TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2005. gada 27. janvārī *

Lieta C-188/03

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam,

ko *Arbeitsgericht Berlin* (Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2003. gada 30. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2003. gada 7. maijā, tiesvedībā

***Irmtraud Junk***

pret

***Wolfgang Kühnel.***

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], tiesneši R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], K. Gulmans [*C. Gulmann*] (referents), P. Kūris [*P. Kūris*] un Dž. Arestis [*G. Arestis*],

* Tiesvedības valoda — vācu.

ģenerāladvokāts A. Ticano [*A. Tizzano*],
sekretāre M. F. Kontē [*M.-F. Contet*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2004. gada 15. jūlijā,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Austrijas valdības vārdā — E. Rīdls [*E. Riedl*], pārstāvis,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā — R. Kodvela [*R. Caudwell*], pārstāve, kam palīdz T. Vards [*T. Ward*], *barrister*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — D. Martins [*D. Martin*] un H. Krepels [*H. Kreppel*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus tiesas sēdē 2004. gada 30. septembrī,

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz 1.–4. panta interpretāciju 1998. gada 20. jūlija Padomes Direktīvā 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp., turpmāk tekstā — "Direktīva").

2 Šis lūgums tika iesniegts prāvā starp I. Junku [*I. Junk*] un V. Kīnelu [*W. Kühnel*], kas ir prasītājas bijušā darba devēja uzņēmuma administrators, jautājumā par prasītājas atlaišanu.

## Atbilstošās tiesību normas

*Kopienu tiesības*

3 Direktīvas 1.–4. pants nosaka:

"1. pants

1. Šajā direktīvā:

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,

[..].

2. pants

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.

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

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 kategoriju skaitu, ko plānots atlaist;

iii) to darba ņēmēju skaitu un kategoriju, 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 sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i)–v) apakšpunktā.

[..]

3. pants

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.

4. pants

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.

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

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.

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

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

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

*Valsts tiesības*

4 Vācijas tiesībās likuma *Kündigungsschutzgesetz* (likums par aizsardzību atlaišanas gadījumos) 17. un 18. pants 1969. gada 25. augusta redakcijā (*BGBl. 1969 I*, 1317. lpp.), ko groza 2001. gada 23. jūlija likums (*BGBl. 2001 I*, 1852. lpp., turpmāk tekstā — "*KSchG*"), ir piemērojams tiesas uzraudzībā veicamas sanācijas procesā un regulē kolektīvās atlaišanas procedūras.

5 *KSchG* 17. pants paredz, ka, tiklīdz darba devējs plāno veikt noteikta skaita darba ņēmēju atlaišanu, tam trīsdesmit kalendāro dienu laikā pirms atlaišanas ir jārīkojas šādi:

— laikus jāsniedz visa attiecīgā informācija uzņēmuma komitejai, jo īpaši informācija par paredzētās atlaišanas iemesliem, to darba ņēmēju skaitu un kategoriju, ko plānots atlaist un ko parasti nodarbina, par to, cik ilgā laika posmā ir plānots veikt atlaišanu un kādi ir atlaižamo darba ņēmēju paredzētie atlases kritēriji;

— jāpaziņo par plānoto atlaišanu nodarbinātības birojam un jāiesniedz tam sarakstes dokumentu kopijas, ko tas ir adresējis uzņēmuma komitejai, un tās viedokli par šo atlaišanu.

6 *KSchG* 18. pants nosaka:

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

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

[..]"

7 Turklāt 102. pants likuma *Betriebsverfassungsgesetz* (likums par uzņēmumu organizāciju) 2001. gada 25. septembra redakcijā (*BGBl. 2001 I*, 2518. lpp.), ko groza 2001. gada 10. decembra likums (*BGBl. 2001 I*, 3443. lpp., turpmāk tekstā — "*BetrVG*"), paredz, ka darba devējam, kurš plāno veikt kolektīvo atlaišanu, ir jāievēro uzņēmuma komitejas piedalīšanās tiesības, konsultējoties ar to. Darba līgumu izbeigšana, par ko ir paziņots pirms šīs procedūras beigām, nav spēkā.

