Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (astotā palāta)

2019. gada 13. jūnijā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Direktīva 2001/23/EK – Uzņēmumu pāreja – Darba ņēmēju tiesību aizsardzība – "Darba ņēmēja" jēdziens – Būtiskas darba apstākļu izmaiņas, kas ir nelabvēlīgas darba ņēmējam

Lietā C-317/18

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Judicial da Comarca de Faro* (Faro rajona tiesa, Portugāle) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2018. gada 23. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2018. gada 14. maijā, tiesvedībā

Cátia Correia Moreira

pret

Município de Portimão,

TIESA (astotā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs F. Biltšens [*F. Biltgen*], tiesneši J. Malenovskis [*J. Malenovský*] (referents) un K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*],

ģenerāladvokāts: Dž. Hogans [*G. Hogan*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *C. Correia Moreira* vārdā – *M. Ramirez Fernandes, advogado,*

– *Município de Portimão* vārdā – *J. Abreu Rodrigues, advogado,*

– Portugāles valdības vārdā – *L. Inez Fernandes* un *T. Paixão,* kā arī *A. Pimenta* un *T. Nunes,* pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. França* un *M. Kellerbauer,* pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

* Tiesvedības valoda – portugāļu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt LES 4. panta 2. punktu un Padomes Direktīvas 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) 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.) 2. panta 1. punkta d) apakšpunktu.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Cátia Correia Moreira* un *Município de Portimão* (Portimaunas pilsētas pašvaldība, Portugāle) par viņas darba līguma izbeigšanas likumību.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Ar Direktīvu 2001/23 ir konsolidēta Padomes Direktīva 77/187/EEK (1977. gada 14. februāris) 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.), kurā grozījumi izdarīti ar Padomes Direktīvu 98/50/EK (1998. gada 29. jūnijs) (OV 1998, L 201, 88. lpp.) (turpmāk tekstā – "Direktīva 77/187").

4 Direktīvas 2001/23 3. un 8. apsvērumā ir noteikts:

"(3) Ir jāparedz darbinieku aizsardzība darba devēja maiņas gadījumā, jo īpaši jānodrošina darbinieku tiesību aizsardzība.

[..]

(8) Tiesiskās drošības un pārskatāmības apsvērumi prasa, lai īpašuma tiesību nodošanas juridiskā koncepcija būtu skaidrota, ņemot vērā Tiesas praksi. Šis skaidrojums nav mainījis Direktīvas 77/187[..] darbības jomu, kāda tā ir saskaņā ar Tiesas interpretāciju."

5 Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punktā ir paredzēts:

"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;

c) Šī direktīva attiecas uz privātiem un valsts uzņēmumiem, kas iesaistīti saimnieciskā darbībā, neatkarīgi no tā, vai tie darbojas nolūkā gūt peļņu. Valsts pārvaldes iestāžu veikta administratīva pārkārtošana vai administratīvo funkciju pārdale starp valsts pārvaldes iestādēm nav īpašumtiesību pāreja šīs direktīvas nozīmē."

6 Šīs direktīvas 2. pantā ir paredzēts:

"1. Šajā direktīvā:

[..]

d) "darbinieks [jeb darba ņēmējs]" 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 Minētās direktīvas 3. panta 1. punkta pirmajā daļā ir paredzēts:

"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."

8 Atbilstoši šīs pašas direktīvas 4. pantam:

"1. Uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību nodošana pati par sevi nevar būt par pamatu atlaišanai, ko veic persona, kura nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējs. Šis noteikums nekavē atlaišanu, ko izraisa darbaspēka izmaiņas ekonomisku, tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ.

Dalībvalstis drīkst noteikt, ka pirmo daļu nepiemēro konkrētu kategoriju darbiniekiem, uz kuriem neattiecas dalībvalstu normatīvie akti vai prakse attiecībā uz aizsardzību pret atlaišanu.

2. Ja darba līgums vai darba attiecības ir izbeigtas tāpēc, ka īpašumtiesību pāreja saistās ar būtiskām darba apstākļu izmaiņām, kas kaitē darbinieku veselībai, tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu."

9 Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta formulējums būtībā ir identisks Direktīvas 77/187 1. panta 1. punkta formulējumam.

