

TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)

2009. gada 10. decembrī*

Lieta C-323/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 14. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2008. gada 16. jūlijā, tiesvedībā

Ovidio Rodríguez Mayor u.c.

pret

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila u.c.

TIESA (ceturtā palāta)

šādā sastāvā: trešās palātas priekšsēdētājs, kas pilda ceturtās palātas priekšsēdētāja pienākumus, K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], tiesneši R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], E. Juhāss [*E. Juhász*] (referents), Dž. Arestis [*G. Arestis*] un T. fon Danvics [*T. von Danwitz*],

* Tiesvedības valoda — spāņu.

ģenerālvokāts P. Mengoci [*P. Mengozzi*],
sekretārs R. Grass [*R. Grass*],

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Spānijas valdības vārdā — B. Plasa Kruza [*B. Plaza Cruz*], pārstāve,

— Ungārijas valdības vārdā — R. Šomšiča [*R. Somssich*], M. Fehērs [*M. Fehér*] un
K. Veresa [*K. Veres*], pārstāvji,

— Apvienotās Karalistes vārdā — I. Rao [*I. Rao*] un T. de la Mare [*T. de la Mare*],
pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā — J. Enegrāns [*J. Enegren*] un R. Vidāls Pudžs [*R. Vidal
Puig*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2009. gada 16. jūlija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.) 1.–4. panta un 6. panta interpretāciju.
- 2 Šis lūgums radās prāvā starp Rodriguesu Majoru [*Rodríguez Mayor*] un sešām citām personām, kas pretendē uz *Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila* (*Rafael de las Heras Dávila* atklājušais mantojums), tā mantiniekiem un *Fondo de Garantía Salarial* (Algu garantiju fonds) saistībā ar pirmo minēto personu lūgumu saņemt atlaišanas pabalstu nelikumīgas kolektīvās atlaišanas dēļ.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesības

- 3 Direktīvas 98/59 I iedaļā ar nosaukumu “Definīcijas un piemērošanas joma” ir ietverts 1. panta 1. punkts, kurā noteikts:

“Šajā direktīvā:

I - 11652

a) “kolektīvā atlaišana” ir atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ja saskaņā ar dalībvalstu izvēli atlaišanas gadījumu skaits ir:

i) vai nu 30 dienu laikā:

— vismaz 10 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 100 darba ņēmējus,

— vismaz 10% darba ņēmēju kopskaita tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darba ņēmējus,

— vismaz 30 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina 300 un vairāk darba ņēmējus,

ii) vai vismaz 20 atlaišanas gadījumu 90 dienu laikā, neatkarīgi no tā, cik darba ņēmēju parasti ir nodarbināti attiecīgajos uzņēmumos;

b) “darba ņēmēju pārstāvji” ir tādi darba ņēmēju pārstāvji, kā to paredz dalībvalstu tiesību akti vai prakse.

Lai aprēķinātu atlaišanas gadījumu skaitu, kā paredzēts a) punkta pirmajā daļā, atlaišanas gadījumiem pieskaita arī darba līguma attiecību izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci.”

- 4 Šīs pašas direktīvas 2. pantā, kurš ietverts II iedaļā ar nosaukumu “Informēšana un konsultēšanās”, ir paredzēts:

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

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

[..]

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

- a) sniedz visu attiecīgo informāciju un

- b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:
- i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli;
 - ii) to darbaņēmēju kategoriju skaits, ko plānots atlaist;
 - iii) to darbaņēmēju skaits un kategorija, ko parasti nodarbina;
 - iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;
 - v) kādi ir atlaižamo darbaņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, ciktāl valsts tiesību akti un/vai prakse pilnvaro darba devēju par to lemt;
 - vi) pēc kādas metodes tiks aprēķināti atlaišanas pabalsti, ja tie atšķiras no tiem, kas izriet no valsts tiesību aktiem un/vai prakses.

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

[..”

- 5 Direktīvas 98/59 III iedaļā ar nosaukumu “Kolektīvās atlaišanas kārtība” ietvertā 3. panta redakcija ir šāda:

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

Tomēr dalībvalstis var paredzēt, ka gadījumā, ja plānotā kolektīvā atlaišana ir sakarā ar uzņēmuma darbības pārtraukšanu saskaņā ar tiesas lēmumu, darba devējam ir pienākums rakstiski informēt kompetento valsts iestādi tikai tad, ja pēdējā to lūdz.

