



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2015 m. lapkričio 11 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejai — Direktyva 98/59/EB — 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktas — Atitinkamame padalinyje „paprastai dirbančių darbuotojų“ sąvoka — 1 straipsnio 1 dalies antra pastraipa — „Atleidimo iš darbo“ ir „darbo sutarties nutraukimo, prilyginamo atleidimui iš darbo“ sąvokos — Atleidžiamų darbuotojų skaičiaus apskaičiavimo tvarka“

Byloje C-422/14

dėl *Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 33, Ispanija) 2014 m. rugsėjo 1 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2014 m. rugsėjo 12 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Cristian Pujante Rivera

prieš

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro Teisingumo Teismo pirmininko pavaduotojas, einantis pirmosios kolegijos pirmininko pareigas, A. Tizzano, teisėjai F. Biltgen (pranešėjas), A. Borg Barthet, E. Levits ir M. Berger,

generalinė advokatė J. Kokott,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Pujante Rivera, atstovaujamo *abogado* V. Aragonés Chicharro,
- *Gestora Clubs Dir SL*, atstovaujamos *abogado* L. Airas Barreal,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos M. J. García-Valdecasas Dorrego,
- Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna,

* Proceso kalba: ispanų.

— Europos Komisijos, atstovaujamos R. Vidal Puig, M. Kellerbauer ir J. Enegren,
susipažinęs su 2015 m. rugsėjo 3 d. teismo posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,
priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t. p. 327) 1 straipsnio išaiškinimu.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Pujante Rivera ginčą su jo darbdaviu *Gestora Clubs Dir SL* (toliau – *Gestora*) ir *Fondo de Garantía Salarial* (Darbo užmokesčio garantijų fondas) dėl atleidimo iš darbo teisėtumo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 98/59 2 ir 8 konstatuojamosios dalys suformuluotos taip:

„(2)kadangi svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje;

<...>

(8)kadangi, norint nustatyti atleidimų iš darbo skaičių, nurodytų šios direktyvos kolektyvinių atleidimų iš darbo apibrėžime pagal šią direktyvą, kitos darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva formos turėtų būti prilyginamos atleidimams iš darbo, jeigu atleidžiami ne mažiau kaip penki darbuotojai.“

- 4 Šios direktyvos 1 straipsnyje „Apibrėžimai ir taikymo sritis“ nustatyta:

„1. Šioje direktyvoje:

- a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

- i) per 30 dienų laikotarpį:

— ne mažiau kaip 10 įmonėse [padaliniuose], kuriose [kuriuose] paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse [padaliniuose], kuriose [kuriuose] paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 30 įmonėse [padaliniuose], kuriose [kuriuose] paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

- ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse [atitinkamuose padaliniuose] paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus;

b) „darbuotojų atstovai“ yra darbuotojų atstovai pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką.

Apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.

2. Ši direktyva netaikoma:

a) kolektyviniams atleidimams iš darbo, pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant tokioms sutartims [arba prieš jas įvykdant];

<...>

5 Pagal šios direktyvos 5 straipsnį:

„Ši direktyva nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.“

Ispanijos teisė

6 Direktyva 98/59 į Ispanijos teisę perkelta 1995 m. kovo 24 d. *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Įstatymas dėl darbuotojų statuto) (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654, toliau – DS) 51 straipsniu.

7 DS 41 straipsnio 1 ir 3 dalyse, kuriose reglamentuojamas esminis darbo sąlygų pakeitimas, nustatyta:

„1. Įmonės vadovybė gali pritarti esminiam darbo sąlygų pakeitimui, jei egzistuoja įrodytos ekonominės, techninės, organizacinės ar gamybos priežastys. Tokiomis priežastimis laikomos priežastys, susijusios su konkurencingumu, gamybos apimtimi ir techniniu ar darbo organizavimu įmonėje. Darbo sąlygos iš esmės pakeičiamos, kai pakeitimas, be kita ko, turi įtakos šioms sritims:

