TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2005 m. gegužės 26 d.*

Byloje C-478/03

dėl *House of Lords* (Jungtinė Karalystė) 2003 m. lapkričio 10 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2003 m. lapkričio 17 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Celtec Ltd

prieš

John Astley ir kt.,

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas P. Jann, teisėjai K. Lenaerts (pranešėjas), N. Colneric, E. Juhász ir E. Levits,

* Proceso kalba: anglų.

generalinis advokatas M. Poiares Maduro,
posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2004 m. gruodžio 2 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs rašytines pastabas, pateiktas:

— *Celtec Ltd*, atstovaujamos *QC* J. Bowers, *barristers* P. Watson, A. Sendall ir J. Lewis,

— J. Astley ir kt., atstovaujamų *QC* G. Millar ir *barrister* T. Linden,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos G. Rozet ir N. Yerrell,

susipažinęs su 2005 m. sausio 27 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyvos 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių

apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 61, p. 26) 3 straipsnio 1 dalies išaiškinimu.

2 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas nagrinėjant bylą tarp bendrovės *Celtec Ltd* (toliau – *Celtec*) ir J. Astley, J. Owens ir D. L. Hawkes dėl nepertraukiamojo darbo stažo, kuriuo jie rėmėsi kaip buvę valstybės tarnautojai, kuriems turėjo įtakos Jungtinės Karalystės profesinio mokymo programų privatizavimas, trukmės nustatymo.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

3 Pagal Direktyvos 77/187 1 straipsnio 1 dalį, ji yra taikoma perduodant įmonę, verslą ar verslo dalis kitiems darbdaviams teisinio perdavimo arba susijungimo atveju.

4 Pagal Direktyvos 77/187 2 straipsnį perdavėjas – „kiekvienas fizinis arba juridinis asmuo, kuris dėl 1 straipsnio 1 dalyje minimo perdavimo nustoja būti darbdaviu įmonės, verslo ar verslo dalies atžvilgiu“, o perėmėjas – „kiekvienas fizinis arba juridinis asmuo, kuris dėl 1 straipsnio 1 dalyje minimo perdavimo tampa darbdaviu įmonės, verslo ar verslo dalies atžvilgiu“.

5 Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalis nurodo:

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

Valstybės narės gali numatyti, kad po 1 straipsnio 1 dalyje minimo perdavimo dienos perdavėjas kartu su perėmėju ir toliau atsakys už pareigas, kylančias iš darbo sutarties arba darbo santykių."

Nacionalinės teisės aktai

6 Į Jungtinės Karalsytės teisę Direktyva 77/187 buvo perkelta 1981 m. Įstatymu dėl darbuotojų apsaugos įmonių perdavimo atveju (*Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981*).

7 Pagal 1996 m. Darbuotojų teisių įstatymo (*Employment Rights Act*) 155 straipsnį pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių atveju jam suteikiama teisė į išeitinę kompensaciją, jeigu jis iki atleidimo dienos yra nepertraukiamai išdirbęs ne mažiau kaip dvejus metus. Remiantis šio įstatymo 162 straipsniu šios kompensacijos dydis nustatomas atsižvelgiant į nepertraukiamai išdirbtų metų skaičių, kuris negali būti didesnis nei 20 metų.

8 Pagal šio įstatymo 218 straipsnio 1 dalį nepertraukiamo darbo sąvoka yra siejama su darbu to paties darbdavio naudai. Tačiau to paties straipsnio 2 dalyje įtvirtinta įmonių perdavimo atvejį reglamentuojanti speciali nuostata, pagal kurią „perduodant prekybą, verslą arba įmonę (įsteigtą arba neįsteigtą pagal įstatymą) iš vieno asmens kitam <...> darbuotojo darbo stažas prekyboje, versle arba įmonėje perdavimo metu laikomas darbo stažu perėmėjo naudai (ir) perdavimas nenutraukia darbo stažo".