Šis paziņojums ietver to visu informāciju, kas attiecas uz plānoto kolektīvo atlaišanu un konsultāciju ar darbaņēmēju pārstāvjiem saskaņā ar 2. pantu, un jo īpaši, kādi ir atlaišanas iemesli, cik darbaņēmējus plānots atlaist, cik darbaņēmējus parasti nodarbina un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu.

2. Darba devēji nosūta 1. punktā paredzētā paziņojuma kopiju darbaņēmēju pārstāvjiem.

Darbaņēmēju pārstāvji kompetentajai valsts iestādei var iesniegt savus komentārus par paziņojumu, ja tādi ir.”

6 Minētās direktīvas 4. pantā, kurš arī ir tās III iedaļā, ir noteikts:

“1. Plānotā kolektīvā atļaišana, 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 atļaišanu.

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

[..]

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

7 Saskaņā ar šīs pašas direktīvas 5. pantu “tā neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai pieļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu”.

8 Direktīvas 98/59 6. pantā ir paredzēts, ka “dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem ir pieejamas tiesiskas un/vai administratīvas procedūras šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildei”.

Valsts tiesības

- 9 Darba likuma (*Estatuto de los Trabajadores*), kas apstiprināts ar 1995. gada 24. marta Karaļa dekrētu 1/1995 (1995. gada 29. marta *BOE* Nr. 75, 9654. lpp.: turpmāk tekstā — “Darba likums”), 49. panta 1. punkta g) apakšpunktā noteikts, ka darba līgums var tikt izbeigts šādos gadījumos:

“Sakarā ar darba devēja nāvi, aiziešanu pensijā atbilstošajās sociālā nodrošinājuma tiesību normās paredzētajos gadījumos vai rīcībnespēju, neskarot 44. pantā noteikto, vai darba devējam zaudējot juridiskās personas statusu.

Darba devēja nāves, aiziešanas pensijā vai rīcībnespējas gadījumos darbinieks ir tiesīgs saņemt summu viena mēneša darba samaksas apmērā.

Darba devējam zaudējot juridiskās personas statusu, izpilda [likuma] 51. pantā paredzētās procedūras.”

10 Darba likuma 51. pantā ir noteikts:

“1. Šajā [likumā] kolektīvā atlaišana nozīmē darba tiesisko attiecību izbeigšanu saimniecisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ gadījumos, kad deviņdesmit dienu laikā izbeigšana skar vismaz:

- a) 10 darbiniekus uzņēmumos, kas nodarbina mazāk nekā 100 darbinieku;
- b) 10 % uzņēmuma darbinieku kopskaita tajos, kas nodarbina no 100 līdz 300 darbiniekiem;
- c) 30 darbiniekus uzņēmumos, kas nodarbina 300 vai vairāk darbinieku.

Uzskatāms, ka šajā pantā minētie iemesli radušies, ja ierosināto pasākumu veikšana palīdz vai nu pārvarēt uzņēmuma saimnieciskās grūtības gadījumos, [kad iemesli, uz kuriem atsaucas], ir saimnieciski, vai nodrošināt uzņēmuma turpmāku dzīvotspēju un nodarbinātību tajā, pareizāk organizējot resursus, gadījumos, kad iemesli, uz kuriem atsaucas, ir tehniski, organizatoriski vai saistīti ar ražošanu.

Par kolektīvo atlaišanu uzskatāma arī darba tiesisko attiecību izbeigšana, kas skar visu uzņēmuma darbinieku kopumu, ja vien skarto darbinieku skaits pārsniedz piecus,

gadījumos, kad tās pamatā ir uzņēmuma saimnieciskās darbības pilnīga izbeigšana iepriekš minēto iemeslu dēļ.

Aprēķinot šā panta 1. punktā minēto izbeigto darba tiesisko attiecību skaitu, ņem vērā arī visus citus attiecīgajā laikposmā notikušos gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības izbeigtas pēc darba devēja ierosmes, pamatojoties uz citiem ar konkrēto darbinieku nesaistītiem iemesliem, kas nav kāds no šā likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā paredzētajiem iemesliem, ja vien izbeigtas vismaz piecas darba tiesiskās attiecības. Ja secīgos deviņdesmit dienu laikposmos un nolūkā izvairīties no šā panta noteikumiem uzņēmums saskaņā ar šā [likuma] 52. panta c) punktu uzteic darba līgumus, kuru skaits ir mazāks nekā noteiktās robežvērtības, un ja vien nav jaunu iemeslu, kas pamato šādu rīcību, uzskatāms, ka attiecīgie jaunie uzteikumi ir veikti, apejot likumu, un atzīstami par spēkā neesošiem.