Portugāles tiesības

10 Konstitūcijas 8. panta 4. punktā ir paredzēts:

"Eiropas Savienības Līgumi un tās iestāžu to kompetences ietvaros pieņemtās tiesību normas ir piemērojami valsts sistēmā atbilstoši Savienības tiesībām, ievērojot demokrātiskas tiesiskas valsts pamatprincipus."

11 Konstitūcijas 47. panta 2. punktā ir noteikts:

"Visiem pilsoņiem ir tiesības vienlīdzīgos un brīvos apstākļos piekļūt civildienestam, parasti konkursa kārtībā."

12 Atbilstoši Konstitūcijas 53. pantam:

"Darba ņēmējiem tiek garantēta darba drošība. Atlaišanas bez leģitīmiem iemesliem vai ar politiskiem vai ideoloģiskiem iemesliem ir aizliegtas."

13 *Código do Trabalho* (Darba kodekss) 11. pantā ir noteikts:

"Darba līgums ir tāds, saskaņā ar kuru fiziska persona par atlīdzību apņemas veikt savu darbību citas personas vai citu personu labā kādā organizācijā un šo personu vadībā."

14 Atbilstoši Darba kodeksa 161. pantam:

"Uzticības amata pienākumu pildīšanas līguma [*commissâo de serviço*] ietvaros var tikt ieņemts administrācijas vai līdzvērtīgs amats, vadības vai rīkotāja amats, kas tieši ir pakļauts valdei vai ģenerāldirektoram, vai līdzvērtīgam postenim, pildīts šāda amata ieņēmēja personīgā asistenta uzdevums, kā arī, kā ir paredzēts kolektīvā darba tiesiskā regulējuma instrumentā, uzdevums, kura raksturs prasa arī uzticības attiecības ar šīm amatpersonām un šos uzdevumus pildošajām personām."

15 Darba kodeksa 162. panta 1., 2. un 5. punktā ir paredzēts:

"1. Uzticības amata pienākumu pildīšanas līguma ietvaros amatu ieņemt vai uzdevumus pildīt var uzņēmuma darba ņēmējs vai cita šajā nolūkā darbā pieņemta persona.

2. Gadījumā, ja darba ņēmējs ir pieņemts darbā, lai veiktu uzdevumus uzticības amata pienākumus pildīšanas kārtībā, var tikt nodrošinātas viņa darba tiesiskās attiecības pēc uzticības amata pienākumu pildīšanas beigām.

[..]

5. Dienesta laikposms, kurš ir pavadīts uzticības amata pienākumu pildīšanas kārtībā, tiek ņemts vērā, lai aprēķinātu darba ņēmēja darba stāžu, kā tāds, kas iegūts viņa dienesta pakāpē."

16 Darba kodeksa 163. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

"1. Visas puses var izbeigt līgumu par uzticības amata pienākumu pildīšanu, par to rakstiski paziņojot vismaz 30 vai 60 dienas iepriekš, atkarībā no uzticības amata pienākumu pildīšanas ilguma, attiecīgi līdz diviem gadiem vai ilgāka laika.

2. Tas, ka nav iepriekšēja paziņojuma, neliedz izbeigt uzticības amata pienākumu pildīšanu, tomēr pusei, kas nepilda saistības, otrajai līguma pusei saskaņā ar 401. pantu ir jāizmaksā kompensācija."

17 Darba kodeksa 285. pantā ir paredzēts:

"1. Gadījumā, ja, balstoties uz jebkādu pamatu, ir notikusi uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas, kas veido saimniecisku vienību, īpašumtiesību pāreja, darba devēja pozīcija attiecīgo darba ņēmēju darba līgumos pāriet īpašumtiesību saņēmējam kopā ar pienākumu samaksāt naudas sodu, kas piemērots par darba tiesību pārkāpumiem.

2. Persona, kas nodod īpašumtiesības, par saistībām, kuras nav izpildītas līdz īpašumtiesību pārejas dienai, ir solidāri atbildīga vienu gadu, skaitot no šīs īpašumtiesību pārejas dienas.