Pagrindinės bylos aplinkybės ir prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateikti klausimai

Profesinio mokymo reforma Jungtinėje Karalystėje

9 Iki 1989 m. Jungtinės Karalystės darbo ministerija (*Department of Employment*, toliau – ministerija) per jai pavaldžias daugiau nei šešiasdešimt vietos administravimo institucijų vadovavo jaunimo ir bedarbių mokymo programoms Anglijoje ir Velse.

10 1989 m. Jungtinės Karalystės vyriausybė nusprendė dalį savo vykdomų profesinio mokymo funkcijų perduoti privatiems ūkio subjektams – mokymo ir verslo tarybos (*Training and Enterprise Councils*, toliau – TEC) – pavaldžiai darbdavių sąjungai. Skirtingi darbdavių susivienijimai įsteigė 82 TEC. Šios TEC perėmė ministerijai pavaldžių vietos administravimo institucijų darbą bei su juo susijusias priemones. Nuo 1991 m. lapkričio mėn. visos TEC pradėjo vykdyti savo veiklą.

11 Dėl šio privatizavimo ministerijai pavaldžiose vietos administravimo institucijose dirbantiems valstybės tarnautojams buvo pasiūlyta savanoriškai laikinai 3 metams būti perkeltiems į TEC. Perkėlimo metu suinteresuotiesiems asmenims buvo išsaugomas valstybės tarnautojų statusas.

12 1991 m. gruodžio mėn. Jungtinės Karalystės vyriausybė pasiūlė TEC visam personalui suteikti darbdavio statusą iki sueis penkeri metai nuo darbinės veiklos pradžios.

13 Siekdama išnagrinėti TEC išreikštą susirūpinimą, 1992 m. ministerija su TEC sudarė sutartį, apibrėžiančią jų tarpusavio pareigas tuo atveju, jei į TEC perkelti valstybės tarnautojai pasirinktų tapti nuolatiniais TEC darbuotojais. Šioje sutartyje, *inter alia*, buvo numatytos su perkeltų valstybės tarnautojų teisėmis susijusios priemonės, kuriomis Jungtinės Karalystės vyriausybė įsipareigojo suteikti finansinę pagalbą TEC, jei buvusio valstybės tarnautojo atleidimo iš darbo atveju teismas nuspręstų, kad apibrėžiant jo teises darbo stažas valstybės tarnyboje ir TEC laikytinas nepertraukiamu darbo stažu.

Pagrindinės bylos atsakovų situacija

14 Velso *Wrexham* grafystėje veikusios vietos administravimo institucijos veiklą, jos patalpas, informacinę sistemą ir duomenų bazes perėmė Velso šiaurės rytinėje dalyje įsikūrusi *North East Wales TEC* (toliau – *Newtec*). *Newtec* savo veiklą pradėjo vykdyti 1990 m. rugsėjo mėnesį. Kita TEC, pavadinimu *Targed*, perėmė *Bangor* grafystės vietos administravimo institucijos veiklą ir patalpas. 1997 m. balandžio 1 d. *Newtec* ir *Targed* susijungė į *Celtec*.

15 Įkūrus *Newtec*, iš *Wrexham* bei *Bangor* vietos administravimo institucijų į šią TEC trejų metų laikotarpiui buvo perkelti 43 valstybės tarnautojai. Pasibaigus perkėlimo laikotarpiui 18 valstybės tarnautojų išėjo iš valstybės tarnybos ir tapo *Newtec* darbuotojais.

16 J. Astley, D. L. Hawkes ir J. Owens, atsakovai pagrindinėje byloje, valstybės tarnyboje pradėjo dirbti atitinkamai 1973 m. rugpjūčio 31 d., 1985 m. lapkričio 4 d. ir 1986 m. balandžio 21 dieną. Būdami atsakingi už profesinį mokymą Velso šiaurinėje dalyje, jie buvo perkelti į *Newtec*. Pasibaigus trejų metų perkėlimo laikotarpiui jie nusprendė išeiti iš valstybės tarnybos ir įsidarbinti *Newtec*. Jų atleidimo iš valstybės tarnybos data sutapo su įsidarbinimo *Newtec* data. D. L. Hawkes ir J. Owens darbo sutartys įsigaliojo 1993 m. liepos 1 d., o J. Astley – 1993 m. rugsėjo 1 dieną.