2. Darba devējam, kurš vēlas veikt kolektīvo atlaišanu, jādūdz atļauja darba tiesisko attiecību izbeigšanai saskaņā ar šajā [likumā] un tā īstenošanas noteikumos paredzēto “darbinieku skaita samazināšanas” procedūru. Procedūru uzsāk ar atbildīgajam nodarbinātības dienestam izteiktu lūgumu un vienlaikus uzsākot konsultēšanos ar darbinieku likumiskajiem pārstāvjiem.

[..]

8. Darbinieki, kuru līgumi ir uzteikti saskaņā ar šo pantu, ir tiesīgi saņemt atlaišanas pabalstu, kas atbilst darba samaksai par divdesmit dienām par katru nostrādāto gadu, laikposmus, kas isāki par vienu gadu, aprēķinot proporcionāli mēnešiem, nepārsniedzot divpadsmit mēnešalgas.

9. [Darbinieku skaita samazināšanas] procedūras uzsākšanu ar savu pārstāvju starpniecību drīkst lūgt arī darbinieki gadījumos, kad var pamatoti pieņemt, ka, darba devējam neuzsākot procedūru, viņiem var tikt nodarīts kaitējums, kuru būtu neiespējami vai grūti atlīdzināt. Šādā gadījumā atbildīgais nodarbinātības dienests šajā pantā noteiktajos termiņos izlemj, kādi pasākumi un ziņojumi ir vajadzīgi lietas izlemšanai.

[..]

12. To, vai ir iestājušies darba tiesisko attiecību izbeigšanu pamatojoši nepārvaramas varas apstākļi, neatkarīgi no skarto darbinieku skaita saskaņā ar šo punktu veiktas [darbinieku skaita samazināšanas] procedūras ceļā konstatē nodarbinātības dienests. Procedūru iesāk pēc uzņēmuma lūguma, kura pielikumā pievienoti pierādījumi, kurus tas uzskata par vajadzīgiem, [un] vienlaikus par to paziņo darbinieku likumiskajiem pārstāvjiem, kuri visā procedūras gaitā paliek ieinteresētās personas statusā. Piecu dienu laikā pēc lūguma tiek pieņemts ar vajadzīgajiem pasākumiem un ziņojumiem pamatots nodarbinātības dienesta lēmums, kas ir spēkā kopš nepārvaramas varas apstākļu iestāšanās dienas.

Nodarbinātības dienests, kurš konstatē nepārvaramas varas apstākļu esamību, drīkst noteikt, ka atlaišanas pabalstu, kas pienākas skartajiem darbiniekiem, pilnā vai daļējā apmērā maksā *Fondo de Garantía Salarial*, neskarot tam piekritošās atprasījuma tiesības pret darba devēju.

13. Šajā [likumā] neparedzētajos gadījumos piemēro 1992. gada 26. novembra Likumu 30/1992 par valsts pārvaldes tiesisko regulējumu un kopējo administratīvo

procedūru noteikumus, it īpaši jautājumā par resursiem. Visus saistībā ar darbiniekiem veicamos pasākumus un paziņojumus veic ar viņu likumisko pārstāvju starpniecību.”

- 11 Iesniedzējtiesa precizē, ka darba līguma izbeigšanas objektīvu iemeslu dēļ, kas atzīta par nepamatotu, sekas ir tādas pašas kā disciplinārai atļaišanai no darba, kas atzīta par nepamatotu saskaņā ar Darba likuma 55. pantu. Tā norāda, ka šī likuma 56. panta 1. punktā šajā sakarā ir norādīts:

“Ja atļaišana no darba ir atzīta par nelikumīgu, darba devējs piecu dienu laikā no sprieduma pasludināšanas var izvēlēties, vai pieņemt darbinieku atpakaļ darbā uzņēmumā, papildus samaksājot nesamaksāto darba algu, kas paredzēta šā 1. punkta b) apakšpunktā, vai samaksāt šādas spriedumā nosakāmas summas:

- a) atļaišanas pabalstu, kas atbilst četrdesmit piecām apmaksātām dienām [par katru nostrādāto] gadu, laikposmus, kas īsāki par vienu gadu, aprēķinot proporcionāli mēnešiem, nepārsniedzot četrdesmit divas mēnešalgas;
- b) summu, kas vienāda ar to darba samaksu kopsummu, kas netika saņemtas no atļaišanas dienas līdz sprieduma, kurā atzīts, ka atļaišana bijusi nelikumīga, pasludināšanai vai līdz brīdim, kad darbinieks atradis citu darbu, ja viņš pieņemts darbā pirms sprieduma pasludināšanas un ja darba devējs iesniedz pierādījumus par samaksātajām summām, lai tās atskaitītu no nesamaksātās darba algas.”