3. Iepriekšējo punktu noteikumi ir piemērojami arī uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai saimnieciskās vienības darbības pārejai, nodošanai vai atpakaļnodošanai, un nodošanas vai atpakaļnodošanas gadījumā puse, kas veic šo darbību tieši pirms nodošanas, ir solidāri atbildīga.

4. Iepriekšējo punktu noteikumi nav piemērojami tāda darba ņēmēja gadījumā, kuru personas, kas nodod īpašumtiesības, pirms īpašumtiesību nodošanas nodeva citam uzņēmumam vai saimnieciskai vienībai 194. panta izpratnē, paturot viņu savā dienestā, izņemot to, kas attiecas uz īpašumtiesību saņēmēja atbildību saistībā ar noteiktā naudas soda par darba tiesību pārkāpumiem samaksu.

5. Par saimniecisko vienību ir uzskatāma organizēta resursu sagrupēšana nolūkā veikt saimniecisku darbību neatkarīgi no tā, vai šī darbība ir pamata vai palīgdarbība.

6. Iepriekš 1. punktā un 3. punkta pirmajā daļā paredzēto noteikumu pārkāpums ir uzskatāms par ļoti smagu pārkāpumu."

18 2012. gada 31. augusta *Lei n.°50/2012 aprova o regime jurídico da actividade empresarial local e das participações locais e revoga as Leis n.os 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro* (Likums Nr. 50/2012 par pašvaldību uzņēmējdarbību un sociālo līdzdalību uzņēmumos, ar kuru tiek atcelts [2006. gada] 29. decembra Likums Nr. 53-F/2006 un [2011. gada] 15. novembra Likums Nr. 55/2011) (2012. gada 31. augusta *Diário da República*, 1. sērija, Nr. 169), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, 62. pantā attiecībā uz pašvaldību uzņēmumu likvidāciju ir paredzēts:

"1. Neierobežojot Komercsabiedrību kodeksa 35. pantā noteikto, lēmums par pašvaldības uzņēmumu likvidāciju ir obligāti jāpieņem sešu mēnešu laikā šādos gadījumos:

[..]

5. Darba tiesību normas tiek piemērotas attiecībā uz tiem darba ņēmējiem, kuri ir faktiski nodarbināti pašvaldības uzņēmumos un uz kuriem attiecas kāds no 1. punktā paredzētajiem gadījumiem, un kuri nav 2008. gada 27. februāra Likumā Nr. 12-A/2008 norādīto mobilitātes instrumentu piemērošanas jomā, ievērojot nākamajā punktā noteikto.

6. Pašvaldības uzņēmumi, kas ir likvidācijas procesā, var pārcelt uz pašvaldības iestādēm, kuras ir šo uzņēmumu akcionāres, tos darba ņēmējus, kuri ir nolīgti saskaņā ar darba tiesisko regulējumu atbilstoši 2008. gada 27. februāra Likuma Nr. 12-A/2008 58. pantā noteiktajam, tikai, ciktāl tos skar pievienošanas vai internalizācijas darbības vai ciktāl tas ir nepieciešams to veikšanai.

[..]

11. 6. līdz 10. punktā noteiktais attiecas tikai uz darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums uz nenoteiktu laiku un kuri tika pieņemti darbā vismaz gadu pirms dienas, kad tika izlemts par pašvaldības uzņēmuma likvidāciju, un kuriem, nodibinot darba attiecības ar pašvaldību uz nenoteiktu laiku, nepienākas nekāda kompensācija par iepriekšējās darbavietas zaudēšanu.

[..]"

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

19 2005. gada 19. aprīlī *C. Correia Moreira* noslēdza ar *Expo Arade, Animação e Gestão do Parque de Feiras e Exposições de Portimão EM* līgumu par profesionālajām mācībām darba vietā.

20 2006. gada 2. janvārī *C. Correia Moreira* noslēdza ar minēto uzņēmumu darba līgumu uz vienu gadu, lai pildītu cilvēkresursu speciālistes pienākumus.

21 2008. gada 1. novembrī *C. Correia Moreira* noslēdza ar *Portimão Urbis EM SA* (turpmāk tekstā – "*Portimão Urbis*") darba līgumu par uzticības amata pienākumu pildīšanu, lai pildītu administratīvās vadības un cilvēkresursu nodaļas vadītājas pienākumus. Šis līgums bija spēkā līdz 2010. gada 30. jūnijam.

