TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2010. gada 21. oktobrī *

Lieta C-242/09

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Gerechtshof te Amsterdam* (Nīderlande) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2009. gada 30. jūnijā un kas Tiesā reģistrēts 2009. gada 3. jūlijā, tiesvedībā

Albron Catering BV

pret

FNV Bondgenoten un

John Roest.

* Tiesvedības valoda — holandiešu.

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], tiesneši D. Švābi [*D. Šváby*], R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], Dž. Arestis [*G. Arestis*] un J. Malenovskis [*J. Malenovský*] (referents),

ģenerāladvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],
sekretāre M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2010. gada 6. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Albron Catering BV* vārdā — P. Keipers [*P. Kuypers*] un P. M. Klinkhamers [*P M. Klinckhamers*], *advocaten*,

— *FNV Bondgenoten* un J. Rusta [*J. Roest*] vārdā — E. Ungers [*E. Unger*], *advocaat*, un P. Kraifa [*P. Kruijff*], juriskonsulte,

— Nīderlandes valdības vārdā — K. Viselsa [*C. Wissels*] un M. Norta [*M. Noort*], kā arī Ī. de Vrīss [*Y. de Vries*], pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā — J. Enegrāns [*J. Enegren*] un V. Vilss [*W. Wils*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2010. gada 3. jūnija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvas 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 82, 16. lpp.) 3. panta 1. punktu.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Albron Catering BV* (turpmāk tekstā — "*Albron*"), no vienas puses, un *FNV Bondgenoten* (turpmāk tekstā — "*FNV*") un J. Rustu, no otras puses, lai noteiktu, vai koncernā, kurā viena no juridiskajām personām darbojas kā centrālais darba devējs un norīko savus darbiniekus dažādās sabiedrībās, kas veido šo grupu, darbības nodošana no vienas šī koncerna sabiedrības citai sabiedrībai ārpus šī koncerna, proti, *Albron*, ir jāuzskata par tādu darbību, uz kuru attiecas Direktīvā 2001/23 paredzētie noteikumi par darbinieku aizsardzību.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

3 Ar Direktīvu 2001/23 ir konsolidēta Padomes 1977. gada 14. februāra Direktīva 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.), kurā grozījumi izdarīti ar Padomes 1998. gada 29. jūnija Direktīvu 98/50/EK (OV L 201, 88. lpp.).

4 Direktīvas 2001/23 trešajā apsvērumā ir noteikts, ka "ir jāparedz darbinieku aizsardzība darba devēja maiņas gadījumā, jo īpaši jānodrošina darbinieku tiesību aizsardzība".

5 Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta a) un b) apakšpunktā ir noteikts:

"a) Šī direktīva attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ;

b) saskaņā ar a) apakšpunktu un citiem šā panta noteikumiem īpašumtiesību nodošana šīs direktīvas nozīmē notiek tad, ja pāriet īpašumtiesības uz ekonomisku vienību, kas saglabā savu identitāti, paredzot organizētu resursu sagrupēšanu

ar mērķi turpināt saimniecisko darbību neatkarīgi no tā, vai tā ir pamata vai palīgdarbība."

6 Direktīvas 2001/23 2. pantā ir noteikts:

"1. Šajā direktīvā:

a) "persona, kas nodod īpašumtiesības" [cedents] ir jebkura fiziska vai juridiska persona, kas, nododot [cedējot] 1. panta 1. punktā norādītās īpašumtiesības, beidz būt par darba devēju attiecībā uz uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļu;

b) "īpašumtiesību saņēmējs" [cesionārs] ir 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;

[..]

d) "darbinieks" ir katra persona, kuru kā darbinieku aizsargā attiecīgās valsts darba tiesības.

2. Šī direktīva neierobežo valstu tiesību aktus attiecībā uz darba līguma vai darba attiecību definīciju.

[..]"

7 Atbilstoši Direktīvas 2001/23 3. panta 1.–3. punktam:

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

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

2. Dalībvalstis var veikt attiecīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka persona, kas nodod īpašumtiesības [cedents], dara zināmas to saņēmējam [cesionāram] visas tiesības un pienākumus, kuras saskaņā ar šo pantu pāries īpašumtiesību saņēmējam [cesionāram], ciktāl šīs tiesības un pienākumi ir zināmi vai tiem vajadzētu būt zināmiem personai, kas nodod īpašumtiesības [cedentam], to nodošanas laikā. Ja persona, kas nodod īpašumtiesības [cedents], nepaziņo saņēmējam [cesionāram] kādas no šādām tiesībām un pienākumiem, tas neietekmē šo tiesību vai pienākumu pāreju un jebkura darbinieka tiesības saistībā ar tiem vērsties pret īpašumtiesību saņēmēju [cesionāru] un/vai personu, kas nodod īpašumtiesības [cedentu].

3. Pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs [cesionārs] turpina ievērot tos pašus koplīguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecās uz personu, kas nodod īpašumtiesības [cedentu], 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."

Valsts tiesiskais regulējums

8 Nīderlandes Civilkodeksa (*Burgerlijk Wetboek*) 7. grāmatas 610. panta 1. punktā darba līgums Nīderlandes tiesību izpratnē ir definēts šādi:

"Darba līgums ir līgums, ar kuru viena puse, darbinieks, uzņemas uz noteiktu laiku un par samaksu veikt darbu otras puses, darba devēja, labā."

9 Nīderlandes Civilkodeksa 7. grāmatas 663. pantā ir noteikts:

"Uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā tiesības un pienākumi, kādi darba devējam īpašumtiesību pārejas brīdī izriet no darba līguma, kas noslēgts starp pēdējo minēto un darbinieku, kurš nodarbināts šajā uzņēmumā, automātiski pāriet cesionāram. Gada laikā pēc īpašumtiesību pārejas šis darba devējs ir arī solidāri atbildīgs ar

cesionāru par pienākumu, kas izriet no darba līguma un kas radušies pirms īpašumtiesību nodošanas, ievērošanu."

Pamata lieta un prejudiciālie jautājumi

10 *Heineken International* ir Nīderlandes alus ražotāju koncerns. Šī koncerna ietvaros visu personālu nodarbina *Heineken Nederlands Beheer BV* (turpmāk tekstā — "*HNB*"). Tādējādi *HNB* darbojas kā centrālais darba devējs un norīko darbā personālu dažādās *Heineken* koncerna atkarīgajās sabiedrībās Nīderlandē.

11 J. Rustu no 1985. gada 17. jūlija līdz 2005. gada 1. martam nodarbināja *HNB* kā pārtikas līdzekļu piegādes [*catering*] departamenta līdzstrādnieku. *HNB* viņu, kā arī aptuveni septiņdesmit citus šī paša departamenta līdzstrādniekus norīkoja strādāt sabiedrībā *Heineken Nederland BV* (turpmāk tekstā — "*Heineken Nederland*"), kura līdz 2005. gada 1. martam nodrošināja pārtikas līdzekļu piegādi *Heineken* koncerna darbiniekiem. Uz šo norīkošanu attiecās *HNB* ietvaros noslēgtais koplīgums.

12 J. Rusts ir *FNV*, kas ir arodbiedrība, kuras mērķis tostarp ir aizsargāt tās biedru intereses darba apstākļu un darba algu jomā, it īpaši noslēdzot darba koplīgumus, biedrs.

13 Ar pārtikas līdzekļu piegādi saistītās darbības, ko veica *Heineken Nederland*, saskaņā ar 2005. gada 1. marta nolīgumu tika cedētas.

14 *Albron* visā Nīderlandes teritorijā veic cita starpā pārtikas līdzekļu piegādi, proti, ēdināšanas pakalpojumu organizēšanu un sniegšanu, it īpaši uzņēmuma ēdnīcās gan privātajā, gan publiskajā sektorā, pamatojoties uz līgumu, kas šajā sakarā noslēgts ar pasūtītāju. J. Rusts *Albron*, sākot ar 2005. gada 1. martu, sāka strādāt par "uzņēmuma ēdnīcu" departamenta līdzstrādnieku.

15 *FNV* un J. Rusts pret *Albron* iesniedza prasību *Kantonrechter* (kantona tiesa), prasot atzīt, ka fakts, ka ar pārtikas līdzekļu piegādi saistītā darbība 2005. gada 1. martā no *Heineken Nederland* tika nodota *Albron*, ir uzskatāms par uzņēmuma īpašnieka maiņu Direktīvas 2001/23 izpratnē un ka darbinieki, kurus nodarbināja *HNB* un kuri tika norīkoti darbā *Heineken Nederland*, ar šo datumu ir pilntiesīgi *Albron* darbinieki.

