāt civildienestu un strādāt *Newtec*. Viņu aiziešanas no civildienesta diena sakrita ar viņu darbā pieņemšanas dienu *Newtec*. Viņu darba līgumi ar *Newtec* stājās spēkā: Hoksai un Ouvensai — 1993. gada 1. jūlijā un Estlijam — 1993. gada 1. septembrī.

17 1998. gadā Hoksa tika atlaista no darba *Celtec*, kas atteicās atzīt turpināta darba līguma pastāvēšanu, kopš Hoksa iestājās civildienestā. Pārējie divi atbildētāji baidījās, ka viņus arī varētu drīz atlaist. Tādēļ visi trīs iesniedza prasību *Employment Tribunal Abergele* [Ebergeilas Darba strīdu tiesa] , lūdzot noteikt, ka ilgstošu darba attiecību periodam, uz kuru tie varētu atsaukties, ir jāietver darba periods gan civildienestā, gan arī *Newtec* un *Celtec*.

Tiesas process Apvienotajā Karalistē

18 Ar 1999. gada 22. decembra spriedumu *Employment Tribunal Abergele* noteica, ka lieta starp *Celtec* un atbildētājiem ir saistīta ar uzņēmuma īpašumtiesību pāreju Direktīvas 77/187 izpratnē. Šī sprieduma motīvu daļas 11. punktā pārņemtais uzņēmums ir definēts šādi: "valdības finansētas par 16 gadiem vecākām personām paredzētas profesionālās izglītības un uzņēmējdarbības pārvaldība Anglijā un Velsā,

kā arī informācijas sistēmas un datu bāzes, personāls un noteiktas telpas". Uzsverot cilvēkresursu nozīmi šī uzņēmuma darbību izpildē, minētā tiesa uzskatīja, ka ministrijas ierēdņu pārcelšana uz *TEC* šajā kontekstā bija būtiska uzņēmumam un īpašumtiesību uz to pārejai.

19 *Employment Tribunal Abergele* nosprieda, ka atbildētājiem pamata prāvā šajos apstākļos bija tiesības atsaukties uz ilgstošām darba attiecībām, sākot no viņu iestāšanās civildienestā.

20 Ar 2001. gada 5. oktobra spriedumu *Employment Appeal Tribunal* apmierināja *Celtec* iesniegto apelācijas sūdzību par *Employment Tribunal Abergele* spriedumu. *Employment Appeal Tribunal* uzskatīja, ka aplūkotā uzņēmuma īpašumtiesību pāreja bija pabeigta 1990. gada septembra beigās, tas ir, ilgi pirms tam, kad atbildētāji pamata prāvā kļuva par *Newtec* darbiniekiem.

21 Šo spriedumu atcēla *Court of Appeal* (*England and Wales*) 2002. gada 19. jūlija spiedums. Tā nosprieda, pirmkārt, ka Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkts attiecas uz gadījumu, kad uzņēmuma īpašumtiesību pāreja turpinās vairākus gadus, un, otrkārt, ka *Employment Tribunal Abergele* bija pareizi uzskatījusi, ka no ministrijas uz *Celtec* pārcelto ierēdņu profesionālās iemaņas veidoja uzņēmuma, īpašumtiesības uz kuru ir pārņemtas, daļu.

22 *Celtec* iesniedza apelācijas sūdzību par šo spriedumu *House of Lords* [Lordu palāta], kura nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [..] Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkta teksts "[ī]pašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām,

kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā" ir interpretējams tā, ka pastāv kāds noteikts brīdis, kurā uzņēmuma vai tā daļas īpašumtiesību pāreja uzskatāma par pabeigtu un 3. panta 1. punkta norādītās tiesības un pienākumi — par nodotiem?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, kā nosakāms šis konkrētais brīdis?

3) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir noraidoša, kā interpretēt 3. panta 1. punktā ietvertos vārdus "īpašumtiesību pārejas dienā"?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

23 Vispirms ir jānorāda, ka iesniedzējtiesas lēmums ir pamatots ar *Employment Tribunal Abergele* konstatējumu 1999. gada 22. decembra spriedumā, saskaņā ar kuru pamatprāvā aplūkotajai īpašumtiesību pārejai, kas notikusi starp ministriju un *Newtec*, piemēro Direktīvu 77/187.

