



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2024. gada 11. jūlijā\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 98/59/EK – Kolektīvā atlaišana – 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts un 2. pants – Darba ņēmēju pārstāvju informēšana un konsultēšanās – Piemērošanas joma – Darba līgumu izbeigšana darba devēja pensionēšanās dēļ – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. un 30. pants

Lietā C-196/23 [*Plamaro*]<sup>1</sup>

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstā tiesa, Spānija) iesniegusi ar 2023. gada 20. janvāra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2023. gada 24. martā, tiesvedībā

CL,

GO,

GN,

VO,

TI,

HZ,

DN,

DL

pret

DB, kas rīkojas kā FC vienīgā mantiniece,

***Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)***,

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja A. Prehala [*A. Prechal*] (referente), tiesneši F. Biltšens [*F. Biltgen*], N. Vāls [*N. Wahl*], J. Pasers [*J. Passer*] un M. L. Arasteja Saūna [*M. L. Arastey Sahún*],

\* Tiesvedības valoda – spāņu.

<sup>1</sup> Izdomāts nosaukums, kas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

ģenerāladvokāts: P. Pikamēe [*P. Pikamäe*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

- CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN un DL vārdā – *J. M. Moragues Martínez, abogado*,
- DB, kas rīkojas kā FC vienīgā mantiniece, vārdā – *L. Sánchez Frías, abogado*,
- Spānijas valdības vārdā – *M. Morales Puerta*, pārstāve,
- Eiropas Komisijas vārdā – *F. Clotuche-Duvieusart* un *I. Galindo Martín*, pārstāves,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklauššanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvu 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV 1998, L 225, 16. lpp.).
- 2 Šis lūgums iesniegts CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN un DL tiesvedībā pret DB, kas rīkojas kā viņu bijušā darba devēja FC vienīgā mantiniece, un *Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* (Algu garantiju fonds (*Fogasa*), Spānija) par viņu darba līgumu izbeigšanu FC pensionēšanās dēļ.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

- 3 Direktīvas 98/59 I iedaļā “Definīcijas un piemērošanas joma” ietvertā 1. panta 1. punktā noteikts:  
“Šajā direktīvā:  
a) “kolektīvā atlaišana” ir atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darbaņēmēju 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 darbaņēmējus,
  - vismaz 10 % darbaņēmēju kopskaita tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darbaņēmējus,

- 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;

[..]

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 “Informēšana un konsultēšanās”, 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 darba ņēmēju skaits un kategorijas, ko plānots atlaist;
  - iii) to darba ņēmēju skaits un kategorija, ko parasti nodarbina;
  - iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;
  - v) kādi ir atlaižamo darba ņēmēju 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 [to] sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā.

[..]”

- 5 Direktīvas 98/59 III iedaļā “Kolektīvās atlaišanas kārtība” ietvertais 3. pants formulēts šādi:

“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 darba ņēmēju pārstāvjiem saskaņā ar 2. pantu, un jo īpaši, kādi ir atlaišanas iemesli, cik darba ņēmējus plānots atlaist, cik darba ņēmējus parasti nodarbina un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu.

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

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

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

“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.

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.”

7 Atbilstoši Direktīvas 98/59 5. pantam “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”.

### ***Spānijas tiesības***

8 2015. gada 23. oktobra *Estatuto de los Trabajadores* (Darba likums), redakcijā, kas izriet no *Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju; 2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255, 100224. lpp.; turpmāk tekstā – “Darba likums”), 49. panta “Darba līguma izbeigšanās” 1. punktā noteikts:

“Darba līgums izbeidzas:

[..]

g) Darba devēja nāves, sociālā nodrošinājuma shēmā paredzētās pensionēšanās vai rīcībnespējas gadījumos, neskarot 44. panta normas, vai līgumslēdzējam zaudējot juridiskās personas statusu.

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

Līgumslēdzējam zaudējot juridiskās personas statusu, jāievēro [šā likuma] 51. pantā paredzētās procedūras.

[..]

i) Tādas kolektīvas atlaišanas gadījumā, kas ir pamatota ar ekonomiskiem, tehniskiem, organizatoriskiem vai ar ražošanu saistītiem iemesliem.

[..]”