16 Tāpat *FNV* un J. Rusts prasīja noteikt, ka *Albron* darba līgumam, kuru tā ir noslēgusi ar J. Rustu, ar atpakaļejošu spēku, proti, no 2005. gada 1. marta, ir jāpiemēro nosacījumi, kādi līdz šim datumam bija spēkā starp *HNB* un J. Rustu, un tiktāl, ciktāl šāda piemērošana attiecas uz algas parādu kopš 2005. gada 1. marta, *Albron* saskaņā ar Nīderlandes Civilkodeksa 7. grāmatas 625. pantu ir jāsamaksā likumā paredzētais 50 % pieaugums, kā arī likumiskie procenti, skaitot no parāda rašanās dienas. Visbeidzot, *FNV* un J. Rusts prasīja piespriest *Albron* atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

17 Ar 2006. gada 15. marta spriedumu *Kantonrechter* apmierināja šos lūgumus, izņemot lūgumu par likumā noteikto 50 % pieaugumu.

18 *Albron* pārsūdzēja šo spriedumu *Gerechtshof te Amsterdam* (Amsterdamas Apelācijas tiesa).

19 Šādā kontekstā *Gerechtshof te Amsterdam* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [..] Direktīva 2001/23 [..] ir jāinterpretē tādējādi, ka tās 3. panta 1. punkta pirmajā teikumā norādītā tiesību un pienākumu pāreja cesionāram ir piemērojama [..] tad, ja persona, kas cedē uzņēmuma īpašuma tiesības, juridiski ir arī attiecīgo darbinieku darba devējs, vai tomēr Direktīvā [2001/23] noteiktā darbinieku aizsardzība paredz, ka, cedējot koncernam piederošās atkarīgās sabiedrības īpašuma tiesības, cesionāram pāriet arī tiesības un pienākumi attiecībā uz šajā uzņēmumā strādājošajiem darbiniekiem, ja visi koncernā strādājošie darbinieki ir nodarbināti (arī koncernam piederošā) sabiedrībā, kuras mērķis ir personālvadība un kura darbojas kā centrālais darba devējs?

2) Kādai ir jābūt atbildei uz pirmā jautājuma otro daļu gadījumā, ja tajā norādītos darbiniekus, kas strādā koncernam piederošā uzņēmumā, nodarbina cita sabiedrība, kura arī pieder tam pašam koncernam, bet kas *nav* sabiedrība, kuras mērķis ir pirmajā jautājumā minētā personālvadība?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par lietas būtību

20 Ar abiem jautājumiem, kas jāapskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai gadījumā, ja koncernam piederošs uzņēmums tiek cedēts Direktīvas 2001/23 izpratnē ārpus šī

koncerna esošam uzņēmumam, par "cedentu" minētās direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē var uzskatīt arī tādu koncernam piederošu uzņēmumu, pie kura darbā uz nenoteiktu laiku ir norīkoti darbinieki, taču tiem nav noslēgts darba līgums ar pēdējo minēto (turpmāk tekstā — "darba devējs, ar kuru nav noslēgts darba līgums"), ievērojot, ka šajā koncernā ietilpst uzņēmums, ar kuru šiem darbiniekiem bija noslēgts šāds darba līgums (turpmāk tekstā — "darba devējs, ar kuru ir noslēgts darba līgums").

21 Vispirms no Direktīvas 2001/23 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta izriet, ka cedents ir tas, kurš cedēšanas rezultātā minētās direktīvas 1. panta 1. punkta izpratnē beidz būt par darba devēju.

22 No faktiem pamata lietā skaidri izriet, ka darba devējs, ar kuru nav noslēgts darba līgums, beidza būt par darba devēju, ar kuru nav noslēgts darba līgums, [uzņēmuma] darbības cedēšanas rezultātā. Tāpēc nevar izslēgt iespēju, ka to var uzskatīt par "cedentu" Direktīvas 2001/23 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

23 Turpinājumā, kā izriet no Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta formulējuma, aizsardzība, kāda ar šo direktīvu tiek piešķirta darbiniekiem uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā, attiecas uz tiesībām un pienākumiem, kas cedentam uzņēmuma cedēšanas brīdī izriet no pastāvošā darba līguma vai darba attiecībām, ar to saprotot, ka darba līguma vai darba attiecību esamība vai neesamība atbilstoši šīs direktīvas 2. panta 2. punktam ir jānovērtē, ņemot vērā valsts tiesības.

24 Prasība saskaņā ar Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punktu par to, ka cedēšanas brīdī ir jābūt vai nu darba līgumam, vai, alternatīvi un tādējādi līdzvērtīgi, darba attiecībām,

liek domāt, ka, pēc Savienības likumdevēja domām, līgumsaistību pastāvēšana ar cedentu nav vienmēr nepieciešama, lai darbinieki varētu izmantot ar Direktīvu 2001/23 piešķirto aizsardzību.

