TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2010 m. spalio 21 d.*

Byloje C-242/09

dėl *Gerechtshof te Amsterdam* (Nyderlandai) 2009 m. birželio 30 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2009 m. liepos 3 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Albron Catering BV

prieš

FNV Bondgenoten,

John Roest

* Proceso kalba: olandų.

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas K. Lenaerts, teisėjai D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis ir J. Malenovský (pranešėjas),

generalinis advokatas Y. Bot,
posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2010 m. gegužės 6 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Albron Catering BV*, atstovaujamos advokatų P. Kuypers ir P. M. Klinckhamers,

— *FNV Bondgenoten* ir J. Roest, atstovaujamų advokato E. Unger ir patarėjos teisės klausimais P. Kruytt,

— Nyderlandų vyriausybės, atstovaujamos C. Wissels, M. Noort ir Y. de Vries,

— Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir W. Wils,

susipažinęs su 2010 m. birželio 3 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 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) 3 straipsnio 1 dalies išaiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp *Albron Catering BV* (toliau – *Albron*) ir *FNV Bondgenoten* (toliau – FNV) bei J. Roest, siekiant nustatyti, ar įmonių grupės, kurios vienas iš juridinių asmenų veikia kaip pagrindinis darbdavys ir paskiria savo darbuotojus į skirtingas šios grupės bendroves, atveju perduodant vienos iš minėtos grupės bendrovių veiklą šiai grupei nepriklausančiai bendrovei, t. y. *Albron*, turi būti taikomos Direktyvoje 2001/23 įtvirtintos nuostatos dėl darbuotojų apsaugos.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisės aktai

3 Direktyva 2001/23 buvo kodifikuota 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 61, p. 26), iš dalies pakeista 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/50/EB (OL L 201, p. 88).

4 Direktyvos 2001/23 3 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad „būtina garantuoti darbuotojų apsaugą pasikeitus darbdaviui, pirmiausia užtikrinant, kad būtų apsaugotos jų teisės“.

5 Šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a ir b punktuose nustatyta:

„a) ši direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui;

b) atsižvelgiant į a punktą ir kitas šio straipsnio nuostatas, šioje direktyvoje nustatytas perdavimas yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant

organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė.“

6 Direktyvos 2001/23 2 straipsnyje įtvirtinta:

„1. Šioje direktyvoje:

a) „perdavėjas“ yra fizinis arba juridinis asmuo, kuris dėl 1 straipsnio 1 dalyje nurodyto perdavimo praranda darbdavio teises įmonėje, versle arba įmonės ar verslo dalyje;

b) „perėmėjas“ yra fizinis arba juridinis asmuo, kuris dėl 1 straipsnio 1 dalyje nurodyto perdavimo įgyja darbdavio teises įmonėje, versle arba įmonės ar verslo dalyje;

<...>

d) „darbuotojas“ yra asmuo, kurį, kaip darbuotoją, atitinkamoje valstybėje narėje gina nacionalinė darbo teisė.

2. Ši direktyva nepažeidžia nacionalinės teisės aktuose pateikto darbo sutarčių arba darbo santykių apibrėžimo.

<...>“

7 Pagal Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1–3 dalis:

„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.

2. Valstybės narės gali imtis atitinkamų priemonių, garantuojančių, kad perdavėjas praneš perėmėjui apie visas teises ir pareigas, kurios perėmėjui bus perduotos pagal šį straipsnį, jei perdavimo metu perdavėjas žinojo arba turėjo žinoti apie tas teises ir pareigas. Jeigu perdavėjas nepranešė perėmėjui apie tokią teisę ar pareigą, tai neturi įtakos tokios teisės ar pareigos perdavimui ir su ta teise ar pareiga susijusioms darbuotojų teisėms perėmėjo ir (arba) perdavėjo atžvilgiu.

