

ĢENERĀLADVOKĀTA ANTONIO TICANO [ANTONIO Tizzano]
SECINĀJUMI,

sniegti 2004. gada 3. septembrī¹

1. Pamatprāva attiecas uz diviem prejudiciāliem jautājumiem, ko *Arbeitsgericht Berlin* (Berlīnes Darba tiesa, Vācijas Federatīvā Republika) ir iesniegusi Tiesai, un tā attiecas uz to, kā interpretēt Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvu 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (turpmāk tekstā — "Direktīva")².

2. Īsumā iesniedzējtiesa lūdz Tiesu precizēt, pirmkārt, nozīmi, ko tā piešķir Direktīvā ietvertajam jēdzienam "atlaišana", un, otrkārt, Direktīvas darba devējam uzliktā konsultēšanas un informēšanas pienākuma piemērojamību.

kļuvis par EK līguma 94. pantu), Direktīva tika pieņemta, lai samazinātu iespējamās sekas, kas varētu būt atšķirībām valsts noteikumos par kolektīvo atlaišanu uz iekšējā tirgus darbību (Direktīvas ceturtais apsvērums). Tās mērķis ir sniegt plašāku aizsardzību darba ņēmējiem, vienlaicīgi ņemot vērā vajadzību pēc stingras ekonomiskas un sociālas attīstības Kopienā un sociāli politiskos principus, ko paredz 1989. gadā pieņemtā Kopienas Darba ņēmēju sociālo pamattiesību harta un EKL 136. pants (šīs pašas direktīvas otrais un sestais apsvērums).

I — Atbilstošās tiesību normas

A — Piemērojamās Kopienas tiesību normas

3. Pamatojoties uz EEK līguma 100. pantu (jaunajā redakcijā — EKL 100. pants, kas

4. Direktīvas 1. panta 1. punkta 1. daļā ir precizēts jēdziens "kolektīvā atlaišana", norādot, ka tas attiecas uz jebkuru "atlaišanu, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs", ja konkrētā laikposmā veikto atlaišanu skaits sasniedz noteiktu līmeni, ko aprēķina saskaņā ar Direktīvu, pamatojoties uz konkrētajā uzņēmumā parasti nodarbināto darba ņēmēju skaitu.

¹ — Oriģinālvaloda — itāļu.

² — OV L 225, 16. lpp.

5. Direktīvas 2.–4. pantā ir precizēta procedūra, ko darba devējam ir jāievēro, ja tas ir nolēmis veikt kolektīvo atlaišanu.

3. Lai darbaņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devēji konsultēšanās gaitā laicīgi:

a) sniedz visu attiecīgo informāciju un

6. Minētās direktīvas 2. pantā ir noteikts, ka:

b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:

“1. Ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, tas laikus uzsāk konsultācijas ar darbaņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.

i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli;

2. Šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darbaņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darbaņēmēju pārkvalificēšanos.

ii) to darbaņēmēju kategoriju skaits, ko plānots atlaist;

iii) to darbaņēmēju skaits un kategorija, ko parasti nodarbina;

Dalībvalstis var paredzēt, ka darbaņēmēju pārstāvji var piesaistīt ekspertus saskaņā ar šo valstu tiesību aktiem un/vai praksi.

iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;

- v) kādi ir atlaižamo darba ņēmēju rakstiski informēt kompetento valsts iestādi atlasei piedāvātie kritēriji, ciktāl tikai tad, ja pēdējā to lūdz.
valsts tiesību akti un/vai prakse rakstiski informēt kompetento valsts iestādi
pilnvaro darba devēju par to lemt;

- vi) pēc kādas metodes tiks aprēķināti Šis paziņojums ietver to visu informāciju, kas attiecas uz plānoto kolektīvo atlaišanu un atlaišanas pabalsti, ja tie atšķiras no konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem saskaņā ar 2. pantu, un jo īpaši, kādi ir tiem, kas izriet no valsts tiesību aktiem un/vai prakses. atlaišanas iemesli, cik darba ņēmējus plānots atlaist, cik darba ņēmējus parasti nodarbina un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu.

Darba devējs iesniedz kompetentajai valsts iestādei vismaz sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā.

2. Darba devēji nosūta 1. punktā paredzētā paziņojuma kopiju darba ņēmēju pārstāvjiem.

[..]"

7. Šīs pašas Direktīvas 3. pants nosaka:

Darba ņēmēju pārstāvji kompetentajai valsts iestādei var iesniegt savus komentārus par paziņojumu, ja tādi ir."

"1. Darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu.

