



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2015. gada 11. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Kolektīvā atļaišana — Direktīva 98/59/EK — 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkts — Attiecīgajā uzņēmumā “parasti nodarbināto darba ņēmēju” jēdziens — 1. panta 1. punkta otrā daļa — “Atļaišanas” un “atļaišanai pielīdzinātas darba līguma izbeigšanas” jēdzieni — Atlaisto darba ņēmēju skaita aprēķināšanas noteikumi

Lieta C-422/14

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 33, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2014. gada 1. septembrī un kas Tiesā reģistrēts 2014. gada 12. septembrī, tiesvedībā

Cristian Pujante Rivera

pret

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: Tiesas priekšsēdētāja vietnieks A. Ticano [*A. Tizzano*], kas pilda pirmās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents), E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], E. Levits un M. Bergere [*M. Berger*],

ģenerālvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *C. Pujante Rivera* vārdā – *V. Aragonés Chicharro*, abogado,
- *Gestora Clubs Dir SL* vārdā – *L. Airas Barreal*, abogado,
- Spānijas valdības vārdā – *M. J. García-Valdecasas Dorrego*, pārstāve,
- Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

— Eiropas Komisijas vārdā – R. Vidal Puig, M. Kellerbauer un J. Enegren, pārstāvji,
noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2015. gada 3. septembra tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.) 1. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp C. Pujante Rivera un viņa darba devēju Gestora Clubs Dir SL (turpmāk tekstā – “Gestora”), kā arī Fondo de Garantía Salarial (Algas garantiju fonds) par viņa atlaišanas likumību.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Direktīvas 98/59 preambulas otrais un astotais apsvērums ir formulēti šādi:

“2)tā kā ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā;

[..]

8)tā kā, lai noteiktu atlaišanas gadījumu skaitu, kas minēts kolektīvās atlaišanas definīcijā šīs direktīvas nozīmē, citas pēc darba devēja iniciatīvas notikušās darba attiecību pārtraukšanas formas būtu pielīdzināmas kolektīvajai atlaišanai, ar noteikumu, ka ir vismaz pieci atlaišanas gadījumi.”
- 4 Šīs direktīvas 1. pantā “Definīcijas un piemērošanas joma” ir noteikts:

“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,

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

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

2. Šī direktīva neattiecas uz:

a) kolektīvu atlaišanu saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz ierobežotu laiku vai par kāda konkrēta darba veikšanu, ja vien šāda atlaišana nenotiek pirms līguma beigu datuma vai veicamā darba pabeigšanas;

[..].”

5 Minētās direktīvas 5. pantā ir paredzēts:

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

Spānijas tiesības

6 Direktīva 98/59 Spānijas tiesībās ir pārņemta ar 1995. gada 24. marta Likuma par darbaņēmēju statusu (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*, BOE Nr. 75, 1995. gada 29. marts, 9654. lpp.; turpmāk tekstā – “*ET*”) 51. pantu.

7 *ET* 41. panta 1. un 3. punktā par būtiskiem grozījumiem darba nosacījumos ir noteikts:

“1. Uzņēmuma vadība var veikt būtiskus grozījumus darba nosacījumos, ja tā pierāda, ka šīs izmaiņas attaisno saimnieciski, tehniski, organizatoriski vai ar ražošanu saistīti iemesli. Par šādām izmaiņām uzskata iemeslus, kas ir saistīti ar konkurētspēju, ražīgumu un tehnisko vai darba organizāciju uzņēmumā. Par būtiskām izmaiņām darba apstākļos tostarp uzskata tās, kuras skar:

[..]

d) atalgojuma sistēmu un darba algas un samaksas apmēru;

[..]

3. [..] šī panta 1. punkta a), b), c), d) un f) apakšpunktā paredzētajos gadījumos, ja būtiskās izmaiņas darba apstākļos darbaņēmēju ietekmē nelabvēlīgi, viņam ir tiesības uzteikt savu līgumu un saņemt kompensāciju 20 dienu no algas apmērā par katru nostrādāto gadu uzņēmumā un proporcionālu mēnešu maksājumu laikposmiem, kuri ir īsāki par gadu un kuri nevar pārsniegt deviņus mēnešus.”