9 Darba likuma 51. pantā noteikts:

“1. “[Šajā likumā] kolektīvā atlaišana nozīmē darba tiesisko attiecību izbeigšanu ekonomisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ gadījumos, kad 90 dienu laikā šāda darba tiesisko attiecību izbeigšana skar vismaz:

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

Iemesli tiek uzskatīti par ekonomiskiem iemesliem tad, ja no uzņēmuma rādītājiem var izsecināt, ka tas atrodas sliktā ekonomiskā stāvoklī, piemēram, gadījumos, kad ir radušies vai plānoti zaudējumi vai pastāvīgi samazinājušies regulārie ieņēmumi vai apgrozījums. Katrā ziņā pastāvīga samazināšanās ir vērojama tad, ja trijos secīgos ceturkšņos regulāro ieņēmumu vai apgrozījuma līmenis ir zemāks salīdzinājumā ar to pašu ceturksni iepriekšējā gadā.

Iemesli tiek uzskatīti par tehniskiem iemesliem tad, ja izmaiņas rodas it īpaši ražošanas līdzekļu vai darbarīku jomā; iemesli tiek uzskatīti par organizatoriskiem iemesliem tad, ja izmaiņas notiek it īpaši personāla darba sistēmu un metožu vai ražošanas organizācijas jomā, un iemesli tiek uzskatīti par ar ražošanu saistītiem iemesliem tad, ja izmaiņas notiek it īpaši saistībā ar preču vai pakalpojumu, ko uzņēmums vēlas laist tirgū, pieprasījumu.

Par kolektīvo atlaišanu uzskatāma arī darba tiesisko attiecību izbeigšana, kas skar visus uzņēmuma darbiniekus, ja vien skarto darbinieku skaits pārsniedz piecus, gadījumos, kad tās pamatā ir uzņēmuma saimnieciskās darbības pilnīga izbeigšana iepriekš minēto iemeslu dēļ.

Aprēķinot šā panta pirmajā daļā 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 90 dienu laikposmos un lai izvairītos no šā panta noteikumiem uzņēmums saskaņā ar 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. Pirms kolektīvās atlaišanas notiek konsultēšanās ar likumiskajiem darba ņēmēju pārstāvjiem ne vairāk kā 30 dienas, vai 15 dienas uzņēmumos, kuros ir nodarbināti mazāk nekā 50 darba ņēmēji. Konsultēšanās ar likumiskajiem darba ņēmēju pārstāvjiem norisinās vismaz par iespēju izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt to, kā arī par iespēju mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, piemēram, palīdzību jauna darba atrašanās vai mācības, vai

pār kvalificēšanos, lai palielinātu nodarbinātības iespējas. Konsultēšanās norisinās vienā sarunu komitejā, ņemot vērā, ka tad, ja ir vairāki uzņēmumi, tā attiecas tikai uz tiem uzņēmumiem, uz kuriem attiecas procedūra. Sarunu komitejā ir ne vairāk kā 13 locekļi, kuri pārstāv katru no pusēm.

[..]”