22 2010. gada 1. jūlijā *C. Correia Moreira* noslēdza ar *Portimão Urbis* jaunu darba līgumu par uzticības amata pienākumu pildīšanu, lai pildītu tos pašus pienākumus. 2013. gada 1. jūlijā puses šo līgumu izbeidza.

23 Šajā pašā datumā prasītāja ar *Portimão Urbis* noslēdza jaunu līgumu darba līgumu par uzticības amata pienākumu pildīšanu, lai pildītu administratīvās vadības un cilvēkresursu nodaļas vadītājas pienākumus, bet ar mazāku bruto atlīdzību.

24 2014. gada 15. oktobrī Portimaunas [*Portimão*] pašvaldība apstiprināja *Portimão Urbis* darbības izbeigšanu un likvidāciju plānā, kurā bija paredzēts daļu šī uzņēmuma darbības internalizēt pašvaldībā un citas darbības eksternalizēt citam pašvaldības uzņēmumam, proti, *Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA* (turpmāk tekstā – "*EMARP*").

25 Portimaunas pašvaldība un *EMARP* atstāja spēkā visas tiesības, kas saistītas ar darba līgumiem, kurus noslēgusi *Portimão Urbis*.

26 *C. Correia Moreira* bija ietverta Portimaunas pašvaldības "internalizēto" darba ņēmēju sarakstā, kuri ar pēdējo minēto noslēdza līgumu par personāla pārņemšanu sabiedrības interesēs, un viņa tika iecelta amatā administratīvās vadības un cilvēkresursu nodaļā. Laikā no 2015. gada 1. janvāra līdz 2017. gada 20. aprīlim viņa pildīja galvenās speciālistes uzdevumus Portimaunas pašvaldības cilvēkresursu funkcionālās darbības jomā.

27 2015. gada jūlijā Portimaunas pašvaldība darba ņēmējus, kuri bija iekļauti internalizācijas plānā un kuru vidū bija arī *C. Correia Moreira*, informēja, ka viņu kandidēšana atlases procedūrā, ja vien viņi būtu veiksmīgi kandidāti, nozīmētu, ka viņi tiktu iekļauti pirmajā ierēdņu pakāpē un viņiem tajā būtu jānostrādā vismaz desmit gadus. Uz darba ņēmējiem, kuri bija norīkoti uz *EMARP* kā "ārpakalpojumu sniedzēji", šāda konkursa procedūra neattiecās.

28 Tika izsludināta atlases procedūra, kurā *C. Correia Moreira* pieteica savu kandidatūru. Atlases procedūras termiņa beigās, lai gan *C. Correia Moreira* sarakstā bija ierindota kā pirmā, viņa tika informēta, ka viņas alga būs zemāka par to, kuru viņa saņēma no *Portimão Urbis*, kam viņa nepiekrita.

29 2017. gada 26. aprīlī *Portimão Urbis* paziņoja *C. Correia Moreira* par viņas darba līguma izbeigšanu uzņēmuma slēgšanas dēļ.

30 2018. gada 2. janvārī komercreģistrā tika izdarīts ieraksts par *Portimão Urbis* likvidācijas pabeigšanu.

31 *C. Correia Moreira* lūdza *Tribunal Judicial da Comarca de Faro* (Faro rajona tiesa, Portugāle) atzīt, ka viņas darba līguma ar *Portimão Urbis* nodošana Portimaunas pašvaldībai ir notikusi 2015. gada 1. janvārī uzņēmuma, kurā tā strādāja, īpašumtiesību nodošanas dēļ. Ņemot vērā šo īpašumtiesību nodošanu, viņa lūdz iesniedzējtiesu konstatēt, ka tam sekojusī darba līguma izbeigšana ir prettiesiska un ka viņa būtu jāiekļauj Portimaunas pašvaldības darba ņēmēju sastāvā ar tādiem pašiem nosacījumiem, kādi kopš 2015. gada 1. janvāra tai tika piemēroti *Portimão Urbis*.

