

TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2009 m. gruodžio 10 d.\*

Byloje C-323/08

dėl *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Ispanija) 2008 m. liepos 14 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2008 m. liepos 16 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Ovidio Rodríguez Mayor ir kt.**

prieš

**Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila ir kt.,**

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro ketvirtosios kolegijos pirmininko pareigas einantis trečiosios kolegijos pirmininkas K. Lenaerts, teisėjai R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (pranešėjas), G. Arestis ir T. von Danwitz,

\* Proceso kalba: ispanų.

generalinis advokatas P. Mengozzi,  
kancleris R. Grass,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos B. Plaza Cruz,
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Vengrijos vyriausybės, atstovaujamos R. Somssich, M. Fehér ir K. Veres,
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos I. Rao ir T. de la Mare,
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir R. Vidal Puig,

susipažinęs su 2009 m. liepos 16 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

## Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3. t., p. 327) 1–4 ir 6 straipsnių aiškinimu.
- 2 Šis prašymas buvo pateiktas nagrinėjant ginčą, kilusį tarp O. Rodríguez Mayor bei šešių kitų asmenų ir *Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila* (*Rafael de las Heras Dávila* paveldimo turto administratorius), jo įpėdinių ir *Fondo de Garantía Salarial* (Darbo užmokesčio garantijos fondas) dėl ieškovų prašymo atlyginti nuostolius dėl neteisėto kolektyvinio atleidimo iš darbo.

## Teisinis pagrindas

### *Bendrijos teisė*

- 3 Direktyvos 98/59 1 straipsnio, esančio jos I skirsnyje „Apibrėžimai ir taikymo sritis“, 1 dalyje numatyta:

„Šioje direktyvoje:

I - 11652

a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

i) per 30 dienų laikotarpį:

— ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus;

b) „darbuotojų atstovai“ yra darbuotojų atstovai pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką.

Apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.“

- 4 Tos pačios direktyvos 2 straipsnyje, esančiame jos II skirsnyje „Informavimas ir konsultavimasis“, numatyta:

„1. Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.

<...>

3. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:

- a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

- i) planuojamų atleidimų priežastis;
- ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių;
- iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;
- iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;
- v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
- vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą.

<...>“

- 5 Direktyvos 98/59 3 straipsnis, esantis jos III skirsnyje „Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra“, suformuluotas taip:

„1. Darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo.

Tačiau valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo.

Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas su darbuotojų atstovais ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.

2. Darbdaviai perduoda darbuotojų atstovams šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo nuorašą.

Darbuotojų atstovai gali nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai visas turimas pastabas.“

6 Šios direktyvos 4 straipsnyje, taip pat esančiame jos III skirsnyje, numatyta:

„1. Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po 3 straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau nurodytą laikotarpį.

<...>

4. Valstybės narės nebūtinai turi taikyti šį straipsnį kolektyviniam atleidimui iš darbo dėl įmonės veiklos nutraukimo pagal teismo sprendimą.“

7 Pagal tos pačios direktyvos 5 straipsnį ji „nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus“.

8 Direktyvos 98/59 6 straipsnyje numatyta, jog „valstybės narės užtikrina, kad teisinėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl išipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai“.



*Nacionalinė teisė*

- 9 1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminiu dekretu 1/1995 (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654) patvirtinto Darbuotojų statuto (*Estatuto de los Trabajadores*; toliau – Darbuotojų statutas) 49 straipsnio 1 dalies g punkte numatyta, kad darbo sutartis nutraukiama šiais atvejais:

„Dėl darbdavio mirties, išėjimo į pensiją socialinio draudimo sistemoje numatytais atvejais, neveiksnumo, nepažeidžiant 44 straipsnio, ar sutarties šaliai netekus juridinio asmens statuso.

Darbdavio mirties, išėjimo į pensiją ar neveiksnumo atvejais darbuotojas turi teisę į vieno mėnesio darbo užmokesčio kompensaciją.

