ĢENERĀLADVOKĀTA JEVGENIJA TANČEVA [*EVGENI TANCHEV*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2017. gada 1. februārī[1]

Lieta C-336/15

Unionen
pret
***Almega Tjänsteförbunden*,**
ISS Facility Services AB

(Arbetsdomstolen (Darba lietu tiesa, Zviedrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Direktīva 2001/23/EK — Darbinieku tiesību aizsardzība uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā — 3. panta 1. un 3. punkts — Finansiāla rakstura tiesības — Darba stāžs, kas jāņem vērā, nosakot uzteikuma termiņu darba attiecību izbeigšanai

1. 2005. gadā *BSA* darba attiecības ar uzņēmumu *Apoteket AB* tika nodotas *ISS Facility Services AB* (turpmāk tekstā – "otrā atbildētāja"), bet 2008. gadā un 2009. gadā *JAH*, *JH* un *BL* darba attiecības ar uzņēmumu *AstraZeneca AB* tika nodotas otrajai atbildētājai. Tomēr 2011. gadā otrā atbildētāja visus šos četrus darbiniekus atlaida.

2. Šajā lietā tiek uzdots jautājums, vai ar Padomes Direktīvas 2001/23/EK (turpmāk tekstā – "Uzņēmumu pārejas direktīva")[2] 3. panta 1. punktu otrajai atbildētājai ir noteikts pienākums ņemt vērā darba stāžu pie īpašumtiesības nododošajām *AstraZeneca AB* un *Apoteket AB*, aprēķinot uzteikuma termiņus darba attiecību izbeigšanai ar šiem četriem darbiniekiem, vai arī šādus uzteikuma termiņus jāaprēķina, tikai ievērojot darba stāžu pie īpašumtiesību saņēmējas otrās atbildētājas?

3. Šajā lietā risināmajiem juridiskajiem jautājumiem ir raksturīgas papildu īpatnības. Ievērojot rīcības brīvību, kas dalībvalstīm dota saskaņā ar Uzņēmumu pārņemšanas direktīvas 3. panta 3. punkta otro teikumu, Zviedrijas tiesībās tādiem īpašumtiesību saņēmējiem kā otrajai atbildētājai ir noteikts pienākums īpašumtiesības nododošām personām saistošos koplīgumus ievērot tikai vienu gadu pēc uzņēmuma pārejas (turpmāk tekstā – "viena gada iespēja"). Brīdī, kad *BSA JAH*, *JH* un *BL* saņēma uzteikumu par darba attiecību izbeigšanu ar otro atbildētāju, šis termiņš bija beidzies. Tomēr no lietas materiāliem var izsecināt, ka koplīgums, ar kuru tika uzsākts reglamentēt attiecības starp četriem darbiniekiem un otro atbildētāju, tika apspriests īpašumtiesību nodošanas datumā vai pirms tam un tajā bija iekļautas identiski formulētas normas par nozīmi, kāda ir darba stāžam, aprēķinot uzteikuma termiņus darba attiecību izbeigšanai[3]. Vai šajos apstākļos Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 3. punktā paredzētās viena gada iespējas izmantošanai saskaņā ar Zviedrijas tiesību aktiem ir kāda nozīme 3. panta 1. punkta interpretācijā?

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — 2001. gada 12. marta Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV 2001, L 82, 16. lpp.)

3 — Saskaņā ar iesniedzējtiesas lēmumā minēto. Tiesas sēdē pirmās atbildētājas pārstāvis minēja, ka normas nedaudz atšķiras, taču neko sīkāk nepaskaidroja.

I. Tiesiskais regulējums

A. Savienības tiesības

4. Uzņēmumu pārejas direktīvas II nodaļā "Darbinieku tiesību aizsardzība" ir 3. pants. Ar 3. panta 1. un 3. punktu noteikts:

"1. 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.

[..]

3. Pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecās uz personu, kas nodod īpašumtiesības, līdz koplīguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits koplīgums.

Dalībvalstis drīkst ierobežot šādu noteikumu un nosacījumu ievērošanas termiņu ar nosacījumu, ka tas nav mazāks par vienu gadu.