8. Turklāt ir jāņem vērā Direktīvas 4. pants, kurš ir izteikts šādā redakcijā:

Tomēr dalībvalstis var paredzēt, ka gadījumā, ja plānotā kolektīvā atlaišana ir sakarā ar uzņēmuma darbības pārtraukšanu saskaņā ar tiesas lēmumu, darba devējam ir pienākums

"1. Plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas

ne agrāk kā 30 dienas pēc 3. panta 1. punktā minētās izziņošanas un neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu.

Darba devējam jābūt informētam par sākotnējā laikposma pagarinājumu un šā pagarinājuma piešķiršanas iemesliem pirms 1. punktā paredzētā termiņa beigām.

Dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi samazināt šajā punktā paredzēto laikposmu.

4. Dalībvalstīm nav jāpiemēro šis pants tādos kolektīvās atlaišanas gadījumos, kad uzņēmuma darbības pārtraukšana notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu.”

2. Laikposmu, kas paredzēts 1. punktā, kompetentā valsts iestāde izmanto, lai meklētu plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus.

9. Visbeidzot, Direktīvas 5. pantā ir paredzēts, ka:

3. Ja 1. punktā paredzētais sākotnējais laikposms ir īsāks par 60 dienām, dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi pagarināt sākotnējo laikposmu līdz 60 dienām pēc paziņojuma par plānoto kolektīvo atlaišanu, ja ir maz ticams, ka atlaišanas radītās problēmas var tikt atrisinātas sākotnēji noteiktajā laikposmā.

“Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai pieļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.”

B — Valsts tiesības

Dalībvalstis var piešķirt kompetentajai valsts iestādei plašākas pilnvaras sākotnējā laikposma pagarināšanai.

10. Vācijas Federatīvā Republika transponēja Direktīvu, pieņemot *Kündigungsschutzgesetz* (likums par aizsardzību atlaišanas gadījumos, turpmāk tekstā — “*KSchG*”).

11. Šajā prāvā ir piemērojams *KSchG* 17. un 18. pants, kā arī *Betriebsverfassungsgesetz* (likums par uzņēmumu organizāciju, turpmāk tekstā — "*BetrVG*") 102. pants.

mēnesi pēc dienas, kurā nodarbinātības birojs ir saņēmis paziņojumu, un tikai ar šī biroja piekrišanu, ko var izsniegt ar atpakaļejošu spēku līdz pat datumam, kurā tika iesniegts pieprasījums.

12. *KSchG* 17. pants paredz, ka katru reizi, kad darba devējs plāno veikt noteikta skaita darbaņēmēju atlaišanu³, tam trīsdesmit kalendāro dienu laikā ir: i) jāsniedz visa attiecīgā informācija uzņēmuma komitejai, jo īpaši informācija par paredzētās atlaišanas iemesliem, to darbaņēmēju skaitu un kategoriju, ko plānots atlaist un ko parasti nodarbina, par to, cik ilgā laika posmā ir plānots veikt atlaišanu un kādi ir atlaižamo darbaņēmēju paredzētie atlases kritēriji (minētā panta 2. punkts) un ii) jāpaziņo par plānoto atlaišanu nodarbinātības birojam un jāiesniedz tam sarakstes dokumentu kopijas, ko tas ir adresējis uzņēmuma komitejai, un tās viedokli par šo atlaišanu (ši paša panta 1. un 3. punkts).

2) Noteiktos gadījumos nodarbinātības birojam ir tiesības nolemt, ka atlaišana nesākas pirms maksimālā divu mēnešu termiņa iztecēšanas, skaitot no paziņojuma saņemšanas dienas."

14. Visbeidzot, *BetrVG* 102. pants paredz, ka atlaišana, kas ir veikta bez iepriekšējas uzņēmuma komitejas konsultācijas, nav spēkā.

13. *KSchG* 18. pants precizē, ka:

"1) Atlaišana, par ko jāpaziņo saskaņā ar 17. pantu, nesākas agrāk kā vienu

II — Fakti un procedūra

3 — Sīkāk: atlaišanu skaits, kas ir veicams trīsdesmit dienu laikā, un kas ir vajadzīgs, lai uzsāktu šo procedūru, ir noteikts šādi:

"1) vairāk kā 5 darbaņēmēju uzņēmumā, kas parasti nodarbina vairāk kā 20 un mazāk kā 60 darbaņēmējus; 2) 10 % no parasti nodarbinātiem darbaņēmējiem vai vairāk kā 25 darbaņēmēju uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 60 un mazāk kā 500 darbaņēmējus; 3) vismaz 30 darbaņēmēju uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 500 darbaņēmējus."

15. Junka [*Junk*] bija nodarbināta uzņēmumā *AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbh* (turpmāk tekstā — "*AWO*") — uzņēmumā, kas sniedza aprūpes pakalpojumus dzīvesvietā un kas nodarbināja apmēram 430 personas.

