

Lieta C-550/19

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas
Reglamenta 98. panta 1. punktu**

Datums, kurā lūgums reģistrēts Tiesā:

2019. gada 17. jūlijā

Iesniedzējtiesa:

Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid [Madrides Sociālo lietu tiesa
Nr. 14] (Spānija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2019. gada 4. jūlijs

Prasītājs:

EV

Atbildētāji:

Obras y Servicios Públicos, S.A.

Acciona Agua, S.A.

Pamatlietas priekšmets

Pieteikums, ar kuru *EV* lūdz atzīt tā darba stāžu kopš pirmā līguma, kas tika noslēgts ar *Obras y Servicios Públicos, S.A.*, un atzīt šīs darba attiecības par nodibinātām uz nenoteiktu laiku.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Lūgumam ir divkāršs mērķis: pirmkārt, būvniecības nozares koplīguma 24. panta, ciktāl minētajā pantā kā izņēmums no valsts tiesiskā regulējuma ir noteikts, ka darba ņēmēji ar būvniecības nozares nenoteikta laika darba līgumu nevar atsaukties uz tādiem pašiem nosacījumiem kā darba ņēmēji ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku, atbilstība *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktam; otrkārt, minētā koplīguma 27. panta, ciktāl tajā kā izņēmums no valsts tiesiskā regulējuma ir noteikts, ka gadījumā, ja notiek personāla pārņemšana, mainoties uzņēmumam, kurš ir

noslēdzis līgumu, jaunajam uzņēmumam vai struktūrai ir jāievēro vienīgi tie darba ņēmēju ar būvniecības nozares nenoteikta laika darba līgumu tiesības un pienākumi, kas bija paredzēti pēdējā līgumā, kuru darba ņēmējs noslēdzis ar iepriekšējo uzņēmumu.

Prejudiciālie jautājumi

– Pirmais jautājums:

Vai *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas Kopienas tiesību sistēmā iekļauts ar Padomes Direktīvu 1999/70 un Direktīvu 2001/23, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka Būvniecības nozares koplīguma 24. panta 2. punktā ir noteikts, ka neatkarīgi no vispārējā līguma viena būvdarba veikšanai ilguma netiek piemēroti *ET* 15. panta 1. punkta a) apakšpunkta pirmās daļas noteikumi, turpinot darba ņēmējiem piemērot “uz būvdarba veikšanas laiku piemērojamos” nosacījumus gan šādos gadījumos, gan *ET* 44. pantā paredzētās uzņēmumu īpašumtiesību pārejas vai personāla pārejas, kas reglamentēts šī koplīguma 27. punktā, gadījumā, lai gan nav objektīva pamatojuma, kas attaisnotu noteikumus, kas ir pretrunā valsts tiesiskajam regulējumam, kur *ET* 15. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir noteikts, ka “*šo līgumu ilgums nevar pārsniegt trīs gadus, ko var pagarināt par divpadsmit mēnešiem ar valsts mēroga nozares koplīgumu vai, ja tāda nav, ar šaurāka mēroga nozares koplīgumu. Šo termiņu beigās darbinieki iegūst uzņēmuma pastāvīga darbinieka statusu*”?

– Otrais jautājums:

