

## Byla C-323/08

**Ovidio Rodríguez Mayor ir kt.**

**prieš**

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

*(Tribunal Superior de Justicia de Madrid prašymas  
priimti prejudicinį sprendimą)*

„Prejudicinio sprendimo priėmimo procedūra — Darbuotojų apsauga — Kolektyvinis atleidimas iš darbo — Direktyva 98/59/EB — Darbo sutarčių nutraukimas dėl darbdavio mirties“

Generalinio advokato P. Mengozzi išvada, pateikta 2009 m. liepos 16 d. . . . I - 11624  
2009 m. gruodžio 10 d. Teisingumo Teismo (ketvirtoji kolegija) sprendimas . . . I - 11650

### Sprendimo santrauka

- 1. Prejudiciniai klausimai — Teisingumo Teismo kompetencija — Ribos  
(EB 234 straipsnis; Tarybos direktyvos 98/59 1 ir 5 straipsniai)*
- 2. Socialinė politika — Teisės aktų derinimas — Kolektyvinis atleidimas iš darbo — Direktyva  
98/59 — Kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoka  
(Tarybos direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktas)*

3. *Socialinė politika — Teisės aktų derinimas — Kolektyvinis atleidimas iš darbo — Direktyva 98/59 — Taikymo sritis*  
(Tarybos direktyva 98/59)

1. Direktyvos 98/59 dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 5 straipsnyje numatyta, kad ji nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnių įstatymų ir kitų teisės aktų arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnių kolektyvinių susitarimų.

nesvarbu, kokiomis aplinkybėmis jos taikomos.

(žr. 23, 27–28 punktus)

Tačiau kadangi nacionalinis teisės aktų leidėjas nusprendė prie kolektyvinio atleidimo iš darbo šios direktyvos prasme priskirti ir atvejus, kurie nepatenka į jos taikymo sritį, kaip antai tam tikri darbo sutarčių nutraukimo būdai, susiję su darbuotojų skaičiumi, kuris yra mažesnis nei ribos, numatytos Direktyvos 98/59 1 straipsnyje, ir kartu šiai sąvokai nepriskyrė tokių atvejų, kaip antai visų darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas dėl darbdavio mirties, galintis būti susijęs su tokiu pačiu darbuotojų skaičiumi, egzistuoja konkretus Bendrijos interesas, jog, siekiant ateityje išvengti aiškinimo skirtumų, ši sąvoka ir su ja susijusios Bendrijos teisės nuostatos būtų aiškinamos vienodai,

2. Direktyvos 98/59 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.

Kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoka minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto prasme suporuojama darbdavio, kuris planuoja tokius atleidimus iš darbo ir kuris, pirma, šiuo tikslu gali atlikti šios direktyvos 2 ir 3 straipsniuose numatytus veiksmus ir, antra, prirėikus kolektyviai atleisti iš darbo, egzistavimą.

Be to, pagrindinis Direktyvos 98/59 tikslas, t. y. prieš kolektyviai 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 skaičiaus, nei sušvelninti pasekmių.

(žr. 41, 44, 53 punktus, rezoliucinės dalies 1 punktą)

3. Direktyva 98/59 dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo nedraudžia nacionalinės teisės aktų, kuriuose numatytos skirtingos kompensacijos, atsižvelgiant į

tai, ar darbuotojai neteko darbo mirus darbdaviui, ar kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju.

Viena vertus, darbo sutarčių nutraukimas dėl darbdavio, kuris yra fizinis asmuo, mirties nepriskirtinas kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvokai Direktyvos 98/59 prasme. Kita vertus, 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. Atsižvelgiant į šį kontekstą, klausimas dėl kompensacijos darbuotojams jų darbo santykių pasibaigimo atveju apimties nepriskirtinas prie šios direktyvos taikymo srities.

(žr. 55–57 punktus, rezoliucinės dalies 2 punktą)