### **Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

- 10 Prasītājas pamatlietā tika nodarbinātas vienā no astoņām FC uzņēmumam piederošām struktūrām. 2020. gada 17. jūnijā FC viņas informēja par viņu darba līgumu izbeigšanu no 2020. gada 17. jūlija FC došanās pensijā dēļ. Šī pensionēšanās, kas notika 2020. gada 3. augustā, izraisīja 54 spēkā esošu darba līgumu izbeigšanu minētajās 8 struktūrās, tostarp 8 prasītāju pamatlietā darba līgumu izbeigšanu.
- 11 2020. gada 10. jūlijā šis prasītājas *Juzgado de lo Social de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa, Spānija) cēla prasību pret FC un *Fogasa*, lai apstrīdētu viņu iespējami prettiesisko atļaišanu. Ar 2022. gada 12. janvāra spriedumu šī tiesa šo prasību noraidīja.
- 12 *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstā tiesa, Spānija), kas izskata apelācijas sūdzību par šo spriedumu, tostarp tiek lūgts lemt par to, vai prasītāju pamatlietā darba līgumu izbeigšana jāuzskata par spēkā neesošu, jo nav ievērota Darba likuma 51. pantā paredzētā konsultēšanās ar darba ņēmēju pārstāvjiem procedūra, lai gan šo izbeigšanu izraisīja FC pensionēšanās.
- 13 Šī tiesa norāda, ka šādā situācijā Darba likuma 51. panta noteikumi par šo konsultēšanos principā nav piemērojami, kā tas izrietot no tiesību normām, lasot tās kopsakarā, proti, pirmkārt, no šī 51. panta 1. punkta piektās daļas, kurā darba līguma izbeigšanu ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ ir atļauts ņemt vērā tikai tad, ja ir notikusi atļaišana ekonomisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ šī paša punkta pirmās daļas izpratnē, un, otrkārt, no 49. panta 1. punkta g) apakšpunkta, kurā paredzēts, ka minētajā 51. pantā paredzētā konsultēšanās procedūra jāpiemēro tikai tad, ja darba līgumu izbeigšana izriet no tā, ka līgumslēdzējs zaudē juridiskās personas statusu, nevis tādēļ, ka pensionējas darba devējs, kas ir fiziska persona.
- 14 Minētā tiesa tomēr jautā, vai šīs situācijas izslēgšana no attiecīgās konsultēšanās procedūras piemērošanas jomas ir saderīga ar Direktīvu 98/59 un, ja atbilde ir noliedzīga, vai attiecīgie darba ņēmēji var atsaukties uz šo direktīvu pret savu darba devēju, kas ir fiziska persona, pat ja minētā direktīva nav pareizi ieviesta valsts tiesībās. Šajā ziņā tā norāda, ka tā apzinās, ka parasti direktīvas noteikumiem nevar tikt atzīta tā sauktā “horizontālā” tiešā iedarbība strīdos starp privātpersonām. Tomēr, tā kā Tiesa atsevišķos gadījumos jau ir pieļāvusi izņēmumus no šī noteikuma, ja attiecīgās tiesības ir nostiprinātas arī Savienības tiesību vispārējā principā vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) tiesību normā, kuras konkrētu īstenošanu nodrošina direktīva, šī pati tiesa jautā, vai analogisks izņēmums šajā gadījumā nevar tikt piemērots, ņemot vērā Hartas 27. un/vai 30. panta noteikumus.

15 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai tādi tiesību akti kā Spānijas tiesību akti, kas saskaņā ar [Darba likuma] 49. panta 1.g) punktu neparedz konsultāciju periodu darba līgumu izbeigšanas gadījumos, kuri pārsniedz [Direktīvas 98/59] 1. pantā paredzēto skaitu un kuri izriet no darba devēja, kas ir fiziska persona, aiziešanas pensijā, ir saderīgi ar [šīs] direktīvas 2. pantu?”
- 2) Ja atbilde uz šo jautājumu nav apstiprinoša, vai Direktīvai 98/59 ir tieša horizontāla iedarbība starp privātpersonām?”

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### Par pieņemamību

- 16 Atgādinot, ka 54 FC uzņēmumā nodarbinātie darba ņēmēji bija sadalīti starp astoņām FC pensionēšanās laikā viņa uzņēmumam piederošām struktūrām, Eiropas Komisija vēlas noskaidrot, vai šajā gadījumā ir sasniegtas Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā norādītās robežvērtības, kas attiecas uz to darba ņēmēju skaitu, kurus ietekmē kolektīvā atlaišana. Minētajā tiesību normā šīs direktīvas piemērošanas joma definēta, atsaucoties tikai uz jēdzienu “uzņēmums”, kurā parasti būtu jābūt nodarbinātām vismaz 20 personām.
- 17 Šajā ziņā jānorāda, ka tikai valsts tiesai, kura izskata pamatlietu un ir atbildīga par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā pamatlietas īpatnības, ir jāizvērtē gan tas, vai prejudiciālais nolēmums ir vajadzīgs, lai tā varētu izspriest lietu, gan jautājumu, ko tā uzdod Tiesai, nozīmīgums. Tādēļ, ja uzdotais jautājums attiecas uz Savienības tiesību normas interpretāciju, Tiesai principā ir par to jālemj. No tā izriet, ka uz prejudiciālo jautājumu par Savienības tiesībām attiecas nozīmīguma prezumpcija. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas iesniegtu prejudiciālu jautājumu tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesiskā regulējuma interpretācijai vai spēkā esamības izvērtējumam nav nekāda sakara ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, ja izvirzītā problēma ir hipotētiska vai ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2018. gada 29. maijs, *Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen u.c.*, C-426/16, EU:C:2018:335, 30. un 31. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 18 Šajā gadījumā ir jākonstatē, pirmkārt, ka iesniedzējtiesas nolēmumā nav nevienas faktiskas vai juridiskas norādes par FC uzņēmuma uzņēmumu raksturiezīmēm brīdī, kad notika pamatlietā aplūkoto darba līgumu izbeigšana. Otrkārt, ar saviem prejudiciālajiem jautājumiem iesniedzējtiesa nelūdz interpretēt Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētās kvantitatīvās robežvērtības vai minētajā tiesību normā minētā jēdziena “uzņēmums” tvērumu. Gluži pretēji – no paša pirmā prejudiciālā jautājuma formulējuma izriet, ka tas ir uzdots īpaši saistībā ar darba līgumu izbeigšanas gadījumiem, “kuru skaits pārsniedz Direktīvas 98/59 1. pantā paredzēto”.
- 19 Šādos apstākļos iesniedzējtiesai vajadzības gadījumā, ņemot vērā atziņas, kas šajā ziņā izriet no Tiesas judikatūras, it īpaši no 2015. gada 13. maija sprieduma *Rabal Cañas* (C-392/13, EU:C:2015:318), būs jāizvērtē un jākvalificē pamatlietas fakti, ņemot vērā jēdzienu “uzņēmums” Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē un šajā tiesību normā paredzētos kvantitatīvos sliekšņus.