8 Visbeidzot, *BetrVG* 111. un turpmākie panti piešķir šai komitejai piedalīšanās tiesības uzņēmuma reorganizācijas gadījumos, ieskaitot arī kolektīvās atlaišanas gadījumu. Tāda uzņēmuma reorganizācija, kas notikusi, neievērojot šos noteikumus, ir sodāma, piemērojot *BetrVG* 113. pantu, nosakot darba devēja pienākumu atlīdzināt zaudējumus, izmaksājot kompensāciju.

**Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi**

9 Junka bija nodarbināta uzņēmumā *AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbh* (turpmāk tekstā — "*AWO*") kā aprūpētāja un palīdze mājsaimniecībā. *AWO*, kam bija aptuveni 430 darba ņēmēju, darbība bija aprūpes pakalpojumu sniegšana dzīvesvietā. Uzņēmuma komiteja bija izveidota.

10 Tā kā *AWO* bija nonākusi naudas līdzekļu grūtībās, tā 2002. gada 31. janvārī iesniedza prasību uzsākt sanāciju tiesas uzraudzībā. Ar 2002. gada 1. februāri visi darba ņēmēji tika atbrīvoti no darba pienākumiem, un tiem nepārskaitīja algu par 2002. gada janvāri. 2002. gada jūnija vidū bija nodarbināti vēl 176 darba ņēmēji. 2002. gada augusta beigās šis skaitlis tika samazināts līdz 172 darba ņēmējiem.

11 2002. gada 5. februārī tika uzsākta sanācija tiesas uzraudzībā, kam 2002. gada 1. maijā sekoja pēdējās maksātnespējas procedūra. Par administratoru tiesa iecēla Kīnelu.

12 2002. gada 19. jūnija vēstulē, kas tika saņemta tajā pašā dienā, Kīnels uzņēmuma komitejas priekšsēdētāju informēja, ka uzņēmuma slēgšanas dēļ tas plāno izbeigt visus spēkā esošos darba līgumus, tostarp Junkas darba līgumu, ievērojot tiesas uzraudzībā veicamas sanācijas procesā noteikto maksimālo trīs mēnešu brīdinājuma termiņu, kas nozīmē 2002. gada 30. septembri, un veikt kolektīvo atlaišanu. Vēstulei tika pievienots saraksts ar atlaižamo darba ņēmēju uzvārdiem, adresēm, dzimšanas datiem, ka arī citu ar tiem saistītu informāciju.

13 2002. gada 26. jūnija vēstulē uzņēmuma komitejas priekšsēdētājs paziņoja administratoram, ka arī minētā komiteja vēlas ātru jautājuma risinājumu.

14 Iepriekš, 2002. gada 23. maijā, Kīnels ar uzņēmuma komiteju bija noslēdzis vienošanos par kompensāciju, izbeidzot *AWO* darbību, kā arī par sociālo plānu *BetrVG* 112. panta nozīmē.

15 2002. gada 27. jūnija vēstulē, ko Junka saņēma 2002. gada 29. jūnijā, Kīnels uzņēmuma iemeslu dēļ ar 2002. gada 30. septembri izbeidza viņas darba līgumu.

16 Ar prasības pieteikumu, kas 2002. gada 17. jūlijā iesniegts *Arbeitsgericht Berlin* (Berlīnes Darba tiesā), Junka šo atlaišanu apstrīdēja.

17 2002. gada 27. augusta vēstulē, kas tika saņemta tajā pašā dienā, Kīnels paziņoja nodarbinātības birojam par 172 darba ņēmēju atlaišanu ar 2002. gada 30. septembri atbilstoši *KSchG* 17. panta 3. punktam. Šim paziņojumam tika pievienots arī uzņēmuma komitejas atzinums.

18 Junka norādīja *Arbeitsgericht Berlin* uz savas atlaišanas spēkā neesamību.

19 Iesniedzējtiesa uzskata, ka tai iesniegtās prāvas risinājums ir atkarīgs no atbildes uz jautājumu, vai šī atlaišana nav spēkā atbilstoši *KSchG* 18. panta 1. punktam sakarā ar kolektīvās atlaišanas normu pārkāpumu.