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 metai.“

Nacionalinės teisės aktai

8 Nyderlandų civilinio kodekso (*Burgerlijk Wetboek*) 7 knygos 610 straipsnio 1 dalyje pateikiamas Nyderlandų teisėje vartojamas darbo sutarties apibrėžimas:

„Darbo sutartis yra tokia sutartis, kuria viena šalis, t. y. darbuotojas, įsipareigoja nustatytą laikotarpį už atlyginimą dirbti kitai šaliai, t. y. darbdaviui.“

9 Nyderlandų civilio kodekso 7 knygos 663 straipsnyje nurodyta:

„Perduodant įmonę darbdavio teisės ir pareigos, perdavimo dieną kylančios iš darbo sutarties, sudarytos tarp šio darbdavio ir šioje įmonėje dirbančio darbuotojo, *ipso iure* perduodamos perėmėjui. Vienus metus po perdavimo šis darbdavys ir perėmėjas

yra solidariai atsakingi už įsipareigojimus, iki perdavimo dienos kilusius iš darbo sutarties."

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

10 *Heineken international* yra Nyderlandų alaus gamintojų įmonių grupė. Visi šioje grupėje dirbantys asmenys yra *Heineken Nederlands Beheer BV* (toliau – HNB) darbuotojai. HNB veikia kaip pagrindinis darbdavys ir paskiria darbuotojus į įvairias įmonių grupės *Heineken* vykdančiąsias bendroves Nyderlanduose.

11 Nuo 1985 m. liepos 17 d. iki 2005 m. kovo 1 d. J. Roest buvo įdarbintas HNB „viešojo maitinimo" departamento darbuotoju. Jis, kaip ir maždaug 70 kitų to paties departamento darbuotojų, dirbo *Heineken Nederland BV* (toliau – *Heineken Nederland*), kuri iki 2005 m. kovo 1 d. skirtingose vietovėse rūpinosi įmonių grupės *Heineken* tarnautojų maitinimu. Šiems darbo santykiams galiojo HNB kolektyvinė sutartis.

12 J. Roest yra FNV narys. FNV yra profsąjunga, kurios tikslas ginti savo narių interesus darbo sąlygų ir darbo užmokesčio srityse, be kita ko, sudarant kolektyvines sutartis.

13 2005 m. kovo 1 d. *Heineken Nederland* vykdyta viešojo maitinimo veikla pagal sutartį buvo perduota *Albron.*

14 *Albron* yra visoje Nyderlandų teritorijoje veikianti bendrovė, užsiimanti, be kita ko, viešojo maitinimo paslaugų teikimu, t. y. gastronomijos paslaugų organizavimu ir teikimu, ypač privačiose bei valstybinėse valgyklose pagal šiuo tikslu su užsakovu sudarytą sutartį. Nuo 2005 m. kovo 1 d. J. Roest pradėjo dirbti „įmonės valgyklų“ departamento darbuotoju.

15 FNV ir J. Roest pareiškė ieškinį *Albron Kantonrechter* (apylinkės teismas), siekdami, kad būtų nuspręsta, jog 2005 m. kovo 1 d. *Heineken Nederland* viešojo maitinimo veiklos perdavimas *Albron* yra įmonės perdavimas Direktyvos 2001/23 prasme ir jog HNB darbuotojai, faktiškai dirbę *Heineken Nederland*, nuo šios dienos *ipso iure* pradėjo dirbti *Albron*.

16 Be to, FNV ir J. Roest prašė nurodyti *Albron* tarp jos ir J. Roest sudarytai darbo sutarčiai atgaline data nuo 2005 m. kovo 1 d. taikyti sąlygas, iki 2005 m. kovo 1 d. galiojusias darbo santykiams tarp HNB ir J. Roest, ir, kalbant apie nuo 2005 m. kovo 1 d. neišmokėtą darbo užmokestį, nurodyti *Albron* sumokėti įstatymų numatytą 50 % padidinimą pagal Nyderlandų civilinio kodekso 7 knygos 625 straipsnį bei įstatymų nustatyto dydžio palūkanas, skaičiuojamas nuo skolos atsiradimo dienos. Galiausiai FNV ir J. Roest prašė priteisti iš *Albron* bylinėjimosi išlaidas.