16. Lietas materiāli parāda, ka, tā kā *AWO* bija nonākusi naudas līdzekļu grūtībās, tā 2002. gada 31. janvārī iesniedza prasību uzsākt sanāciju tiesas uzraudzībā. Šī sabiedrība atbrīvoja visus darba ņēmējus no darba pienākumiem ar 2002. gada 1. februāri un nepārskaitīja viņiem algu par 2002. gada janvāri.

brīdinājuma termiņu. Vēstulei tika pievienots saraksts ar kolektīvi atlaižamo darba ņēmēju uzvārdiem, adresēm, dzimšanas datiem, nodokļu klasi, atlaidi par to apgādībā esošiem bērniem, kas ir norādīti to nodokļu kartē, un to darba uzsākšanas dienu.

17. 2002. gada 5. februārī tika uzsākta pagaidu sanācija tiesas uzraudzībā, kam pēdējās maksātnespējas procedūra notika šī paša gada 1. maijā⁴.

20. *AWO* uzņēmuma komiteja saņēma šo vēstuli šajā pašā dienā.

18. Šī paša gada 23. maijā administrators panāca kompromisu ar uzņēmuma komiteju par *AWO* darbības pārtraukšanu un vienojās par sociālo plānu, piemērojot *BetrVG* 112. pantu.

21. 2002. gada 26. jūnija vēstulē uzņēmuma komitejas priekšsēdētājs norādīja administratoram, ka minētā komiteja piekrīt tā iesniegtajam priekšlikumam.

22. 2002. gada 27. jūnija vēstulē, ko Junka saņēma 2002. gada 29. jūnijā, administrators informēja par nodomu izbeigt viņas darba līgumu uzņēmuma iemeslu dēļ ar 2002. gada 30. septembri.

19. Ar 2002. gada 19. jūnija vēstuli administrators informēja uzņēmuma *AWO* komiteju, ka, ņemot vērā sabiedrības likvidāciju, tas plāno izbeigt visus spēkā esošos darba līgumus, tostarp arī Junkas darba līgumu, ievērojot tiesas uzraudzībā veicamas sanācijas procesā noteikto maksimālo trīs mēnešu

23. 2002. gada 27. augustā administrators informēja nodarbinātības biroju, ka tiek atlaisti *AWO* joprojām nodarbinātie darba ņēmēji atbilstoši *KSchG* 17. panta 3. punktam, un šim paziņojumam viņš pievienoja uzņēmuma komitejas atzinumu. Šis paziņojums nodarbinātības birojā tika saņemts šajā pašā dienā.

⁴ — No lietas materiāliem izriet, ka laikposmā pēc sanācijas tiesas uzraudzībā procesa uzsākšanas vairāki darba ņēmēji atgāja no darba, tādejādi 2002. gada jūnija vidū *AWO* nodarbināja tikai 176 darba ņēmējus, un 2002. gada augusta beigās šis skaits bija 172.

24. Junka pārsūdzēja savu atlaišanu iesniegzties, norādot uz atlaišanas spēkā neesamību.

izbeigšanos, tiklīdz ir beidzies termiņš brīdinājumam par atlaišanu?

25. Šīs lietas nolūkā ir svarīgi atgādināt, ka prasītāja pamata lietā uzskata, ka šī atlaišana nebija spēkā tāpēc, ka administrators nav pareizā veidā konsultējies ar uzņēmuma komiteju pirms atlaišanas atbilstoši *BetrVG* 102. pantam un viņš nepareizi veica informēšanas un konsultēšanās procedūru, ko atlaišanas gadījumam paredz *KSchG* 17. pants.

2. Ja ar "atlaišanu" ir jāsaprot darba līguma izbeigšana, vai Direktīva pieprasa, lai konsultēšanās procedūra, kas ir paredzēta Direktīvas 2. pantā, kā arī informēšanas procedūra, kas ir paredzēta Direktīvas 3. un 4. pantā, būtu pabeigta pirms darba līgumu izbeigšanas?"

27. Austrijas un Apvienotās Karalistes valdība, kā arī Eiropas Kopienu Komisija šajā tiesvedībā iesniedza rakstiskus apsvērumus.

26. Tā kā *Arbeitsgericht Berlin* apšaubīja Direktīvas interpretāciju, tā nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus atbilstoši EK līguma 234. pantam:

28. Apvienotās Karalistes valdība un Komisija iestājās lietā 2004. gada 15. jūlija tiesas sēdes laikā.

III — Juridiskā analīze

"1. Vai Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu ir jāinterpretē tādējādi, ka ar "atlaišanu" minētās Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē ir jāsaprot darba līguma izbeigšanas pirmais dokuments, vai arī "atlaišana" pati par sevi norāda uz darba attiecību

A — Par pirmo prejudiciālo jautājumu

29. Uzdotot pirmo jautājumu, valsts tiesa pēc būtības lūdz Tiesu definēt jēdzienu

“atlaišana”, lai varētu noteikt, vai Direktīvā noteiktais konsultēšanās un informēšanas pienākums šajā lietā tika ievērots.