8 Saskaņā ar *ET* 50. pantu būtiskas izmaiņas darba apstākļos, kas veiktas, neievērojot *ET* 41. panta nosacījumus, un ar kurām ir aizskarta darbaņēmēja cieņa, ir pamats darbaņēmējam pieprasīt līguma izbeigšanu. Šādā gadījumā darbaņēmējam ir tiesības uz kompensāciju, kāda ir paredzēta nepamatotas atlaišanas gadījumā.

9 *ET* 51. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts:

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

- a) 10 darbaņēmējus uzņēmumos, kuros parasti ir mazāk par simtu darbaņēmēju;
- b) 10 % no darbaņēmēju kopskaita uzņēmumos, kas nodarbina no 100 līdz 300 strādājošo;
- c) 30 darbaņēmējus uzņēmumos, kas nodarbina 300 vai vairāk strādājošo;

[..]

Par kolektīvo atlaišanu uzskata arī darba līgumu izbeigšanu visam uzņēmumā nodarbinātajam personālam – ar nosacījumu, ka skarto darbaņēmēju skaits pārsniedz piecus, – ja tā izriet no pilnīgas uzņēmuma darbības izbeigšanas to pašu iemeslu dēļ, kuri ir minēti iepriekš.

Aprēķinot šā punkta pirmajā daļā minēto pārtraukto darba līgumu skaitu, ņem vērā arī visus citus vērā nemamajā laikposmā notikušos līgumu izbeigšanas gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības ir pārtrauktas pēc darba devēja iniciatīvas citu pamatu dēļ, kas nav saistīti ar konkrēto darbaņēmēju un kuri atšķiras no tiem, kuri ir paredzēti šī likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā, ja vien ir vismaz pieci pārtraukti darba līgumi.

Ja nepārtrauktos 90 dienu laikposmos un nolūkā izvairīties no šā panta noteikumiem uzņēmums saskaņā ar šā likuma 52. panta c) punktu pārtrauc darba līgumus, kuru skaits ir mazāks nekā noteiktais sliekšnis, nepastāvot jauniem iemesliem, kas pamato šādu rīcību, uzskatāms, ka attiecīgie jaunie līgumu izbeigšanas gadījumi ir veikti, pārkāpjot likumu, un izbeigšanas ir atzīstamas par spēkā neesošām un tādām, kas nevienā brīdī nav radījušas tiesiskas sekas.

2. Pirms kolektīvās atlaišanas notiek konsultēšanās ar likumiskajiem darbaņēmēju pārstāvjiem ne vairāk kā 30 kalendārās dienas vai 15 dienas uzņēmumos, kuros ir nodarbināti mazāk nekā 50 darbaņēmēju. Konsultēšanās ar likumiskajiem darbaņēmēju 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 pārkvalificēšanos, lai palielinātu nodarbinātības iespējas.

[..]”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 10 *Gestora* ietilpst grupā *Dir*, kuras galvenā darbības joma ir tādu sporta telpu kā vingrošanas un fitnesa zāles ekspluatācija. *Gestora* dažādajām vienībām, kuras pārvalda šīs telpas, sniedz pakalpojumus personāla, atlaižu reklāmu un mārketinga jomās.
- 11 *Gestora* pieņēma darbā *C. Pujante Rivera* 2008. gada 15. maijā uz līguma uz noteiktu 6 mēnešu termiņu pamata. Pēc vairākiem līguma pagarinājumiem minētais līgums 2009. gada 14. maijā tika mainīts uz darba līgumu, kas noslēgts uz nenoteiktu laiku.
- 12 2013. gada 3. septembrī *Gestora* nodarbināja 126 darbaņēmējus, no tiem ar 114 bija noslēgti līgumi uz nenoteiktu laiku un 12 darbaņēmējiem bija līgumi uz noteiktu laiku.

