Byla C-550/19

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį

Gavimo data:

2019 m. liepos 17 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Ispanija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2019 m. liepos 4 d.

Pareiškėjas:

EV

Atsakovės:

Obras y Servicios Públicos, S.A.

Acciona Agua, S.A.

Pagrindinės bylos dalykas

EV pateiktas prašymas pripažinti jo darbo stažą nuo pirmosios su *Obras y Servicios Públicos, S.A.* sudarytos sutarties, o jo darbo santykius – neterminuoto pobūdžio.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

Prašymu siekiama dviejų tikslų: išsiaiškinti, pirma, ar *Convenio Colectivo del Sector de la Construcción* (Statybų sektoriaus kolektyvinė sutartis) 24 straipsnis yra suderinamas su Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalimi, atsižvelgiant į tai, kad minėtame straipsnyje kaip nacionalinės teisės aktų išimtis nustatyta, jog pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai negali įgyti nuolatinių darbuotojų statuso; antra, ar minėtos sutarties 27 straipsnis yra suderinamas su Direktyvos 2001/23

DARBINIS VERTIMAS

3 straipsnio 1 dalimi, atsižvelgiant į tai, kad jame kaip nacionalinės teisės aktų išimtis nustatyta, jog tuo atveju, kai pasikeitus sutartį sudariusiai įmonei perimamas personalas, pagal nuolatinio darbo sutartis dirbančių darbuotojų teisės ir pareigos, kurių turi paisyti naujoji įmonė ar subjektas, yra išimtinai tos, kurios buvo nustatytos to darbuotojo su ankstesne įmone sudarytoje sutartyje.

Prejudiciniai klausimai

– Pirmasis klausimas

Ar Bendrojo ETUC, UNICE ir CEEP susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuris į Bendrijos teisės sistemą perkeltas Sąjungos Tarybos direktyva 1999/70 ir Direktyva 2001/23, 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad Statybų sektoriaus kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog nepriklausomai nuo bendros vienam darbui atlikti skirtos sutarties trukmės *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas, toliau – ET) 15 straipsnio 1 dalies a punkto pirmos pastraipos nuostatos netaikytinos, darbuotojams išlaikant „nuolatinį darbą“ dirbančių darbuotojų statusą, tiek tokiais atvejais, tiek ET 44 straipsnyje nurodomais įmonių paveldėjimo atvejais, arba šios bendrosios sutarties 27 straipsnyje reglamentuojamais perėmimo atvejais, kai nėra objektyvių priežasčių pagrįsti, kad tai prieštarauja nacionalinei teisei, t. y. ET 15 straipsnio 1 dalies a punktui, kuriame nustatyta, kad „*[t]okios sutartys negali būti sudaromos ilgesniam nei trejų metų laikotarpiui, kuris gali būti pratęstas dar dvylikai mėnesių pagal sektorinę nacionalinę kolektyvinę sutartį, arba, jeigu jos nėra, pagal žemesnio lygio sektorinę kolektyvinę sutartį. Pasibaigus šiems terminams, darbuotojai įgyja nuolatinių įmonės darbuotojų statusą*“?

– Antrasis klausimas

Ar Bendrojo ETUC, UNICE ir CEEP susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kuris į Bendrijos teisės sistemą perkeltas Sąjungos Tarybos direktyva 1999/70 ir Direktyva 2001/23, 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad Statybų sektoriaus kolektyvinės sutarties 24 straipsnio 5 dalyje nustatyta, jog tiek tokiais atvejais, tiek ET 44 straipsnyje nurodomais įmonių perdavimo atvejais, arba šios bendrosios sutarties 27 straipsnyje reglamentuojamais perėmimo atvejais, kai nėra objektyvių priežasčių pagrįsti, kad tai prieštarauja nacionalinei teisei, t. y. ET 15 straipsnio 5 daliai, kurioje nustatyta, kad „*[n]epažeidžiant 1 dalies a punkto ir 2 bei 3 dalių nuostatų, darbuotojai, kurie per 30 mėnesių laikotarpį su pertrauka arba be pertraukos yra įdarbinti toje pačioje įmonėje ar įmonių grupėje toms pačioms arba kitoms pareigoms vykdyti ilgesniam nei 24 mėnesių laikotarpiui pagal dvi arba daugiau terminuotų darbo sutarčių, tiek tiesiogiai, tiek per laikinojo įdarbinimo įmones, su tomis pačiomis arba kitomis terminuotos darbo sutarties sąlygomis, įgyja nuolatinių darbuotojų statusą. Ankstesnės pastraipos nuostatos taip pat taikytinos įmonių perdavimo arba perėmimo atvejais laikantis teisės aktų arba sutarčių sąlygų*“?