šanu pēc individuālo darba līgumu laušanas, ar nosacījumu, ka viņš to dara pirms formālās darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

30. Iesniedzējtiesa paskaidro, ka problēma rodas tāpēc, ka Direktīvas vācu valodas redakcijā ir izmantots termins “*Entlassung*”⁵. Taču iesniedzējtiesa norāda, ka Vācijas tiesību sistēmā šis jēdziens attiecas uz brīdi, kad atlaišanai rodas sekas, un tas skaidri atšķiras no jēdziena “*Kündigung*”, kurš savukārt attiecas uz “darba līguma izbeigšanu”, proti, brīdi, kad darba devējs ir izrādījis vēlmi izbeigt darba tiesiskās attiecības.

32. Ņemot vērā, ka šī interpretācija varētu būt nesaderīga ar Direktīvas mērķi aizsargāt darba ņēmējus, valsts tiesa jautā, vai jēdzienam “atlaišana”, uz ko attiecas Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts, nebūtu jāatbilst jēdzienam “darba līguma izbeigšana” (“*Kündigung*”).

31. Ja tas tiktu piemērots attiecībā uz noteikumiem par kolektīvo atlaišanu, tas nozīmētu, ka, ievērojot Direktīvā noteiktos procesuālos pienākumus, brīdis, kad šos pienākumus ir jāpilda, nav tas brīdis, kad darba devējs “izbeidz darba līgumu”, bet drīzāk tas brīdis, kad šis darba tiesiskās attiecības reāli izbeidzas. Tādējādi darba devējs varētu informēt un konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem un paziņot kompetentai valsts iestādei nodomu veikt atlai-

33. Apvienotās Karalistes valdība nepiekrīt šim viedoklim un apgalvo, minot gramatiskās un teleoloģiskās interpretācijas argumentus, ka jēdziens “atlaišana”, kas ir piemērojams Direktīvas ietvaros, precīzi nozīmē to brīdi, kad darba tiesiskās attiecības izbeidzas.

34. Attiecībā uz gramatiskās interpretācijas argumentu šī valdība norāda, ka Direktīvā runa ir par darba devēja “veikto atlaišanu” (“*dismissals effected*”) (1. panta 1. punkta a) apakšpunkts). Taču atlaišana var “sākties” (4. panta 1. punkts) tikai tad, kad darba tiesiskās attiecības izbeidzas, proti, tiklīdz

5 — Skat. Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta tekstu vācu valodā: “Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) “*Massenentlassungen*” sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten — die Zahl der Entlassungen [...]”

darbaņēmējs faktiski vairs nav darba devēja dienestā. Līdz šim brīdim darba līguma izbeigšanu vienmēr var atsaukt.

35. Minētā valdība uzskata, ka šo interpretāciju apstiprina arī skaidri veiktais nodalījums Direktīvas 4. panta 1. punktā starp jēdzienu "atļaišana" un "brīdinājums par atļaišanu" ("*notice of dismissal*"). Taču atšķirība starp šiem diviem jēdzieniem ir skaidra, jo pirmajā jēdzienā par pamatu ir ņemts brīdis, kurā atļaišana "sākas" ("*collective redundancies [...] shall take effect*"), savukārt otrs jēdziens norāda uz brīdi, kad darba devējs ar brīdinājuma vēstuli paziņo savu nodomu izbeigt darba tiesiskās attiecības. Tas izslēdz jebkādu interpretāciju, kas pielīdzina "atļaišanas" jēdzienu izteiktam [darba devēja] nodomam, proti, darba līguma izbeigšanai.

36. Turklāt Apvienotās Karalistes valdība norāda, ka Direktīvas 2. pants prasa tikai to, lai darba devējs "laikus" uzsāk (2. panta 1. punkts) konsultācijas ar darbaņēmēju pārstāvjiem un lai visa attiecīgā informācija tiem tiek sniegta "laikus" (2. panta 3. punkts), konkrētāka veidā neatsaucoties uz brīdi, kad šo pienākumu ir jāveic. Tādējādi šī norma neiestājas pret darbaņēmēju pārstāvju informēšanu un konsultāciju ar tiem pat pēc tam, kad darba devējs izteicis nodomu izbeigt darba līgumus.