17 1998 m. D. L. Hawkes buvo atleista iš darbo *Celtec*, kuri atsisakė pripažinti jos nepertraukiamąjį darbo stažą, skaičiuojamą nuo darbo valstybės tarnyboje pradžios. Kiti du atsakovai pagrindinėje byloje bijojo, kad ir jie bus greitai atleisti. Todėl visi trys pateikė *Employment Tribunal Abergele* ieškinį dėl nepertraukiamojo darbo stažo, kuriuo jie galėtų remtis, nustatymo tvirtindami, kad šis laikotarpis turėtų apimti tiek jų darbo valstybės tarnyboje, tiek darbo *Newtec* ir *Celtec* stažą.

Teismo procesas Jungtinėje Karalystėje

18 1999 m. gruodžio 22 d. *Employment Tribunal Abergele* sprendimu nusprendė, kad tarp *Celtec* ir atsakovų pagrindinėje byloje iškilęs ginčas yra susijęs su įmonės perdavimu Direktyvos 77/187 prasme. Šio sprendimo motyvuojamosios dalies 11 punkte perduodama įmonė apibrėžiama taip: „daugiau nei 16 metų vyriausybės finansuojamos verslo ir profesinio mokymo veiklos administravimas Anglijoje ir Velse, taip pat informacinės sistemos ir duomenų bazės, personalas ir patalpos“.

Pabrėždamas žmogiškųjų išteklių svarbą nagrinėjamos įmonės vykdomoje veikloje, šis teismas nusprendė, kad ministerijos valstybės tarnautojų perkėlimas į TEC turėjo būti laikomas svarbiu argumentu apibrėžiant įmonę ir jos perdavimą.

19 *Employment Tribunal Abergele* nusprendė, kad tokiomis aplinkybėmis atsakovai pagrindinėje byloje pagrįstai rėmėsi nepertraukiamuoju darbo stažu, kuris turėjo būti pradėtas skaičiuoti nuo darbo valstybės tarnyboje pradžios.

20 2001 m. spalio 5 d. *Employment Appeal Tribunal* patenkino *Celtec* pateiktą apeliacinį skundą dėl *Employment Tribunal Abergele* sprendimo. Jis nusprendė, kad nagrinėjama įmonė buvo galutinai perduota 1990 m. rugsėjo mėn., t. y. iki atsakovų pagrindinėje byloje darbo *Newtec* pradžios.

21 2002 m. liepos 19 d. *Court of Appeal (England & Wales)* sprendimu panaikino šį sprendimą. Jis nusprendė, jog Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalis apima prielaidą, kad įmonės perdavimo procesas gali tęstis kelerius metus ir kad *Employment Tribunal Abergele* teisingai nuspendė, jog ministerijos valstybės tarnautojų perkėlimo į *Celtec* atveju jų profesinė patirtis buvo perduotos įmonės veiklos dalis.

22 Dėl šio sprendimo *Celtec* pateikė apeliacinį skundą *House of Lords* (Jungtinė Karalystė), kuris nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos klausimus:

„1. Ar Direktyvos 77/187 <...> 3 straipsnio 1 dalies nuostatą „perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo

dieną", reikia aiškinti taip, kad egzistuoja tikslus momentas, kai įmonės arba jos dalies perdavimas laikomas baigtu ir kai įvyksta teisių ir pareigų perdavimas pagal 3 straipsnio 1 dalį?

2. Jei atsakymas į pirmąjį klausimą yra teigiamas, kaip reikia nustatyti tą tikslų momentą?

3. Jei atsakymas į pirmąjį klausimą yra neigiamas, kaip reikia aiškinti 3 straipsnio 1 dalies nuostatą „perdavimo diena"?"