Sutarties šaliai netekus juridinio asmens statuso reikia laikytis šio [statuto] 51 straipsnyje numatytos procedūros.“

10 Darbuotojų statuto 51 straipsnyje numatyta:

„1. Šiame [statute] kolektyvinis atleidimas iš darbo yra darbo sutarčių nutraukimas dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybinių priežasčių, kai per 90 dienų laikotarpį atleidžiama ne mažiau kaip:

- a) 10 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba mažiau kaip 100 darbuotojų;
- b) 10 % darbuotojų įmonėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų;
- c) 30 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba 300 darbuotojų arba daugiau.

Šiame straipsnyje išvardytos ekonominės priežastys egzistuoja, kai priimtoms siūlomoms priemonėms taisyti įmonės neigiamą ekonominę padėtį, o techninės, organizacinės ar gamybinės priežastys egzistuoja, jei tinkamiau organizavus išteklius užtikrinama įmonės būsima veikla ir darbas joje.

Kolektyvinis atleidimas iš darbo taip pat yra ir darbo sutarčių nutraukimas, kai iš darbo atleidžiamas visas įmonės personalas, jeigu atleistų darbuotojų yra daugiau nei 5 ir jeigu tai yra visiško įmonės veiklos nutraukimo dėl pirma minėtų priežasčių pasekmė.

Apskaičiuojant šios straipsnio dalies pirmojoje pastraipoje minėtų nutrauktų darbo sutarčių skaičių reikia atsižvelgti į bet koki darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva per referencinį laikotarpį dėl kitų nuo atitinkamo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, kurios skiriasi nuo išvardytųjų 49 straipsnio 1 dalies c punkte, jeigu šis skaičius yra bent 5. Jeigu per paeiliui einančius 90 dienų laikotarpius siekdama išvengti to, kad būtų taikomi šiame straipsnyje numatyti reikalavimai, įmonė nutraukia darbo sutartis pagal šio [statuto] 52 straipsnio c dalį, o šių sutarčių skaičius yra mažesnis nei nurodyta riba ir nėra naujų tokius veiksmus pateisinančių priežasčių, tokie nutraukimai laikomi įvykdytais apeinant įstatymą ir todėl yra niekiniai.

2. Kolektyvinį atleidimą numatantis darbdavys privalo gauti leidimą nutraukti darbo sutartis pagal šiame [statute] ir jį įgyvendinančiuose teisės aktuose nustatytą atleidimo iš darbo procedūrą. Procedūra pradedama pateikus prašymą kompetentingai viešajai institucijai ir kartu pradėjus konsultacijas su teisėtais darbuotojų atstovais.

<...>

8. Darbuotojai, kurių darbo sutartys nutraukiamos pagal šį straipsnį, turi teisę į kompensaciją, kurią sudaro 20 dienų darbo užmokestis už kiekvienus darbo metus, už trumpesnius nei vienų metų laikotarpius ją apskaičiuojant *pro rata* išdirbtiems mėnesiams, ir kurios bendra suma negali viršyti 12 mėnesių darbo užmokesčio.

9. Darbuotojai per atstovus taip pat turi teisę reikalauti pradėti [darbo reguliavimo] procedūrą, jeigu gali pagrįstai preziumuoti, jog darbdaviui nepradėjus šios procedūros jiems gali kilti nuostolių, kurių nebus įmanoma atlyginti arba tai padaryti bus labai sunku. Tokiu atveju kompetentinga viešoji institucija, laikydamosi šiame straipsnyje numatytų terminų, nusprendžia, kokių reikia imtis veiksmų ir kokias ataskaitas reikia parengti, siekiant užbaigti procedūrą.