Vai *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgtā pamat nolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas Kopienas tiesību sistēmā iekļauts ar Padomes Direktīvu 1999/70 un Direktīvu 2001/23, 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka Būvniecības nozares koplīguma 24. panta 5. punktā ir paredzēts, ka atšķirīgai amata vietai, kas paredzēta vismaz divos būvniecības nozares nenoteikta laika darba līgumos ar vienu un to pašu uzņēmumu vai uzņēmumu grupu laikposmā, kas noteikts *ET* 15. panta 5. punktā, netiek piemērots minētajā tiesību normā paredzētais nosacījums nedz šādos gadījumos, nedz *ET* 44. pantā paredzētās uzņēmumu īpašumtiesību pārejas vai personāla pārejas, kas reglamentēts šī koplīguma 27. punktā, gadījumā, lai gan nav objektīva pamatojuma, kas attaisnotu noteikumus, kas ir pretrunā valsts tiesiskajam regulējumam, kur *ET* 15. panta 5. punktā ir noteikts, ka, “*neskarot šī panta 1. punkta a) apakšpunkta, 2. un 3. punkta normas, darba ņēmēji, kuri ir pieņemti darbā – ar pārtraukumu vai bez pārtraukuma – uz laikposmu, kas ir ilgāks par 24 mēnešiem 30 mēnešu periodā, vienā un tajā pašā vai atšķirīgā amata vietā vienā un tajā pašā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, noslēdzot vismaz divus līgumus uz noteiktu laiku vai nu tieši, vai arī saistībā ar personāla nodrošināšanas pakalpojumiem, ko sniedz pagaidu darba aģentūras, saskaņā ar vienādiem vai atšķirīgiem līguma uz noteiktu laiku noteikumiem, iegūst pastāvīgo darbinieku statusu. Iepriekšējā punkta noteikumi*

tiek piemēroti arī uzņēmuma īpašumtiesību pārejas vai personāla pārejas gadījumā atbilstoši tiesību aktiem vai līguma noteikumiem ”?

– Trešais jautājums:

Vai Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tas, ka saskaņā ar būvniecības nozares koplīgumu tiek noteikts, ka tiesības un pienākumi, kas jāievēro jaunajam uzņēmumam vai vienībai, kura veiks līgumā paredzēto darbību, **tiek ierobežoti vienīgi ar pēdējā līgumā**, kuru darba ņēmējs ir noslēdzis ar iepriekšējo līgumslēdzēju uzņēmumu, **paredzētajām tiesībām un pienākumiem**, un nav objektīvu iemeslu, kas attaisnotu noteikumus, kas ir pretrunā valsts tiesiskajam regulējumam, kur *ET* 44. pantā ir noteikts, ka tiek pārņemtas visas tiesības un pienākumi, tos neierobežojot ar pēdējo līgumu?

Attiecīgās Savienības tiesību normas

Padomes Direktīva 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp.).

Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku, kas iekļauts Direktīvas 1999/70 pielikumā. 4. klauzulas 1. punkts.

Padomes Direktīva 2001/23/EK (2001. gada 12. marts) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējiesabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējiesabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV 2001, L 82, 16. lpp.). 1. un 3. panta 1. un 3. punkts.

Eiropas Savienības Tiesas spriedumi:

2000. gada 14. septembris, *Collino* un *Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 51. un 52. punkts;

2011. gada 20. janvāris, *CLECE*, C-463/09, EU:C:2011:24. 29., 35., 36. un 39. punkts.

2011. gada 6. septembris, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 75. punkts un tajā minētā judikatūra;

2013. gada 12. decembris, *Carratú*, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830;

2017. gada 19. oktobris, *Securitas*, C-200/16, EU:C:2017:780. 23., 24., 26., 27. un 28. punkts.

2018. gada 11. jūlijs, *Somoza Hermo* un *Iluni6n Seguridad* (C-60/17, EU:C:2018:559).

Attiecīgās valsts tiesību normas

Ley del Estatuto de los Trabajadores [Likums par darba ņēmēju statusu], kura pārstrādātā redakcija ir apstiprināta ar 2015. gada 23. oktobra *Real Decreto Legislativo 2/2015* [Karaļa leģislatīvo dekrētu Nr. 2/2015] (2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255; turpmāk tekstā – “*ET*”). 15. panta 1. un 6. punkts un 44. pants.

Būvniecības nozares koplīgums (2017. gada 26. septembra *BOE* Nr. 232, 94090. lpp.; turpmāk tekstā – “koplīgums”). 24. panta 2. un 5. punkts un 27. pants.