– Trečiasis klausimas

DARBINIS VERTIMAS

Ar Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiama, jog laikantis Statybų sektoriaus kolektyvinės sutarties būtų užkertamas kelias, kad teisės ir pareigos, kurių turi paisyti pirkimo sutartyje nurodytą veiklą vykdysianti naujoji įmonė ar subjektas, **būtų išimtinai tos, kurios buvo nustatytos paskutinėje sutartyje**, darbuotojo sudarytoje su pirkimo sutartį perduodančia įmone, ir kad tai nebūtų objektyvi priežastis pagrįsti, kad tai prieštarauja nacionalinei teisei, t. y. ET 44 straipsniui, kuriame nustatyta, kad perdavimas apima visas teises ir pareigas, neapribojant jų paskutine sutartimi?

Nurodomos Sąjungos teisės nuostatos

1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368).

Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, pateikto Direktyvos 1999/70 priede, 4 nuostatos 1 dalis.

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, 2001, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98) 1 straipsnis ir 3 straipsnio 1 bei 3 dalys.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai:

2000 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Collino ir Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 51 ir 52 punktai;

2011 m. sausio 20 d. Sprendimo *CLECE*, C-463/09, EU:C:2011:24, 29, 35, 36 ir 39 punktai;

2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 75 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija;

2013 m. gruodžio 12 d. Sprendimas *Carratú*, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830;

2017 m. spalio 19 d. Sprendimo *Securitas*, C-200/16, EU:C:2017:780, 23, 24, 26, 27 ir 28 punktai;

2018 m. liepos 11 d. Sprendimas *Somoza Hermo ir Ilunión Seguridad* (C-60/17, EU:C:2018:559).

DARBINIS VERTIMAS

Nurodomos nacionalinės teisės nuostatos

Ley del Estatuto de los Trabajadores (Darbuotojų statuto įstatymas), kurio nauja redakcija buvo patvirtinta 2015 m. spalio 23 d. *Real Decreto Legislativo 2/2015* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015) (BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d.; toliau – ET) 15 straipsnio 1 ir 6 dalys ir 44 straipsnis.

Statybų sektoriaus kolektyvinė sutarties (BOE, Nr. 232, 2017 m. rugsėjo 26 d., p. 94090; toliau – Sutartis) 24 straipsnio 2 ir 5 dalys ir 27 straipsnis.

Trumpas faktinių aplinkybių ir pagrindinės bylos aprašymas

1 Nuo 1996 m. sausio 8 d. EV sudarė kelias visos darbo dienos laikinojo darbo sutartis su *Obras y Servicios Públicos, S.A.* ir nuo 1997 m. sausio 24 d. dirba nepertraukiamai. Paskutinė sutartis buvo pasirašyta 2014 m. sausio 1 d. ir dar galioja. *Obras y Servicios Públicos, S.A.* EV darbo stažą pripažįsta nuo 2014 m. sausio 1 d.

2 2017 m. spalio 3 d bendrovė *Acciona Agua, S.A.* perėmė EV po to, kai su šia įmone buvo sudaryta sutartis „*Canal de Isabel II Gestión SA* vykdomi tiekimo tinklo ir pakartotinio naudojimo skubūs atnaujinimo ir remonto veiksmai“ (toliau – pirkimo sutartis).

3 Prieš tai, 2017 m. rugsėjo 5 d., EV pareiškė ieškinį savo darbdaviui *Obras y Servicios Públicos, S.A.* ir *Acciona Agua, S.A.*, prašydamas pripažinti jo darbo stažą nuo 1996 m. sausio 8 d., o jo darbo santykius – neterminuoto pobūdžio.