- 20 Šajā kontekstā iesniedzējtiesai turklāt varētu nākties ņemt vērā arī apstākli, ka – kā izriet no Darba likuma 51. panta 1. punkta formulējuma un kā Tiesa to jau ir norādījusi šajā pašā 2015. gada 13. maija spriedumā *Rabal Cañas* (C-392/13, EU:C:2015:318) un 2009. gada 10. decembra spriedumā *Rodríguez Mayor* u. c. (C-323/08, EU:C:2009:770), šajā ziņā atsaucoties uz Direktīvas 98/59 5. pantu, Spānijas likumdevējs šajā gadījumā ir izvēlējies jēdzienu “kollektīvā atlaišana” definēt, kā atsaucies vienību darba ņēmēju, ko ietekmē kollektīvā atlaišana, skaita aprēķināšanai izmantojot uzņēmumu, nevis struktūru.
- 21 Ņemot vērā iepriekš minēto, nav acīmredzams, ka iesniedzējtiesas lūgtajai Direktīvas 98/59 noteikumu interpretācijai nebūtu nekādas saistības ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu vai ka šīs tiesas izvirzītā problēma būtu hipotētiska.
- 22 Līdz ar to prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

### **Par pirmo jautājumu**

- 23 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts un 2. pants, skatot tos kopsakarā, jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba ņēmēju skaita, kas pārsniedz 1. panta 1. punktā paredzēto, darba līgumu izbeigšana darba devēja pensionēšanās dēļ netiek kvalificēta kā “kollektīvā atlaišana” un tātad nav pamats 2. pantā paredzētajai darba ņēmēju pārstāvju informēšanai un konsultācijām ar tiem.
- 24 Saskaņā ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu ar “kollektīvo atlaišanu” šajā direktīvā saprot atlaišanu, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ar nosacījumu, ka ir ievēroti zināmi kvantitatīvie/laika nosacījumi (spriedums, 2004. gada 12. oktobris, Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 43. punkts).
- 25 Šajā ziņā jāatgādina, ka, lai gan Direktīvā 98/59 nav skaidri definēts jēdziens “atlaišana”, no pastāvīgās judikatūras izriet, ka, ņemot vērā šīs direktīvas mērķi un kontekstu, kādā iekļaujas tās 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts, šis jēdziens, kas ir autonomas Savienības tiesību jēdziens, kurš jāinterpretē vienveidīgi un kuru nevar definēt, atsaucoties uz dalībvalstu tiesību aktiem, jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver jebkuru darba līguma izbeigšanu, kas notiek bez darba ņēmēja vēlēšanās un tātad arī bez viņa piekrišanas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 11. novembris, *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 26 Tiesa ir nospriedusi arī, ka, ņemot vērā Direktīvas 98/59 mērķi, kas saskaņā ar tās 2. apsvērumu ir vērsts uz darba ņēmēju aizsardzības stiprināšanu kollektīvās atlaišanas gadījumos, minētās direktīvas jēdzieni, ar kuriem ir noteikta minētās direktīvas piemērošanas joma, nevar tikt interpretēti šauri, tostarp arī jēdziens “atlaišana”, kas ietverts tās 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 11. novembris, *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 51. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 27 Lai apstrīdētu šādu kvalifikāciju attiecībā uz pamatlietā aplūkoto darba līgumu izbeigšanu, DB norāda, ka tādām darba devējam kā FC, tāpat kā viņa nodarbinātajam darba ņēmējam, būtu likumīgi jābūt iespējai pensionēties un izbeigt viņa noslēgtos darba līgumus, kas turklāt darba ņēmējam, kurš tādējādi ir uzņēmies darba līguma uz nenoteiktu laiku attiecības ar fizisku personu, esot paredzams notikums. DB arī uzskata, ka Direktīvā 98/59 paredzētajai konsultēšanās procedūrai nav nozīmes, ja paredzētās darba līgumu izbeigšanas ir saistītas ar darba devēja pensionēšanos, kas, kā tas bija šajā gadījumā, attiecīgās atlaišanas padara nenovēršamas.