Dėl prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateiktų klausimų

23 Pirmiausia primintina, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą grindžiamas tuo, jog 1999 m. gruodžio 22 d. *Employment Tribunal Abergele* sprendimu pripažino, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas perdavimas, įvykdytas tarp ministerijos ir *Newtec*, patenka į Direktyvos 77/187 taikymo sritį.

24 Atsižvelgiant į šį sprendimą, pirmus du klausimus, kuriais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar atsižvelgiant į Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalį pripažintina, jog egzistuoja tikslus atitinkamos įmonės bei perdavėjo teisių ir pareigų, kylančių iš tarp jo ir jo darbuotojų susiklosčiusių darbo santykių, perdavimo momentas ir, jei taip, kaip galima nustatyti šį tikslų momentą, reikia nagrinėti kartu.

25 Siekiant tinkamai atsakyti į šiuos du klausimus, būtina atsižvelgti į Direktyvos 77/187, būtent į jos 3 straipsnio 1 dalies tikslą.

26 Teisingumo Teismas yra ne kartą nusprendęs (žr., *inter alia*, 1991 m. liepos 25 d. Sprendimo *D'Urso ir kt.*, C-362/89, Rink. p. I-4105, 9 punktą ir 1998 m. lapkričio 12 d. Sprendimo *Europièces*, C-399/96, Rink. p. I-6965, 37 punktą), kad Direktyva 77/187 siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju, leidžiant jiems dirbti kitam darbdaviui tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju. Šios direktyvos tikslas – kiek įmanoma garantuoti darbo sutarčių arba darbo santykių tęstinumą perėmėjo atžvilgiu, siekiant išvengti, kad vien dėl perdavimo atitinkami darbuotojai neatsidurtų nepalankesnėje situacijoje (žr. 1987 m. gruodžio 17 d. Sprendimo *Ny Mølle Kro*, 287/86, Rink. p. 5465, 25 punktą).

27 Įmonės arba verslo perdavimo kitam darbdaviui atveju taikomomis taisyklėmis taip pat siekiama dėl darbuotojų interesų kiek įmanoma išsaugoti esamus darbo santykius, sudarančius perduodamo ekonominio vieneto dalį (1992 m. gruodžio 16 d. Sprendimo *Katsikas ir kt.*, C-132/91, C-138/91 ir C-139/91, Rink. p. I-6577, 21 punktas).

28 Dėl to Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalis apima perdavėjo teises ir pareigas, kylančias iš darbo sutarties arba darbo santykių formos, esančios perdavimo dieną ir sudarytos su atitinkamais darbuotojais, paskirtais atlikti savo užduotis perduotoje įmonėje arba perduotos įmonės ar verslo dalyje (žr. minėto sprendimo *D'Urso ir kt.* 10 punktą).

29 Šiame kontekste nuoroda į Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą sąvoką „perdavimo diena" siekiama apibrėžti darbuotojų, galinčių remtis šioje nuostatoje numatyta apsauga, ratą. Ši apsauga suteikiama perduodamame ūkio subjekte

dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartys arba darbo santykiai galioja „perdavimo dieną", skirtingai nuo tų asmenų, kurie šią dieną perdavėjui nebedirba (žr. 1985 m. vasario 7 d. Sprendimo *Wendelboe ir kt.*, 19/83, Rink. p. 457, 13 ir 15 punktus), bei nuo tų asmenų, kuriuos perėmėjas priima į darbą po šios dienos (žr. minėto sprendimo *Ny Mølle Kro* 24–26 punktus).

30 Tiek sąvokos „diena" pasirinkimas, tiek teisinės apsaugos motyvai verčia manyti, kad, Bendrijos teisės aktų leidėjo nuomone, darbuotojai, kuriems suteikiama teisė į Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalyje numatytą apsaugą, turi būti nustatomi tiksliu perdavimo operacijos momentu, o ne atsižvelgiant į galimus ilgesnius ar trumpesnius perdavimo trukmės periodus.

31 Iš paties Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalies teksto matyti, kad perdavimo apibrėžimą, esantį šios nuostatos sąvokoje „perdavimo diena", reikia suprasti kaip „atsižvelgiant į (šios direktyvos) 1 straipsnio 1 dalį".