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

- 12 Septiņi dalībnieki pamata prāvā bija tā uzņēmuma personāls, ko de las Erass Davila [*de las Heras Dávila*] vadīja kā fiziska persona; tātad šim uzņēmumam nebija juridiskas personas statusa.
- 13 Ar 2004. gada 31. maija prasības pieteikumu viņi cēla prasību *Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid* pret *Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila* u.c. nelikumīgas atlaišanas no darba dēļ, norādot, ka viņi bija ieradušies darbā no 2004. gada 30. aprīļa līdz 5. maijam, taču darba vieta esot bijusi slēgta, un tādējādi viņi uzskatīja, ka tikuši klusējot atlaisti.
- 14 Izrādās, ka 2004. gada 1. maijā nomira darba devējs, neatstājot testamentu, ne arī nosakot mantotāju tiesības. Tā likumiskie mantinieki mantojumu atraidīja ar 2004. gada 15. jūnija un 2007. gada 27. marta notariālu aktu. No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka uzņēmums izbeidza savu darbību.
- 15 *Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid* prasību noraidīja, pamatojot, ka prasītāju darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas darba devēja nāves dēļ bez uzņēmuma tiesību un pienākumu pārņemšanas un atlaišana no darba nav notikusi.
- 16 Prasītāji pamata lietā iesniedzējtiesā iesniedza apelācijas sūdzību par šo spriedumu. Viņi norāda, ka lēmums par izbeigšanu ir formāls akts, attiecībā pret kuru ir jāievēro Darba likuma 55. panta 1. punktā izvirzītie nosacījumi tādējādi, ka mantiniekiem bija jāpaziņo šāds lēmums. Tādēļ, ka prasītāji pamata lietā lūdz atzīt nelikumīgas atlaišanas faktu un izmaksāt atlaišanas pabalstu, kas atbilst 45 apmaksātām dienām par [katru nostrādāto] gadu, kā arī nesamaksāto darba algu sākot no atlaišanas brīža līdz iesniedzējtiesas sprieduma parakstīšanas brīdim vai līdz prasītāju atjaunošanai darbā.

Pakārtoti viņi lūdz, lai tiktu atzīta darba līgumu izbeigšana darba devēja nāves dēļ saskaņā ar tā paša likuma 49. pantu un lai tiktu samaksāts šajā tiesību normā minētais atlaišanas pabalsts.

- 17 Atbildētājas pamata lietā uzskata, ka atlaišana nav notikusi un ka runa ir par darba līguma izbeigšanu darba devēja nāves dēļ.
- 18 Prokuratūra, kuru iesniedzējtiesa aicināja paust savu viedokli pamata lietā, uzskata, ka, iespējams, pastāv nesaderība starp Kopienu tiesībām un Darba likuma 49. panta 1. punkta g) apakšpunktu.
- 19 Iesniedzējtiesas skatījumā Spānijas tiesībās pastāv nevienlīdzīga attieksme darba līguma izbeigšanas gadījumā, zūdot uzņēmumam atkarībā no darba devēja personas statusa. Faktiski šādā gadījumā darba ņēmēji, kurus nodarbina juridiska persona, atrodas labvēlīgākā situācijā nekā darbinieki, kurus nodarbina fiziska persona, lai arī no atlaišanas vai darba līguma izbeigšanas izrietošie zaudējumi ir vieni un tie paši.
- 20 Šajos apstākļos, uzskatīdama, ka Direktīvas 98/59 noteikumu interpretācija ir vajadzīga lēmuma pieņemšanai, *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* [Madrīdes Augstākā tiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai, Darba likuma 51. pantā kolektīvās atlaišanas jēdzienu ierobežojot ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu saimniecisku, tehnisku, organizatorisku un ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ un tajā neietverot uzteikumu jebkādu ar darbinieku personu nesaistītu iemeslu dēļ, ir izpildīti Direktīvā 98/59 [..] paredzētie pienākumi?”

- 2) Vai neatbilstoša Direktīvai 98/59 [..] ir arī Darba likuma 49. panta 1. punkta g) apakšpunktā ietvertā tiesību norma, kurā darbiniekiem, kuri zaudē darbu darba devēja nāves, aiziešanas pensijā vai rīcībnespējas dēļ, paredzēta atlīdzība, kuras apmērs ierobežots ar vienu mēnešalgu, attiecībā uz viņiem nepiemērojot tā paša tiesību akta 51. panta noteikumus un neievērojot minētās [direktīvas] 1., 2., 3., 4. un 6. panta noteikumus?