32 Turklāt viņa lūdz, lai Portimaunas pašvaldībai tiktu piespriests samaksāt algas starpību, kāda bija starp to, ko pēdējai minētajai *C. Correia Moreira* bija jāmaksā pēc šīs īpašumtiesību nodošanas, un to, kura tai tika faktiski izmaksāta. Visbeidzot viņa lūdz, lai Portimaunas pašvaldībai tiktu piespriests samaksāt atlīdzību par morālo kaitējumu.

33 Portimaunas pašvaldība iebilda pret *C. Correia Moreira* lūgumiem, apgalvojot, ka, pirmkārt, nebija notikusi uzņēmuma īpašumtiesību nodošana, jo pašvaldības uzņēmums tika likvidēts saskaņā ar tiesību aktiem, jo šī pašvaldība vienīgi pārņēma darbības jomas, kas sākotnēji bija uzticētas šim pašvaldības uzņēmumam, otrkārt, *C. Correia Moreira* savus uzdevumus veica uzticības amata pienākumu pildīšanas kārtībā un ka tādēļ viņai *Portimão Urbis* nebija darbinieces statusa, un, treškārt, Portimaunas pašvaldība bija ievērojusi tiesisko regulējumu, kas izriet no 2012. gada 31. augusta Likuma Nr. 50/2012 62. panta tā redakcijā, kas bija piemērojama pamatlietā, saskaņā ar kuru visi pašvaldību ierēdņi tiek pieņemti darbā atbilstoši konkrētiem noteikumiem un tiem ir piemērojams vienlīdzības princips attiecībā uz piekļuvi civildienestam, kas ir nostiprināts Konstitūcijas 47. panta 2. punktā.

34 Šādos apstākļos *Tribunal Judicial da Comarca de Faro* (Faro rajona tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai – pieņemot, ka par "darba ņēmēju" ir uzskatāms ikviens, kuru kā darba ņēmēju aizsargā attiecīgās valsts darba tiesības, – persona, kurai ar īpašumtiesības nododošo uzņēmumu ir noslēgts līgums par uzticības amata pienākumu pildīšanu, ir uzskatāma par "darba ņēmēju" Direktīvas 2001/23 2. panta 1. punkta d) apakšpunkta izpratnē un tādējādi var pretendēt uz attiecīgajos tiesību aktos nodrošināto aizsardzību?

2) Vai Eiropas Savienības tiesību aktiem – proti, minētajai Direktīvai 2001/23/EK, skatot to kopsakarā ar Līguma par Eiropas Savienību 4. panta 2. punktu, – ir pretrunā tādi valsts tiesību akti, saskaņā ar kuriem pat minētās direktīvas piemērošanas jomā ietilpstošas uzņēmumu īpašumtiesību maiņas gadījumā darba ņēmējiem ir noteikti jāpiedalās atklātā atlases procedūrā un jāstājas jaunās tiesiskajās attiecībās ar īpašumtiesību pārņēmēju, ja šis īpašumtiesību pārņēmējs ir pašvaldība?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

35 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2001/23, it īpaši tās 2. panta 1. punkta d) apakšpunkts, ir interpretējama tādējādi, ka persona, kura īpašumtiesības nododošo [uzņēmumu] ir noslēgusi līgumu par uzticības amata pienākumu pildīšanu attiecīgā valsts tiesību akta izpratnē, var tikt uzskatīta ar "darba ņēmēju" un tādējādi tā var saņemt šajā direktīvā nodrošināto aizsardzību.

36 Vispirms ir jānorāda, ka iesniedzējtiesa savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu skaidri atsaucas uz 2017. gada 20. jūlija spriedumu *Piscarreta Ricardo* (C-416/16, EU:C:2017:574, 46. punkts), kurā Tiesa būtībā ir nospriedusi, ka Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka situācija, kurā pašvaldības uzņēmuma darbības tiek nodotas pašvaldībai, ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā, ar nosacījumu, ka šī uzņēmuma identitāte tiek saglabāta pēc īpašumtiesību pārejas, kas ir jānosaka iesniedzējtiesai.

37 Šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu ir iesniegusi tā pati tiesa, kas ir vērsusies Tiesā lietā, kurā pasludināts iepriekšējā punktā minētais spriedums un attiecas uz tāda paša veida darījumu, kāds aplūkots tajā.