<...>

d) darbo užmokesčio sistemai ir dydžiui,

<...>

3. <...> Šio straipsnio 1 dalies a, b, c, d ir f punktuose numatytais atvejais, jei darbuotojas patiria žalą dėl esminio pakeitimo, jis turi teisę nutraukti savo sutartį ir gauti kompensaciją, kurią sudaro 20 dienų darbo užmokestis už kiekvienus išdirbtus metus, o už trumpesnius nei vienus metų laikotarpius ji apskaičiuojama *pro rata* išdirbtiems mėnesiams, ir kurios bendra suma negali viršyti 9 mėnesių darbo užmokesčio.“

8 Remiantis DS 50 straipsniu, darbdavio padarytas esminis darbo sąlygų pakeitimas nesilaikant DS 41 straipsnio nuostatų, dėl kurio pažeidžiamas darbuotojo orumas, yra teisėtas pagrindas darbuotojui prašyti nutraukti sutartį. Tokiu atveju darbuotojas turi teisę gauti nustatytą kompensaciją už nepagrįstą atleidimą iš darbo.

9 DS 51 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta:

„1. Šiame statute „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra darbo sutarčių nutraukimas dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybos priežasčių, kai per 90 dienų laikotarpį atleidžiama ne mažiau kaip:

- a) 10 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba mažiau kaip 100 darbuotojų;
- b) 10 % darbuotojų įmonėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų;
- c) 30 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 300 darbuotojų.

<...>

Kolektyvinis atleidimas iš darbo taip pat yra ir toks darbo sutarčių nutraukimas, kai iš darbo atleidžiamas visas įmonės personalas, jeigu tokių darbuotojų yra daugiau nei 5 ir jeigu tai yra visiško įmonės veiklos nutraukimo dėl pirma nurodytų priežasčių padarinys.

Apskaičiuojant nutraukiamų sutarčių skaičių pagal šios dalies pirmą pastraipą taip pat turi būti atsižvelgiama į bet kurią kitą nutraukimą, įvykdytą darbdavio iniciatyva per referencinį laikotarpį dėl kitų priežasčių, nei nurodytos šio statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte, nesusijusių su atskirais darbuotojais, jeigu tokių sutarčių nutraukimo atvejų yra ne mažiau kaip 5.

Jeigu per paeiliui einančius 90 dienų laikotarpius, siekdama išvengti šiame straipsnyje numatytų reikalavimų taikymo, įmonė nutraukia darbo sutartis pagal šio statuto 52 straipsnio c dalį, o šių sutarčių skaičius yra mažesnis, nei nurodytos ribos, ir nėra naujų tokius veiksmus pateisinančių priežasčių, toks naujas nutraukimas laikomas įvykdytu apeinant įstatymą, todėl yra niekinis.

2. Iki kolektyvinio atleidimo iš darbo turi būti numatytas laikotarpis, kai turi būti konsultuojamasi su teisėtais darbuotojų atstovais, kurio maksimali trukmė yra 30 kalendorinių dienų arba 15 kalendorinių dienų, kai įmonėje dirba mažiau nei 50 darbuotojų. Per šias konsultacijas su teisėtais darbuotojų atstovais turi būti tariamasi bent dėl to, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinio atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šio atleidimo padarinius tokiomis socialinėmis priemonėmis, kaip naujų darbo vietų suradimas, profesinis mokymas ar perkvalifikavimas, skirtas įsidarbinimo galimybėms padidinti.