- 13 Laikā no 2013. gada 16. līdz 26. septembrim *Gestora* veica 10 individuālas atlaišanas objektīvu iemeslu dēļ. Viena no atlaistajām personām bija *C. Pujante Rivera*, kurš 2013. gada 17. septembrī saņēma paziņojumu, ar kuru viņš tika informēts par viņa līguma izbeigšanu ekonomisku un ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ.
- 14 90 dienu laikā pirms pēdējās atlaišanas objektīvu iemeslu dēļ, kas notika 2013. gada 26. septembrī, vēl bija notikušas šādas līgumu izbeigšanas:
- 17 uz pakalpojumu sniegšanas līguma beigu pamata (līgumi ar termiņu, kas ir isāks par četrām nedēļām);
 - 1 par līgumā par pakalpojumu sniegšanu paredzētā uzdevuma izpildi;
 - 2 brīvprātīgās aiziešanas no darba;
 - 1 atlaišana uz disciplinārsoda pamata, kura tika atzīta par “nepamatotu” *ET* izpratnē un par to tika izmaksāta kompensācija, un
 - 1 līguma izbeigšana pēc nodarbinātās lūguma uz *ET* 50. panta pamata.
- 15 Nodarbinātā, uz kuru attiecās šī pēdējā līguma izbeigšana, 2013. gada 15. septembrī saskaņā ar *ET* 41. pantu tika informēta par grozījumu tās darba apstākļos, proti, par viņas fiksētā atalgojuma samazināšanu par 25 %, pamatojoties uz tiem pašiem objektīvajiem iemesliem, uz kuriem bija izdarītas atsauces saistībā ar pārējām līgumu izbeigšanām, kuras notika no 2013. gada 16. līdz 26. septembrim. Piecas dienas vēlāk attiecīgā nodarbinātā piekrita darba tiesisko attiecību izbeigšanai pēc abpusējas vienošanās. Vēlāk administratīvajā samierināšanas procesā *Gestora* tomēr atzina, ka nodarbinātajai paziņotie darba līguma grozījumi ir pārsnieguši *ET* 41. panta piemērošanas jomu, un piekrita līguma izbeigšanai uz *ET* 50. panta pamata ar kompensācijas izmaksu.
- 16 90 dienās pēc pēdējās no šīm atlaišanām objektīvu iemeslu dēļ vēl ir notikuši pieci līguma attiecību izbeigšanas gadījumi saistībā ar uz noteiktu laiku, kas bija mazāks par četrām nedēļām, noslēgtu darba līgumu beigām un trīs brīvprātīgām aiziešanām no darba.
- 17 2013. gada 29. oktobrī *C. Pujante Rivera* cēla prasību pret *Gestora* un Algas garantiju fondu iesniedzējtiesā – *Juzgado de lo Social n°33 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 33). Darba ņēmējs apstrīd viņa atlaišanas objektīvu iemeslu dēļ pamatotību, jo *Gestora* esot bijusi jāpiemēro kolektīvās atlaišanas procedūra saskaņā ar *ET* 51. pantu. *C. Pujante Rivera* apgalvo, ka, ja tiek ņemtas vērā visas līgumu izbeigšanas, kas ir notikušas 90 dienu laikposmā pirms un pēc viņa atlaišanas, ir sasniegts *ET* 51. panta 1. punkta b) apakšpunktā noteiktais sliekšnis, ievērojot, ka, izņemot piecus brīvprātīgās aiziešanas no darba gadījumus, pārējo līgumu izbeigšanas ir kvalificējamās par atlaišanām vai par līgumu izbeigšanām, kas ir pielīdzināmas atlaišanām.
- 18 Šādos apstākļos *Juzgado de lo Social n°33 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 33) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:
- “1) Vai, ja ir uzskatāms, ka pagaidu darba ņēmēji, kuru darba līgumu attiecības tiek likumīgi izbeigtas sakarā ar to, ka tās ir noslēgtas uz noteiktu laiku, ir ārpus Direktīvas 98/59 piemērošanas un aizsardzības jomas atbilstoši tās 1. panta 2. punkta a) apakšpunktā noteiktajam [..], ir saderīgi ar Direktīvas mērķi, ka – gluži pretēji – šie darba ņēmēji tiek ņemti vērā, nosakot uzņēmumā “parasti” nodarbināto darba ņēmēju skaitu, lai aprēķinātu minētās direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) daļā reglamentēto kolektīvās atlaišanas skaitlisko robežvērtību (10 % vai 30 darba ņēmēji)?