<...>

12. Nenugalimą jėgą (*force majeure*), kaip darbo sutarčių nutraukimo priežastį, turi konstatuoti kompetentinga viešoji institucija, neatsižvelgdama į atleistų darbuotojų skaičių bei laikydamosi šioje dalyje nustatytos [darbo reguliavimo] procedūros. Procedūra pradedama įmonei pateikus prašymą kartu su, jos manymu, reikalingais įrodymais ir pateikiant tokį prašymą teisėtiems darbuotojų atstovams, kurie per visą procedūrą išsaugo suinteresuotųjų šalių statusą. Kompetentinga viešoji institucija, atlikusi reikalingus veiksmus ir parengusi reikiamas ataskaitas, sprendimą priima per penkias dienas nuo prašymo gavimo dienos ir jis sukelia pasekmes nuo įvykio, dėl kurio atsirado nenugalima jėga (*force majeure*), dienos.

Pripažinusi, kad yra nenugalima jėga (*force majeure*), kompetentinga viešoji institucija gali nuspręsti, kad visą ar dalį kompensacijos, į kurią turi teisę darbuotojai dėl darbo sutarčių nutraukimo, padengia *Fondo de Garantía Salarial*, nepažeidžiant jo teisės regreso tvarka ją išieškoti iš darbdavio.

13. Šiame [statute] nereglamentuojamiems klausimams taikomas 1992 m. lapkričio 26 d. Įstatymas 30/1992 dėl viešojo valdymo institucijų teisinės padėties ir

bendrosios administracinės procedūros, ypač kiek tai susiję su išlaidomis. Visi veiksmai, kurių bus imtasi, ir pranešimai perduodami darbuotojams per teisėtus jų atstovus.“

- 11 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina, kad neteisėtai nutraukus darbo sutartį dėl objektyvių priežasčių kyla tokios pačios pasekmės kaip ir tuo atveju, kai priimamas neteisėtas sprendimas atleisti iš darbo dėl drausmės pažeidimo pagal Darbuotojų statuto 55 straipsnį. Jis nurodo, kad šio statuto 56 straipsnio 1 dalyje šiuo klausimu numatyta:

„Sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo pripažinus neteisėtu, darbdavys per 5 dienas nuo teismo sprendimo įteikimo gali pasirinkti, ar grąžinti darbuotoją į darbą ir sumokėti šios 1 dalies b punkte minimą darbo užmokestį, mokamą vykstant procesui, ar sumokėti vieną iš šių piniginių išmokų, kurios nustatomos teismo sprendimu:

- a) kompensaciją, kurią sudaro 45 dienų darbo užmokestis už kiekvienus darbo metus, už trumpesnius nei vienu metų laikotarpius ją apskaičiuojant *pro rata* išdirbtiems mėnesiams, ir kurios bendra suma negali viršyti 42 mėnesių darbo užmokesčio;
- b) sumą, kurią sudaro darbo užmokestis, nesumokėtas nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo, kuriuo atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, įteikimo dienos ar iki dienos, kai darbuotojas surado kitą darbą, jeigu jis įdarbinamas prieš priimant teismo sprendimą ir darbdavys pateikia įrodymų apie darbuotojui sumokėtas sumas, kurias galima išskaityti iš darbo užmokesčio, mokamo vykstant procesui.“