37. Visbeidzot, Apvienotās Karalistes valdības piedāvātā interpretācija esot saderīga ar Direktīvas mērķiem. Atļaujot darba devējam ātrāk sākt atļaišanu, šī interpretācija ļauj vienlaikus izpildīt prasības attiecībā uz darbaņēmēju aizsardzību un attiecībā uz uzņēmuma finansiālās stabilitātes saglabāšanu. Savukārt apstrīdētā interpretācija, neļaujot darba devējam uzsākt darba līguma izbeigšanu pirms konsultācijas un informēšanas procedūras beigām, paildzina krīzes situāciju un tādējādi var izraisīt pārējo darba vietu zaudēšanu, apdraudot pat paša uzņēmuma glābšanu.

38. Savukārt Austrijas valdība un, lai gan ne tik skaidrā veidā, arī Komisija pievienojas iesniedzējtiesas viedoklim, pamatojoties uz argumentiem par Direktīvas saturu un lietderīgo iedarbību.

39. Pat ja Komisija, visu apsvērusi, uzskata, ka, lai piemērotu Direktīvā paredzēto konsultācijas un informēšanas procedūru, ir jāatsaucas uz darba devēja veikto darba līguma izbeigšanu, tā tomēr apgalvo, ka pirmais jautājums ir bez priekšmeta, jo šīs direktīvas 1. pantā nav nekādas jēdziena "atļaišana" definīcijas vai citas lietderīgas norādes uz attiecīgās direktīvas 2.–4. panta

interpretāciju šajā lietā, bet tajā ir definēts tikai atlaišanas “kolektīvais” raksturs. Tādējādi Tiesai uz šo jautājumu nav jāatbild.

atbilstoši jēdziena “atlaišana” jēgai dažādu valstu tiesību sistēmās.

40. Tomēr es uzskatu, ka fakts, ka Direktīva neietver pašu jēdziena “atlaišana” definīciju, nav pietiekams iemesls pirmā jautājuma noraidīšanai. Saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru, ko pareizi atgādina Austrijas valdība, gan no Kopienu tiesību vienveidīgas piemērošanas, gan no vienlīdzīguma principa izriet, ka tādas Kopienu tiesību normas teksts, kurā nav nevienas tiešas norādes uz dalībvalstu tiesībām, lai noteiktu tās jēgu un piemērojamību, ir jāinterpretē autonomi un vienveidīgi, ņemot vērā normas kontekstu un attiecīgā regulējuma mērķi⁶.

42. Turklāt ir taisnība, kā to uzsver Komisija, ka prāvas risinājums valsts tiesā ir atkarīgs ne tik daudz no jēdziena “atlaišana”, kas ir paredzēts Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā, bet drīzāk no konsultācijas (šīs direktīvas 2. punkts) un informēšanas (šīs pašas direktīvas 3. un 4. punkts) procedūru piemērošanas laikā. Taču šos divus aspektus ir jāskata kopā, jo — kā to pierāda lietas dalībnieku minētie argumenti — brīdis, kad rodas konsultēšanās un informēšanas pienākums, var nozīmīgi atšķirties atkarībā no tā, kāda nozīme ir piešķirta jēdzienam “atlaišana”.

41. Ja tas tā nebūtu, tad Direktīvas tikai daļējās saskaņošanas mērķis būtu stipri apdraudēts, jo šī regulējuma sniegtā aizsardzība darba ņēmējiem kolektīvās atlaišanas gadījumā varētu atšķirties katrā dalībvalstī

43. Junka uzskata, ka viņas atlaišana nav spēkā nevis tāpēc, ka administrators neievēroja Direktīvā noteiktās procedūras, bet tāpēc, ka administrators tās neizpildīja, pirms Junkai tika paziņots par viņa nodomu izbeigt darba līgumu. Taču, kā paskaidro iesniedzējtiesa, normas par kolektīvo atlaišanu nebūtu pārkāptas, ja darba tiesisko attiecību izbeigšanās būtu vērā ņemams brīdis, izpildot konsultēšanās un informēšanas pienākumu; savukārt, normas būtu pārkāptas, ja darba

6 — — Skat jo īpaši 1984. gada 18. janvāra spriedumu lietā 327/82 *Ekro* (*Recueil*, 107. lpp., 11. punkts) un 2004. gada 7. janvāra spriedumu lietā C-201/02 *Wells* (*Recueil*, I-723. lpp., 37. punkts).

līguma izbeigšanās atspoguļotu brīdi, kad sākas atļaišana un tādējādi — brīdi, kad minētiem pienākumiem vajadzēja būt izpildītiem.

2. panta 1. punkts) un uz jēdzienu “plānotā atļaišana” (šīs pašas Direktīvas 3. panta 1. punkts un 4. panta 1. punkts) viennozīmīgi norāda, ka darba devējam ir jāuzsāk konsultācijas ar darbaņēmēju pārstāvjiem un jāpaziņo par plānoto kolektīvo atļaišanu kompetentajai valsts iestādei, ja atļaišana joprojām ir projekta stadijā.