- 28 Šajā ziņā tomēr jāatgādina, pirmkārt, ka jēdziens “atlaišana” Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē neprasa, lai darba līgumu izbeigšanas pamatā esošie iemesli atbilstu darba devēja gribai, un, otrkārt, lai darba līguma izbeigšanai šī direktīva nebūtu piemērojama tikai tāpēc vien, ka šī izbeigšana ir atkarīga no apstākļiem, kas nav saistīti ar darba devēja gribu (spriedums, 2004. gada 12. oktobris, Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 50. un 60. punkts).
- 29 Turklāt Tiesa ir arī precizējusi, ka pat gadījumos, kad uzņēmuma darbības galīga izbeigšana nav atkarīga no darba devēja gribas un kad izrādās, ka nav iespējams pilnībā piemērot Direktīvu 98/59, tomēr šīs direktīvas piemērošana nevar tikt izslēgta kopumā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2004. gada 12. oktobrī, Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 57. punkts).
- 30 Jānorāda arī, ka saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. panta 2. punkta pirmo daļu konsultēšanās ar darba ņēmēju pārstāvjiem ir vajadzīga ne tikai, lai izvairītos no kolektīvās atlaišanas vai samazinātu atlaižamo darba ņēmēju skaitu, bet tostarp arī lai mazinātu atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas ir īpaši vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanās vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanā (spriedums, 2004. gada 12. oktobris, Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 58. punkts). Tātad šīm konsultācijām joprojām ir nozīme, ja plānotā darba līgumu izbeigšana ir saistīta ar darba devēja pensionēšanos.
- 31 Protams, ir taisnība, ka 2009. gada 10. decembra spriedumā *Rodríguez Mayor* u. c. (C-323/08, EU:C:2009:770), kas arī attiecās uz Darba likumam normām, Tiesa nosprieda, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka ar to tiek pieļauts valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru vairāku darba ņēmēju darba līgumu izbeigšana viņu darba devēja nāves dēļ netiek kvalificēta kā “kolektīvā atlaišana” un to nereglamentē valsts tiesību normas, ar kurām tiek īstenota šī direktīva.
- 32 Tomēr jāuzsver, ka Tiesa šādu interpretāciju ir sniegusi tikai pēc tam, kad minētā sprieduma 34.–41. punktā tā tostarp bija norādījusi, ka no Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta un šīs direktīvas 1. panta 1. punkta otrās daļas, 2. panta 1. un 3. punkta un 3. panta, tos skatot kopā, formulējuma izriet, ka jēdziens “kolektīvā atlaišana” minētās direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē paredz tāda darba devēja pastāvēšanu, kurš ir paredzējis veikt šādu atlaišanu un kurš var, pirmkārt, šajā ziņā veikt šīs pašas direktīvas 2. un 3. pantā minētās darbības un, otrkārt, attiecīgā gadījumā veikt šādu atlaišanu. Tā paša sprieduma 42. punktā Tiesa norādīja, ka šādi nosacījumi vairs nav izpildīti tāda darba devēja nāves gadījumā, kurš pārvalda uzņēmumu kā fiziska persona.
- 33 Šajā ziņā Tiesa 2009. gada 10. decembra sprieduma *Rodríguez Mayor* u. c. (C-323/08, EU:C:2009:770) 44. punktā uzsvēra arī, ka Direktīvas 98/59 pamatmērķis, proti, pirms kolektīvajām atlaišanām ļaut sākt konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem un informēt kompetento valsts iestādi, nevar tikt sasniegts gadījumā, ja kā “kolektīvā atlaišana” tiktu kvalificēta visu fiziskas personas pārvaldīta uzņēmuma darba ņēmēju darba līgumu izbeigšana tādas šī uzņēmuma darbības izbeigšanas dēļ, kas izriet no darba devēja nāves, jo šāda konsultēšanās nevarētu notikt un tādējādi nebūtu iespējams ne izvairīties no darba līgumu izbeigšanas gadījumiem vai samazināt to skaitu, ne mazināt to sekas.
- 34 Visbeidzot – minētā sprieduma 48. punktā Tiesa atgādināja, ka konsultēšanās un paziņošanas pienākums, kas noteikts darba devējam, rodas pirms lēmuma izbeigt darba līgumus, un šajā ziņā šī paša sprieduma 50. punktā ir norādījusi, ka darba devēja, kas ir fiziska persona, nāves gadījumā nepastāv nedz lēmums izbeigt darba līgumus, nedz arī iepriekšējs nodoms veikt šādu izbeigšanu.