## Pagrindinės bylos aplinkybės ir prejudiciniai klausimai

- 12 Septyni ieškovai pagrindinėje byloje buvo įdarbinti įmonėje, kurią Heras Dávila eksploatavo kaip fizinis asmuo, todėl ši įmonė neturėjo juridinio asmens statuso.
- 13 2004 m. gegužės 31 d. ieškiniu jie pradėjo bylą dėl neteisėto atleidimo *Juzgado de lo Social n° 25 de Madrid* prieš *Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila ir kt.*, tvirtindami, kad 2004 m. balandžio 30 d.–gegužės 5 d. jie atvyko į savo darbo vietą, tačiau ši buvo uždaryta, todėl jie manė, kad buvo netiesiogiai atleisti iš darbo.
- 14 Paaikšėjo, kad jų darbdavys mirė 2004 m. gegužės 1 d. nesurašęs testamentu ir nenustatęs įpėdinių teisių. Jo teisėti įpėdiniai 2004 m. birželio 15 d. ir 2007 m. kovo 27 d. notaro patvirtintais pareiškimais atsisakė palikimo. Iš sprendimo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad įmonė nutraukė savo veiklą.
- 15 *Juzgado de lo Social n° 25 de Madrid* atmetė šį ieškinį motyvuodamas tuo, kad ieškovų pagrindinėje byloje darbo sutartys nutrūko mirus darbdaviui, tačiau jo teisių neperėmė kita įmonė ir tai nebuvo atleidimas iš darbo.
- 16 Ieškovai pagrindinėje byloje apskundė šį sprendimą apeliacine tvarka prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui. Jie tvirtina, kad sprendimas dėl darbo sutarties nutraukimo yra oficialus aktas, kuris turi atitikti Darbuotojų statuto 55 straipsnio 1 dalies reikalavimus, ir kad apie jį darbdavio įpėdiniai turėjo juos informuoti. Todėl ieškovai pagrindinėje byloje reikalauja pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir priteisti iš atsakovų kompensaciją, kurią sudaro 45 dienų darbo užmokestis už kiekvienus darbo metus bei darbo užmokestis, mokamas vykstant procesui, skaičiuojant nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo, kuriuo atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu, įteikimo ar iki jų grąžinimo į darbą dienos. Nepatenkinus pagrindinio reikalavimo, jie reikalauja pripažinti, kad darbo sutartis buvo nutraukta

Darbuotojų statuto 49 straipsnio pagrindu dėl darbdavio mirties, ir priteisti šio straipsnio pagrindu kompensaciją.

17 Atsakovai pagrindinėje byloje tvirtina, kad atleidimo iš darbo nebuvo ir jog ši byla susijusi su darbo santykių pasibaigimu dėl darbdavio mirties.

18 Prokuratūra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo paprašyta pateikti nuomonę pagrindinėje byloje, mano, kad Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies g punktas galbūt pažeidžia Bendrijos teisę.

19 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad Ispanijos teisėje egzistuoja nevienodas vertinimas darbo sutarties nutraukimo baigus įmonei vykdyti veiklą atžvilgiu, nes tai priklauso nuo darbdavio statuso. Tokiu atveju asmenų, dirbančių juridiniam asmeniui, padėtis yra geresnė nei asmenų, dirbančių fiziniam asmeniui, nors dėl atleidimo iš darbo ar dėl darbo sutarties nutraukimo kylanti žala visiems darbuotojams ir jų šeimai yra ta pati.

20 Šiomis aplinkybėmis, manydamas, kad jo sprendimui priimti būtina išaiškinti Direktyvos 98/59 nuostatas, *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir Teisingumo Teismui pateikti tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar Darbuotojų statuto 51 straipsniu susiaurinus kolektyvinių atleidimų iš darbo sąvoką, taikant ją tik atleidimams iš darbo dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybos priežasčių ir netaikant atleidimui iš darbo dėl visų su darbuotoju nesusijusių priežasčių, neįvykdomi išpareigojimai pagal <...> Direktyvą 98/59 <...>?</p></div>

2. Ar Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies g punkto nuostata, nustatanti darbuotojų, praradusių darbą dėl darbdavio mirties, išėjimo į pensiją ar neveiksnumo, teisę į vieno mėnesio darbo užmokesčio kompensaciją, jiems netaikant šio statuto 51 straipsnio, taip pat prieštarauja <...> Direktyvai 98/59 <...>, pažeisdama [jos] 1, 2, 3, 4 ir 6 straipsnius?
  
3. Ar Ispanijos teisės aktai dėl kolektyvinių atleidimų iš darbo, būtent Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies g punktas ir 51 straipsnis, pažeidžia Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos [paskelbtos Nicoje 2000 m. gruodžio 7 d.] (OL C 364, p. 1) 30 straipsnį ir 1989 m. gruodžio 9 d. Europos Tarybos susitikime Strasbūre [vienuolikos valstybių narių arba jų vyriausybių vadovų] priimtą Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją?“

## **Dėl prejudicinių klausimų**

### *Dėl Teisingumo Teismo kompetencijos*

- 21 Kaip nurodo ir Ispanijos, ir Vengrijos vyriausybės bei Europos Komisija, kalbant apie pirmuosius du klausimus, reikia pažymėti, kad prieš mirtį R. de las Heras Dávila buvo įdarbinęs septynis darbuotojus, todėl iš principo tokia situacija nepriskirtina Direktyvos 98/59 taikymo sričiai.
  