- 2) Vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta b) apakšpunktā minētā prasība “darba līguma attiecību izbeigšanu” “pieskaitīt [pielīdzināt]” “atlaišanai” ir pakļauta nosacījumam, ka “atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci”? Vai tas ir jāinterpretē tādējādi, ka šis nosacījums attiecas uz “atlaišanām”, ko iepriekš veicis darba devējs, kā paredzēts šīs direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā, nevis uz minimālo “pielīdzināmo darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumu” skaitu, lai notiktu šāda pielīdzināšana?
- 3) Vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pēdējā rindkopā ietvertais jēdziens “darba līguma attiecību izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ” ietver tādu darba līguma izbeigšanu, par kuru darba devējs un darbinieks ir vienojušies, ja tā notiek kā atbilde uz iepriekšējām darba nosacījumu izmaiņām pēc darba devēja iniciatīvas, kuras iemesls ir krīze uzņēmumā un par kuru tiek piešķirta kompensācija apmērā, kas atbilst kompensācijai par nepamatotu atlaišanu?”

Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību

- 19 *Gestora* savos rakstveida apsvērumos ir apšaubījusi lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību, jo gan tās Direktīvas 98/59 normas, gan arī valsts tiesību normas, kuras tiek lūgtas interpretēt, ir skaidras un nav savstarpēji pretrunīgas. Iesniedzējtiesa izmantojot lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu vienīgi tādēļ, lai saņemtu apstiprinājumu savai interpretācijai. Tiesai neesot jāizšķir viedokļu nesaskaņas attiecībā uz valsts tiesību normu interpretāciju vai piemērošanu.
- 20 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa ir uzdevusi atbilstoši pašas noteiktajam tiesiskajam regulējumam un faktiskajiem apstākļiem, kuru precizitāte Tiesai nav jāpārbauda, ir piemērojams atbilstības pieņēmums. Valsts tiesas iesniegto lūgumu Tiesa var noraidīt tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (skat. it īpaši spriedumus *Budějovický Budvar*, C-478/07, EU:C:2009:521, 63. punkts; *Zanotti*, C-56/09, EU:C:2010:288, 15. punkts, kā arī *Melki* un *Abdeli*, C-188/10 un C-189/10, EU:C:2010:363, 27. punkts).
- 21 Tas tā nav šajā gadījumā.
- 22 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka strīdus atrisināšanai ir nepieciešama Direktīvas 98/59, it īpaši tās 1. panta 1. un 2. punkta, interpretācija, tostarp, lai noteiktu, vai tā pamatā esošie fakti ir kvalificējami kā kolektīvā atlaišana minētās direktīvas izpratnē.
- 23 No tā izriet, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 24 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēji, kas ir nodarbināti atbilstoši līgumam, kas noslēgts uz noteiktu laiku vai noteikta uzdevuma veikšanai, ir uzskatāmi par “parasti” nodarbinātiem attiecīgajā uzņēmumā minētās tiesību normas izpratnē.