- 3) Vai Spānijas tiesiskais regulējums par kolektīvo atlaišanu un konkrēti Darba likuma 49. panta 1. punkta g) apakšpunkts un 51. pants ir pretrunā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas [pasludināta Nicā, 2000. gada 7. decembrī (OV C 364, 1. lpp.)] 30. pantam un Kopienas Hartai par strādājošo sociālajām pamattiesībām, kas pieņemta Strasbūrā Eiropadomes 1989. gada 9. decembra [vienpadsmit dalībvalstu valstu vai valdību vadītāju sanāksmē]?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par Tiesas kompetenci

- 21 Neraugoties uz Spānijas un Ungārijas valdību, kā arī Eiropas Komisijas teikto, saistībā ar pirmajiem diviem jautājumiem ir jānorāda, ka de las Erass Davila līdz savas nāves brīdim nodarbināja septiņus darbiniekus, kas principā ir situācija, uz kuru neattiecas Direktīvas 98/59 piemērošanas joma.

- 22 Saskaņā ar šīs direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) daļu, lai to piemērotu tādā kā pamata lietā minētā situācijā, atlaišanas gadījumiem būtu jābūt vismaz vai vairāk nekā divdesmit deviņdesmit dienu laikā.

- 23 Katrā ziņā Direktīvas 98/59 5. pantā ir paredzēts, ka tā neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai pieļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.
- 24 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka Spānijas tiesībās ir šādas tiesību normas, proti, saskaņā ar Darba likuma 51. panta 1. punkta pirmo un trešo daļu kolektīvās atlaišanas jēdziens attiecas arī uz darba līgumu izbeigšanu visiem uzņēmuma darbiniekiem, lai attiecīgo darba ņēmēju skaits ir lielāks par pieci, ja atlaišana notiek pilnīgas darbības izbeigšanas, kas pamatota ar tehniskiem, organizatoriskiem vai ar ražošanu saistītiem iemesliem, dēļ.
- 25 Iesniedzējtiesa lietā, kuru tā izskata, norāda, ka visa personāla, kuru nodarbinājis de las Erass Davila, darba līgumu izbeigšanai viņa nāves dēļ ir jāietilpst iepriekšējā punktā minētās tiesību normas piemērošanas jomā un tā būtu arī jākvalificē kā kolektīva atlaišana. Šī tiesa uzskata, ka diemžēl ir konstatējama attieksme, kas ir pretrunā Direktīvai 98/59 un “kolektīvo atlaišanu” jēdzienam tās izpratnē.
- 26 Šajā sakarā prejudiciālais jautājums, protams, attiecas uz darba attiecību izbeigšanu, kuru skaits ir mazāks nekā Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētais.
- 27 Katrā ziņā, ja valsts likumdevējs ir izvēlējies kolektīvo atlaišanu jēdzienā šīs direktīvas izpratnē ietvert gadījumus, kas vairs nav šīs direktīvas piemērošanas jomā, tādējādi attālinot minēto jēdzienu no tādiem kā pamata lietā minētajiem gadījumiem, Kopienai

interesēs — lai novērstu interpretācijas atšķirības nākotnē —, neapstrīdami ir, lai šis jēdziens, kā arī ar to saistītie risinājumi Kopienu tiesībās, tiktu vienveidīgi interpretēti neatkarīgi no apstākļiem, kādos tos paredzēts piemērot (šajā sakarā skat. 2006. gada 16. marta spriedumu lietā *C-3/04 Poseidon Chartering*, Krājums, I-2505. lpp., 16. un 17. punkts).

- 28 Šajos apstākļos uz prejudiciālajiem jautājumiem ir jāatbild, pieņemot, ka daži darba līgumu izbeigšanas veidi attiecībā uz noteiktu skaitu darba ņēmēju, kas mazāks nekā Direktīvas 98/59 1. pantā minētais, ar Spānijas tiesisko regulējumu ir pielīdzināti kolektīvajai atlaišanai šī panta izpratnē, bet tā kā citus darba līgumu izbeigšanas veidus nevar attiecināt uz tā paša skaita darba ņēmējiem, proti, visa personāla darba līgumu izbeigšanu darba devēja nāves dēļ, tad uz tiem saskaņā ar minēto regulējumu neattiecas kolektīvās atlaišanas jēdziens.