24 Pēc šī precizējuma ir jāizskata kopā abi pirmie uzdotie jautājumi, ar kuriem iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai atbilstoši Direktīvas 77/187 3. panta 1. punktam ir jāuzskata, ka pastāv kāds precīzs brīdis, kurā notiek attiecīgā uzņēmuma īpašumtiesību pāreja, kā arī tādu tiesību un pienākumu pāreja, kuri izriet īpašumtiesības nododošajai personai no darba attiecībām, kas saista to attiecībā uz darbiniekiem, kurus tā nodarbina, un — apstiprinošas atbildes gadījumā — kādā veidā ir iespējams noteikt šo precīzo brīdi.

25 Lai atbilstoši atbildētu uz šiem diviem jautājumiem, ir svarīgi ņemt vērā Direktīvas 77/187, it sevišķi tās 3. panta 1. punkta, mērķi.

26 Kā jau Tiesa ir atkārtoti nospriedusi (skat. it īpaši 1991. gada 25. jūlija spriedumu lietā C-362/89 *D'Urso* u.c., *Recueil*, I-4105. lpp., 9. punkts, un 1998. gada 12. novembra spriedumu lietā C-399/96 *Europièces*, *Recueil*, I-6965. lpp., 37. punkts), Direktīva 77/187 tiecas aizsargāt darbinieku tiesības uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā, ļaujot tiem turpināt strādāt pie jaunā darba devēja ar tādiem pašiem nosacījumiem, par kādiem tie bija vienojušies ar īpašumtiesības nododošo personu. Šīs direktīvas mērķis ir garantēt, cik iespējams, līgumu vai darba attiecību turpināšanu ar īpašumtiesību saņēmēju bez izmaiņām, lai nepieļautu, ka attiecīgie darbinieki īpašumtiesību pārejas dēļ tiek nostādīti nelabvēlīgākā situācijā (skat. 1987. gada 17. decembra spriedumu lietā 287/86 *Ny Mølle Kro*, *Recueil*, 5465. lpp., 25. punkts).

27 To noteikumu mērķis, kurus piemēro uzņēmuma vai uzņēmējdarbības īpašumtiesību īpašnieka maiņas gadījumā, ir darbinieku interesēs un, cik vien iespējams, saglabāt esošās darba attiecības, kas veido nodoto ekonomikas vienību kopumā (1992. gada 16. decembra spriedums apvienotajās lietās C-132/91, C-138/91 un C-139/91 *Katsikas* u.c., *Recueil*, I-6577. lpp., 21. punkts).

28 Ar šādu nolūku Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkts aptver tiesības un pienākumus, kas īpašumtiesības nododošajai personai izriet no pārejas dienā spēkā esošām līguma vai darba attiecībām un par ko ir vienošanās ar attiecīgajiem darbiniekiem, kuri savu uzdevumu veikšanai ir pārcelti uz pārņemto uzņēmumu vai uzņēmuma pārņemto daļu, vai uzņēmējdarbības daļu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *D'Urso* u.c., 10. punkts).

29 Šajā kontekstā norādes uz jēdzienu "īpašumtiesību pārejas dienā", kas ir Direktīvas 77/187 3. panta 1. punktā, mērķis ir noteikt darbiniekus, kuri var atsaukties uz aizsardzību, kas ietverta šajā normā. Šī aizsardzība attiecas uz pārņemto uzņēmumu

pārceltajiem darbiniekiem, kuru darba līgums vai darba attiecības turpinās "īpašumtiesību pārejas dienā", nevis uz tiem, kurus šajā dienā īpašumtiesības nododošā persona vairs nenodarbina (skat. 1985. gada 7. februāra spriedumu lietā 19/83 *Wendelboe* u.c., *Recueil*, 457. lpp., 13. un 15. punkts), kā arī tiem, kurus īpašumtiesību saņēmējs pieņem darbā pēc šīs dienas (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Ny Mølle Kro*, 24.–26. punkts).

30 Gan vārda "diena" izvēle, gan tiesiskās noteiktības iemesli liek secināt, ka Kopienu likumdevēja izpratnē darbinieki, kuriem ir tiesības izmantot tiesības uz aizsardzību, ko nosaka Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkts, ir nosakāmi precīzā pārejas procesa brīdī, nevis saistībā ar vairāk vai mazāk garu laika periodu, kurā tas notiek.

31 Kā ir redzams no šiem pašiem Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkta noteikumiem, pārejas jēdziens, ko ietver frāze "īpašumtiesību pārejas diena", ir jāsaprot "[šīs direktīvas] 1. panta 1. punkta izpratnē".

32 No šī pēdējā noteikuma izriet, ka Direktīva 77/187 ir piemērojama uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pārejas "citam darba devējam" gadījumā. Atbilstoši tās otrajam apsvērumam šī direktīva paredz aizsargāt darbiniekus "darba devēja maiņas gadījumā". Saskaņā ar šīs pašas direktīvas 2. pantu jēdzieni "persona, kas nodod īpašumtiesības" un "īpašumtiesību saņēmējs" ir definēti, atsaucoties attiecīgi uz to, ka persona "beidz būt" vai "kļūst par darba devēju attiecībā uz uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļu".