17 2006 m. kovo 15 d. sprendimu *Kantonrechter* patenkino šiuos prašymus, išskyrus reikalavimą dėl įstatymų numatyto 50 % padidinimo.

18 Dėl šio sprendimo *Albron* pateikė apeliacinį skundą *Gerechtshof te Amsterdam* (Amsterdamo apeliacinis teismas).

19 Tokiomis aplinkybėmis *Gerechtshof te Amsterdam* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyva 2001/23 <...> turi būti aiškinama taip, kad, remiantis 3 straipsnio 1 dalies pirmu sakiniu, teisės ir pareigos perėmėjui perduodamos tik tada, jeigu perduotos įmonės perdavėjas yra ir formalus susijusių darbuotojų darbdavys, arba ar direktyvoje [2001/23] numatyta darbuotojų apsauga lemia tai, kad, perduodant įmonę įmonių grupei priklausančiai vykdančiajai bendrovei, teisės ir pareigos šioje įmonėje dirbančių darbuotojų atžvilgiu pereina perėmėjui, jeigu visus įmonių grupėje dirbančius darbuotojus įdarbina (taip pat įmonių grupei priklausanti) už personalo valdymą atsakinga įmonė, veikianti kaip pagrindinis darbdavys?

2. Kaip būtų atsakyta į pirmojo klausimo antrą dalį, jeigu joje nurodyti darbuotojai, dirbantys įmonių grupei priklausančioje įmonėje, būtų įdarbinti kitoje, taip pat šiai įmonei grupei priklausančioje, įmonėje, kuri *nėra* pirmajame klausime apibūdinta už personalo valdymą atsakinga įmonė?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl esmės

20 Dviem klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar, perduodant pagal Direktyvą 2001/23

įmonių grupei priklausančią įmonę šiai grupei nepriklausančiai įmonei, „perdavėju“ minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 dalies a punkto prasme gali būti laikoma grupei priklausanti įmonė, į kurią darbuotojai buvo paskirti nuolatiniam darbui, tačiau nebuvo su ja sudarę darbo sutarties (toliau – nesutartinis darbdavys), atsižvelgiant į tai, kad šioje grupėje yra įmonė, su kuria atitinkami darbuotojai buvo sudarę darbo sutartį (toliau – sutartinis darbdavys).

21 Pirmiausia iš Direktyvos 2001/23 2 straipsnio 1 dalies a punkto matyti, kad perdavėjas yra tas, kuris dėl minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje nurodyto perdavimo praranda darbdavio teises.

22 Iš pagrindinės bylos faktų akivaizdžiai matyti, kad nesutartinis darbdavys dėl veiklos perdavimo prarado nesutartinio darbdavio teises. Todėl negalima atmesti, kad jis gali būti laikomas „perdavėju“ Direktyvos 2001/23 2 straipsnio 1 dalies a punkto prasme.

23 Be to, kaip matyti iš Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies, apsauga, šios direktyvos suteikiama darbuotojams keičiantis darbdaviui, yra susijusi su perdavėjo teisėmis ir pareigomis, kylančiomis iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių įmonės perdavimo dieną, ir, remiantis šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalimi, darbo sutarčių arba darbo santykių egzistavimas turi būti vertinamas pagal nacionalinės teisės aktus.

24 Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalyje pateikiamas darbo sutarties arba (alternatyviai ir lygiavertiškai) darbo santykių egzistavimo perdavimo dieną reikalavimas leidžia

manyti, kad, Sąjungos teisės aktų leidėjo nuomone, sutartinis ryšys su perdavėju ne visais atvejais būtinas tam, kad darbuotojai galėtų naudotis Direktyvos 2001/23 suteikiama apsauga.

25 Atvirkščiai, iš Direktyvos 2001/23 neišplaukia, kad darbo sutarčiai ir darbo santykiams būdingas subsidiarumas ir kad dėl to reikėtų, esant keliems darbdaviams, pirmenybę paprastai teikti sutartiniam darbdaviui.