<...>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 10 *Gestora* priklauso *Dir* grupei, kurios pagrindinė veikla yra sporto įrenginių, kaip antai gimnastikos ir kūno rengybos salių, eksploatavimas. *Gestora* šiuos įrenginius eksploatuojantiems skirtingiems subjektams teikia paslaugas, be kita ko, personalo, pardavimo skatinimo ir rinkodaros klausimais.
- 11 2008 m. gegužės 15 d. *Gestora* su Pujante Rivera sudarė terminuotą darbo sutartį 6 mėnesiams. Ši sutartis kelis kartus buvo pratęsta, o 2009 m. gegužės 14 d. ji tapo neterminuota sutartimi.
- 12 2013 m. rugsėjo 3 d. *Gestora* dirbo 126 darbuotojai, iš kurių su 114 darbuotojų buvo sudarytos neterminuotos darbo sutartys, o su 12 darbuotojų – terminuotos sutartys.
- 13 Nuo 2013 m. rugsėjo 16 d. iki 26 d. *Gestora* dėl objektyvių priežasčių individualiai atleido 10 darbuotojų. 2013 m. rugsėjo 17 d. vienas iš atleistų asmenų, t. y. Pujante Rivera, gavo pranešimą, kuriame informuojamas, kad jo sutartis nutraukta dėl ekonominių ir gamybos priežasčių.

- 14 Per 90 dienų iki paskutinio atleidimo iš darbo dėl objektyvių priežasčių, t. y. iki 2013 m. rugsėjo 26 d., dar buvo nutrauktos šios darbo sutartys:
- 17 sutarčių dėl to, kad baigta teikti paslauga, kuri yra sutarties dalykas (sutarties trukmė – mažiau nei 4 savaitės);
 - 1 sutartis, nes atlikta paslaugų teikimo sutartyje nustatyta užduotis;
 - 2 sutartys – darbuotojų prašymu;
 - 1 atleidimo iš darbo sutartis nutraukta dėl drausmės pažeidimų, kuris pripažintas „neteisėtu“, kaip tai suprantama pagal DS, ir už kurį sumokėta kompensacija, ir
 - 1 darbo sutartis darbuotojos prašymu pagal DS 50 straipsnį.
- 15 Pastarajai darbuotojai 2013 m. rugsėjo 15 d. pagal DS 41 straipsnį buvo pranešta apie darbo sąlygų pasikeitimą, t. y. apie tai, kad jos fiksuotas darbo užmokestis sumažintas 25 %, remiantis tokiomis pačiomis objektyviomis priežastimis, kurios nurodytos ir dėl kitų darbo sutarčių, nutrauktų nuo 2013 m. rugsėjo 16 d. iki 26 d. Po 5 dienų darbuotoja sutiko pasirašyti susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo. Per vėliau vykusią administracinę taikinimo procedūrą *Gestora* vis dėlto pripažino, kad darbo sutarties pakeitimas, apie kurį ji pranešė darbuotojai, viršijo tai, kas numatyta DS 41 straipsnyje, ir tenkino pagal šio statuto 50 straipsnį pateiktą prašymą nutraukti darbo sutartį sumokant kompensaciją.
- 16 Per 90 dienų laikotarpį nuo šio paskutinio atleidimo iš darbo dėl objektyvių priežasčių dar buvo nutrauktos 5 darbo sutartys: pasibaigus trumpesniam nei keturioms savaitėms sudarytų terminuotų darbo sutarčių terminui ir 3 darbuotojams iš darbo išėjus savo noru.
- 17 2013 m. spalio 29 d. prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme *Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 33) Pujante Rivera pareiškė ieškinį *Gestora* ir Darbo užmokesčio garantijų fondui. Darbuotojas ginčija atleidimo iš darbo dėl objektyvių priežasčių teisėtumą, remdamasis tuo, kad *Gestora* turėjo taikyti kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą pagal DS 51 straipsnį. Iš tikrųjų, anot Pujante Rivera, jeigu atsižvelgiama į sutarčių, kurios buvo nutrauktos per 90 dienų laikotarpį atitinkamai iki jo paties atleidimo ir po jo atleidimo iš darbo, skaičių, buvo pasiekta DS 51 straipsnio 1 dalies b punkte nustatyta skaičiaus riba, nes, išskyrus 5 išėjimo iš darbo savo noru atvejus, visi kiti sutarčių nutraukimo atvejai yra atleidimas iš darbo arba sutarčių nutraukimas, prilyginamas atleidimui iš darbo.
- 18 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 33) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Jeigu laikinai įdarbinti darbuotojai, kurių darbo sutartys teisėtai nutrauktos dėl suėjusio termino, laikytini nepatenkančiais į Direktyvos 98/59 taikymo ir apsaugos sritį atsižvelgiant į šios direktyvos 1 straipsnio 2 dalies a punktą <...>, ar su Direktyvos tikslu būtų suderinama tai, jei vis dėlto į tokius darbuotojus būtų atsižvelgiama nustatant „paprastai“ padalinyje (arba Ispanijoje – įmonėje) dirbančių darbuotojų skaičių, kai skaičiuojamas direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunktyje numatytas kolektyvinio atleidimo atveju reikalaujamas ribinis skaičius (10 % arba 30 darbuotojų)?
 2. Ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies paskutinėje pastraipoje numatytas reikalavimas „nutraukimą“ prilyginti „atleidimui iš darbo“, siejamas su sąlyga, kad „jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai“, turi būti aiškinamas taip, kad šioje sąlygoje turimas omenyje anksčiau