[..]"

B. Zviedrijas tiesības

5. Saskaņā ar iesniedzējtiesas lēmumu *lagen (1982:80) om anställningsskydd* (Likums (1982:80) par darbavietas aizsardzību, *anställningsskyddslagen*; turpmāk tekstā – "*LAS*") 6.b pants tika ieviests, lai Zviedrijas tiesībās transponētu Uzņēmumu pārejas direktīvu. *LAS* tostarp ir paredzēts, ka uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmējsabiedrības daļas pārejas gadījumā no viena darba devēja uz otru pāriet arī tiesības un pienākumi, kas izriet no tobrīd spēkā esošā darba līguma un darba attiecībām.

6. Iesniedzējtiesas lēmumā turklāt norādīts, ka Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 3. punkts Zviedrijas tiesībās tika transponēts *lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet* (Likums (1976:580) par darbinieku līdzdalību lēmumu pieņemšanā darba jautājumos, *medbestämmandelagen*; turpmāk tekstā – "*MBL*") 28. pantā. *MBL* ir ietverti noteikumi par to, kādas sekas koplīgumu kontekstā var būt saistībā ar šādu uzņēmuma pāreju, kas aprakstīta *LAS* 6.b pantā. Saskaņā ar iesniedzējtiesas lēmumu no tiesību normas izriet, ka īpašumtiesību saņēmējam ir saistoša spēkā esošā darba koplīguma daļa, kas bijusi saistoša personai, kura nodod īpašumtiesības. Saskaņā ar šīs tiesību normas pirmā punkta otro daļu tas tā nav, ja īpašumtiesību saņēmējam jau ir saistošs cits darba koplīgums, kurš ir piemērojams pārņemtajiem darbiniekiem.

7. Iesniedzējtiesas lēmumā teikts arī tas, ka šādā gadījumā īpašumtiesību saņēmējam tomēr saskaņā ar šīs normas 3. punktu pirmo gadu pēc pārejas ir jāpiemēro tie noteikumi par darba nosacījumiem darba koplīgumā, kas bija saistoši iepriekšējam darba devējam. Noteikumi saskaņā ar šo tiesību normu ir jāpiemēro tieši tāpat, kā to būtu darījis iepriekšējais darba devējs. Tas tā nav gadījumā, ja darba koplīgums ir zaudējis spēku vai attiecībā uz pārņemto darbinieku ir stājies spēkā jauns darba koplīgums.

II. Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

8. Zviedrijas arodbiedrība *Unionen* (turpmāk tekstā – "prasītāja arodbiedrība") ir cēlusi prasību *Arbetsdomstolen* (Zviedrijas Darba lietu tiesa) un prasa otrajai atbildētājai noteikt pienākumu atlīdzināt kaitējumu, kas prasītājai arodbiedrībai, kā arī *BSA*, *JAH*, *JH* un *BL* nodarīts tostarp Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta neievērošanas rezultātā.

9. *Almega Tjänsteförbunden* (turpmāk tekstā – "pirmā atbildētāja") ir darba devēju organizācija, kuras dalībniece ir otrā atbildētāja. Gan pirmā, gan otrā atbildētāja apgalvo, ka Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 1. punktā īpašumtiesību saņēmējam netiek noteikts pienākums ņemt vērā nodarbinātības ilgumu pie īpašumtiesības nododošajām personām, nosakot uzteikuma termiņus darba attiecību izbeigšanai, kamēr prasītāja arodbiedrība apgalvo, ka šāds pienākums tur ir noteikts. Atbildētājas arī vēlas atsaukties uz Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 3. punktu un faktu, ka bija pagājis vairāk nekā viens gads kopš attiecīgajiem darba attiecību ar *BSA*, *JAH*, *JH* un *BL* pārejas datumiem, kad tie saņēma uzteikumu par darba attiecību izbeigšanu, tā ka īpašumtiesību saņēmējai otrai atbildētājai vairs nebija saistošs koplīgums, kas bija saistošs īpašumtiesības nododošajai personai.

10. *BSA*, *JAH*, *JH* un *BL* ir prasītājas arodbiedrības dalībnieki un ir nodarbināti pie otrās atbildētājas.