- 25 Lai sniegtu atbildi uz šo jautājumu, iesākumā ir svarīgi atgādināt, ka Tiesa tās sprieduma *Rabal Cañas* (C-392/13, EU:C:2015:318) 67. punktā jau ir lēmusi, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai konstatētu, ka ir veiktas “kolektīvās atļaušanas” šīs tiesību normas izpratnē, nav jāņem vērā individuālās darba līgumu izbeigšanas līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai noteikta uzdevuma veikšanai, ja šīs izbeigšanas notiek darba līguma beigu datumā vai datumā, kad šis uzdevums ir ticis izpildīts.
- 26 No tā izriet, ka darbinieki, kuru līgumi izbeidzas tajos paredzēto termiņu beigās, nav jāņem vērā, lai noteiktu, vai pastāv “kolektīvā atļaušana” Direktīvas 98/59 izpratnē.
- 27 Līdz ar to atliek vienīgi jautājums par to, vai darba ņēmēji, kas ir nodarbināti atbilstoši līgumam, kurš ir noslēgts uz noteiktu laiku, vai noteikta uzdevuma veikšanai, ir uzskatāmi par “parasti” nodarbinātiem attiecīgajā uzņēmumā Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 28 Šajā ziņā iesākumā ir jāprecizē, ka šajā tiesību normā minētais “darba ņēmēja” jēdziens nevar tikt definēts, atsaucoties uz dalībvalstu tiesiskajiem regulējumiem, bet gan ka tas Savienības tiesību sistēmā ir interpretējams autonomi un vienveidīgi (spriedums *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 33. punkts).
- 29 Tālāk, kā tas izriet no Tiesas pastāvīgās judikatūras, minētais “darba ņēmēja” jēdziens ir jādefinē saskaņā ar objektīviem kritērijiem, kas raksturo darba tiesiskās attiecības, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus un to, ka darba tiesisko attiecību būtiska raksturiezīme ir apstākļi, ka persona noteiktu laiku citas personas labā un tās uzraudzībā sniedz pakalpojumus, par ko tā kā atlīdzību saņem atalgojumu (skat. tostarp spriedumus Komisija/Itālija, C-596/12, EU:C:2014:77, 17. punkts, un *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 34. punkts).
- 30 Ciktāl šajā lietā netiek apstrīdēts, ka darba līgumi, kas ir noslēgti uz noteiktu laiku vai noteikta uzdevuma veikšanai, atbilst šādi definētajām būtiskākajām raksturiezīmēm, ir jāuzskata, ka personas, kas ir tos noslēgušas, ir “darba ņēmēji” Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta izpratnē.
- 31 Visbeidzot, attiecībā uz jautājumu par to, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) un ii) daļā noteikto griestu aprēķināšanai šie darba ņēmēji var tikt uzskatīti par “parasti” nodarbinātiem attiecīgajā uzņēmumā minētās tiesību normas izpratnē, ir jāatgādina, ka šī direktīva nav interpretējama tādējādi, ka šo griestu aprēķināšanas metodes un līdz ar to arī paši griesti ir dalībvalstu kompetencē, jo šāda interpretācija ļautu dalībvalstīm grozīt minētās direktīvas piemērošanas jomu un ierobežot tās pilnīgu iedarbību (spriedums *Confédération générale du travail* u.c., C-385/05, EU:C:2007:37, 47. punkts).
- 32 Jāpiebilst, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā attiecībā uz “uzņēmum[iem], kas parasti nodarbina” noteiktu skaitu darba ņēmēju, nav paredzēta atšķirība atkarībā no šo darbinieku darbā pieņemšanas ilguma.
- 33 Tādējādi jau no sākuma nevar tikt izslēgts, ka personas, kas ir nodarbinātas atbilstoši līgumam, kurš ir noslēgts uz noteiktu laiku vai noteikta uzdevuma veikšanai, nevar tikt uzskatītas par “parasti” nodarbinātiem darba ņēmējiem attiecīgajā uzņēmumā.
- 34 Šo konstatējumu apstiprina Tiesas judikatūra, atbilstoši kurai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, ar kuru noteikta darbinieku kategorija kaut vai īslaicīgi netiek iekļauta nodarbināto darba ņēmēju skaita aprēķinā, kas ir paredzēts šajā tiesību normā. Tāda valsts tiesību norma, ar kuru var kaut vai īslaicīgi visiem darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti noteiktos uzņēmumos, kuros parasti strādā vairāk nekā 20 darba ņēmēju, liegt tiesības, kādas viņiem ir paredzētas Direktīvā 98/59, aizskar šīs direktīvas lietderīgo iedarbību (šajā ziņā skat. spriedumu *Confédération générale du travail* u.c., C-385/05, EU:C:2007:37, 48. punkts).