38 Šķiet, ka pamatlietā attiecībā uz nosacījumu par uzņēmuma identitātes saglabāšanu pēc īpašumtiesību pārejas iesniedzējtiesa nesaskata nekādu īpašu problēmu, jo tā balstās uz premisu, ka attiecīgais pamatlietā aplūkotais darījums var izrietēt no Direktīvas 2001/23 piemērošanas jomas.

39 Tādējādi iesniedzējtiesa šaubās par to, vai tādas īpašumtiesību nodošanas kontekstā kā pamatlietā aplūkotā tāda persona kā prasītāja pamatlietā var tikt uzskatīta par "darbinieku [jeb darba ņēmēju]" Direktīvas 2001/23 2. panta 1. punkta d) apakšpunkta izpratnē, ņemot vērā viņas darba līguma ar īpašumtiesības nododošo [uzņēmumu] īpašo raksturu.

40 Šajā ziņā ir jānorāda, ka atbilstoši Direktīvas 2001/23 2. panta 1. punkta d) apakšpunktam par "darbinieku [jeb darba ņēmēju]" tiek uzskatīta katra persona, kuru attiecīgajā dalībvalstī kā darba ņēmēju aizsargā attiecīgās valsts darba tiesības.

41 Turklāt šīs direktīvas 2. panta 2. punkta pirmajā daļā ir paredzēts, ka minētā direktīva neierobežo valstu tiesību aktus attiecībā uz darba līguma vai darba attiecību definīciju.

42 No šī divām tiesību normām izriet, ka, ja Direktīvas 2001/23 mērķis ir aizsargāt darba ņēmējus, dalībvalstīm to attiecīgajos tiesību aktos ir jādefinē darba ņēmējs, kā arī viņa darba līgums vai darba attiecības.

43 Lai arī Tiesa nav kompetenta interpretēt valsts tiesību aktus (rīkojums, 2015. gada 21. oktobris, *Kovozber*, C-120/15, nav publicēts, EU:C:2015:730, 32. punkts un tajā minētā judikatūra), jo šī kompetence ir iesniedzējtiesai, tomēr ir jānorāda, ka šajā gadījumā iesniedzējtiesa savā nolēmumā norāda, ka līgums par uzticības amata pienākumu pildīšanu, kas noslēgts ar personu, kura jau ir darbiniece vai kurai nav citu iepriekšēju darba attiecību, tiek kvalificēts kā darba līgums.

44 Tādējādi šķiet, ka tāda persona kā prasītāja pamatlietā var tikt uzskatīta par "darbinieci [jeb darba ņēmēju]" Direktīvas 2001/23 2. panta 1. punkta d) apakšpunkta izpratnē un tās līgums par uzticības amata pienākumu pildīšanu var tikt uzlūkots kā darba līgums šīs direktīvas 2. panta 2. punkta pirmās daļas izpratnē.

45 Ņemot to vērā, no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka šāda veida darba ņēmējiem piešķirtā aizsardzība atšķiras no aizsardzības, ka piešķirta citiem darba ņēmējiem, jo valsts tiesību aktos ir atļauts izbeigt līgumu par uzticības amata pienākumu pildīšanu, paziņojot par to rakstiski, samērā īsā laikposmā un tam nav prasīts nekāds tiesiskais pamatojums.

46 Šajā ziņā Direktīvas 2001/23 2. panta 1. punkta d) apakšpunktā ir vienīgi prasīts, lai persona tiktu aizsargāta kā darba ņēmējs attiecīgo valsts tiesību aktu ietvaros, tomēr tajā nav pieprasīts noteikts aizsardzības saturs vai noteikta aizsardzības kvalitāte.

47 Proti, ja atšķirības starp darba ņēmējiem atkarībā no to aizsardzības satura vai kvalitātes atbilstoši valsts tiesību aktiem tiktu padarītas par nozīmīgām, tas atņemtu daļu Direktīvas 2001/23 lietderīgās iedarbības.