11. *BSA* tika pieņemta darbā *Apoteket AB* 1997. gadā. 2005. gada 9. maijā viņas darba attiecības pārgāja uz otro atbildētāju. Tādējādi savu darba attiecību pārejas brīdī uz otro atbildētāju viņa bija nostrādājusi *Apoteket AB* 7 gadus un bija 49 gadus veca [4].

12. 2011. gada 27. jūlijā otrā atbildētāja uzteica *BSA* darba līgumu ekonomisku apsvērumu dēļ ar uzteikuma termiņu seši mēneši. Brīdī, kad viņai tika uzteikts darbs ekonomisku apsvērumu dēļ, viņa bija 56 gadus veca un viņas kopējais nepārtrauktais darba stāžs pie *Apoteket AB* un otrās atbildētājas bija vairāk nekā 10 gadi, bet tikai nedaudz vairāk par 6 gadiem pie otrās atbildētājas.

13. *JAH* tika pieņemts darbā *AstraZeneca AB* 1969. gada augustā, savukārt *JH* turpat tika pieņemts darbā 1972. gada oktobrī. Viņu darba attiecības pārgāja uz otro atbildētāju 2009. gada 1. maijā. Tādējādi pārejas laikā *JAH* bija nepārtraukti nostrādājis pie *AstraZeneca AB* 39 gadus, bet *JH* – 36 gadus [5]. Uzņēmuma pārejas brīdī *JAH* un *JH* bija vairāk nekā 55 gadus veci.

14. Viņu kolēģis *BL* tika pieņemts darbā *AstraZeneca AB* 1976. gada martā un viņa darba attiecības pārgāja uz otro atbildētāju 2008. gada 1. maijā, kad viņš bija 54 gadus un 11 mēnešus vecs. Uzņēmuma pārejas brīdī *BL* bija nostrādājis *AstraZeneca AB* nedaudz vairāk kā 32 gadus.

15. Kā minēts iepriekš, *BSA* darba līgumu otrā atbildētāja uzteica ekonomisku apsvērumu dēļ 2011. gada 27. jūlijā. *JAH*, *JH* un *BL* darba līgumi tika uzteikti ekonomisku apsvērumu dēļ 2011. gada 31. oktobrī. Atbildētāja sākotnēji paredzēja sešu mēnešu uzteikuma termiņu. Pēc tam *JAH*, *JH* un *BL* uzteikuma termiņš tika pagarināts par pieciem mēnešiem. Visi darba uzteikšanas brīdī ekonomisku apsvērumu dēļ bija vecāki par 55 gadiem un viņu kopējais nepārtrauktais darba stāžs pie *Apoteket AB* vai *AstraZeneca AB* un otrās atbildētājas pārsniedza desmit gadus.

16. Tomēr uzteikuma brīdī atsevišķi pie otrās atbildētājas viņi visi bija nostrādājuši daudz īsākus laikposmus. No lietas materiāliem izriet, ka *JAH* un *JH* gadījumā abi bija nostrādājuši divus gadus un sešus mēnešus, *BL* – trīs gadus un sešus mēnešus un, kā atzīmēts iepriekš, *BSA* – sešus gadus un gandrīz trīs mēnešus.

4 — Saskaņā ar prasītājas arodbiedrības rakstveida apsvērumiem.

5 — Saskaņā ar prasītājas arodbiedrības rakstveida apsvērumiem.

17. Uzņēmumu pārejas brīdī gan *Apoteket AB*, gan *AstraZeneca AB* bija saistošs darba koplīgums, kurā bija ietverti noteikumi par tiesībām uz pagarinātu uzteikuma termiņu seši mēneši tiem darbiniekiem, kuriem darbs uzteikts ekonomisku apsvērumu dēļ un kuri uzteikuma brīdī ir sasnieguši 55 gadu vecumu, kā arī kuru nepārtrauktais darba stāžs ir bijis 10 gadi. Saskaņā ar prasītājas arodbiedrības rakstveida apsvērumiem *AstraZeneca AB* saistošais līgums bija panākts ar prasītāju arodbiedrību un darba devēju organizāciju, kuras dalībniece bija *AstraZeneca*.