darbdavio iniciatyva įvykdytas atleidimas iš darbo, kaip numatyta Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte, o ne minimalus „prilyginamų nutraukimo atvejų“ skaičius, taikomas, kad būtų leidžiamas toks prilyginimas?

3. Ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies paskutinėje pastraipoje įtvirtinta sąvoka „darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais“ apima darbo sutarties nutraukimą darbdavio ir darbuotojo susitarimu, kurį inicijavo darbuotojas dėl to, kad darbdavys prieš tai pakeitė jo darbo sąlygas, atsižvelgdamas į įmonės patiriamus didelius sunkumus, ir dėl to nutraukimo galiausiai buvo sumokėta tokia pati kompensacija, kaip mokama dėl neteisėto atleidimo iš darbo?“

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumom

- 19 Rašytinėse pastabose *Gestora* iškelė klausimą dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumom, remdamasi tuo, kad prašomos išaiškinti Direktyvos 98/59 nuostatos, kaip ir nacionalinės teisės nuostatos, yra aiškios ir neprieštaringos. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą siekdamas vienintelio tikslo – patvirtinti jo aiškinimą. Tačiau Teisingumo Teismas neturi spręsti klausimo dėl skirtingų nuomonių, kaip reikia aiškinti ar taikyti nacionalinės teisės normas.
- 20 Šiuo klausimu primintina, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką nacionalinio teismo pateiktiems klausimams dėl Sąjungos teisės aiškinimo, atsižvelgiant į jo paties nurodytas faktines aplinkybes ir teisinius pagrindus, kurių tikslumo Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, taikoma reikšmingumo prezumpcija. Nacionalinio teismo pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas gali atmesti, tik jei yra akivaizdu, jog prašymas išaiškinti Sąjungos teisę visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais ar dalyku, kai problema hipotetinė arba kai Teisingumo Teismui nežinomos faktinės aplinkybės ar teisiniai pagrindai, būtini, kad jis galėtų naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (žr., be kita ko, Sprendimo *Budějovický Budvar*, C-478/07, EU:C:2009:521, 63 punktą; Sprendimo *Zanotti*, C-56/09, EU:C:2010:288, 15 punktą ir Sprendimo *Melki ir Abdeli*, C-188/10 ir C-189/10, EU:C:2010:363, 27 punktą).
- 21 Šiuo atveju taip nėra.
- 22 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad Direktyvos 98/59, konkrečiai – jos 1 straipsnio 1 ir 2 dalių, išaiškinimas būtinas ginčui pagrindinėje byloje išspręsti – būtent tam, kad būtų nustatyta, ar pagrindinės bylos faktinės aplinkybės yra kolektyvinis atleidimas iš darbo, kaip tai suprantama pagal tą direktyvą, ar ne.
- 23 Vadinasi, prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

- 24 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą reikia aiškinti taip, kad darbuotojai, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys arba darbo sutartys tam tikriems darbams atlikti, turi būti priskiriami prie atitinkamoje įmonėje „paprastai“ dirbančių darbuotojų, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą.