25 Turpretim no Direktīvas 2001/23 neizriet, ka darba līgums un darba attiecības ir pakārtoti jēdzieni, un tāpēc gadījumā, kad ir vairāki darba devēji, sistemātiski ir jāpiešķir priekšrocības darba devējam, ar kuru ir noslēgts darba līgums.

26 Līdz ar to tādā kontekstā, kāds ir pamata lietā, Direktīva 2001/23 neaizliedz par "cedentu" Direktīvas 2001/23 izpratnē uzskatīt arī darba devēju, ar kuru nav noslēgts darba līgums, bet pie kura darbinieki ir norīkoti darbā uz nenoteiktu laiku.

27 Visbeidzot, no Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta b) apakšpunkta noteikumiem izriet, ka "īpašumtiesību nodošana [cesija] [minētās] direktīvas nozīmē notiek tad, ja pāriet īpašumtiesības uz ekonomisku vienību, kas saglabā savu identitāti, paredzot organizētu resursu sagrupēšanu ar mērķi turpināt saimniecisko darbību neatkarīgi no tā, vai tā ir pamata vai palīgdarbība".

28 Tādējādi uzņēmuma cesija Direktīvas 2001/23 izpratnē it īpaši nozīmē fiziskās vai juridiskās personas, kas ir atbildīga par nodotās vienības ekonomisko darbību, maiņu, un tā šajā statusā kā šīs vienības darbinieku darba devējs nodibina darba attiecības ar pēdējiem minētajiem, dažos gadījumos arī neraugoties uz to, ka ar minētajiem darbiniekiem nav līgumisku attiecību.

29 No minētā izriet, ka darba devēja, ar kuru ir noslēgts darba līgums, taču kurš nav atbildīgs par nodotās ekonomiskās vienības ekonomisko darbību, pozīcija nevar sistemātiski būt prioritāra, nosakot cedenta identitāti, salīdzinājumā ar darba devēja, ar kuru nav noslēgts darba līgums un kurš ir atbildīgs par minēto darbību, pozīciju.

30 Šādu analīzi apstiprina Direktīvas 2001/23 trešais apsvērums, kurā ir uzsvērta nepieciešamība aizsargāt darbiniekus "darba devēja maiņas" gadījumā. Izmantojot šo jēdzienu tādā kontekstā, kāds ir pamata lietā, faktiski var noteikt to darba devēju, ar kuru nav noslēgts darba līgums, kurš ir atbildīgs par cedētās darbības veikšanu.

31 Šādos apstākļos, ja sabiedrību koncernā vienlaikus ir divi darba devēji, no kuriem vienam ar šī koncerna darbiniekiem ir līgumiskas attiecības, bet otram nav noslēgts līgums ar pēdējiem minētajiem, par "cedentu" minētās direktīvas izpratnē var uzskatīt arī tādu darba devēju, kurš ir atbildīgs par cedētās vienības ekonomisko darbību, kas šajā statusā ir nodibinājis darba attiecības ar šīs vienības darbiniekiem, neraugoties uz to, ka tam ar pēdējiem minētajiem nav līgumisku attiecību.

32 Tādējādi uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka gadījumā, ja koncernam piederošs uzņēmums tiek cedēts Direktīvas 2001/23 izpratnē ārpus šī koncerna esošam uzņēmumam, par "cedentu" minētās direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē var uzskatīt arī tādu koncernam piederošu uzņēmumu, pie kura darbā uz nenoteiktu laiku ir norīkoti darbinieki, taču tiem nav noslēgts darba līgums ar pēdējo minēto, kaut arī šajā koncernā ietilpst uzņēmums, ar kuru šiem darbiniekiem bija noslēgts šāds darba līgums.

Par šī sprieduma ietekmi laikā

33 Savos apsvērumos *Albron* ir pieminējusi iespēju Tiesai gadījumā, ja tā konstatētu, ka uz tādu situāciju kā pamata lietā attiecas Direktīva 2001/23, ierobežot šī sprieduma ietekmi laikā attiecībā uz lietām, kuras tā vēl izskata.

34 Savas prasības pamatošanai *Albron* apgalvo, pirmkārt, ka pret *HNB* un citiem uzņēmumiem, kas cedējuši īpašuma tiesības, celto prasību skaits būs "ievērojams" un ka *HNB* jau ir izmaksājis atlaišanas pabalstu darbiniekiem, kurus pieņēma darbā *Albron*. Otrkārt, tā norāda, ka uzņēmēji, ņemot vērā judikatūru, varēja tiesiski paļauties uz to, ka Direktīvas 2001/23 piemērošana būs atkarīga no darba līguma ar cedentu noslēgšanas.