Esminiai pagrindinės bylos šalių argumentai

4 Prašyme priimti prejudicinį sprendimą šalių argumentai nepateikiami.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagrindų santrauka

5 Šioje byloje nagrinėjama nuolatinio darbo sutartis – speciali statybos sektoriaus laikinoji sutartis. Ši sutartis buvo sudaryta vienam konkrečiam darbui įvykdyti nepriklausomai nuo jo trukmės ir yra ET 15 straipsnio 1 dalyje nustatytos įprastos darbo ar paslaugų sutarčių tvarkos išimtis ir apskritai ET 15 straipsnio 5 dalyje nustatytos įprastos laikinųjų darbo sutarčių tvarkos išimtis; pagal minėtą tvarką nustatyta maksimali sutarčių trukmė, kurią viršijus darbuotojas įgyja nuolatinio darbuotojo statusą (sudarydamas neterminuotos trukmės darbo sutartį). Be to, nuolatinėje darbo sutartyje nustatyta darbuotojo darbo stažo riba, pripažįstama įmonių perdavimo atveju, ir šis klausimas taip pat susijęs su šioje byloje nagrinėjamu ginču.

6 Prieš nagrinėdamas prejudicinius klausimus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kelia klausimą dėl Direktyvos 1999/70 taikymo šioje

DARBINIS VERTIMAS

byloje. Jis mano, kad direktyva taikytina, kadangi nuolatinio darbo sutartis yra ribotos trukmės, ir primena, kad remiantis Sprendimu *Carratú* Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis atsižvelgiant į jos turinį yra besąlygiška ir pakankamai tiksli, kad asmuo ja galėtų remtis nacionaliniame teisme.

7 Dėl pirmojo prejudicinio klausimo, kiek tai susiję su Direktyva 2001/23, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad jos 1 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ši direktyva taikytina tuo atveju, kai su įmone yra sudaryta statybos paslaugų pirkimo sutartis ir kai siekiant teikti šias paslaugas buvo sudaryta nauja sutartis su kita įmone, kuri pagal kolektyvinę sutartį perima esminę – skaičiaus ir kompetencijos atžvilgiu – personalo, kurį pirmoji įmonė buvo paskyrusi minėtoms paslaugoms teikti, dalį, kai ta veikla iš esmės grindžiama darbo jėga.

8 Pagal Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalies a punktą ši direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui.

9 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad iš suformuotos jurisprudencijos matyti, jog šio straipsnio taikymo sritis negali būti nustatyta remiantis tik pažodiniu aiškinimu. Taigi, Direktyva 2001/23 taikoma visais atvejais, kai sutartiniuose santykiuose pasikeičia už įmonės valdymą atsakingas juridinis ar fizinis asmuo, kuris prisiėmė darbdavio įsipareigojimus darbuotojų atžvilgiu. Todėl tam, kad būtų galima taikyti Direktyvą 2001/23, nebūtina palaikyti tiesioginių perdavėjo ir perėmėjo sutartinių santykių, ir perdavimas taip pat gali būti atliekamas per trečiąją šalį.

10 Kita vertus, pagal Direktyvos 2001/23 1 straipsnio 1 dalies b punktą tam, kad būtų taikytina ši direktyva, perdavimas turi būti atliekamas „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“.

11 Teisingumo Teismas mano, kad siekiant nustatyti, ar ši sąlyga veiksmingai įvykdyta, turi būti atsižvelgiama į visas su konkrečiu sandoriu susijusias aplinkybes, visų pirma į atitinkamos įmonės ar veiklos rūšį, o iš to matyti, kad įvairiems kriterijams teiktina reikšmė neišvengiamai skiriasi, atsižvelgiant į vykdomą veiklą ar net į atitinkamoje įmonėje, versle ar jų dalyje naudojamus gamybos ar valdymo metodus.

12 Taigi, jeigu tam tikruose sektoriuose, kuriuose veikla iš esmės grindžiama darbo jėga, darbuotojų grupė, kuri nuolat vykdo bendrą veiklą, gali prilygti ūkio subjektui, toks perduotas subjektas gali išlaikyti savo tapatybę, kai naujasis darbdavys apsiriboja tolesniu nagrinėjamos veiklos vykdymu, tačiau taip pat perima didžiąją dalį darbuotojų, kuriems jo pirmtakas buvo pavedęs būtent šią užduotį, turėdamas omenyje jų skaičių ir kompetenciją. Šiuo atveju naujasis darbdavys iš tikrųjų įgyja organizuotą elementų visumą, kuri leis jam toliau stabiliai vykdyti perduodančiosios įmonės veiklą arba tam tikrą jos dalį.