26 Taigi tokiomis aplinkybėmis, kokios yra pagrindinėje byloje, Direktyva 2001/23 netrukdo tam, kad nesutartinis darbdavys, kuriam darbuotojai paskirti nuolatiniam darbui, būtų laikomas „perdavėju“ pagal Direktyvą 2001/23.

27 Pagaliau iš Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalies b punkto matyti, kad „šioje direktyvoje numatytas perdavimas yra perdavimas išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė ar pagalbinė“.

28 Todėl Direktyvoje 2001/23 numatytas įmonės perdavimas visų pirma reiškia pasikeitimą juridinio arba fizinio asmens, kuris atsakingas už perduoto ūkinio vieneto ekonominę veiklą ir todėl kaip šio ūkinio vieneto darbuotojų darbdavys nustato darbo santykius su jais, prireikus net ir nesant sutartinių santykių su minėtais darbuotojais.

29 Iš to išplaukia, kad nustatant perdavėją sutartinio darbdavio, kuris nėra atsakingas už perduodamo ūkinio vieneto ekonominę veiklą, pozicija neturėtų paprastai dominuoti nesutartinio darbdavio, atsakingo už minėtą veiklą, pozicijos atžvilgiu.

30 Šią analizę patvirtina Direktyvos 2001/23 3 konstatuojamoji dalis, kurioje pažymima būtinybė garantuoti darbuotojų apsaugą pasikeitus „darbdaviui“. Iš tikrųjų ši sąvoka gali tokiomis aplinkybėmis, kokios yra pagrindinėje byloje, reikšti nesutartinį darbdavį, atsakingą už perduotos veiklos valdymą.

31 Tokiomis aplinkybėmis, jeigu įmonių grupėje yra du darbdaviai, iš kurių vieną su šios grupės darbuotojais sieja sutartiniai, o kitą – nesutartiniai santykiai, „perdavėju“ pagal Direktyvą 2001/23 gali būti laikomas ir darbdavys, atsakingas už perduoto ūkinio subjekto ekonominę veiklą, kuris dėl to nustato darbo santykius su šio ūkinio subjekto darbuotojais net ir nesant sutartinių santykių su minėtais darbuotojais.

32 Taigi į pateiktus klausimus reikia atsakyti taip, kad, perduodant pagal Direktyvą 2001/23 įmonių grupei priklausančią įmonę šiai grupei nepriklausančiai įmonei, „perdavėju“ minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 dalies a punkto prasme taip pat gali būti laikoma grupei priklausanti įmonė, į kurią darbuotojai buvo paskirti nuolatiniam darbui, tačiau nebuvo su ja sudarę darbo sutarties, nors šioje grupėje yra įmonė, su kuria atitinkami darbuotojai buvo sudarę darbo sutartį.

Dėl šio sprendimo veikimo laiko atžvilgiu

33 Savo pastabose *Albron* nurodė Teisingumo Teismui galimybę tuo atveju, jeigu jis konstatuos, kad tokia situacija kaip pagrindinėje byloje patenka į Direktyvos 2001/23 taikymo sritį, laiko atžvilgiu apriboti šio sprendimo veikimą kitoms jo nagrinėjamoms byloms.

34 Pagrįsdama savo prašymą *Albron* tvirtina, kad bus pateikta „daug“ prašymų dėl HNB ir kitų įmonių, vykdančių perdavimą, ir kad HNB jau pervedė išeitinę išmoką darbuotojams, pradėjusiems dirbti *Albron*. Be to, ji nurodo, kad dėl Teisingumo Teismo praktikos ūkio subjektai galėjo turėti teisėtų lūkesčių, susijusių su tuo, kad Direktyva 2001/23 taikoma tik kai darbo sutartis sudaryta su perdavėju.