32 Iš pastarosios nuostatos matyti, kad Direktyva 77/187 taikoma perduodant įmonę, verslą ar verslo dalį „kitiems darbdaviams". Pagal šios direktyvos antrąją konstatuojamąją dalį šia direktyva siekiama „keičiantis darbdaviams" užtikrinti darbuotojų apsaugą. Direktyvos 2 straipsnyje sąvokos „perdavėjas" ir „perėmėjas" yra apibrėžtos atitinkamai nurodant nustojimą būti arba tapimą „darbdaviu įmonės, verslo ar verslo dalies atžvilgiu".

33 Be to, keletą kartų buvo nuspręsta, kad Direktyva 77/187 taikoma, jeigu pasikeičia už įmonės valdymą atsakingas fizinis arba juridinis asmuo, neatsižvelgiant į tai, ar pasikeitė įmonės savininkas (žr. minėto sprendimo *Ny Mølle Kro* 12 punktą; 1988 m. vasario 10 d. Sprendimo *Daddy's Dance Hall*, 324/86, Rink. p. 739, 9 punktą ir 1988 m. gegužės 5 d. Sprendimo *Berg ir Busschers*, 144/87 ir 145/87, Rink. p. 2559, 17 punktą).

34 Siekiant nustatyti ar Direktyvos 77/187 prasme buvo perdavimas, reikia įvertinti, ar ūkio subjektas išlaiko savo tapatumą, kuris konkrečiai matyti iš fakto, kad naujas darbdavys iš tikrųjų tęsia ar atnaujina jo valdymą, vykdydamas tokią pačią arba analogišką ekonominę veiklą (žr. 1986 m. kovo 18 d. Sprendimo *Spijkers*, 24/85, Rink. p. 1119, 11, 12 ir 15 punktus ir 1995 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Rygaard*, C-48/94, Rink. p. I-2745, 15 ir 16 punktus).

35 Iš to išplaukia, kad pripažįstant perdavimo buvimą Direktyvos 77/187 1 straipsnio 1 dalies prasme, lemiamas veiksnys yra faktas, jog naujasis darbdavys tęsia ar atnaujina ūkio subjekto valdymą, išlaikydamas jo tapatumą.

36 Tokiomis aplinkybėmis Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta sąvoka „perdavimo diena" turi būti suprantama kaip diena, kurią už nagrinėjmo ūkio subjekto valdymą atsakingo darbdavio statusas perėjo iš perdavėjo perėmėjui.

37 Kaip Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, pagal Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalį darbuotojams suteiktų teisių įgyvendinimas nepriklauso nei nuo perleidėjo ar perėmėjo, nei nuo darbuotojų atstovų ar net pačių darbuotojų sutikimo, su ta išlyga, kad pastariesiems suteikiama galimybė po perdavimo laisvai nuspręsti, ar nutraukti darbo santykius su nauju darbdaviu (žr. 1985 m. liepos 11 d. Sprendimo *Danmols Inventar*, 105/84, Rink. p. 2639, 16 punktą ir minėto sprendimo *D'Urso ir kt.* 11 punktą).

38 Iš to išplaukia, kad, išskyrus minėtą išlygą Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalyje numatytą perdavimo dieną esančios darbo sutartys ir darbo santykiai tarp perleidėjo ir darbuotojų, dirbančių perduodamoje įmonėje, yra automatiškai perduodami

perėmėjui vien remiantis įmonės perdavimo faktu (žr. minėto sprendimo *D'Urso ir kt.* 20 punktą ir 1996 m. lapkričio 14 d. Sprendimo *Rotsart de Hertaing*, C-305/94, Rink. p. I-5927, 18 punktą).

39 Be to, minėto sprendimo *Rotsart de Hertaing* 26 punkte Teisingumo Teismas nusprendė, kad taikant Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalį darbo sutartys ir darbo santykiai būtinai perduodami įmonės perdavimo dieną ir perdavėjo arba perėmėjo valia negali būti perkelti į kitą dieną.