44. Tādēļ man šķiet, ka jēdziena “atļaišana” definīcija Direktīvā šajā gadījumā ir noteicoša, un ka tādēļ tai, tāpat kā visiem pārējiem Kopienas tiesību jēdzieniem, jābūt interpretētai autonomi un vienveidīgi, ņemot vērā Tiesas noteiktos kritērijus.

45. Precīzāk runājot, es uzskatu, ka man jāpiekrīt Austrijas valdības un netieši arī Komisijas izvirzītajam argumentam, ka jēdziens “atļaišana” ir jāsaprot kā darba devēja izteikts nodoms izbeigt darba tiesiskās attiecības.

48. Turklāt, ja darba devējs varētu paziņot darbaņēmējiem, ko skar kolektīvā atļaišana, par savu nodomu izbeigt to darba līgumus, ar to uzsākot brīdinājuma termiņa tecējumu, pirms konsultēšanās ar to pārstāvjiem un paziņot kompetentai valsts iestādei, tad vairs nebūtu iespējams runāt par atļaišanas projektu. Kā to pareizi uzsvēra Austrijas valdība un Komisija — iespējas atsaukties uz jau veiktu atļaišanu dēļ konsultēšanās un informēšanas procedūrai zustu tās lietderīgā iedarbība.

46. Es uzskatu, ka šī interpretācija izriet gan no attiecīgās normas teksta, gan no tās gara.

49. Es nedomāju, ka šeit piedāvātā interpretācija ir pretrunā ar to — kā norāda Apvienotā Karaliste (skat. šo secinājumu 34. punktu) —, ka Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā runa ir par “veikto” atļaišanu. Šim jēdzienam nav autonomas vērtības, ko tam piešķir Apvienotā Karaliste, bet tas tiek izmantots, lai būtu nepieciešamā saikne ar tam sekojošiem vārdiem. Citiem vārdiem, tas tiek izmantots, lai precizētu, ka

47. Vispirms ir jānorāda, ka atsaucē tikai uz “nolemto” kolektīvo atļaišanu (Direktīvas

Direktīva attiecas tikai uz “darba devēja veikto atlaišanu” un nevis uz gadījumiem, kad darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas pēc darbaņēmēja atlūguma⁷. Tādēļ es neticu, ka no attiecīgā jēdziena izmantošanas, kas norāda tikai atlaišanas autoru, var secināt ko citu kā jēdziena “atlaišana” definīciju un ka ir iespējams secināt to, ka šim jēdzienam jāattiecas uz brīdi, kad atlaišana “sākas” atbilstoši minētās Direktīvas 4. panta 1. punktam (es atgriezšos pie šī punkta, izskatot otro jautājumu; skat. šo secinājumu 62. punktu).

tikai, lai norādītu, ka Direktīvas mērķis ir tikai harmonizēt atsevišķas procedūras, ko piemēro kolektīvai atlaišanai, neiejaucoties individuālo atlaišanu sistēmā.

51. Esmu izanalizējis argumentus, kas balstās uz tekstu. Jāpiebilst, ka jēdziena “atlaišana” interpretācija, ko piedāvāju šajā lietā, šķiet saderīgāka ar Direktīvas mērķi un garu. Tā labāk garantē šo darbaņēmēju aizsardzību, ko Tiesas judikatūra vienmēr norāda kā aizsardzības objektu gan Direktīvas piemērošanas jomas definīcijā⁸, gan Direktīvā paredzēto atkāpju šaurā interpretācijā⁹.

50. Līdzīgi es neticu, ka atsauce uz 4. panta 1. punktā minēto “brīdinājumu par atlaišanu” ietekmē jēdziena “atlaišana” definīciju, lai varētu piemērot konsultēšanās un informēšanas procedūras. Kā tas ir norādīts šīs normas tekstā, atsaucei uz brīdinājuma ilgumu ir tikai viens mērķis — neietekmēt valsts tiesību normas, kas šajā jautājumā ir labvēlīgākas individa tiesībām. Citiem vārdiem, šī atsauce neattiecas uz jēdziena “atlaišana” definīciju, bet tā ir izmantota

52. Es arī neticu, ka šo mērķi var atnest — kā to piedāvā Apvienotā Karaliste, lai uzņēmuma ekonomisko interešu vārdā nepaildzinātu krīzes situāciju, kura apdraud tā glābšanu, un tas nav tāpēc, ka šīs intereses nepelna aizsardzību, bet tāpēc, ka es uzskatu, ka Direktīvas 4. pantā paredzētās valsts

7 — Šajā jautājumā skat. 1985. gada 12. februāra spriedumu lietā 284/83 *Dansk Metalarbejderforbund/Nielsen & Son* (*Recueil*, 553. lpp., 8. un 11. punkts).