Par pirmo jautājumu

- 29 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa pauž šaubas par pamatā lietā piemērojamā Spānijas tiesiskā regulējuma saderīgumu ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktu, kurā kolektīvās atlaišanas jēdziens neietver visa veida darba līgumu izbeigšanu ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ.
- 30 Vispirms ir jāatgādina, ka nav Tiesas kompetencē saskaņā ar EKL 234. pantu uzsāktas tiesvedības ietvaros lemt par valsts tiesību normu atbilstību Kopienu tiesībām. Tomēr Tiesas kompetencē ir sniegt valsts tiesai visus norādījumus par Kopienu tiesību

interpretāciju, kas ļauj tai pašai spriest par valsts tiesību normu saderību ar Kopienu tiesībām (skat. it īpaši 2006. gada 19. septembra spriedumu lietā *C-506/04 Wilson*, Krājums, I-8613. lpp., 34. un 35. punkts, un 2007. gada 6. marta spriedumu apvienotajās lietās *C-338/04*, *C-359/04* un *C-360/04 Placanica* u.c., Krājums, I-1891. lpp., 36. punkts).

- 31 Skaidrs, ka pamata prāva attiecas uz uzņēmuma visa personāla darba līgumu izbeigšanas darba devēja nāves dēļ nelikumīgumu.
- 32 Tādējādi, lai iesniedzējtiesai sniegtu derīgu atbildi prāvas, ko tā iztiesā, iznākumā, ir jāizvērtē, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru vairāku darba ņēmēju, kuru darba devējs ir fiziska persona, darba līgumu izbeigšana šī darba devēja nāves dēļ nav kvalificējama kā kolektīva atlaišana.
- 33 Pirmkārt, jāatzīst, ka no minētās direktīvas teksta neizriet, ka šāds gadījums ietilptu tās piemērošanas jomā.
- 34 Protams, Tiesa ir plaši interpretējusi jēdzienu “ar konkrēto darba ņēmēju nesaistīti iemesli” šīs direktīvas 1. panta 1. punktā (šajā sakarā skat. 2004. gada 12. oktobra spriedumu lietā *C-55/02 Komisija/Portugāle*, Krājums, I-9387. lpp., 49. punkts, kā arī 2006. gada 7. septembra spriedumu apvienotajās lietās no *C-187/05* līdz *C-190/05 Agorastoudis* u.c, Krājums, I-7775. lpp., 28. punkts). Tajā pašā laikā no tās teksta izriet, ka kolektīvo atlaišanu jēdziens šīs tiesību normas izpratnē nozīmē gan darba devēja esamību, gan darbību no viņa puses.

- 35 Saskaņā ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta pirmajā daļā ietverto definīciju šis jēdziens attiecas uz atlaišanu no darba devēja puses viena vai vairāku, ar konkrētajiem darba ņēmējiem nesaistītu iemeslu dēļ, ar nosacījumu, ka ir izpildīti daži, ar skaitu un laiku saistīti nosacījumi.
- 36 Saskaņā ar tās pašas direktīvas 1. panta 1. punkta otro daļu, lai aprēķinātu tādus kā šī paša punkta a) apakšpunktā minētie kolektīvās atlaišanas gadījumus, atlaišanai tiek pielīdzināta darba līguma izbeigšana no darba devēja puses vienai vai vairāku, ar darba ņēmējiem nesaistītu iemeslu dēļ, ar nosacījumu, ka ir bijuši vismaz pieci atlaišanas gadījumi.
- 37 Atbilstoši šīs pašas direktīvas 2. panta 1. punktam, ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvo atlaišanu, tas laikus uzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos. Šī paša panta 3. punktā ir paredzēts, ka darba devējam konsultēšanās gaitā laikus ir darba ņēmēju pārstāvjiem rakstveidā jāpaziņo un jāiesniedz šī punkta b) apakšpunktā minētā informācija.
- 38 Direktīvas 98/59 3. pantā ir noteikts, ka darba devējam ir rakstveidā jāpaziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu un šī paziņojuma kopija jānosūta darba ņēmēju pārstāvjiem.
- 39 Visi šajos noteikumos atrodamie jēdzieni, proti, “nolemt veikt atlaišanu”, “uzsākt konsultācijas”, “iesniegt visu attiecīgo informāciju”, “rakstiski paziņot”, “rakstiski

paziņot paredzētās atlaišanas iemeslus”, “iesniegt kopiju”, liecina par darba devēja eksistences vajadzību un noteiktām darbībām no viņa puses.