- 22 Pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktį tam, kad ji galėtų būti taikoma pagrindinėje byloje nagrinėjamai situacijai, reikia, jog atleidimų iš darbo skaičius per 90 dienų laikotarpį būtų ne mažesnis kaip 20.



- 23 Tačiau Direktyvos 98/59 5 straipsnyje numatyta, kad ji nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.
- 24 Iš sprendimo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad Ispanijos teisės aktuose egzistuoja tokios nuostatos, nes, remiantis Darbuotojų statuto 51 straipsnio 1 dalies pirmąja ir trečiąja pastraipomis, kolektyvinis atleidimas iš darbo taip pat yra ir darbo sutarčių nutraukimas, kai atleidžiamas visas įmonės personalas, jeigu atleistų darbuotojų yra daugiau nei 5 ir jeigu tai yra visiško įmonės veiklos nutraukimo dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybinių priežasčių pasekmė.
- 25 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tvirtina, kad jo nagrinėjamoje byloje viso R. de las Heras Dávila personalo darbo sutarčių nutraukimas dėl jo mirties turi būti priskirtas ankstesniame punkte minėtų nuostatų taikymo sričiai ir kvalifikuojamas kaip kolektyvinis atleidimas iš darbo. Šis teismas mano, kad priešingu atveju egzistuočių Direktyvai 98/59 ir joje vartojamai sąvokai „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ prieštaraujantis nevienodas vertinimas.
- 26 Šiuo požiūriu akivaizdu, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su atleidimų iš darbo skaičiumi, kuris yra mažesnis nei ribos, numatytos Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte.
- 27 Tačiau kadangi nacionalinis teisės aktų leidėjas nusprendė kolektyviniam atleidimui iš darbo šios direktyvos prasme priskirti ir atvejus, kurie nepatenka į šios direktyvos taikymo sritį, ir kartu šiai sąvokai nepriskiria pagrindinėje byloje nagrinėjamų atveju,

egzistuoja konkretus Bendrijos interesas, jog, siekiant ateityje išvengti aiškinimo skirtumų, iš Bendrijos teisės perimtos nuostatos ar sąvokos būtų aiškinamos vienodai, nesvarbu, kokiomis aplinkybėmis jos taikomos (šiuo klausimu žr. 2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Poseidon Chartering, C-3/04*, Rink. p. I-2505, 16 ir 17 punktus).

- 28 Tokiomis aplinkybėmis į prejudicinius klausimus reikia atsakyti remiantis prielaida, kad tam tikri darbo sutarčių nutraukimo būdai, susiję su darbuotojų skaičiumi, kuris yra mažesnis nei ribos, numatytos Direktyvos 98/59 1 straipsnyje, Ispanijos teisės aktų yra prilyginami kolektyviniam atleidimui iš darbo šio straipsnio prasme, tačiau kiti darbo sutarčių nutraukimo būdai, kurie gali būti susiję su tokiu pačiu darbuotojų skaičiumi, būtent visų darbuotojų darbo sutarčių nutraukimu mirus darbdaviui, remiantis šiuo teisės aktu, nepriskiriami kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvokai.