48 Turklāt ir jānorāda, kā izriet no Direktīvas 2001/23 3. apsvēruma, ka tās mērķis ir nodrošināt darba ņēmēju tiesību saglabāšanu uzņēmuma īpašnieka maiņas gadījumā, nevis attiecīgajā gadījumā paplašināt viņu tiesības. Tādējādi šajā direktīvā tiek vienīgi garantēts, ka aizsardzība, ko persona saņem atbilstoši attiecīgajiem valsts tiesību aktiem, nemazināsies vienīgi īpašumtiesību nodošanas dēļ.

49 Proti, minētās direktīvas mērķis ir garantēt, cik iespējams, līgumu vai darba attiecību turpināšanu ar īpašumtiesību saņēmēju bez izmaiņām, lai nepieļautu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem īpašumtiesību pārejas dēļ tiek radīta nelabvēlīgāka situācija (spriedums, 2017. gada 6. aprīlis, *Unionen*, C-336/15, EU:C:2017:276, 18. punkts un tajā minētā judikatūra).

50 No tā izriet, ka Direktīva 2001/23 nodrošina, lai specifiskā aizsardzība, kas paredzēta valsts tiesību aktā, tiktu saglabāta, neietekmējot tās saturu vai kvalitāti.

51 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 2001/23, it īpaši tās 2. panta 1. punkta d) apakšpunkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka persona, kura ar īpašumtiesības nododošo uzņēmumu ir noslēgusi līgumu par uzticības amata pienākumu pildīšanu pamatlietā aplūkotā valsts tiesību akta izpratnē, var tikt uzskatīta par "darba ņēmēju" un tādējādi var saņemt šajā direktīvā nodrošināto aizsardzību, tomēr ar nosacījumu, ka viņa ar šo tiesisko regulējumu ir aizsargāta kā darba ņēmēja un ka īpašumtiesību nodošanas brīdī viņai bija darba līgums, kas ir jānoskaidro iesniedzējtiesai.

Par otro jautājumu

52 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2001/23, lasot to kopsakarā ar LES 4. panta 2. punktu, ir interpretējama tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka īpašumtiesību maiņas gadījumā šīs direktīvas izpratnē, tā kā īpašumtiesību pārņēmēja ir pašvaldība, attiecīgajiem darba ņēmējiem, no vienas puses, ir jāpiedalās atklātā atlases procedūrā un, no otras puses, jāstājas jaunās tiesiskajās attiecībās ar īpašumtiesību pārņēmēju.

53 Vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru apstāklis, ka īpašumtiesību pārņēmējs ir publisko tiesību juridiska persona, neļauj izslēgt, ka pastāv īpašumtiesību pāreja, kas ietilpst Direktīvas 2001/23 piemērošanas jomā, vienalga, vai šī juridiskā persona ir valsts uzņēmums, kam jāsniedz sabiedriskie pakalpojumi, vai pašvaldība. Tādējādi Tiesa ir atzinusi, ka tas, ka īpašumtiesību pārņēmējs ir pašvaldība, pats par sevi nav šķērslis tam, ka minētā direktīva būtu piemērojama uzņēmuma darbības nodošanai pašvaldībai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 20. jūlijs, *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, 30.–32. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

54 Tomēr Tiesa ir precizējusi, ka no Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta c) apakšpunkta formulējuma izriet, ka, lai tas būtu piemērojams, īpašumtiesību pāriešanai ir jāattiecas uz vienību, kas veic saimniecisku darbību, neatkarīgi no tā, vai tā darbojas nolūkā gūt peļņu, un ka principā darbības, kas saistītas ar publiskās varas pilnvaru īstenošanu, tiek izslēgtas [no tā piemērošanas jomas] (spriedums, 2017. gada 20. jūlijs, *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, 33. un 34. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

55 No otrā jautājuma formulējuma izriet, ka iesniedzējtiesa šķietami uzskata, ka attiecīgā pamatlietā aplūkotā īpašumtiesību nodošana ir aptverta ar Direktīvu 2001/23, un tātad – ka darbības, kas bija šī īpašumtiesību nodošanas priekšmets, nebija publiskās varas prerogatīvu īstenošana.