- 35 Jākonstatē, ka situācijas, kurā darba devējs, kas ir fiziska persona, ir miris, īpatnības, kuras atgādinātas šī sprieduma 32.–34. punktā, nepastāv gadījumā, kad darba līgumu izbeigšana ir šāda darba devēja pensionēšanās sekas.
- 36 Šajā pēdējā minētajā situācijā darba devējs, kas paredz šādu darba līgumu izbeigšanu, tuvojoties aiziešanai pensijā, principā var veikt Direktīvas 98/59 2. un 3. pantā minētās darbības un šajā kontekstā veikt konsultācijas, kuru mērķis tostarp ir izvairīties no šo līgumu izbeigšanas vai samazināt to skaitu, vai katrā ziņā mazināt to sekas.
- 37 Turklāt nav nozīmes, ka tādas situācijas kā pamatlietā Spānijas tiesībās ir kvalificētas nevis kā atlaišana, bet gan kā darba līgumu automātiska izbeigšana. Faktiski tā ir darba līguma izbeigšana neatkarīgi no darba ņēmēja gribas un tātad – atlaišana Direktīvas 98/59 nozīmē (pēc analogijas skat. spriedumu, 2004. gada 12. oktobris, Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 62. punkts).
- 38 Tādējādi jebkurš valsts tiesiskais regulējums vai tā interpretācija, saskaņā ar kuru tiktu uzskatīts, ka darba līgumu izbeigšana darba devēja, kas ir fiziska persona, pensionēšanās dēļ nevar būt “atlaišana” Direktīvas 98/59 izpratnē, grozītu šīs direktīvas piemērošanas jomu un šādi atņemu tai pilnīgu iedarbību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 11. novembris, *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 54. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 39 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu jāatbild, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts un 2. pants, skatot tos kopsakarā, jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru tāda darba ņēmēju skaita, kas pārsniedz 1. panta 1. punktā paredzēto, darba līgumu izbeigšana darba devēja pensionēšanās dēļ netiek kvalificēta kā “kolektīvā atlaišana” un tātad nav pamats 2. pantā paredzētajai darba ņēmēju pārstāvju informēšanai un konsultācijām ar tiem.