8 — Skat. jo īpaši 1994. gada 8. jūnija spriedumu lietā C-383/92 Komisija/Apvienotā Karaliste (*Recueil*, I-2479. lpp.) attiecībā uz jēdzienu “kolektīvā atlaišana” un 2003. gada 16. oktobra spriedumu lietā C-32/02 Komisija/Itālija (*Recueil*, I-12063. lpp.) attiecībā uz jēdzienu “darba devējs”.

9 — Skat. 1998. gada 17. decembra spriedumu lietā C-250/97 *Lauge u.c.* (*Recueil*, I-8737. lpp.) attiecībā uz atkāpi, ko piemēro kolektīvai atlaišanai sakarā ar uzņēmuma darbības pārtraukšanu saskaņā ar tiesas lēmumu.

iestāžu pilnvaras saīsināt atlaišanas "apturēšanas" periodu šo aizsardzību pietiekami garantē, un tā ir norma, kuru es sīkāk analizēšu otrajā punktā.

dūrai, ko paredz šīs pašas Direktīvas 3. un 4. pants, ir jābūt pabeigtām, pirms darba devējs izsaka nodomu izbeigt darba tiesiskās attiecības.

53. Šķiet, ka var secināt, ka jēdziens "atlaišana", kas ir ietverts Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā, attiecas uz darba devēja izteikto nodomu izbeigt darba tiesiskās attiecības un ka tādējādi šis darba devējs nevar izbeigt darba līgumus pirms konsultēšanās ar darba ņēmēju pārstāvjiem un kompetentās valsts iestādes informēšanas par plānoto atlaišanu.

56. Man šķiet, ka atbildi uz šo jautājumu var secināt no attiecīgo normu teksta.

57. Vispirms jānorāda, ka Direktīva nosaka procesuālo secību, to sadalot divās atšķirīgās un secīgās stadijās.

54. Tādēļ es piedāvāju Tiesai uz pirmo prejudiciālo jautājumu atbildēt tā, ka Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētais jēdziens "atlaišana" attiecas uz darba devēja izteikto nodomu izbeigt darba tiesiskās attiecības.

58. Pirmā stadija sastāv no konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, kurai, kā es to mēģināju parādīt atbildē uz pirmo jautājumu, ir jābūt pirms darba līguma izbeigšanas.

B — Par otro prejudiciālo jautājumu

55. Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa pēc būtības jautā, vai no Direktīvas izriet, ka gan konsultēšanās procedūrai, ko paredz šīs Direktīvas 2. pants, gan informēšanas proce-

59. Manuprāt, šo interpretāciju atbalsta un pastiprina attiecīgo konsultāciju mērķis, kas nav tikai "pasīva" darba ņēmēju informēšana, bet notiek "lai panāktu vienošanos" (Direktīvas 2. panta 1. punkts) un "aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas" (Direktīvas 2. panta 2. punkts). Tādē-

jādi 2. pants uzliek pienākumu vismaz vest sarunas.

4. panta 2. punkts), un galvenokārt tad, kad starp pusēm nav panākta vienošanās.

60. Kā pareizi norāda Austrijas valdība un Komisija, šī mērķa sasniegšana būtu nopietni apdraudēta, ja ne pilnībā neiespējama, ja darba devējs varētu izbeigt darba tiesiskās attiecības pirms konsultāciju beigām. Šajā gadījumā darba devējs patiešām nebūtu gatavs lietderīgai diskusijai ar citām pusēm, lai izvairītos no atlaišanas vai samazinātu tās negatīvās sekas, jo tas jau būtu izlēmis uzsākt atlaišanu. Citiem vārdiem, darba ņēmēji sadurtos ar pabeigtu faktu [*fait accompli*] un normai zustu jebkāda lietderīgā iedarbība.

61. Otrā stadija sastāv no plānotās kolektīvās atlaišanas paziņošanas kompetentai valsts iestādei. Taču es uzskatu, ka šī paziņošana var notikt tikai pēc konsultēšanās stadijas, jo darba devējam paziņojumā ir jābalstās uz konsultācijām (Direktīvas 3. panta 1. punkta trešā daļa).

62. Turklāt man šķiet, ka šis risinājums ir vienīgais, kas ir saderīgs ar attiecīgās daļas mērķi. Tā paredz valsts iestādes iesaistišanu, "lai meklētu plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus" (Direktīvas

63. Vēl jānorāda, ka atbilstoši Direktīvas 4. panta 1. punktam, atlaišana, par kuru ir paziņots valsts iestādei, principā nevar "sākties" ātrāk kā 30 dienas pēc šīs Direktīvas 3. panta 1. punktā minētās izziņošanas un "neskarot noteikumus, kas reglamentē indi-vida tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu".