20 Tā norāda, ka saskaņā ar līdz šim Vācijas tiesībās dominējošo viedokli kolektīvās atlaišanas gadījumā piemērojamie noteikumi attiecas nevis uz darba līgumu izbeigšanu, bet gan uz datumu, kurā darba ņēmēji faktiski atstāj uzņēmumu, proti, parasti tas ir brīdinājuma par atlaišanu termiņa iztecēšanas datums.

21 Tā atzīst, ka *KSchG* 17. un 18. pantā, kā arī Direktīvas redakcijā vācu valodā tika lietots jēdziens "*Entlassung*".

22 Tā uzsver, ka Vācijas tiesības nošķir jēdzienus "*Kündigung*" un "*Entlassung*". Pirmais jēdziens ir vienas darba līgumslēdzējas puses vienpusējs, brīvprātīgs paziņojums par darba attiecību izbeigšanu. Otrais jēdziens nozīmē faktisku darba attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz darba devēja lēmumu par darba līguma izbeigšanu.

23 Iesniedzējtiesa secina, ka atšķirība starp "*Kündigung*" un "*Entlassung*", ja to piemēro attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, nozīmē, ka kolektīvo atlaišanu nenosaka darba līgumu izbeigšanas datums, bet gan datums, kurā beidzas personīgais brīdinājuma par atlaišanu termiņš. Šajos apstākļos darba devējs varētu uzklausīt uzņēmuma komiteju un paziņot par to nodarbinātības birojam pēc darba līgumu izbeigšanas, bet pirms faktiskās darba attiecību izbeigšanās.

24 Tomēr iesniedzējtiesa uzskata, ka atbilstoši Direktīvai par darba ņēmēju aizsardzību "atlaišana" ir jāinterpretē kā līguma izbeigšana pēc darba devēja vēlēšanās, kas nozīmē, ka pirms darba līgumu izbeigšanas obligāti ir jāievēro procedūra par pārstāvju konsultāciju un paziņojumu kompetentai valsts iestādei.

25 Šajos apstākļos *Arbeitsgericht Berlin* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīva [..] ir jāinterpretē tādējādi, ka ar "atlaišanu" ["*Entlassung*"] minētās direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē ir jāsaprot darba līguma izbeigšanas pirmais dokuments ["*Kündigung*"], vai arī "atlaišana" ["*Entlassung*"] pati par sevi norāda uz darba attiecību izbeigšanos, tiklīdz ir beidzies termiņš brīdinājumam par atlaišanu?

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

**Par prejudiciālajiem jautājumiem**

26 Pamata prāvas priekšmets ir izvērtēt atlaišanas likumību, ņemot vērā konsultēšanās un paziņošanas procedūras, kas ir paredzētas attiecīgi Direktīvas 2., kā arī 3. un 4. pantā. Lai veiktu šo vērtējumu, ir jānosaka brīdis, kurā atlaišana notiek, proti, brīdis, kurā radās notikums, kas ir uzskatāms par atlaišanu.

27 Tādējādi pamata prāvas risinājums paredz jēdziena "atlaišana" satura precizēšanu Direktīvas nozīmē.

28 Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts definē "kolektīvo atlaišanu", bet nesatur norādi nedz uz elementu, kas uzskatāms par atlaišanu, nedz uz dalībvalstu likumdošanu šajā jautājumā.

29 Šajā sakarā ir jāatgādina — no Kopienu tiesību vienveidīgas piemērošanas prasības un no vienlīdzības principa izriet, ka Kopienu tiesību noteikums, kurā nav tiešas atsauces uz dalībvalstu tiesībām, lai noteiktu to nozīmi un piemērojamību, parasti ir jāinterpretē autonomi un vienoti visā Kopienā, ko panāk, ņemot vērā noteikumu kontekstu un attiecīgā regulējuma mērķi (skat. jo īpaši 2000. gada 19. septembra spriedumu lietā C-287/98 *Linster*, *Recueil*, I-6917. lpp., 43. punkts, un 2004. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-55/02, Komisija/Portugāle, *Recueil*, I-9387. lpp., 45. punkts).