18. Turklāt attiecīgajos darba attiecību pārejas datumos pirmajai un otrajai atbildētājai bija saistošs koplīgums ar prasītāju arodbiedrību, kurā bija iekļauti noteikumi par darba stāžu un darba attiecību pārtraukšanu, kas bija formulēti identiski *Apoteket AB* un *AstraZeneca AB* saistošā koplīguma noteikumiem. Līgumā starp prasītāju arodbiedrību un pirmo atbildētāju tostarp ir iekļauti šādi noteikumi.

"14.3.2 Uzteikuma termiņš

Ja vien 14.4. vai 14.4–14.6. nav noteikts citādi, tad darba devēja izteikta uzteikuma termiņi ir šādi.

Darba devēja uzteikums mēnešos

Darba stāžs uzņēmumā Uzteikuma termiņš

mazāk par 2 gadiem	1 mēnesis
no 2 līdz 4 gadiem	2 mēneši
no 4 līdz 6 gadiem	3 mēneši
no 6 līdz 8 gadiem	4 mēneši
no 8 līdz 10 gadiem	5 mēneši
no 10 gadiem	6 mēneši

14.3.3. Pagarināts uzteikuma termiņš atsevišķos gadījumos

Ja darbinieks, kam darbs tiek uzteikts ekonomisku apsvērumu dēļ, uzteikuma dienā ir sasniedzis 55 gadu vecumu un viņa darba stāžs ir bijis nepārtraukti 10 gadi, tādā gadījumā uzteikuma termiņš tiek pagarināts par sešiem mēnešiem (šis noteikums ir saistīts ar tā saukto *Omställningsavtalet* (Vienošanās par nodarbinātības pāreju)). Šis noteikums neattiecas uz darbiniekiem, kuri uzteikuma brīdī ir sasnieguši 65 gadu vecumu."

19. Šajos apstākļos *Arbetsdomstolen* (Zviedrijas Darba lietu tiesa) uzdeva šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai ar uzņēmuma pārejas direktīvu ir saderīgi tas, ka īpašumtiesību saņēmējs pēc viena gada, kas pagājis kopš uzņēmējsabiedrības pārejas, piemērodams noteikumu darba koplīgumā, saskaņā ar kuru noteikts nepārtraukts darba stāžs pie viena un tā paša darba devēja ir priekšnosacījums tiesībām uz pagarinātu uzteikuma termiņu, neņem vērā darba stāžu pie personas, kas nodevusi īpašumtiesības, ja savukārt darbiniekiem saskaņā ar līdzīgu noteikumu darba koplīgumā, kas bijis saistošs personai, kas nodevusi īpašumtiesības, ir bijušas paredzētas tiesības šādu darba stāžu ņemt vērā?"

20. Rakstveida apsvērumus Tiesā iesniedza prasītāja arodbiedrība, atbildētājas, Francijas valdība un Eiropas Komisija. Visi, izņemot Francijas valdību, piedalījās tiesas sēdē, kas notika 2016. gada 17. novembrī.

III. Vērtējums

A. Ievads

21. Prasītāja arodbiedrība apgalvo, ka, pareizi interpretējot Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 1. un 3. punktu, *BSA*, *JAH*, *JH* un *BL* ir tiesības uz (iepriekš aprakstītajā) 14.3.3. punktā minēto pagarināto uzteikuma termiņu. To apstrīd pirmā un otrā atbildētāja, jo, *inter alia*, neviens no *BSA*, *JAH*, *JH* un *BL* pie otrās atbildētājas nestrādāja vairāk nekā desmit gadus, tāpēc noteikumi par darba attiecību izbeigšanas uzteikuma termiņu ilgumu koplīgumā nav "tiesības", kuras aizsargā Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. pants.

B. Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 1. punkts

22. Jāatzīst, ka Direktīva 2001/23 ir paredzēta tikai daļēja saskaņošana attiecīgajā jautājumā un ar to netiek mēģināts noteikt vienotu aizsardzību visā Savienībā atkarībā no kopīgiem kritērijiem [6]. Tomēr Tiesas judikatūrā tāpat ir noteikts, ka Uzņēmumu pārejas direktīva "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" [7].