64. Taču Apvienotā Karaliste un Komisija atšķirīgi interpretē šīs normas piemērojamību: Apvienotā Karaliste uzskata, ka no minētā 4. panta 1. punkta teksta skaidri izriet, ka šī norma aptur tikai atlaišanas stāšanos spēkā, savukārt Komisija, kas balstās galvenokārt uz informēšanas procedūras lietderīgo iedarbību, uzskata, ka apturēšana skar arī darba devēja tiesības izbeigt [darba tiesiskās attiecības].

65. Uzreiz jāprecizē, ka Komisijas arguments mani nepārlicina. Pret šādu interpretāciju ir ne tikai fakts, ka šis pants — kā pareizi norāda Apvienotās Karalistes valdība — skaidri atsaucas uz brīdi, kad atlaišana "sākas", bet arī norāde uz valsts tiesību aktiem saistībā ar "brīdinājumu par atlaiša-

nu"; šī atsauce būtu bezjēdzīga, ja apturēšanas periods tiktu attiecināts uz darba līguma izbeigšanu, nevis uz reālo darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

68. Tādēļ es uzskatu, ka Direktīvas 4. panta 1. punkts aptur atļaušanas stāšanos spēkā, bet neaptur [darba devēja] nodoma izteikšanu. Tādēļ darba devējs var izbeigt [darba līgumu] ar dienu, kad valsts kompetentajai iestādei ir paziņots par kolektīvo atļaušanu.

66. Faktiski šī atsauce garantē ilgāku brīdinājuma periodu piemērošanu nekā Direktīvā paredzētās 30 dienas, jo netiek skarti valsts noteikumi, kas ir labvēlīgāki attiecībā uz brīdinājumu par atļaušanu. Taču šī atsauce ir svarīga tikai tad, ja Direktīvas 4. panta 1. punkts, apturot atļaušanas stāšanos spēkā, var ietekmēt brīdinājuma par atļaušanu perioda ilgumu. Taču tas nebūtu vajadzīgs gadījumā, ja tas apturētu darba līguma izbeigšanu, jo šīs apturēšanas rezultātā tiktu atlikta tikai brīdinājuma perioda pirmā diena.

69. Šis secinājums acīmredzot neizslēdz praksi, kuru dažas dalībvalstis jau veic atbilstoši Direktīvas 5. pantam — nodrošināt lielāku darba ņēmēju aizsardzību, interpretējot attiecīgās normas tādā veidā, ka tās aptur ne tikai atļaušanas efektivitāti, bet arī darba devēja izteikto nodomu izbeigt darba tiesiskās attiecības.

67. Interpretācija, ko es piedāvāju šajā lietā, man nešķiet pretrunā informēšanas stadijas mērķim, kura, atšķirībā no konsultēšanās ar darba ņēmēju pārstāvjiem, attiecas ne tik daudz uz atļaušanas principu, cik uz atļaušanas sekām jeb uz "kolektīvās atļaušanas radītajām sekām" (Direktīvas 2. panta 2. punkts). Tādējādi šīs stadijas laikā, kad tiek "mazinātas" atļaušanas sekas, darba tiesisko attiecību izbeigšanas iespējas apturēšana ir ne tik ļoti vajadzīga kā iepriekšējā konsultēšanās stadijā, kuras mērķis ir galvenokārt izvairīties atļaušanas vai samazināt atļaujamu darba ņēmēju skaitu.

70. Līdz ar to šajos secinājumos minētie apsvērumi man liek piedāvāt Tiesai uz otro prejudiciālo jautājumu atbildēt tā, ka darba devējs var izteikt savu nodomu izbeigt darba tiesiskās attiecības tikai pēc konsultācijas, ko paredz Direktīvas 2. pants, pabeigšanas un pēc plānotās kolektīvās atļaušanas, ko paredz šīs Direktīvas 3. pants, paziņošanas.

IV — Secinājumi

71. Tādējādi es nobeigumā piedāvāju Tiesai uz *Arbeitsgericht Berlin* iesniegtajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- “1. Jēdziens “atlaišana”, kas ir ietverts Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, attiecas uz darba devēja izteiktu nodomu izbeigt darba tiesiskās attiecības.
2. Darba devējs var izteikt nodomu izbeigt darba tiesiskās attiecības tikai pēc konsultācijas, ko paredz Direktīvas 98/59 2. pants, pabeigšanas un pēc plānotās kolektīvās atlaišanas, ko paredz šīs Direktīvas 3. pants, paziņošanas.”