- 25 Pirmiausia, norint atsakyti į šį klausimą, primintina, jog Teisingumo Teismas Sprendimo *Rabal Cañas* (C-392/13, EU:C:2015:318) 67 punkte jau nusprendė, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip: kad būtų galima konstatuoti, jog įvykdytas „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, nereikia taip pat atsižvelgti į individualius darbo sutarčių, sudarytų tam tikram terminui ar tam tikriems darbams atlikti, nutraukimo atvejus, kai šios sutartys nutraukiamos suėjus sutarties terminui arba minėtų darbų atlikimo dieną.
- 26 Vadinasi, siekiant nustatyti, ar įvykdytas „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 98/59, nereikia atsižvelgti į darbuotojus, kurių sutartys teisėtai nutrauktos dėl suėjusio termino.
- 27 Todėl lieka atsakyti tik į klausimą, ar darbuotojai, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys arba darbo sutartys tam tikriems darbams atlikti, turi būti priskiriami prie atitinkamoje įmonėje „paprastai“ dirbančių darbuotojų, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą.
- 28 Pirma, šiuo aspektu reikia patikslinti, kad šioje nuostatoje numatyta „darbuotojo“ sąvoka negali būti apibrėžiama pagal valstybių narių teisę ir Sąjungos teisės sistemoje turi būti aiškinama autonomiškai ir vienodai (Sprendimo *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 33 punktas).
- 29 Be to, iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad minėta „darbuotojo“ sąvoka turi būti apibrėžiama remiantis objektyviais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais, atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas, ir kad pagrindinis darbo santykių požymis yra tai, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą (žr., be kita ko, Sprendimo *Komisija / Italija*, C-596/12, EU:C:2014:77, 17 punktą ir Sprendimo *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 34 punktą).
- 30 Kadangi šioje byloje neginčijama, jog terminuotos darbo sutartys arba darbo sutartys, sudarytos tam tikriems darbams atlikti, atitinka taip apibrėžtus esminius požymius, reikia nuspręsti, kad asmenys, su kuriais sudarytos tokios sutartys, laikytini „darbuotojais“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalį.
- 31 Galiausiai, dėl klausimo, ar, apskaičiuojant Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i ir ii papunkčiuose nustatytus ribinius skaičius, šie darbuotojai gali būti laikomi atitinkamoje įmonėje „paprastai“ dirbančiais darbuotojais, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, primintina, kad ši direktyva negali būti aiškinama taip, kad šių ribų apskaičiavimo metodus ir kartu pačias ribas galėtų nustatyti valstybės narės, nes toks išaiškinimas pastarosioms leistų pakeisti šios direktyvos taikymo sritį ir padaryti ją neviseškai veiksmingą (Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 47 punktas).
- 32 Dar pažymėtina, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte, kuriame nurodyti „įmonės [padaliniai], kuriuose paprastai dirba“ tam tikras darbuotojų skaičius, neišskiriama pagal šių darbuotojų įdarbinimo trukmę.
- 33 Todėl negalima iš karto daryti išvados, kad asmenys, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys arba darbo sutartys tam tikriems darbams atlikti, negali būti laikomi atitinkamoje įmonėje „paprastai“ dirbančiais darbuotojais.
- 34 Ši teiginį patvirtina Teisingumo Teismo praktika, pagal kurią Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiamas nacionalinės teisės aktas, pagal kurį, apskaičiuojant šioje nuostatoje numatytą įdarbintų darbuotojų skaičių, neatsižvelgiama, net ir laikinai, į tam tikrą darbuotojų kategoriją. Iš tikrųjų dėl tokio nacionalinės teisės akto visi tam tikrų padalinių, paprastai turinčių daugiau kaip 20 dirbančių žmonių, darbuotojai gali netekti, net ir laikinai, Direktyvoje 98/59 numatytų teisių, todėl tokia nuostata kenkia šios direktyvos veiksmingumui (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 48 punktą).