23. Tādēļ, lai gan darba stāžs pie īpašumtiesības nododošās personas pats par sevi saskaņā ar Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 1. punktu nav tiesības, kuras darbinieki var izmantot pret jauno darba devēju, darba stāžs "palīdz noteikt atsevišķas darba ņēmēju finansiāla rakstura tiesības un īpašumtiesību saņēmējam šīs tiesības ir jāsaglabā tādā pašā veidā, kā pie personas, kas nodod īpašumtiesības [8]". Tiesa ir norādījusi šādu tiesību piemērus. Tajos ir iekļauti, konkrēti, "ar darba attiecību izbeigšanu saistīti maksājumi" [9].

24. Tādējādi, aprēķinot ar darba attiecību izbeigšanu saistītus maksājumus, "īpašumtiesību saņēmējam ir jāņem vērā visi pārņemto darbinieku nostrādātie darba gadi, ciktāl šis pienākums izriet no darba attiecībām, kas saista minētos darbiniekus un personu, kas nodod īpašumtiesības, un atbilstoši šajās attiecībās noteiktajai kārtībai [10]".

25. Kā norādīts Francijas valdības rakstveida apsvērumos, sešu mēnešu uzteikuma termiņa pagarināšana ir līdzvērtīga sešu mēnešu algai. Tādējādi, ņemot vērā, ka darba stāžs ir būtisks ar darba attiecību izbeigšanu saistīta maksājuma summas noteikšanai, ar Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 1. punktu noteikti tiek aizsargāti *BSA*, *JAH*, *JH* un *BL* attiecībā uz faktoriem, kuri attiecas uz šo aprēķinu [11].

6 — Spriedums, 2014. gada 11. septembris, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014:2197, 22. punkts un tajā minētā judikatūra.

7 — Spriedums, 2000. gada 14. septembris, *Collino* un *Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 49. punkts un tajā minētā judikatūra. Gan spriedums minētajā lietā, gan spriedums, 2011. gada 6. septembris, *Scattalon*, C-108/10, EU:C:2011:542, ir galvenie spriedumi šī strīda atrisināšanai, kas abi bija saistīti ar to, kā interpretēt Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīvu 77/187/EEK **par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā** (OV 1977, L 61, 26. lpp.), nevis tai sekojošo Uzņēmumu pārejas direktīvas tiesību aktu. Tomēr Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 1. un 3. punkts būtībā atbilst Direktīvas 77/187 3. panta 1. punktam un 2. punktam, lai gan iepriekšējā ir ietverti grozījumi, kuri vēlāk nebija ietverti.

8 — Turpat, 50. punkts. Skat. arī spriedumu, 2011. gada 6. septembris, *Scattalon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 69. un 70. punkts.

9 — Turpat, 51. punkts.

10 — Turpat.

11 — Tādu pašu secinājumu izdarīja EBTA tiesa 2014. gada 18. decembra spriedumā E-10/14 *Enes Deveci* u.c. pret *Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden*, 83. punkts, situācijā, kad darba stāžs attiecībā uz uzteikuma termiņa aprēķināšanu bija būtisks darba samaksu aprēķinā. Tajā bija noteikts, ka ar Direktīvas 3. pantu ir aizliegta tāda iespēja, kurā darba ņēmējs, uz kuru attiecas īpašumtiesību pāreja, salīdzinājumā ar situāciju, kurā tas atradās tieši pirms īpašumtiesību pārejas, negūst būtisku daļu no ienākumiem, jo, aprēķinot viņu sākotnējo darba samaksu pie īpašumtiesību saņēmēja, netiek ņemts vērā viņu stāžs pie īpašumtiesību nododošās personas, ja ņem vērā līdzvērtīgu to darba ņēmēju stāžu, kuri jau ir nodarbināti pie īpašumtiesību saņēmēja, un ja darba samaksas nosacījumus saskaņā ar jauno piemērojamo koplīgumu pielāgo tostarp darba stāžam.