### *Dėl pirmojo klausimo*

- 29 Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas išreiškia abejonių dėl pagrindinėje byloje taikytinų Ispanijos teisės aktų, pagal kuriuos kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoka neapima visų darbo sutarties nutraukimo atvejų dėl nuo darbuotojų nepriklausančių priežasčių, suderinamumo su Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalimi.
- 30 Pirmiausia reikia priminti, kad vykstant procesui pagal EB 234 straipsnį Teisingumo Teismui nepriklauso spręsti dėl vidaus teisės normų suderinamumo su Bendrijos teisės nuostatomis. Tačiau Teisingumo Teismas gali pateikti nacionaliniam teismui visapusišką Bendrijos teisės išaiškinimą, kuris leistų įvertinti vidaus teisės normų

suderinamumą su Bendrijos teise (žr., be kita ko, 2006 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Wilson*, C-506/04, Rink. p. I-8613, 34 ir 35 punktus bei 2007 m. kovo 6 d. Sprendimo *Placanica ir kt.*, C-338/04, C-359/04 ir C-360/04, Rink. p. I-1891, 36 punktą).

- 31 Akivaizdu, kad pagrindinė byla susijusi su visų įmonės darbuotojų darbo sutarčių nutraukimo dėl darbdavio mirties teisėtumu.
- 32 Todėl, norint pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui naudingą atsakymą, kad jis galėtų išspręsti nagrinėjamą bylą, reikia nustatyti, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ji draudžia nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos kelių darbuotojų, kurių darbdavys yra fizinis asmuo, darbo sutarčių nutraukimas dėl šio darbdavio mirties nelaikomas kolektyviniu atleidimu iš darbo.
- 33 Pirmiausia reikia konstatuoti, jog iš šios direktyvos formuluotės neišplaukia, kad tokia situacija priskirtina jos taikymo sričiai.
- 34 Žinoma, Teisingumo Teismas šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje pavartotus žodžius „dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais“ aiškino plačiai (šiuo klausimu žr. 2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Komisija prieš Portugaliją*, C-55/02, Rink. p. I-9387, 49 punktą ir 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Agorastoudis ir kt.*, C-187/05–C-190/05, Rink. p. I-7775, 28 punktą). Tačiau iš jos teksto išplaukia, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoka šios nuostatos prasme supponuoja tai, kad darbdavys egzistuoja ir kad jis ėmėsi veiksmų.

- 35 Pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmosios pastraipos a punktą ši sąvoka apima atleidimą iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos ar kelių su darbuotojais nesusijusių priežasčių, jei įvykdomos tam tikros kiekio ir laiko sąlygos.
- 36 Pagal tos pačios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies antrąją pastraipą, apskaičiuojant tos pačios dalies pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.
- 37 Pagal tos pačios direktyvos 2 straipsnio 1 dalį, jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas. To paties straipsnio 3 dalyje numatyta, jog darbdaviai per išankstines konsultacijas pateikia darbuotojų atstovams visą svarbią informaciją ir raštu juos informuoja apie šios dalies b punkte nurodytus dalykus.
- 38 Direktyvos 98/59 3 straipsnyje numatyta, kad darbdaviai raštu informuoja kompetentingą viešąją instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo ir perduoda darbuotojų atstovams minėto pranešimo nuorašą.
- 39 Visos šiose nuostatose esančios sąvokos, būtent frazės „planuojami kolektyviniai atleidimai iš darbo“, „turi iš anksto pradėti konsultuotis“, „pateikia jiems visą svarbią

informaciją“, „raštu juos informuoja“, „raštu informuoja apie planuojamus atleidimus iš darbo“ ir „perduoda nuorašą“, parodo, kad turi egzistuoti darbdavys ir tam tikri jo atliekami veiksmai.