- 35 Taigi dėl Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto aiškinimo, pagal kurią darbuotojai, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys arba darbo sutartys tam tikriems darbams atlikti, nėra atitinkamoje įmonėje „paprastai“ dirbantys darbuotojai, visi atitinkamame padalinyje dirbantys darbuotojai netektų šios direktyvos jiems suteiktų teisių, todėl tai pakenktų direktyvos veiksmingumui.
- 36 Pagrindinėje byloje 17 darbuotojų, su kuriais sudarytos sutartys pasibaigė 2013 m. liepos mėn., turi būti pripažįstami atitinkamoje įmonėje „paprastai“ dirbančiais darbuotojais, nes, kaip tai nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, šie darbuotojai kasmet buvo įdarbinami tam tikriems darbams atlikti.
- 37 Be to, šio sprendimo 35 punkte padarytos išvados nepaneigia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo argumentas, kad būtų prieštaringa, jeigu darbuotojams, kurių sutartys teisėtai nutrauktos dėl suėjusio termino, nebūtų taikoma pagal Direktyvą 98/59 garantuojama apsauga, bet į šiuos darbuotojus būtų atsižvelgiama nustatant įmonėje „paprastai“ dirbančių darbuotojų skaičių.
- 38 Kaip generalinė advokatė nurodė savo išvados 31 ir 32 punktuose, šis skirtumas paaiškinamas skirtingais Sąjungos teisės aktų leidėjo siekiamais tikslais.
- 39 Pirma, teisės aktų leidėjas nusprendė, kad asmenys, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys arba darbo sutartys tam tikriems darbams atlikti ir kurių sutartys teisėtai nutrauktos dėl suėjusio termino ar atliktų darbų, neturi būti apsaugoti taip pat kaip darbuotojai, su kuriais sudarytos neterminuotos sutartys. Vis dėlto, remiantis Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punktu, pirmiesiems darbuotojams gali būti taikoma tokia pati apsauga kaip darbuotojams, su kuriais sudarytos neterminuotos darbo sutartys, jeigu jie atsiduria analogiškoje padėtyje, t. y. jeigu darbo santykiai nutraukiami nesibaigus sutartyje nustatytam terminui arba neatlikus darbų, kuriems atlikti jie buvo įdarbinti.
- 40 Antra, teisės aktų leidėjas Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte darbuotojams suteikiamų teisių įgyvendinimą susiejo su kiekybiniais kriterijais ir numatė, kad turi būti atsižvelgiama į bendrą atitinkamų padalinių darbuotojų skaičių, kad darbdaviams nebūtų nustatyta pernelyg sunki našta, palyginti su padalinio dydžiu. Taigi apskaičiuojant padalinio darbuotojų skaičių darbo santykių pobūdis neturi reikšmės taikant Direktyvą 98/59 (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 35 ir 36 punktus).
- 41 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktas aiškintinas taip, kad darbuotojai, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys arba sutartys tam tikriems darbams atlikti, turi būti priskiriami prie atitinkamoje įmonėje „paprastai“ dirbančių darbuotojų, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą.

Dėl antrojo klausimo

- 42 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori išsiaiškinti, ar, siekiant nustatyti, kad yra „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą, lemiantis šios nuostatos taikymą, 1 dalies antroje pastraipoje nustatyta sąlyga „jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai“ turi būti aiškinama taip, kad ji siejama tik su atleidimu iš darbo ar kad ji apima ir darbo sutarčių nutraukimą, prilyginamą atleidimui iš darbo.