35 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesas sniegtā Savienības tiesību normu interpretācija, īstenojot ar LESD 267. pantu piešķirto kompetenci, izskaidro un vajadzības gadījumā precizē šīs normas nozīmi un apjomu, kā to ir vai bija jāsaprot un jāpiemēro no tās spēkā stāšanās brīža. No minētā izriet, ka šādi interpretētu normu tiesa var piemērot un tai tā ir jāpiemēro pat tādām tiesiskām attiecībām, kas ir radušās un ir nodibinātas pirms sprieduma par lūgumu sniegt interpretāciju taisīšanas, ja turklāt ir izpildīti nosacījumi tāda strīda, kas attiecas uz minētā noteikuma piemērošanu, izskatīšanai kompetentajās tiesās (it īpaši skat. 1988. gada 2. februāra spriedumu lietā 24/86 *Blaizot* u.c., *Recueil*, 379. lpp., 27. punkts; 1995. gada 15. decembra spriedumu lietā C-415/93 *Bosman*, *Recueil*, I-4921. lpp., 141. punkts, kā arī 2006. gada 10. janvāra spriedumu lietā C-402/03 *Skov* un *Bilka*, Krājums, I-199. lpp., 50. punkts).

36 Turklāt Tiesa tikai izņēmuma kārtā, piemērojot Savienības tiesību sistēmai raksturīgo vispārējo tiesiskās drošības principu, var ierobežot iespēju visām ieinteresētajām

personām atsaukties uz tās interpretētu normu, lai apstrīdētu labā ticībā nodibinātas tiesiskās attiecības. Lai varētu pieņemt lēmumu par šādu ierobežojumu, ir jāievēro divi pamatnosacījumi, proti, ieinteresēto personu labas ticības esamība un būtisku traucējumu rašanās risks (skat. 2007. gada 18. janvāra spriedumu lietā C-313/05 *Brzeziński*, Krājums, I-513. lpp., 56. punkts, kā arī 2010. gada 13. aprīļa spriedumu lietā C-73/08 *Bressol* u.c., Krājums, I-2735. lpp., 91. punkts).

37 Konkrētāk, Tiesa ir izmantojusi šādu risinājumu tikai ļoti konkrētos apstākļos, kad pastāvēja risks, ka varētu iestāties smagas ekonomiskas sekas, it īpaši saistībā ar tādu tiesisko attiecību lielo skaitu, kas nodibinātas labā ticībā, pamatojoties uz regulējumu, kurš tika uzskatīts par spēkā esošu, un izrādījās, ka privātpersonas un valsts iestādes bija iesaistītas rīcībā, kas neatbilda Savienības tiesiskajam regulējumam saistībā ar objektīvu un būtisku nenoteiktību attiecībā uz Savienības tiesību normu piemērojamību; šo nenoteiktību varēja veicināt tāda pati rīcība no citu dalībvalstu vai Komisijas puses (it īpaši skat. 2006. gada 27. aprīļa spriedumu lietā C-423/04 *Richards*, Krājums, I-3585. lpp., 42. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Brzeziński*, 57. punkts).

38 Jākonstatē, ka pamata lietā *Albron* nav iesniegusi Tiesai nevienu konkrētu elementu, kas pierādītu, ka varētu rasties nopietnas problēmas saistībā ar lielu prasību skaitu, kas pēc šī sprieduma varētu tikt celtas pret *HNB* un citiem uzņēmumiem, kas piedalījās cesijā. Turklāt, kā norādījis ģenerāladvokāts secinājumu 59. punktā, faktam, ka *HNB* jau ir izmaksājis atlaišanas pabalstu darbiniekiem, kuri tika pieņemti darbā *Albron*, katrā ziņā nav nozīmes.

39 Šajos apstākļos nav vajadzības pārbaudīt, vai ir izpildīts kritērijs par ieinteresēto personu labas ticības esamību.

40 Līdz ar to nav pamata ierobežot minētā sprieduma ietekmi laikā.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

Gadījumā, ja koncernam piederošs uzņēmums tiek cedēts Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvas 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā izpratnē ārpus šī koncerna esošam uzņēmumam, par "cedentu" minētās direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē var uzskatīt arī tādu koncernam piederošu uzņēmumu, pie kura darbā uz nenoteiktu laiku ir norīkoti darbinieki, taču tiem nav noslēgts darba līgums ar pēdējo minēto, kaut arī šajā koncernā ietilpst uzņēmums, ar kuru šiem darbiniekiem bija noslēgts šāds darba līgums.

[Paraksti]