Īss pamatlietas faktisko apstākļu un procesa izklāsts

- 1 *EV* noslēdza vairākus pilna laika pagaidu darba līgumus ar *Obras y Servicios Públicos, S.A.*, sākot no 1996. gada 8. janvāra; kopš 1997. gada 24. janvāra – bez iespējas nodibināt ilgstošas nodarbinātības attiecības. Viņa pēdējais līgums tika parakstīts 2014. gada 1. janvārī un tas vēl ir spēkā. *Obras y Servicios Públicos, S.A.* atzīst *EV* darba stāžu kopš 2014. gada 1. janvāra.
- 2 2017. gada 3. oktobrī *EV* pārņēma uzņēmums *Acciona Agua, S.A.*, kurš bija saņēmis tiesības noslēgt līgumu “*Canal de Isabel II Gestión SA* apgādes un atkārtotas izmantošanas tīkla ārkārtas atjaunošanas un labošanas darbi” (turpmāk tekstā – “līgums”) no minētā uzņēmuma.
- 3 Pirms tam, 2017. gada 5. septembrī *EV* iesniedza līgumu savam darba devējam – *Obras y Servicios Públicos, S.A.* un *Acciona Agua, S.A.*, lūdzot atzīt viņa darba stāžu kopš 1996. gada 8. janvāra un atzīt, ka viņa darba tiesiskās attiecības ir noslēgtas uz nenoteiktu laiku.

Pamatlietas pušu galvenie argumenti

- 4 Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu nav ietverti pušu argumenti.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 5 Šī lieta ir saistīta ar būvniecības nozares nenoteikta laika darba līgumu, kas ir būvniecības nozares īpaša veida pagaidu darba līgums. Šāds līgums tiek noslēgts konkrēta būvdarba veikšanai, neatkarīgi no tā ilguma, un ir uzskatāms par izņēmumu no parasto līgumu sistēmas būvdarbu vai pakalpojumu jomā, kas noteikta *ET* 15. panta 1. punktā, un, vispārēji, no uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, kas paredzēti *ET* 15. panta 5. punktā, kurā ir noteikts līgumu maksimālais termiņš, kuru pārsniedzot, darba ņēmējs kļūst par darba ņēmēju uz nenoteiktu laiku (iegūst darba līgumu uz nenoteiktu laiku). Turklāt ar būvniecības nozares nenoteikta laika darba līgumu tiek noteikts ierobežojums darba ņēmēja darba stāžam, kas tiek atzīts uzņēmumu īpašumtiesību pārejas gadījumā, arī šis jautājums tiek aplūkots šajā lietā.