- 40 Turklāt no frāzes “atlaišanas, ko veicis darba devējs” Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā izriet, ka kolektīvo atlaišanu jēdziens principā nozīmē, ka darba devējs veic vai katrā ziņā ir plānojis veikt šādas atlaišanas, savukārt ģenerālvokāts savu secinājumu 81. punktā ir norādījis, ka tā paša punkta otrajā daļā izmantotā frāze “pēc darba devēja iniciatīvas” nozīmē darba devēja gribas tiešu parādīšanu, kas izpaužas kā iniciatīvas uzņemšanās.
- 41 No iepriekš minētā izriet, ka kolektīvas atlaišanas jēdziens Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē nozīmē tāda darba devēja eksistenci, kurš plānojis veikt šādas atlaišanas un kurš ir spējīgs, pirmkārt, šajā sakarā veikt minētās direktīvas 2. un 3. pantā noteiktās darbības un, otrkārt, attiecīgajā gadījumā veikt šādas atlaišanas.
- 42 Katrā ziņā tādi kā pamata lietā aplūkotajai situācijai ir raksturīga ne tikai plānošanas veikt kolektīvas atlaišanas neesamība, bet arī tāda darba devēja neesamība, kurš var veikt no šī sprieduma 37. un 38. punktā atgādinātajiem noteikumiem izrietošo pienākumu par darbībām un attiecīgajā gadījumā veikt šādas atlaišanas.
- 43 Otrkārt, attiecībā uz Direktīvas 98/59 galveno mērķi jāatgādina, ka, pirmkārt, atbilstoši tās 2. panta 2. punktam konsultācijas attiecas uz iespējām izvairīties vai samazināt kolektīvas atlaišanas gadījumu skaitu, kā arī mazināt atlaišanas sekas, izmantojot

sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos. Otrkārt, saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 3. punktu un 3. panta 1. punktu darba devējam kompetentajai valsts iestādei ir jāiesniedz šajās tiesību normās minētie sarakstes dokumenti.

44 Tajā pašā laikā šo galveno Direktīvas 98/59 mērķi, proti, ļaut uzsākt konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem un iesniegt kompetentajai valsts iestādei informāciju, nevar sasniegt, kā "kolektīvo atlaišanu" kvalificējot uzņēmuma visa personāla, ko nodarbinājusi fiziska persona, darba līgumu izbeigšanu sakarā ar šī uzņēmuma darbības izbeigšanos darba devēja nāves dēļ, jo šāda konsultēšanās gluži vienkārši nav iespējama un nav arī iespējams izvairīties vai samazināt darba līgumu izbeigšanas gadījumu skaitu, ne arī mīkstināt jebkādas sekas.

45 Otrkārt, jāmin, ka Direktīvas 98/59 mērķis nav radīt vispārēju finansiālas atbildības mehānismu Kopienų līmenī, ja tiek zaudēts darbs.

46 Treškārt, jānorāda, ka dažas Direktīvas 98/59 normas Tiesa jau ir interpretējusi.

47 Tiesa jau ir nospriedusi, ka saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. panta 1. un 3. punktu, kā arī 3. panta 1. un 2. punktu informēšanas, konsultēšanās un paziņošanas pienākums ir tikai darba devējam (skat. 2009. gada 10. septembra spriedumu lietā *C-44/08 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u.c.*, Krājums, I-8163. lpp., 57. punkts).

- 48 Tiesa ir arī nospriedusi, ka konsultēšanās un paziņošanas pienākums, kas ir noteikts darba devējam, rodas pirms darba devēja lēmuma izbeigt darba līgumus (šajā sakarā skat. 2005. gada 27. janvāra spriedumu lietā C-188/03 *Junk*, Krājums, I-885. lpp., 36. un 37. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c., 38. punkts).
- 49 Tomēr tādā kā pamata lietā aplūkotajā gadījumā darba devēja nāve ir iestājusies vienlaicīgi ar darba ņēmēju, kurus tas nodarbinājis, darba līgumu izbeigšanu. Tādējādi, kā uzsver Spānijas valdība, nav reālas iespējas izpildīt šos pienākumus.
- 50 Turklāt tādā kā pamata lietā aplūkotajā gadījumā nav nedz lēmuma uzteikt darba līgumus, nedz arī ir iepriekš plānots šādu uzteikumu īstenot.
- 51 No Tiesas judikatūras izriet, ka ar Direktīvu 98/59 un Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīvu 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu par kolektīvo atlaišanu saskaņošanu (OV L 48, 29. lpp.) tiek nodrošināta tikai daļēja noteikumu darba ņēmēju aizsardzībai kolektīvās atlaišanas gadījumā saskaņošana (attiecībā uz Direktīvu 75/129 skat. 1994. gada 8. jūnija spriedumu lietā C-383/92 Komisija/Apvienotā Karaliste, *Recueil*, I-2479. lpp., 25. punkts, un attiecībā uz Direktīvu 98/59 — iepriekš minēto spriedumu lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c., 60. punkts) un saskaņo nevis uzņēmuma pilnīgas darbības izbeigšanas nosacījumus, bet procedūru, kas ir jāievēro, veicot kolektīvo atlaišanu (skat. attiecībā uz Direktīvu 75/129 iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Agorastoudis* u.c., 36. punkts).