26. Jāatzīst, ka Tiesa ir nospriedusi, ka ar šīs Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 1. punktu dalībvalstīm nav liegts darba attiecības grozīt darbiniekiem nelabvēlīgā veidā gadījumos, kas nav uzņēmuma pāreja, it īpaši attiecībā uz aizsardzību pret atlaišanu un atalgošanas nosacījumiem [12]. Tomēr to var darīt tikai saskaņā ar stingru nosacījumu, ka "uzņēmuma īpašnieka maiņa pati par sevi nekādā gadījumā nevar būt par pamatu šādām izmaiņām" [13].

27. Uzņēmuma pārejai noteikti ir jābūt par iemeslu izmaiņām darba samaksā, ja, kā šajā gadījumā, nav bijušas nekādas atkārtotas sarunas, neatkarīgi no uzņēmuma pārejas, par darba stāžu, kuru darba devējiem ir jāņem vērā, nosakot uzteikuma termiņus darba attiecību izbeigšanai. Citiem vārdiem sakot, darba attiecības nav "gadījumos, kas nav uzņēmuma pāreja, darbiniekiem nelabvēlīgā veidā *grozītas* atalgojuma nosacījumu kontekstā" (mans izcēlums) [14]. Personai, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmējam saistošos koplīgumos attiecīgo uzņēmumu pāreju datumā bija iekļautas identiski formulētas normas par šo jautājumu, tā ka nav bijis spēkā nekādas vienošanās nodrošināt noteiktus darba nosacījumus tikai līdz noteiktam datumam [15].

28. Pirmā un otrā atbildētāja apgalvo, ka, ņemot vērā to, ka personām, kas nodod īpašumtiesības, saistošā koplīgumā nebija tiešas norādes, ka darba stāžs, kad darbinieks bija nodarbināts pie iepriekšējiem darba devējiem, kalpo uzteikuma termiņu aprēķināšanai darba attiecību pārtraukšanai, tad īpašumtiesību saņēmējai otrajai atbildētājai nevar būt saistoša darba stāža ņemšana vērā pie personām, kas nodod īpašumtiesības.

29. Tomēr Uzņēmumu pārejas direktīvas mērķiem neatbilstu šāda Uzņēmumu pārejas direktīvai raksturīgas rīcības brīvības interpretācija, kas ļauj darba attiecības mainīt par sliktu darbiniekiem pēc uzņēmuma pārejas, ar nosacījumu, ka uzņēmuma pāreja nav grozījumu iemesls [16]. Šie mērķi ir atspoguļoti minētās direktīvas preambulas 3. apsvērumā, kurā norādīts, ka ir jāparedz darbinieku *aizsardzība* darba devēja maiņas gadījumā, jo īpaši *jānodrošina* darbinieku tiesību aizsardzība [17].

30. Tiesa atkārtoti ir lēmusi, ka Uzņēmumu pārejas direktīvas mērķis galvenokārt ir nepieļaut, ka darba ņēmēji, uz kuriem attiecas īpašumtiesību pāreja, tikai šīs īpašumtiesību pārejas dēļ nonāk nelabvēlīgākā situācijā [18].

12 — Spriedums, 2000. gada 14. septembris, *Collino* un *Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 52. punkts. Tās ir sekas, kas izriet no fakta, ka uzņēmumu pārejas direktīva ir daļējas saskaņošanas pasākums. Skat. Watson, P., *EU Social Policy and Employment Law*, Oksforda, Oxford University Press, 2014, 12.24. punkts, 141. lpp.

13 — Spriedums, 2000. gada 14. septembris, *Collino* un *Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 52. punkts. Tāpat skat. spriedumu, 2011. gada 6. septembris, *Scattalon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 77. punkts.

14 — Turpat.