- 6 Pirms prejudiciālo jautājumu izskatīšanas iesniedzējtiesa uzdod jautājumu par Direktīvas 1999/70 piemērojamību šajā lietā. Tā uzskata, ka direktīva ir piemērojama, jo būvniecības nozares nenoteikta laika darba līgums ir darba līgums uz noteiktu laiku, un atgādina, ka saskaņā ar spriedumu *Carratù* pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punkts no tā satura viedokļa ir beznosacījumu un pietiekami precīza tiesību norma, lai indivīds uz to varētu atsaukties valsts tiesā.
- 7 Saistībā ar pirmo prejudiciālo jautājumu, kas attiecas uz Direktīvu 2001/23, iesniedzējtiesa uzskata, ka tās 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka šī direktīva ir piemērojama situācijā, kad pastāv vienošanās par būvniecības pakalpojumu sniegšanu, kas ir noslēgta ar kādu uzņēmumu, un šo pakalpojumu sniegšanas nolūkos ir noslēgts jauns līgums ar citu uzņēmumu, kas saskaņā ar kopīgumu pārņem būtisku daļu – skaita un kompetenču ziņā – personāla, ko pirmais uzņēmums ir norīkojis minētā pakalpojuma sniegšanai, ja darbība galvenokārt balstās uz darbaspēku.
- 8 Saskaņā ar tās 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu Direktīva 2011/23 attiecas uz jebkuru uzņēmuma, uzņēmēj sabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju citam darba devējam īpašumtiesību nodošanas vai uzņēmumu apvienošanas dēļ.
- 9 Iesniedzējtiesa uzskata, ka saskaņā ar iedibinātu judikatūru šī panta tvērumu nevar izvērtēt, pamatojoties vienīgi uz gramatisko interpretāciju. Tādējādi Direktīva 2001/23 ir piemērojama visos gadījumos, kad līgumisku attiecību kontekstā mainās fiziskā vai juridiskā persona, kas atbildīga par uzņēmuma darbību un saistību nodibināšanu ar uzņēmuma darbiniekiem. Tādējādi, lai Direktīva 2001/23 būtu piemērojama, nav nepieciešams, lai pastāvētu tiešas līgumattiecības starp uzņēmumu, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmēju, jo nodošanu var veikt arī ar trešās personas starpniecību.
- 10 Turklāt saskaņā ar Direktīvas 2001/23 1. panta 1. punkta b) apakšpunktu, lai šī direktīva būtu piemērojama, īpašumtiesību nodošanai ir jāattiecas 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”.
- 11 Tiesa uzskata, ka, lai noteiktu, vai šī prasība patiešām ir izpildīta, ir jāņem vērā visi faktiskie apstākļi, kas raksturo attiecīgo darījumu, tostarp attiecīgā uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības veids, no tā izriet, ka nozīme, kas attiecīgi piešķirama katram no kritērijiem, noteikti atšķiras atkarībā no veiktās darbības, pat no ražošanas vai pārvaldības metodēm, kas izmantotas attiecīgajā uzņēmumā, uzņēmēj sabiedrībā vai uzņēmēj sabiedrības daļā.
- 12 Tādējādi, ciktāl noteiktās nozarēs, kurās darbība galvenokārt balstās uz darbaspēku, darbinieku kopums, kuru noturīgi apvieno kopīga darbība, var būt ekonomiska vienība, jāatzīst, ka minētā vienība var saglabāt savu identitāti arī pēc īpašumtiesību pārejas, kad jaunais uzņēmuma vadītājs ne tikai veic attiecīgo

darbību, bet arī pārņem būtisku daļu – skaita un kompetenču ziņā – aktīvu, ko tā priekštecis bija paredzējis tieši šai darbībai. Šādā gadījumā jaunais uzņēmuma vadītājs faktiski pārņem organizēto elementu kopumu, kas tam ļaus stabili veikt visas vai dažas tā uzņēmuma, kas nodod īpašumtiesības, darbības.