30 Šajos apstākļos jēdziens "atlaišana", kas ir paredzēts Direktīvas 2.–4. pantā, ir jāinterpretē autonomi un vienoti Kopienas tiesību sistēmā.

*Par pirmo jautājumu*

31 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa jautā pēc būtības, vai Direktīvas 2.–4. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka par atlaišanu uzskatāmais notikums ir darba devēja gribas izrādīšana izbeigt darba līgumu, vai tā, ka tas ir faktiskā darba attiecību izbeigšanās brīdis, tiklīdz ir beidzies termiņš brīdinājumam par atlaišanu.

32 Saskaņā ar šīs tiesas norādēm jēdziens "*Entlassung*", kas ir lietots Direktīvas tekstā vācu valodā, norāda atbilstoši Vācijas tiesībām uz faktisku darba attiecību izbeigšanos, nevis uz darba devēja gribas izrādīšanu izbeigt darba līgumu.

33 Šajā sakarā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru nepieciešamība vienoti piemērot un līdz ar to interpretēt Kopienu tiesību aktu nepieļauj, ka tas tiek ņemts vērā atsevišķi, vienā no tā redakcijām, bet gan pieprasa, lai to interpretē, pamatojoties uz tās autora faktisko nolūku un mērķi, ko tas vēlas sasniegt, ņemot vērā tekstus visās valodās (skat. jo īpaši 1969. gada 12. novembra spriedumu lietā 29/69 *Stauder*, *Recueil*, 419. lpp., 3. punkts; 1988. gada 7. jūlija spriedumu lietā 55/87 *Moksel*, *Recueil*, 3845. lpp., 15. punkts, un 2001. gada 20. novembra spriedumu lietā C-268/99 *Jany* u.c., *Recueil*, I-8615. lpp., 47. punkts).

34 Attiecībā uz Direktīvu jānorāda, ka to valodu redakcijās, kas nav vācu valoda, "*Entlassung*" vietā lietotais jēdziens ietver abus notikumus, uz kuriem norāda iesniedzējtiesa, vai arī tas drīzāk norāda uz darba devēja gribas izrādīšanu izbeigt darba līgumu.

35 Tālāk jāatzīst, ka Direktīvas 2. panta 1. punkts paredz darba devēja pienākumu laikus uzsākt konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, ja tas "ir nolēmis veikt kolektīvo atlaišanu". Direktīvas 3. panta 1. punkts nosaka darba devēja pienākumu paziņot kompetentajai valsts iestādei par "plānoto kolektīvo atlaišanu".

36 Apstāklis, ka darba devējs "ir nolēmis" veikt "plānoto" kolektīvo atlaišanu, šajā nozīmē atbilst situācijai, kurā vēl nav pieņemts nekāds lēmums. Toties ar paziņojumu darba ņēmējam par darba līguma izbeigšanu tiek izteikts lēmums par darba attiecību pārtraukšanu; šo attiecību faktiska izbeigšana pēc brīdinājumā noteiktā termiņa beigām ir tikai minētā lēmuma sekas.

37 Tādējādi Kopienas likumdevēja izmantotie jēdzieni norāda, ka konsultēšanās un paziņošanas pienākums rodas pirms darba devēja lēmuma izbeigt darba līgumus.

38 Visbeidzot jāievēro, ka šo interpretāciju attiecībā uz konsultēšanās procedūru ar darba ņēmēju pārstāvjiem apstiprina Direktīvas 2. panta 2. punktā izteiktais mērķis izvairīties no darba līgumu izbeigšanas vai to skaita samazināšanas. Šī mērķa izpilde būtu apdraudēta, ja konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem tiktu veiktas pēc darba devēja lēmuma.

39 Tādējādi uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2.–4. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka par atlaišanu uzskatāmais notikums ir darba devēja gribas izpausme izbeigt darba līgumu.

*Par otro jautājumu*

40 Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai darba devējam ir tiesības sākt kolektīvo atlaišanu pirms konsultēšanās procedūras beigām, ko paredz Direktīvas 2. pants, kā arī pirms paziņošanas procedūras, ko paredz šīs pašas Direktīvas 3. un 4. pants.