DARBINIS VERTIMAS

13 Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad veiklą, kaip antai nagrinėjamą pagrindinėje byloje, galima laikyti iš esmės darbo jėga grindžiama veikla, taigi ir darbuotojų grupė, kuri nuolat vykdo bendrą atnaujinimo ir remonto veiklą, gali prilygti ūkio subjektui.

14 Šiuo atveju dar reikia, kad minėto subjekto tapatybė būtų išlaikyta ir atlikus nagrinėjamą sandorį. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad, kadangi darbuotojas nuo 1996 m. teikė paslaugas *Obras y Servicios Públicos, S.A.* ir buvo perleistas bendrovei *Acciona Agua, S.A.*, kuri perėmė sutartį sudariusius darbuotojus, ūkio subjekto, kaip antai nagrinėjamo pagrindinėje byloje, tapatybė, iš esmės grindžiama darbo jėga, gali būti išlaikyta, jei tariamas perėmėjas perima esminę minėto subjekto personalo dalį. Kadangi šis atvejis būtent toks, Direktyva 2001/23 visapusiškai taikytina pagal analogiją su Sprendimu *Somoza Hermo ir Ilunión Seguridad*.

15 Dėl antrojo klausimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, pirma, nurodo, kad ginčas kilo tarp laikinųjų darbuotojų, kurių statusus, siekiant taikyti Direktyvos 1999/70 4 nuostatą, reikėtų laikyti tapačiais.

16 Antra, jis pažymi, kad yra lyginama darbinė situacija: jeigu laikiniesiems statybos sektoriaus darbuotojams būtų taikomas ET 15 straipsnis, pareiškėjui turėtų būti pripažintas darbo stažas nuo pirmos sutarties sudarymo, o ne nuo paskutinės, kaip nustatyta Sutarties 24 straipsnio 5 dalyje, taip pat nuolatinio darbuotojo statusas.

17 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog Direktyvos 2001/23 tikslas – užtikrinti, kiek tai įmanoma, sutarčių ar darbo santykių su perėmėju tęstinumą be pakeitimų, siekiant išvengti, kad vien dėl perdavimo atitinkami perkeliami darbuotojai atsidurtų mažiau palankiose sąlygose negu prieš jį, taip pat užtikrinti tinkamą darbuotojų ir perėmėjo interesų pusiausvyrą.

18 Aiškindamas šią pusiausvyrą Teisingumo Teismas Sprendimo *Collino ir Chiappero* 51 punkte pripažino, kad apskaičiuodamas finansinio pobūdžio teises perėmėjas privalo atsižvelgti į visus perimto personalo išdirbtus darbo laikotarpius, nes ši prievolė atsiranda dėl minėtą personalą ir perdavėją saistančių darbo santykių ir pagal šių santykių srityje sutartus kriterijus.

19 Taigi, pagal kolektyvinę sutartį darbuotojų teisė apima tik darbo pastovumą, netaikant ET 15 straipsnio 1 dalies nuostatų, o tai neatitinka Direktyvos 1999/70 reikalavimų.

20 Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nurodomas principas, pagal kurį perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodami perėmėjui. Pagal minėto 3 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą 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.

DARBINIS VERTIMAS

21 Šiuo klausimu ET 44 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „*[į]monės, jos veiklos centro ar autonominio gamybos padalinio perdavimas savaime nenutraukia darbo santykių ir naujasis darbdavys perima ankstesnio darbdavio darbo sutarties ir socialinio draudimo pagrindu turėtas teises ir pareigas, įskaitant pareigas, susijusias su pensijomis konkrečiuose taikytinuose teisės aktuose numatytomis sąlygomis, ir apskritai visas pareigas, kurias perdavėjas įgijo papildomos socialinės apsaugos srityje*“. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad Sutarties 24 straipsnis prieštarauja Direktyvos 2001/23 3 straipsnio 1 dalies pirmai pastraipai, kadangi į jį neįtraukiami perėmėjo įsipareigojimai, susiję su darbuotojų teisėmis dėl darbo stažo, nes pagal Sutartį reikia atsižvelgti tik į paskutinę darbuotojo darbo sutartį, o ne į visus darbuotojo santykius, atsiradusius dėl pirkimo sutarčiai įvykdyti sudarytos darbo sutarties. Kita vertus, antroje pastraipoje leidžiama perdavėjo ir perėmėjo solidarioji atsakomybė, taigi reikalingas Teisingumo Teismo atsakymas.

DARBINIS VERTIMAS