33 Turklāt vairākkārt ir nolemts, ka Direktīva 77/187 ir piemērojama, ja notiek fiziskas vai juridiskas personas, kas ir atbildīga par uzņēmuma darbību, maiņa, un nav būtiski, vai ir pārgājušas uzņēmuma īpašumtiesības (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Ny Mølle Kro*, 12. punkts, 1988. gada 10. februāra spriedumu lietā 324/86 *Daddy's Dance Hall*, *Recueil*, 739. lpp, 9. punkts, un 1988. gada 5. maija spriedumu apvienotajās lietās 144/87 un 145/87 *Berg* un *Busschers*, *Recueil*, 2559. lpp., 17. punkts).

34 Lai noteiktu, vai pastāv īpašumtiesību pāreja Direktīvas 77/187 izpratnē, ir jānovērtē, vai aplūkotā vienība saglabā savu identitāti, kas it sevišķi izriet no fakta, ka jaunais uzņēmuma vadītājs tās izmantošanu tiešām turpina vai to atsāk ar tādām pašām ekonomiskajām darbībām vai līdzīgām darbībām (skat. 1986. gada 18. marta spriedumu lietā 24/85 *Spijkers*, *Recueil*, 1119. lpp., 11., 12. un 15. punkts, kā arī 1995. gada 19. septembra spriedumu lietā C-48/94 *Rygaard*, *Recueil*, I-2745. lpp., 15. un 16. punkts).

35 No tā izriet, ka noteicošais kritērijs, lai noteiktu, ka pastāv īpašumtiesību pāreja Direktīvas 77/187 1. panta 1. punkta izpratnē, rodams faktā, ka jaunais uzņēmuma vadītājs turpina vai atsāk attiecīgās vienības izmantošanu, saglabājot tās identitāti.

36 Šajos apstākļos jēdziens "īpašumtiesību pārejas diena" Direktīvas 77/187 3. panta 1. punktā ir jāuzskata par norādi uz dienu, kurā notika par attiecīgā uzņēmuma darbību atbildīgā uzņēmuma vadītāja statusa nodošana no personas, kas īpašumtiesības nodod, īpašumtiesību saņēmējam.

37 Kā Tiesa jau ir spriedusi, Direktīvas 77/187 3. panta 1. punktā noteikto darbinieku tiesību ieviešana nevar būt atkarīga ne no personas, kas nodod īpašumtiesības, ne no īpašumtiesību saņēmēja, ne no darbinieku pārstāvju, ne turklāt no pašu darbinieku vai darbinieku pārstāvju piekrišanas, ar vienīgo izņēmumu attiecībā uz pašiem darbiniekiem, jo viņiem ir iespēja brīvi izlemt neturpināt darba attiecības ar jauno uzņēmuma vadītāju pēc šīs pārejas (skat. 1985. gada 11. jūlija spriedumu lietā 105/84 *Danmols Inventar*, *Recueil*, 2639. lpp., 16. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *D'Urso* u.c., 11. punkts).

38 Tātad ar šo vienu izņēmumu darba līgumi un darba attiecības, kas Direktīvas 77/187 3. panta 1. punktā noteiktajā īpašumtiesību pārejas dienā pastāv starp personu, kas nodod īpašumtiesības, un uz uzņēmumu pārceltajiem darbiniekiem,

automātiski pāriet no personas, kas nodod īpašumtiesības, uz īpašumtiesību saņēmēju jau sakarā ar uzņēmuma īpašumtiesību pārejas faktu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *D'Urso* u.c., 20. punkts, un 1996. gada 14. novembra spriedumu lietā C-305/94 *Rotsart de Hertaing*, *Recueil*, I-5927. lpp., 18. punkts).

39 Turklāt iepriekš minētā sprieduma lietā *Rotsart de Hertaing* 26. punktā Tiesa nosprieda, ka, piemērojot Direktīvas 77/187 3. panta 1. punktu, darba līgumu un darba attiecību nodošana noteikti notiek tajā pašā dienā, kurā notiek uzņēmuma īpašumtiesību pāreja, un to saskaņā ar personas, kas nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmēja vēlmi nevar pārcelt uz citu dienu.