- 40 Be to, iš Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmosios pastraipos a punkte vartojamo pasakymo „atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi“ išplaukia, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoka iš esmės reiškia tai, kad darbdavys atlieka, arba bet kuriuo atveju siekė atlikti, tokius atleidimus, o kaip nurodo generalinis advokatas savo išvados 81 punkte, pasakymas „darbdavio iniciatyva“, vartojamas tos pačios dalies antrojeje pastraipoje, reiškia tiesioginę darbdavio valios išraišką, kuri pasireiškia iniciatyvos ėmimusi.
- 41 Remiantis tuo galima daryti išvadą, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoka Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto prasme suponuoja darbdavio, kuris planuoja tokius atleidimus iš darbo ir kuris, pirma, šiuo tikslu gali atlikti šios direktyvos 2 ir 3 straipsniuose numatytus veiksmus ir, antra, prireikus atleisti, egzistavimą.
- 42 Tačiau pagrindinėje byloje nagrinėjamą situaciją apibūdina ne tik siekio atlikti kolektyvinį atleidimą iš darbo nebuvimas, bet ir darbdavio, galinčio būti šio sprendimo 37 ir 38 punktuose primintose nuostatose numatytų pareigų atlikti tam tikrus jose numatytus veiksmus ir prireikus atleisti iš darbo, objektu, nebuvimas.
- 43 Antra, kalbant apie pagrindinį Direktyvos 98/59 tikslą, reikia priminti, kad, viena vertus, remiantis jos 2 straipsnio 2 dalimi, per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Kita vertus, remiantis šios direktyvos 2 straipsnio

3 dalimi ir 3 straipsnio 1 dalimi, darbdavys informuoja viešąją instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo ir pateikia šiose nuostatose nurodytą informaciją.

- 44 Tačiau šis pagrindinis Direktyvos 98/59 tikslas, t. y. prieš atleidžiant iš darbo konsultuotis su darbuotojų atstovais ir informuoti kompetentingą viešąją instituciją, negalėtų būti pasiektas, jei „kolektyviniu atleidimu iš darbo“ būtų kvalifikuojamas visų fizinio asmens eksploatuojamos įmonės darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas dėl šios įmonės veiklos sustabdymo mirus darbdaviui, nes toks konsultavimasis negalėtų įvykti ir todėl nebūtų galima nei išvengti darbo sutarčių nutraukimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, nei sušvelninti pasekmių.
- 45 Be to, reikia pažymėti, kad Direktyva 98/59 nesiekia Bendrijos lygmeniu nustatyti bendrojo finansinio kompensavimo mechanizmo netekus darbo.
- 46 Trečia, reikia pažymėti, kad kai kurias Direktyvos 98/59 nuostatas Teisingumo Teismas jau išaiškino.
- 47 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 ir 3 dalis bei 3 straipsnio 1 ir 2 dalis vienintelis asmuo, kuriam skirtos pareigos informavimo, konsultavimosi ir pranešimo srityse, yra darbdavys (žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, Rink. p. I-8163, 57 punktą).

- 48 Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad darbdavio konsultavimosi ir informavimo pareiga atsiranda anksčiau, nei jis priima sprendimą nutraukti darbo santykius (šiuo klausimu žr. 2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, Rink. p. I-885, 36 ir 37 punktus bei minėto sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* 38 punktą).
- 49 Vis dėlto pagrindinėje byloje nagrinėjamu atveju darbdavio mirtis ir jo įdarbintų darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas sutampa. Todėl, kaip tvirtina Ispanijos vyriausybė, faktiškai neįmanoma įvykdyti šių pareigų.
- 50 Be to, pagrindinėje byloje nagrinėjamu atveju nėra nei sprendimo nutraukti darbo sutartis, nei išankstinio siekio atlikti tokį nutraukimą.
- 51 Iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad Direktyva 98/59, kaip ir ankstesnė 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, reglamentuojančių kolektyvinį atleidimą iš darbo, suderinimo (OL L 48, p. 29), užtikrina tik dalinį darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju taisyklių suderinimą (dėl Direktyvos 75/129 žr. 1994 m. birželio 8 d. Sprendimo *Komisija prieš Jungtinę Karalystę*, C-383/92, Rink. p. I-2479, 25 punktą, o dėl Direktyvos 98/59 – minėto sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* 60 punktą) ir kad ja suderinami ne įmonės veiklos nutraukimo visam laikui būdai, o vykdant kolektyvinius atleidimus iš darbo taikytina procedūra (dėl Direktyvos 75/129 žr. minėto sprendimo *Agorastoudis ir kt.* 36 punktą).