### ***Par otro jautājumu***

- 40 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Savienības tiesības jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesai, kura izskata strīdu starp privātpersonām, ir pienākums nepiemērot tādu valsts tiesisko regulējumu kā šī sprieduma 39. punktā minētais, ja tas ir pretrunā Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktam un 2. pantam.
- 41 Šajā ziņā visupirms jāuzsver, ka saskaņā ar judikatūru, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām tās jāinterpretē cik vien iespējams atbilstoši attiecīgās direktīvas tekstam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tātad panāktu atbilstību LESD 288. panta trešajai daļai (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Bauer un Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 66. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 42 Jāuzsver arī, ka valsts tiesību atbilstīgas interpretācijas princips prasa, lai valsts tiesas, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot tajās atzītās interpretācijas metodes, veiktu visas to kompetencē ietilpstošās darbības, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti un rastu risinājumu, kas atbilst tās mērķim (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Bauer un Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 67. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 43 Tomēr, kā Tiesa ir vairākkārt atgādinājusi, atbilstīgas interpretācijas principam ir zināmas robežas. Tādējādi valsts tiesas pienākuma ņemt vērā Savienības tiesības, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi, un šis pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai (spriedums, 2016. gada 19. aprīlis, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 44 Šajā gadījumā DB un Spānijas valdībai ir atšķirīgi viedokļi par to, vai pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums var vai nevar tikt interpretēts tā, lai nodrošinātu tā atbilstību Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta, lasot to kopā ar 2. pantu, normām; DB uzskata, ka skaidrais un precīzais Darba likuma 49. panta 1. punkta g) apakšpunkta formulējums nepieļauj šādu atbilstīgu interpretāciju, savukārt Spānijas valdības ieskatā šāda interpretācija ir iespējama un nav *contra legem*.
- 45 Tomēr par valsts tiesību interpretāciju jālemj nevis Tiesai, bet tikai valsts tiesām, un līdz ar to vajadzības gadījumā iesniedzējtiesai būs jāizlemj, vai pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums var vai nevar tikt interpretēts tā, lai nodrošinātu tā atbilstību Direktīvai 98/59.
- 46 Turpinājumā jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru direktīva pati nevar radīt saistības individuālam un tādēļ uz to nevar atsaukties tieši strīdā pret šo personu. Proti, ja iespēja atsaukties uz netransponētas vai nepareizi transponētas direktīvas tiesību normu būtu arī attiecībās starp privātpersonām, tiktu atzīts, ka Eiropas Savienība ir tiesīga noteikt privātpersonām saistības, kam ir tūlītējas sekas, kaut gan tai šāda kompetence ir vienīgi jomās, kurās tā ir apveltīta ar pilnvarām pieņemt regulas (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Bauer un Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 76. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 47 No tā izriet, ka tādā strīdā starp privātpersonām kā pamatlietā nevar atsaukties uz Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktu kopsakarā ar tās 2. pantu, lai nodrošinātu minēto tiesību normu pilnīgu iedarbību, nepiemērojot valsts tiesisko regulējumu, kas tiktu atzīts par tām pretrunā esošu (pēc analogijas skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Bauer un Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 78. punkts).
- 48 Visbeidzot jāizvērtē Hartas 27. un 30. panta attiecīgās piemērošanas jomas, lai noteiktu, kā to lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu lūdz iesniedzējtiesa, vai viena vai otra no šīm tiesību normām jāinterpretē tādējādi, ka uz tām atsevišķi vai kopā ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktu un 2. pantu var atsaukties tādā strīdā starp privātpersonām kā pamatlietā, lai panāktu, ka valsts tiesa noraida valsts tiesisko regulējumu, kas līdz ar to tiktu atzīts par pretēju minētajām šīs direktīvas normām.
- 49 Attiecībā uz, pirmkārt, Hartas 27. pantu “Darba ņēmēju tiesības uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā”, kurā paredzēts, ka darba ņēmējiem dažādos līmeņos jābūt garantētai informācijai un konsultācijām gadījumos un apstākļos, kuri paredzēti Savienības tiesību aktos, kā arī valstu tiesību aktos un praksē, šajā gadījumā ir pietiekami atgādināt, ka Tiesa ir nospriedusi, ka no šīs tiesību normas formulējuma skaidri izriet, ka, lai tā varētu tikt piemērota pilnā apmērā, tā jāprecizē ar Savienības tiesību vai valsts tiesību normām (spriedumi, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 44. un 45. punkts, kā arī 2018. gada 6. novembris, *Bauer un Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 84. punkts).
- 50 Šajā ziņā tādi noteikumi kā Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta un 2. panta noteikumi, kuri adresēti dalībvalstīm un kuros paredzēti gadījumi, kādos jānotiek darbinieku pārstāvju informēšanas un konsultēšanās procedūrai to kolektīvās atlaišanas gadījumā, kā arī

materiāltiesiskie un procesuālie nosacījumi, kādiem jāatbilst šai informēšanai un konsultēšanās procedūrai, nevar tikt izsecināti kā tieši piemērojamas tiesību normas no Hartas 27. panta formulējuma (pēc analogijas skat. spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 46. punkts).