- 43 Šiuo klausimu pakanka konstatuoti, kad, kaip nurodė generalinė advokatė išvados 40 punkte, iš Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pačios formuluotės aiškiai matyti, jog šios nuostatos antroje pastraipoje nustatyta sąlyga siejama tik su „atleidimu iš darbo“, bet ne atleidimui iš darbo prilyginamais sutarčių nutraukimo atvejais.
- 44 Iš tikrųjų atsižvelgiant į tai, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies antroje pastraipoje nustatyta „atleidimo iš darbo“ atvejų, kurie apibrėžti šios dalies pirmos pastraipos a punkte, apskaičiavimo tvarka ir pirmoje pastraipoje nustatyti „atleidimo iš darbo“ ribiniai skaičiai, kurių nepasiekus direktyva netaikoma, bet koks kitoks aiškinimas, siekiant išplėsti ar susiaurinti šios direktyvos taikymo sritį, lemtų tai, kad nagrinėjama sąlyga, t. y. „jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai“, visiškai netektų prasmės.
- 45 Be to, ši aiškinimą patvirtina Direktyvos 98/59 tikslas, suformuluotas jos preambulėje. Remiantis šios direktyvos 8 konstatuojamąja dalimi, norint nustatyti atleidimo iš darbo atvejų, nurodytų kolektyvinio atleidimo iš darbo apibrėžtyje pagal šią direktyvą, skaičių, kitos darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva formos turėtų būti prilyginamos atleidimui iš darbo, jeigu „atleidžiami“ ne mažiau kaip 5 darbuotojai. Kaip nurodė generalinė advokatė išvados 43 punkte, priimdamas kolektyvinį atleidimą iš darbo reglamentuojančias nuostatas Sąjungos teisės aktų leidėjas turėjo omenyje būtent šiuos „tikruosius“ atleidimo iš darbo atvejus.
- 46 Atsižvelgiant į pateiktus argumentus, į antrąjį klausimą reikia atsakyti taip: siekiant nustatyti, kad yra „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą, lemiantis šios nuostatos taikymą, šios dalies antroje pastraipoje nustatyta sąlyga „jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai“ turi būti aiškinama taip, kad ji siejama ne su darbo sutarčių nutraukimu, prilyginamu atleidimui iš darbo, o tik su atleidimu iš darbo *stricto sensu*.

Dėl trečiojo klausimo

- 47 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyva 98/59 turi būti aiškinama taip, kad šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte nustatyta „atleidimo iš darbo“ sąvoka apima faktinę situaciją, kai darbdavys vienašališkai ir darbuotojo nenaudai iš esmės pakeičia esmines darbo sutarties sąlygas dėl priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, ar tai yra darbo sutarties nutraukimas, prilyginamas tokiam atleidimui iš darbo, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą.
- 48 Šiuo klausimu primintina, kad Direktyvoje 98/59 konkrečiai neapibrėžta „atleidimo iš darbo“ sąvoka. Vis dėlto, atsižvelgiant į šia direktyva siekiamą tikslą ir šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto taikymo kontekstą, reikia nuspręsti, kad tai yra Sąjungos teisės sąvoka, kuri negali būti apibrėžiama pagal valstybių narių teisę. Šiuo atveju ši sąvoka turi būti aiškinama taip, kad ji taikoma visiems atvejams, kai darbo sutartis nutraukiama ne darbuotojo valia ir be jo sutikimo (Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 49–51 punktai ir Sprendimo *Agorastoudis ir kt.*, C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, 28 punktas).
- 49 Be to, pažymėtina, kad, remiantis Teisingumo Teismo praktika, atleidimą iš darbo reikia atskirti nuo darbo sutarties nutraukimo, kuris Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies antroje pastraipoje nustatytomis sąlygomis yra prilyginamas atleidimui iš darbo dėl darbuotojo sutikimo nebuvimo (Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 56 punktas).
- 50 Kiek tai susiję su pagrindine byla, kadangi būtent darbuotoja prašė nutraukti darbo sutartį pagal DS 50 straipsnį, iš pirmo žvilgsnio galima būtų manyti, kad ji pritarė šiam nutraukimui. Vis dėlto, kaip nurodė generalinė advokatė išvados 54 ir 55 punktuose, tie darbo santykiai nutraukti dėl to, kad darbdavys vienašališkai pakeitė esmines sutarties sąlygas dėl nesusijusių su šia darbuotoja priežasčių.