15 — Skat. spriedumu, 2008. gada 27. novembris, *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, 33. punkts. Ņemot vērā, ka attiecīgajos darbinieku pārejas datumos gan īpašumtiesības nododošajām personām, gan īpašumtiesību saņēmējam bija saistoši identiski formulēti kolektīvo darba līgumu noteikumi par darba stāžu un darba attiecību izbeigšanas termiņu aprēķināšanu, tad šajā gadījumā nevar būt runa par to, ka uzņēmumu pārejas direktīvas 3. pants tiek piemērots "vienkāršām cerībām uz tiesībām" vai "hipotētiskiem labumiem, kas rastos no koplīgumu izmaiņām nākotnē". Skat. spriedumu, *Werhof*, C-499/04, EU:C:2006:168, 29. punkts. Salīdzināt ar ģenerāladvokāta Ī. Bota [*Y. Bot*] aplūkoto situāciju 2017. gada 19. janvāra secinājumos apvienotajās lietās C-680/15 un C-681/15 *Asklepios Kliniken*, EU:C:2017:30 (izskatīšanā), it īpaši 94. punkts.

16 — Spriedums, 2000. gada 14. septembris, *Collino* un *Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 52. punkts.

17 — Jāatzīmē, ka Direktīvas 2001/23 mērķis ir nodrošināt taisnīgu līdzsvaru starp darba ņēmēju interesēm, no vienas puses, un īpašumtiesību saņēmēja interesēm, no otras puses, un no tā tostarp izriet, ka īpašumtiesību saņēmējam ir jābūt iespējai veikt pielāgojumus, kas ir nepieciešami tā darbības turpināšanai. Skat. spriedumu, 2014. gada 11. septembris, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014:2197, 29. punkts un tajā minētā judikatūra. Ņemot vērā to, ka šajā lietā nerodas jautājums, piemēram, par to, vai īpašumtiesību saņēmējam ir saistoši pārrunātie punkti, par kuriem, īpašumtiesību saņēmējiem nepiedaloties, ir panākta vienošanās pēc uzņēmuma pārejas dienas, šķiet, ka līdzsvars ir atrasts. Skat. spriedumu, 2013. gada 18. jūlijs, *Alemo-Herron* u.c., C-426/11, EU:C:2013:521, 27.–29. punkts.

18 — Spriedums, 2011. gada 6. septembris, *Scattalon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 75. punkts un tajā minētā judikatūra.

31. Kā tiesas sēdē paskaidroja prasītājas arodbiedrības likumiskais pārstāvis – ja attiecīgie darbinieki paliktu darbā pie īpašumtiesības nododošajām personām, tiem būtu tiesības uz abos koplīgumos paredzēto pagarināto uzteikuma termiņu. Ja nav pierādījumu par jebkādu citu cēloņsakarību, kas radījusi uzteikuma termiņa saīsināšanu, piemēram, jaunu vienošanos, kas tika panākta pēc sarunām, kuras nav saistītas ar uzņēmuma pāreju, tad uzteikuma termiņa samazināšana nenovēršami ir saistīta ar uzņēmuma pāreju.

C. Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 3. punkts

32. Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 3. punkta otrais teikums [19] un ar to pieļautā viena gada iespēja attiecībā uz termiņu, kurā īpašumtiesību saņēmējam ir pienākums ievērot koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas bija saistoši īpašumtiesības nododošajai personai, nekādi nemaina manus secinājumus par Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 1. punktu. Pirmkārt, kā jau tika atzīmēts, koplīgums starp prasītāju arodbiedrību un pirmo un otro atbildētāju nemaina noteikumu formulējumu par darba stāžu un darba attiecību uzteikuma termiņiem, kuri parādījās īpašumtiesības nododošajai personai saistošajā koplīgumā. Tādējādi nav būtiski tas, ka viens koplīgums zaudē spēku pēc viena gada un spēkā stājas cits.

33. Otrkārt, Tiesa ir atzinusi, ka Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 3. punkta otrajā teikumā ietvertā iespēja dalībvalstij nekavējoties aizstāt noteikumus, kuri attiecas uz pārņemtajiem darba ņēmējiem atbilstoši koplīgumam, kas ir spēkā pie personas, kura nodod īpašumtiesības, ar noteikumiem, kuri paredzēti koplīgumā, kas ir spēkā pie īpašumtiesību saņēmēja, nevarētu būt ieviesta ar mērķi vai arī šīs ieviešanas sekas nevarētu būt tādu noteikumu attiecināšana uz minētajiem darba ņēmējiem, kas kopumā ir nelabvēlīgāki par noteikumiem, kuri bijuši piemērojami pirms īpašumtiesību pārejas [20]. Tam pašam būtu jāattiecas uz viena gada iespēju, ja attiecīgie noteikumi darba koplīgumos ir identiski [21].