35 Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką Sąjungos teisės normos išaiškinimas, kurį Teisingumo Teismas pateikia pagal SESV 267 straipsniu jam suteiktus įgaliojimus, paaiškina ir prireikus patikslina šios normos reikšmę ir apimtį, kaip ji turi arba turėjo būti suprasta ir taikoma nuo įsigaliojimo momento. Iš to darytina išvada, kad taip išaiškintą normą pats teismas gali ir turi taikyti net tiems teisiniams santykiams, kurie atsirado ir buvo užmegzti prieš priimant sprendimą dėl prašymo išaiškinti, jei, be to, įvykdytos sąlygos, leidžiančios kompetentinguose teismuose pareikšti ieškinį dėl šios normos taikymo (žr., be kita ko, 1988 m. vasario 2 d. Sprendimo *Blaizot ir kt.*, 24/86, Rink. p. 379, 27 punktą; 1995 m. gruodžio 15 d. Sprendimo *Bosman*, C-415/93, Rink. p. I-4921, 141 punktą bei 2006 m. sausio 10 d. Sprendimo *Skov ir Bilka*, C-402/03, Rink. p. I-199, 50 punktą).

36 Todėl Teisingumo Teismas tik išimtiniais atvejais gali, taikydamas bendrąjį teisinio saugumo principą, kuris yra Sąjungos teisės sistemos dalis, apriboti visų

suinteresuotųjų asmenų galimybę pasinaudoti jo išaiškinta norma ginčijant sąžiningai nustatytus teisinius santykius. Kad būtų galima nuspręsti dėl tokio apribojimo, turi būti tenkinami du esminiai kriterijai, t. y. suinteresuotųjų asmenų sąžiningumas ir didelių sunkumų rizika (žr. 2007 m. sausio 18 d. Sprendimo *Brzeziński*, C-313/05, Rink. p. I-513, 56 punktą ir 2010 m. balandžio 13 d. Sprendimo *Bressol ir kt. ir Chaverot ir kt.*, C-73/08, dar nepaskelbto Rinkinyje, 91 punktą).

37 Konkrečiai kalbant, tokį sprendimo būdą Teisingumo Teismas taikė tik ypatingomis aplinkybėmis, be kita ko, kai egzistavo sunkių ekonominių pasekmių atsiradimo rizika būtent dėl didelio sąžiningai sukurtų teisinių santykių, atsiradusių remiantis teisės aktu, laikytu galiojančiu teisėtai, skaičiaus ir paaiškėjus, jog asmenys ir nacionalinės valdžios institucijos buvo skatinamos elgtis Sąjungos teisės neatitinkančiu būdu dėl objektyvaus ir reikšmingo Sąjungos teisės normos turinio neapibrėžtumo, prie kurio galbūt prisidėjo ir kitų valstybių narių ar Komisijos elgesys (žr., be kita ko, 2006 m. balandžio 27 d. Sprendimo *Richards*, C-423/04, Rink. p. I-3585, 42 punktą bei minėto Sprendimo *Brzeziński*, 57 punktą).

38 Reikia konstatuoti, kad pagrindinėje byloje *Albron* nepateikė Teisingumo Teismui jokio konkretaus argumento, galinčio patvirtinti didelių sunkumų riziką, susijusią su masiniais teisminiais ginčais su HNB ir kitomis įmonėmis, įvykdžiusiomis perdavimą, galinčiais kilti po šio sprendimo priėmimo. Be to, kaip išvados 59 punkte nurodė generalinis advokatas, aplinkybė, kad HNB jau pervedė išeitinę išmoką darbuotojams, pradėjusiems dirbti *Albron*, bet kuriuo atveju nėra svarbi.

39 Tokiomis aplinkybėmis nebūtina tikrinti, ar tenkinamas suinteresuotųjų asmenų sąžiningumo kriterijus.

40 Todėl nereikia apriboti šio sprendimo veikimo laiko atžvilgiu.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

41 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

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

Perduodant pagal 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvą 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo įmonių grupei priklausančią įmonę šiai grupei nepriklausančiai įmonei, „perdavėju“ minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 dalies a punkto prasme gali būti laikoma grupei priklausanti įmonė, į kurią darbuotojai buvo paskirti nuolatiniam darbui, tačiau nebuvo su ja sudarę darbo sutarties, nors šioje grupėje yra įmonė, su kuria atitinkami darbuotojai buvo sudarę darbo sutartį.

Parašai.