- 51 Iš tikrųjų, pirma, atsižvelgiant į Direktyvos 98/59 tikslą, kaip matyti iš jos 2 konstatuojamosios dalies, t. y. kad ja, be kita ko, siekiama garantuoti darbuotojams didesnę apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, sąvokų, kurios apibrėžia minėtos direktyvos taikymo sritį, įskaitant šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte vartojamą „atleidimo iš darbo“ sąvoką, negalima aiškinti siaurai (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 44 punktą).
- 52 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad darbdavys vienašališkai sumažino atitinkamos darbuotojos fiksuotą darbo užmokestį dėl ekonominių ir gamybos priežasčių, o atsižvelgiant į tai, kad atitinkamas asmuo nesutiko, darbo sutartis buvo nutraukta ir sumokėta kompensacija, apskaičiuota remiantis tokiu pačiu pagrindu kaip dėl neteisėto atleidimo iš darbo.
- 53 Antra, remiantis Teisingumo Teismo praktika, Sąjungos teisės aktų leidėjas, derindamas kolektyviniam atleidimui iš darbo taikomas normas, siekė užtikrinti panašią darbuotojų teisių apsaugą įvairiose valstybėse narėse ir suderinti našta, kurią dėl šių apsauginių normų patiria Sąjungos įmonės (Sprendimo *Komisija / Jungtinė Karalystė*, C-383/92, EU:C:1994:234, 16 punktą ir Sprendimo *Komisija / Portugalija* C-55/02, EU:C:2004:605, 48 punktą).
- 54 Pažymėtina, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 43–45 punktų, Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte esanti „atleidimo iš darbo“ sąvoka tiesiogiai lemia pagal šią direktyvą darbuotojams užtikrinamos apsaugos ir suteikiamų teisių taikymą. Taigi ši sąvoka iš karto daro poveikį dėl šios apsaugos kylančioms pareigoms. Todėl bet kokie nacionalinės teisės aktai ar tos sąvokos aiškinimas, pagal kuriuos tokiu atveju, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, sutarties nutraukimas nelaikomas „atleidimu iš darbo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 98/59, pakeistų šios direktyvos taikymo sritį ir padarytų ją visiškai neveiksmingą (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 47 punktą).
- 55 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į trečiąją klausimą reikia atsakyti, kad Direktyva 98/59 turi būti aiškinama taip, kad šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte nustatyta „atleidimo iš darbo“ sąvoka apima faktinę situaciją, kai darbdavys vienašališkai ir darbuotojo nenaudai iš esmės pakeičia esmines darbo sąlygas dėl priežasčių, nesusijusių su šiuo atskiru darbuotoju.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 56 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiai nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktas aiškintinas taip, kad darbuotojai, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys arba sutartys tam tikriems darbams atlikti, turi būti priskiriami prie atitinkamoje įmonėje „paprastai“ dirbančių darbuotojų, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą.
2. Siekiant nustatyti, kad yra „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą, lemiantis šios nuostatos taikymą, šios dalies antroje pastraipoje nustatyta sąlyga „jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai“ turi būti aiškinama taip, kad ji siejama ne su darbo sutarčių nutraukimu, prilyginamu atleidimui iš darbo, o tik su atleidimu iš darbo *stricto sensu*.

3. **Direktyva 98/59 turi būti aiškinama taip, kad šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte nustatyta „atleidimo iš darbo“ sąvoka apima faktinę situaciją, kai darbdavys vienašališkai ir darbuotojo nenaudai iš esmės pakeičia esmines darbo sutarties sąlygas dėl priežasčių, nesusijusių su šiuo atskiru darbuotoju.**

Parašai.