- 13 Šādā ziņā, kā uzskata iesniedzējtiesa, tādu darbību, kas ir pamattiesvedības priekšmets, var uzskatīt par darbību, kura galvenokārt ir balstīta uz darbaspēku, un tādēļ darbinieku kopums, kuru noturīgi apvieno kopīga atjaunošanas un labošanas darbu veikšana, var būt ekonomiska vienība.
- 14 Tomēr vēl ir vajadzīgs, lai šīs vienības identitāte tiktu saglabāta pēc attiecīgā darījuma. Iesniedzējtiesa norāda, ka, tā kā darba ņēmējs kopš 1996. gada sniedza pakalpojumus *Obras y Servicios Públicos, S.A.* un viņu pārņēma *Acciona Agua, S.A.*, kas pārņēma nolīgto darba ņēmējus, tādas ekonomiskas vienības, kāda aplūkota pamatlietā, kura galvenokārt ir balstīta uz darbaspēku, identitāte var tikt saglabāta, ja iespējamais īpašumtiesību saņēmējs ir pārņēmis būtisku šīs vienības personāla daļu. Tā kā tas tā ir, pēc analogijas ar spriedumu *Somoza Hermo* un *Ilunión Seguridad* Direktīva 2001/23 ir pilnībā piemērojama.
- 15 Attiecībā uz otro jautājumu iesniedzējtiesa norāda turpmāk minēto. Pirmkārt, tā apgalvo, ka strīds ir radies starp pagaidu darba ņēmējiem, kuru nosacījumi jāuzskata par salīdzināmiem ar tiem, kam jāpiemēro Direktīvas 1999/70 4. klauzula.
- 16 Otrkārt, tā norāda, ka salīdzināšanas priekšmets ir darba nosacījums: ja visiem būvniecības nozares pagaidu darba ņēmējiem tiek piemērots ET 15. pants, tad prasītajam darba stāžs būtu jāatzīst kopš pirmā līguma, nevis atbilstoši pēdējam līgumam, kā to paredz koplīguma 24. panta 5. punkts un darba ņēmēja uz nenoteiktu laiku nosacījumi.
- 17 Tiesa jau ir nospriedusi, ka Direktīvas 2001/23 mērķis ir iespēju robežās nodrošināt darba līgumu vai attiecību turpināšanu ar īpašumtiesību saņēmēju bez grozījumiem, lai novērstu to, ka attiecīgie darba ņēmēji tiek nostādīti neizdevīgākā stāvoklī tikai tādēļ, ka notiek pārņemšana, un lai nodrošinātu taisnīgu līdzsvaru starp darbinieku interesēm, no vienas puses, un īpašumtiesību saņēmēja interesēm, no otras puses.
- 18 Interpretējot minēto līdzsvaru, Tiesa sprieduma *Collino* un *Chiappero* 51. punktā noteica, ka finansiāla rakstura tiesību aprēķināšanai īpašumtiesību saņēmējam ir jāņem vērā visi pārņemto darbinieku nostrādātie darba gadi tiklīdz, ciktāl šis pienākums izriet no darba attiecībām, kas saista minētos darbiniekus un personu, kas nodod īpašumtiesības, un atbilstoši šajās attiecībās noteiktajai kārtībai.
- 19 Līdz ar to ar koplīgumu tiek ierobežotas darba ņēmēju tiesības uz darba ilgtspējību, nepiemērojot ET 15. panta 1. punkta noteikumus, kas neatbilst Direktīvas 1999/70 prasībām.

- 20 Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts princips, saskaņā ar kuru uzņēmuma, kas nodod īpašumtiesības, tiesības un pienākumi, kuri izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā, pāriet īpašumtiesību saņēmējam. Minētā 3. panta 1. panta otrajā daļā ir noteikts, ka dalībvalstis var noteikt, ka uzņēmums, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmējs pēc to nodošanas dienas ir solidāri atbildīgi par pienākumiem, kuri pirms īpašumtiesību pārejas ir izrietējuši no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā.
- 21 Šajā ziņā ET 44. panta 1. punktā ir noteikts, ka *“uzņēmuma, darba centra vai autonomas ražotnes īpašnieka maiņa pati par sevi nav pamats darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Jaunajam darba devējam ir jāpārņem iepriekšējā darba devēja tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma un sociālā nodrošinājuma, tostarp saistības attiecībā uz pensijām, ievērojot piemērojamajā speciālajā tiesiskajā regulējumā noteiktos nosacījumus, un vispārēji visi papildu sociālās aizsardzības pienākumi, kādiem bija pakļauta persona, kas nodod īpašumtiesības”*. Attiecīgi iesniedzējtiesa uzskata, ka koplīguma 24. pants ir pretrunā Direktīvas 2001/23 3. panta 1. punkta pirmajai daļai, jo tiek izslēgts īpašumtiesību saņēmēja pienākums darba ņēmēju tiesību jomā saistībā ar darba stāžu, jo koplīgumā vienīgi ir paredzēts, ka ir jāievēro darba ņēmēja pēdējais līgums, nevis visas darba ņēmēja tiesiskās attiecības, kas izriet no darba līguma, kas noslēgts līguma izpildei. Turklāt otrā daļa pieļauj solidāru atbildību starp uzņēmumu, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmēju, tādēļ nepieciešama Tiesas atbilde.