52 Visbeidzot jāpiebilst, ka interpretācija, saskaņā ar kuru kolektīvo atlaišanu jēdziens Direktīvas 98/59 izpratnē neietver vairāku darbaņēmēju, kuru darba devējs ir fiziska persona, darba līgumu izbeigšanu šī darba devēja nāves dēļ, nav pretrunā iepriekš minētajam spriedumam lietā Komisija/Portugāle. Faktiski šis spriedums tika taisīts tiesvedībā par valsts pienākumu neizpildi, saistībā ar kuru tika analizēta frāze “ar darba devēju nesaistīti iemesli” šīs direktīvas 1. pantā, bet tāda kā pamata lietā aplūkotā situācija, kurai raksturīga darba līgumu izbeigšana fiziskas personas, kura ir darba devējs, nāves dēļ un tiesību subjekta, kas ir minētajā direktīvā paredzēto pienākumu adresāts, neesamība, īpaši vērtēta netika.

53 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uz pirmo uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to tiek pieļauts valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru vairāku darbaņēmēju, kuru darba devējs ir fiziska persona, darba līgumu izbeigšana šī darba devēja nāves dēļ netiek kvalificēta kā kolektīvā atlaišana.

Par otro jautājumu

54 Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa vaicā, vai Direktīva 98/59 ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru ir paredzēti dažādi atlaišanas pabalsti atkarībā no tā, vai darbaņēmējs ir zaudējis darbu darba devēja nāves dēļ vai arī kolektīvas atlaišanas rezultātā.

55 Šajā sakarā, pirmkārt, no atbildes uz pirmo jautājumu izriet, ka darba līgumu izbeigšana, nomirstot darba devējam, kas ir fiziska persona, tādos kā pamata lietā aplūkotos apstākļos, neietilpst kolektīvo atlaišanu jēdzienā Direktīvas 98/59 izpratnē.

56 Otrkārt — kā jau tas tika atgādināts šī sprieduma 45. un 51. punktā —, ar minēto direktīvu ir nodrošināta tikai daļēja normu darba ņēmēju aizsardzībai kolektīvās atlaišanas gadījumā saskaņošana, un tās mērķis nav radīt vispārēju finansiālas atbildības mehānismu Kopienu līmenī, ja tiek zaudēts darbs. Šajā kontekstā jautājums par darba ņēmēju atlaišanas pabalsta apmēru, izbeidzoties viņu darba tiesiskajām attiecībām, neietilpst Direktīvas 98/59 piemērošanas jomā.

57 Uz uzdoto otro jautājumu tādējādi ir jāatbild, ka ar minēto direktīvu tiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā paredzēti dažādi atlaišanas pabalsti atkarībā no tā, vai darba ņēmēji darbu ir zaudējuši darba devēja nāves dēļ, vai arī kolektīvas atlaišanas rezultātā.

Par trešo jautājumu

58 Ar savu trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 30. pants, kā arī Kopienas Hartas par strādājošo sociālajām pamattiesībām normas ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tām netiek pieļauts tāds kā pamata lietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums.

59 Katrā ziņā, kā izriet no vērtējuma saistībā ar pirmajiem diviem jautājumiem, tāda kā pamata lietā minētā situācija neietilpst nedz Direktīvas 98/59, nedz arī Kopienų tiesību piemērošanas jomā. Šajos apstākļos uz trešo jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

60 Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturrtā palāta) nospriež:

- 1) **Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to tiek pieļauts valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru vairāku darba ņēmēju, kuru darba devējs ir fiziska persona, darba līgumu izbeigšana šī darba devēja nāves dēļ netiek kvalificēta kā kolektīvā atlaišana;**

- 2) ar Direktīvu 98/59 tiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā paredzēti dažādi atlaišanas pabalsti atkarībā no tā, vai darba ņēmēji darbu ir zaudējuši darba devēja nāves dēļ vai arī kolektīvas atlaišanas rezultātā.

[Paraksti]