56 Tātad Tiesa uz šo otro jautājumu atbild, pamatojoties vienīgi uz šo pieņēmumu, kurš ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

57 Šajā ziņā saskaņā ar Direktīvas 2001/23/EK 3. panta 1. punkta pirmo daļu personas, kura nodod īpašumtiesības, tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kuras pastāv īpašumtiesību pārejas dienā, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību saņēmējam.

58 Kā tika atgādināts šī sprieduma 49. punktā, Direktīvas 2001/23 mērķis ir novērst to, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem tiktu radīta nelabvēlīgāka situācija tikai īpašumtiesību nodošanas dēļ.

59 Izskatāmajā lietā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka saskaņā ar piemērojamiem valsts tiesību aktiem tādai personai kā prasītājai pamatlietā īpašumtiesību nodošanas dēļ ir, pirmkārt, ir jāpiedalās atlases procedūrā un, otrkārt, jāstājas jaunās tiesiskajās attiecībās ar īpašumtiesību pārņēmēju. Turklāt, lai gan pēc šādas atklātas konkursa procedūras prasītāja pamatlietā tiktu iekļauta civildienestā, tomēr tas notiktu ar algas samazinājuma uz vismaz desmit gadu laikposmu palīdzību.

60 Ir jāuzskata, ka šādas prasības, kuras, pirmkārt, maina tādas personas kā prasītājas pamatlietā darba nodarbinātības noteikumus, kas ir nolīgti ar īpašumtiesību nodevēju, un, otrkārt, draud radīt darbiniecei mazāk labvēlīgu situāciju nekā tā, kādā viņa bija pirms šīs īpašumtiesību nodošanas, ir pretrunā gan Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmajai daļai, gan šīs direktīvas mērķim.

61 Runājot par iesniedzējtiesas veikto norādi uz LES 4. panta 2. punktu, ir jāatgādina, ka šajā tiesību normā ir paredzēts, ka Savienība respektē tostarp nacionālo identitāti, kas raksturīga dalībvalstu politiskajām un konstitucionālajām pamatstruktūrām.

62 Šajā ziņā ir jākonstatē, ka minētā tiesību norma nevar tikt interpretēta kā tāda, kas jomā, kurā dalībvalstis ir nodevušas savas kompetences Savienībai, piemēram, darba ņēmēju tiesību saglabāšanas uzņēmumu īpašumtiesību pārejas gadījumā jomā, ļauj atteikt darba ņēmējiem aizsardzību, kas tiem ir piešķirta šajā jomā spēkā esošajās Savienības tiesībās.

63 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 2001/23, lasot to kopsakarā ar LES 4. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka īpašumtiesību maiņas gadījumā šīs direktīvas izpratnē, tā kā īpašumtiesību pārņēmējs ir pašvaldība, attiecīgajiem darba ņēmējiem, no vienas puses, ir jāpiedalās atklātā atlases procedūrā un, no otras puses, jāstājas jaunās tiesiskajās attiecībās ar īpašumtiesību pārņēmēju.

Par tiesāšanās izdevumiem

64 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (astotā palāta) nospriež:

1) Padomes Direktīva 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā, it īpaši tās 2. panta 1. punkta d) apakšpunkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka persona, kura ar īpašumtiesības nododošo uzņēmumu ir noslēgusi līgumu par uzticības amata pienākumu pildīšanu pamatlietā aplūkotā valsts tiesību akta izpratnē, var tikt uzskatīta par "darba ņēmēju" un tādējādi var saņemt šajā direktīvā nodrošināto aizsardzību, tomēr ar nosacījumu, ka viņa ar šo tiesisko regulējumu ir aizsargāta kā darbiniece un ka īpašumtiesību nodošanas brīdī viņai bija darba līgums, kas ir jānoskaidro iesniedzējtiesai.

2) Direktīva 2001/23, lasot to kopsakarā ar LES 4. panta 2. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka īpašumtiesību maiņas gadījumā šīs direktīvas izpratnē, tā kā īpašumtiesību pārņēmējs ir pašvaldība, attiecīgajiem darba ņēmējiem, no vienas puses, ir jāpiedalās atklātā atlases procedūrā un, no otras puses, jāstājas jaunās tiesiskajās attiecībās ar īpašumtiesību pārņēmēju.

[Paraksti]