41 Jau no atbildes uz pirmo jautājumu izriet, ka darba devējs nevar uzsākt darba līgumu izbeigšanu pirms divu minēto procedūru uzsākšanas.

42 Attiecībā uz konsultēšanās procedūru, to paredz atbilstoši Direktīvas 2. panta 1. punktam, "lai panāktu vienošanos". Atbilstoši šī paša panta 2. punktam 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".

43 No tā izriet, ka Direktīvas 2. pants uzliek pienākumu veikt sarunas.

44 Šāda pienākuma lietderīgā iedarbība būtu apdraudēta, ja darba devējam būtu tiesības izbeigt darba līgumus procedūras laikā vai pat tās sākumā. Darba devēju pārstāvjiem būtu noteikti daudz grūtāk panākt nolemta lēmuma atcelšanu, nekā atteikties no plānota lēmuma.

45 Tādējādi darba līguma izbeigšanu var uzsākt tikai pēc konsultēšanās procedūras beigām, proti, pēc tam, kad darba devējs ir izpildījis pienākumus, ko paredz Direktīvas 2. pants.

46 Attiecībā uz paziņošanas procedūru kompetentajām valsts iestādēm, ir jāatgādina, ka atbilstoši Direktīvas 3. pantam darba devēja pienākums ir paziņot kompetentajai valsts iestādei par "plānoto kolektīvo atlaišanu".

47 Atbilstoši Direktīvas 4. panta 2. punktam paziņošanas mērķis ir ļaut kompetentajai valsts iestādei meklēt plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumu.

48 Šis pats noteikums precizē, ka kompetenta iestāde šo risinājumu meklēšanai izmanto 1. punktā noteikto termiņu.

49 Minētais termiņš ir vismaz trīsdesmit dienas pēc paziņošanas. Apstākļos, ko paredz Direktīvas 4. panta 1. punkta otrā daļa un 3. pants, dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi samazināt vai pagarināt šo termiņu.

50 Atbilstoši Direktīvas 4. panta 1. punkta pirmajai daļai kolektīvā atlaišana, proti, darba līgumu izbeigšana, stājas spēkā tikai pēc piemērojamā termiņa iztecēšanas.

51 Līdz ar to tas atbilst minimālajam laikposmam, kurā kompetentajai valsts iestādei ir jāmeklē risinājums.

52 Skaidri ietverot noteikumus, kas reglamentē personu tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu, Direktīvas 4. panta 1. punkta pirmā daļa attiecas uz gadījumu, kad līgumi jau ir izbeigti, kas liek sākties šādam termiņam. Noteikumi attiecībā uz brīdinājuma termiņa beigām, atšķirībā no Direktīvā paredzētā termiņa, zaudētu jēgu, ja neviens brīdinājuma par atlaišanu termiņš vēl nebūtu sācies.

53 Šajos apstākļos ir jāatzīst, ka Direktīvas 3. un 4. pants nav pretēji tam, ka darba līgumu izbeigšanu varētu sākt šajos pantos noteikto procedūru laikā, ar nosacījumu, ka šī izbeigšana tiek sākta pēc tam, kad par plānoto kolektīvo atlaišanu ir paziņots kompetentajām valsts iestādēm.

54 Tādējādi uz otro jautājumu ir jāatbild, ka darba devējam ir tiesības veikt kolektīvo atlaišanu pēc konsultēšanās procedūras noslēgšanas, ko paredz Direktīvas 2. pants, un ir paziņots par plānoto kolektīvo atlaišanu, ko paredz šīs Direktīvas 3. un 4. pants.

**Par tiesāšanās izdevumiem**

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

1) **2.–4. pants 1998. gada 20. jūlija Padomes Direktīvā 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu ir jāinterpretē tādējādi, ka par atlaišanu uzskatāmais notikums ir darba devēja gribas izpausme izbeigt darba līgumu;**

2) **darba devējam ir tiesības veikt kolektīvo atlaišanu pēc konsultēšanās procedūras noslēgšanas, kas ir paredzēta Direktīvas 98/59 2. pantā, un kad plānotā kolektīvā atlaišana, kas paredzēta šīs direktīvas 3. un 4. pantā, ir paziņota.**

[Paraksti]