- 51 Tādējādi uz Hartas 27. pantu pašu par sevi nevar atsaukties tādā strīdā starp privātpersonām kā pamatlietā, lai secinātu, ka valsts tiesību normas, kas neatbilst Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktam un 2. pantam, nav piemērojamas (pēc analogijas skat. spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 48. punkts).
- 52 Šo konstatējumu nevar apšaubīt, apvienojot Hartas 27. pantu ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta un 2. panta noteikumiem, jo, ciktāl 27. pants pats nav pietiekams, lai indivīdiem rastos tiesības, uz kurām pašām par sevi var atsaukties, šādas apvienošanas gadījumā nav iespējams citāds iznākums (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 49. punkts).
- 53 Otrkārt, attiecībā uz Hartas 30. pantu, kurā noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz aizsardzību pret nepamatotu atlaišanu saskaņā ar Savienības tiesībām, kā arī valstu tiesību aktiem un praksi, jāuzskata, ka šī sprieduma 49.–52. punktā izklāstītie iemesli *mutatis mutandis* ir pamats secinājumam, kas ir analogisks tam, kāds no šiem punktiem izriet attiecībā uz Hartas 27. pantu.
- 54 Proti, tāpat kā atgādināts šī sprieduma 49. punktā attiecībā uz minēto 27. pantu, no Hartas 30. panta formulējuma skaidri izriet, ka, lai šī pēdējā minētā tiesību norma būtu spēkā pilnā apmērā, tā ir jāprecizē ar Savienības vai valsts tiesību normām.
- 55 Tādējādi pat neatkarīgi no tā, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktā un 2. pantā paredzēto noteikumu par darba ņēmēju pārstāvju informēšanu un konsultācijām kolektīvās atlaišanas gadījumā neievērošana var vai nevar ietilpt Hartas 30. panta un jēdziena “nepamatota atlaišana” šīs tiesību normas izpratnē materiālajā piemērošanas jomā, pietiek konstatēt, ka šādi noteikumi, kas adresēti dalībvalstīm un kas nosaka gadījumus, kādos jānotiek darbinieku pārstāvju informēšanas un konsultāciju procedūrai to kolektīvās atlaišanas gadījumā, kā arī materiāltiesiskos un procesuālos nosacījumus, kuriem jāatbilst šai informēšanai un konsultācijām, nevar tikt izsecināti no Hartas 30. panta formulējuma kā tieši piemērojamas tiesību normas.
- 56 Līdz ar to un pēc analogijas ar to, kas izklāstīts šī sprieduma 51. un 52. punktā attiecībā uz Hartas 27. pantu, tādā strīdā starp privātpersonām kā pamatlietā, lai secinātu, ka jānoraida valsts tiesību normas, kas neatbilst minētajām Direktīvas 98/59 normām, nevar atsaukties ne uz tās 30. pantu pašu par sevi, ne kopsakarā ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktu un 2. pantu.
- 57 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz otro jautājumu jāatbild, ka Savienības tiesības jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesai, kura izskata strīdu starp privātpersonām, nav pienākuma nepiemērot tādu valsts tiesisko regulējumu kā šī sprieduma 39. punktā minētais, ja tas ir pretrunā Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktam un 2. pantam.

## Par tiesāšanās izdevumiem

- 58 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

- 1) Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkts un 2. pants, tos skatot kopsakarā,

jāinterpretē tādējādi, ka

ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru tāda darba ņēmēju skaita, kas pārsniedz 1. panta 1. punktā paredzēto, darba līgumu izbeigšana darba devēja pensionēšanās dēļ netiek kvalificēta kā “kolektīvā atlaišana” un tāād nav pamats 2. pantā paredzētajai darba ņēmēju pārstāvju informēšanai un konsultācijām ar tiem.

- 2) Savienības tiesības jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesai, kura izskata strīdu starp privātpersonām, nav pienākuma nepiemērot tādu valsts tiesisko regulējumu kā šī sprieduma rezolutīvās daļas 1. punktā minētais, ja tas ir pretrunā Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktam un 2. pantam.

[Paraksti]