D. Uzņēmumu pārejas direktīvas horizontālā piemērošana

34. Visbeidzot atbildētājas rakstveida apsvērumos apgalvo, ka Uzņēmumu pārejas direktīvas interpretācija, kas atšķiras no interpretācijas, kuru tā ir atbalstījusi, būtu pamats tiesiskās noteiktības pārkāpumam, aizliegtu pienākuma noteikšanai privātpersonai direktīvas (nelikumīgas) horizontālās piemērošanas dēļ, kā arī aizliegtu valsts tiesību *contra legem* interpretāciju, it īpaši ņemot vērā Zviedrijas iedzīvināto viena gada iespēju [22].

35. No lietas materiāliem neizriet, ka šajā lietā rodas kāds jautājums par valsts tiesību aktu interpretāciju *contra legem*, jo neviens no izskatāmajiem koplīgumiem, ne arī attiecīgais tiesiskais regulējums (*LAS* un *MBL*) neliek nodarbinātības laiku pie īpašumtiesības nododošajām personām atrēķināt, aprēķinot īpašumtiesību saņēmējiem saistošo darba attiecību izbeigšanas uzteikuma termiņu [23].

19 — Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 3. punkts tiesību aktā tika ieviests ar grozījumu 3. pantā, kas veikts ar Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīvu 98/50/EK, ar ko groza Direktīvu 77/187 (OV 1998, L 201, 88. lpp.).

20 — Spriedums, 2011. gada 6. septembris, *Scattalon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 76. punkts.

21 — Uzņēmumu pārejas direktīvas 3. panta 3. punkta noteikuma, ar ko tiek saglabātas īpašumtiesības nododošajai personai saistošā koplīguma tiesiskās sekas, mērķis ir "novērst koplīgumā, kas regulē darba tiesiskās attiecības, paredzētā tiesiskā regulējuma pārtraukumu" darba ņēmēju interesēs. Skat. spriedumu, 2014. gada 11. septembris, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014:2197, 28. punkts.

22 — Tās atsaucas uz spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2.

23 — Valsts tiesu pienākums interpretēt valsts tiesības, cik vien iespējams, atbilstīgi direktīvām, attiecas uz koplīgumiem tādā pašā apmērā, kā uz citiem valsts tiesību aktiem. Skat. ģenerāladvokāta M. Špunara [*M. Szpunar*] secinājumus lietā *AKT*, C-533/13, EU:C:2014:2392, 132. punkts un tajā minētā judikatūra.

36. Turklāt saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru nedz negatīvi sarežģījumi privātpersonām, nedz atkāpes no valstu pastāvīgās judikatūras nav šķērslis dalībvalstu tiesas pienākumam darīt visu iespējamo, lai sasniegtu attiecīgajā direktīvā prasīto rezultātu un tādējādi izpildītu LESD 288. panta trešās daļas prasības. Sīki izstrādāti noteikumi par to, kā to valsts tiesai nodrošināt saistībā ar direktīvu piemērošanu horizontāla rakstura strīdos, nesen tika izskatīti Tiesas virspalātas 2016. gada 19. aprīļa spriedumā lietā *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278).

IV. Secinājumi

37. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, piedāvāju Tiesai uz *Arbetsdomstolen* (Zviedrijas Darba lietu tiesa) uzdoto jautājumu atbildēt šādi:

Tādos apstākļos kā pamatlietā saskaņā ar Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvu 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā tiek pieprasīts pat pēc viena gada, kas pagājis no uzņēmuma pārejas dienas, iekļaut darbinieka darba stāžu pie personas, kas nodevusi īpašumtiesības, aprēķinot darba stāžu, kas ir būtisks, lai noteiktu uzteikuma termiņu ekonomisku apsvērumu dēļ, kuru īpašumtiesību saņēmējam ir pienākums ievērot.