52 Galiausiai reikia pridurti, kad aiškinimas, jog sąvoka kolektyvinis atleidimas iš darbo Direktyvos 98/59 prasme neapima kelių darbuotojų, kurių darbdavys yra fizinis asmuo, darbo sutarčių nutraukimo dėl šio darbdavio mirties, neprieštarauja minėtam sprendimui *Komisija prieš Portugaliją*. Šis sprendimas buvo priimtas procese dėl įsipareigojimų neįvykdymo, kuriame analizuoti šios direktyvos 1 straipsnyje vartojami žodžiai „priežastys, nesusijusios su atitinkamais atskirais darbuotojais“, tačiau konkrečiai nebuvo analizuojama pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija, kai darbo sutartys nutraukiamos dėl fizinio asmens, kuris yra darbdavys, mirties ir kai nėra teisės subjekto, kurio atžvilgiu taikomos minėtoje direktyvoje numatytos pareigos.

53 Remiantis išdėstytomis aplinkybėmis, į pateiktą pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ja nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos kelių darbuotojų, kurių darbdavys yra fizinis asmuo, darbo sutarčių nutraukimas dėl šio darbdavio mirties nėra kvalifikuojamas kaip kolektyvinis atleidimas iš darbo.

### *Dėl antrojo klausimo*

54 Savo antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Direktyva 98/59 turi būti aiškinama taip, kad ji draudžia nacionalinės teisės aktus, kuriuose numatyta skirtinga kompensacija, atsižvelgiant į tai, ar darbuotojai neteko darbo dėl darbdavio mirties, ar kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju.



55 Šiuo požiūriu, viena vertus, iš atsakymo į pirmąjį klausimą išplaukia, kad darbo sutarčių nutraukimas dėl darbdavio, kuris yra fizinis asmuo, mirties pagrindinėje byloje nagrinėjamos aplinkybėmis nepriskirtinas kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvokai Direktyvos 98/59 prasme.

56 Kita vertus, kaip buvo priminta šio sprendimo 45 ir 51 punktuose, ši direktyva užtikrina tik dalinį darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju taisyklių suderinimą ir Bendrijos lygmeniu nesiekama nustatyti bendrojo finansinio kompensavimo mechanizmo netekus darbo. Šiame kontekste klausimas dėl kompensacijos darbuotojams jų darbo santykių pasibaigimo atveju apimties nepriskirtinas Direktyvos 98/59 taikymo sričiai.

57 Todėl į pateiktą antrąjį klausimą reikia atsakyti taip, kad ši direktyva nedraudžia nacionalinės teisės aktų, kuriuose numatytos skirtingos kompensacijos, atsižvelgiant į tai, ar darbuotojai neteko darbo mirus darbdaviui, ar kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju.

### *Dėl trečiojo klausimo*

58 Savo trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 30 straipsnį ir Bendrijos pagrindinių socialinių teisių chartijos nuostatas reikia aiškinti taip, kad jos draudžia pagrindinėje byloje nagrinėjamas nacionalinės teisės aktų nuostatas.

- 59 Tačiau, kaip matyti iš argumentų, pateiktų dėl pirmųjų dviejų klausimų, pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija nepriskirtina Direktyvos 98/59 taikymo sričiai ir todėl nepriskirtina Bendrijos teisės taikymo sričiai. Šiomis aplinkybėmis nereikia atsakyti į trečiąjį klausimą.

### Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 60 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiai 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 (ketvirtoji kolegija) nusprendžia:

1. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ja nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos kelių darbuotojų, kurių darbdavys yra fizinis asmuo, darbo sutarčių nutraukimas dėl šio darbdavio mirties nėra kvalifikuojamas kaip kolektyvinis atleidimas iš darbo.

- 2. Direktyva 98/59 nedraudžia nacionalinės teisės aktų, kuriuose numatytos skirtingos kompensacijos, atsižvelgiant į tai, ar darbuotojai neteko darbo mirus darbdaviui, ar kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju.**

Parašai.