40 Patvirtindamas tokį išaiškinimą Teisngumo Teismas pirmiausia nurodė, kad Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalies antroji pastraipa suteikia valstybėms narėms teisę numatyti, jog po perdavimo dienos perdavėjas kartu su perėmėju ir toliau atsakytų už pareigas, kylančias iš darbo sutarties arba darbo santykių, o tai bet kuriuo atveju reiškia, kad šios pareigos perėmėjui yra perduodamos tą pačią dieną (minėto sprendimo *Rotsart de Hertaing* 23 punktas).

41 Toliau pateikęs nuorodą į minėto sprendimo *Burg et Busschers* 14 punktą, kuriame Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalis aiškinama taip, kad nuo įmonės perdavimo dienos perdavėjas iš esmės yra laisvas nuo iš darbo sutarčių arba darbo santykių kylančių įsipareigojimų vien dėl perdavimo fakto, Teisingumo Teismas konstatavo, kad atsižvelgiant į šios direktyvos tikslą – darbuotojų apsaugą, toks rezultatas nebūtų pasiektas jeigu nagrinėjamos pareigos perėmėjui nebūtų perduodamos perdavimo dieną (minėto sprendimo *Rotsart de Hertaing* 24 punktas).

42 Galiausia Teisingumo Teismas konstatavo, kad pripažinus perleidėjui arba perėmėjui teisę pasirinkti datą, nuo kurios darbo sutartys arba darbo santykiai yra perduodami, reikėtų pripažinti, kad darbdaviai galėtų bent laikinai nesilaikyti

Direktyvos 77/187 nuostatų, nors pastarosios yra imperatyvaus pobūdžio ir nuo jų negalima nukrypti bloginant darbuotojų padėtį (minėto sprendimo *Rotsart de Hertaing* 17 ir 25 punktai).

43 Remiantis šio sprendimo 40–42 punktuose nurodytais motyvais pripažintina, kad Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalies taikymo tikslais šioje nuostatoje numatytą perdavimo dieną esančios darbo sutartys ir darbo santykiai tarp perdavėjo ir darbuotojų, dirbančių perduodamoje įmonėje, laikomi perleistais perėmėjui tą pačią dieną, neatsižvelgiant į perdavimo operacijos šalių sutartas sąlygas.

44 Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, į du pirmus klausimus reikia atsakyti taip:

— Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal šią nuostatą perdavimo diena atitinka tą dieną, kurią perdavėjas perduoda perėmėjui už perduodamo ūkio subjekto veiklą atsakingo darbdavio statusą. Ši diena yra tikslus momentas, kurio nei perdavėjo, nei perėmėjo valia negalima perkelti į kitą dieną.

— Šios nuostatos taikymo tikslais anksčiau apibrėžtą perdavimo dieną esančios darbo sutartys ir darbo santykiai tarp perdavėjo ir darbuotojų, dirbančių perduodamoje įmonėje, laikomi perdavėjo perleistais perėmėjui tą pačią dieną, neatsižvelgiant į jų sutartas sąlygas.

45 Atsižvelgiant į pateiktus atsakymus į du pirmuosius klausimus, į trečiąjį klausimą atsakyti nereikia.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

46 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti pastarasis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurios patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

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

1. **1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyvos 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 3 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal šią nuostatą perdavimo diena atitinka tą dieną kurią perdavėjas perduoda perėmėjui už perduoto ūkio subjekto veiklą atsakingo darbdavio statusą. Ši diena yra tikslus momentas, kurio nei perdavėjo, nei perėmėjo valia negalima perkelti į kitą dieną.**

2. **Šios nuostatos taikymo tikslais anksčiau apibrėžtą perdavimo dieną esančios darbo sutartys ir darbo santykiai tarp perdavėjo ir darbuotojų, dirbančių perduodamoje įmonėje, laikomi perdavėjo perleistais perėmėjui tą pačią dieną, neatsižvelgiant į jų sutartas sąlygas.**

Parašai.