40 Pamatojot šo interpretāciju, Tiesa vispirms norādīja, ka Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkta otrā daļa dod dalībvalstīm iespēju noteikt, ka pēc uzņēmuma īpašumtiesību nodošanas persona, kas nodod īpašumtiesības, kopā ar īpašumtiesību saņēmēju ir solidāri atbildīgi par pienākumiem, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas jebkurā gadījumā paredz, ka šie pienākumi ir nodoti īpašumtiesību saņēmējam šajā pašā dienā (iepriekš minētais spriedums lietā *Rotsart de Hertaing*, 23. punkts).

41 Turklāt, atsaucoties uz iepriekš minētā sprieduma lietā *Burg* un *Busschers* 14. punktu, kurā Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkts ir interpretēts tādējādi, ka pēc uzņēmuma īpašumtiesību pārejas persona, kas nodod īpašumtiesības, sakarā ar šo pāreju ir principā atbrīvota no saviem pienākumiem, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, Tiesa ir lēmusi, ka, ņemot vērā šīs direktīvas mērķi — aizsargāt darbiniekus, tas var notikt, tikai ja attiecīgie pienākumi ir nodoti īpašumtiesību saņēmējam īpašumtiesību pārejas dienā (iepriekš minētais spriedums lietā *Rotsart de Hertaing*, 24. punkts).

42 Visbeidzot Tiesa uzskatīja, ka, atļaut personai, kas nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējam izvēlēties dienu, sākot no kuras pāriet darba līgumi vai darba attiecības, nozīmētu pieņemt, ka darba devēji vismaz uz laiku var atkāpties no

Direktīvas 77/187 noteikumiem, lai arī šiem noteikumiem ir obligāts raksturs un no tiem tādējādi nevar atkāpties, kaitējot darbiniekiem (iepriekš minētais spriedums lietā *Rotsart de Hertaing*, 17. un 25. punkts).

43 To pašu iemeslu dēļ, kas izteikti šī sprieduma 40.–42. punktā, ir jānospriež, ka Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkta piemērošanai darba līgumi vai darba attiecības, kas šajā noteikumā norādītajā īpašumtiesību pārejas dienā pastāvēja starp personu, kas nodod īpašumtiesības, un uz uzņēmumu pārceltajiem darbiniekiem, tiek uzskatītas par tādām, ko šajā dienā persona, kas nodod īpašumtiesības, ir nodevusi īpašumtiesību saņēmējam, neatkarīgi no noteikumiem, par ko šajā sakarā ir vienojušās īpašumtiesību pārejas procesa puses.

44 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz diviem pirmajiem uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild šādi:

— Direktīvas 77/187 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka īpašumtiesību pārejas diena šī noteikuma izpratnē ir diena, kurā persona, kas nodod īpašumtiesības, ir nodevusi īpašumtiesību saņēmējam par pārņemtā uzņēmuma darbību atbildīgā uzņēmuma vadītāja statusu. Šī diena ir noteikts brīdis, ko nevar pārcelt uz citu dienu saskaņā ar personas, kas nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmēja vēlmi;

— lai piemērotu šo noteikumu, darba līgumi un darba attiecības, kas šajā īpašumtiesību pārejas dienā iepriekš norādītajā nozīmē pastāv starp personu, kas nodod īpašumtiesības, un uz pārņemto uzņēmumu pārceltajiem darbiniekiem, tiek uzskatītas par tādām, ko šajā dienā persona, kas nodod īpašumtiesības, ir nodevusi īpašumtiesību saņēmējam, neatkarīgi no noteikumiem, par ko šajā sakarā pēdējie minētie ir vienojušies.

45 Ņemot vērā uz pirmajiem diviem jautājumiem sniegtās atbildes, uz trešo jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

1) **Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīvas 77/187/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka īpašumtiesību pārejas diena šī noteikuma izpratnē ir diena, kurā persona, kas nodod īpašumtiesības, ir nodevusi īpašumtiesību saņēmējam par pārņemtā uzņēmuma darbību atbildīgā uzņēmuma vadītāja statusu. Šī diena ir noteikts brīdis, ko nevar pārcelt uz citu dienu saskaņā ar personas, kas nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmēja vēlmi;**

2) **lai piemērotu šo noteikumu, darba līgumi un darba attiecības, kas šajā pārejas dienā iepriekš rezolutīvās daļas 1. punktā precizētajā nozīmē pastāv starp personu, kas nodod īpašumtiesības, un uz pārņemto uzņēmumu pārceltajiem darbiniekiem, tiek uzskatītas par tādām, ko šajā dienā persona, kas nodod īpašumtiesības, ir nodevusi īpašumtiesību saņēmējam, neatkarīgi no noteikumiem, par ko šajā sakarā pēdējie minētie ir vienojušies.**

[Paraksti]