- 35 Tāda Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta interpretācija, atbilstoši kurai darba ņēmēji, kas ir nodarbināti atbilstoši līgumam, kurš ir noslēgts uz noteiktu laiku vai noteikta uzdevuma veikšanai, nav “parasti” nodarbināti attiecīgajā uzņēmumā, var visiem šajā uzņēmumā nodarbinātajiem darba ņēmējiem kopumā liegt tiesības, kādas viņiem ir atzītas ar minēto direktīvu, un līdz ar to aizskartu tās lietderīgo iedarbību.
- 36 Tādējādi pamatlietā tie 17 darba ņēmēji, kuru līgumu termiņi izbeidzās 2013. gada jūlijā, ir uzskatāmi par “parasti” nodarbinātiem attiecīgajā uzņēmumā, jo, kā to ir norādījusi iesniedzējtiesa, šie darba ņēmēji tika katru gadu pieņemti darbā noteikta uzdevuma veikšanai.
- 37 Jāpiebilst, ka šī sprieduma 35. punktā norādīto secinājumu neatspēko iesniedzējtiesas izvirzītais arguments par to, ka tā būtu pretruna, ja tiem darba ņēmējiem, kuru līgumi izbeidzas tajos paredzēto termiņu beigās, tiktu liegts saņemt ar Direktīvu 98/59 garantēto aizsardzību, taču vienlaikus šie paši darba ņēmēji tiktu ņemti vērā, lai noteiktu vienā uzņēmumā “parasti” nodarbināto personu skaitu.
- 38 Kā to ir norādījusi ģenerāladvokāte savu secinājumu 31. un 32. punktā, šī atšķirība ir izskaidrojama ar Savienības likumdevēja dažādajiem izvirzītajiem mērķiem.
- 39 Tādējādi, pirmkārt, šis likumdevējs ir uzskatījis, ka personas, kas ir nodarbinātas atbilstoši līgumam, kurš ir noslēgts uz noteiktu laiku vai noteikta uzdevuma veikšanai, un kuru līgumi izbeidzas tajos paredzēto termiņu beigās vai ar attiecīgā uzdevuma izpildi, nav jāaizsargā tāpat kā darba ņēmēji uz nenoteiktu laiku. Saskaņā ar Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunktu šīs pirmās minētās personas tomēr var saņemt tādu pašu aizsardzību kā tā, kura ir piešķirta darba ņēmējiem, kuri ir pieņemti darbā uz nenoteiktu laiku, tiklīdz tās ir analogā situācijā, proti, ja to darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pirms līgumā noteiktā termiņa beigām vai, pirms ir ticis pabeigts uzdevums, kura veikšanai tās ir pieņemtas darbā.
- 40 Otrkārt, minētais likumdevējs, ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktu pakļaujot darba ņēmējiem piešķirto tiesību piemērošanu kvantitatīvajiem kritērijiem, ir vēlējis ņemt vērā visu nodarbināto skaitu attiecīgajos uzņēmumos, lai darba devējiem netiktu uzlikts nesamērīgs slogs salīdzinājumā ar viņu uzņēmuma lielumu. Uzņēmumā nodarbināto kopējā skaita aprēķiniem Direktīvas 98/59 piemērošanas vajadzībām darba tiesisko attiecību veidam nav nozīmes (šajā ziņā skat. spriedumu *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 35. un 36. punkts).
- 41 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēji, kas ir nodarbināti atbilstoši līgumam, kurš ir noslēgts uz noteiktu laiku vai noteikta uzdevuma veikšanai, ir uzskatāmi par “parasti” nodarbinātiem attiecīgajā uzņēmumā minētās tiesību normas izpratnē.

Par otro jautājumu

- 42 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai tam, lai noteiktu, ka pastāv “kolektīvā atļaišana” Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē, kuras dēļ tiek piemērota šī direktīva, šīs tiesību normas otrajā daļā minētais nosacījums, ka “atļaišanas gadījumi ir vismaz pieci”, ir interpretējams tādējādi, ka tas attiecas vienīgi uz atļaišanām, vai ar to ir aptvertas arī līgumu izbeigšanas, kas ir pielīdzināmas atļaišanai.
- 43 Šajā ziņā pietiek konstatēt, tāpat kā to ir izdarījusi ģenerāladvokāte savu secinājumu 40. punktā, ka no paša Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta teksta neapšaubāmi izriet, ka šīs tiesību normas otrajā daļā paredzētais nosacījums attiecas vienīgi uz “atļaišanām”, izņemot tās līgumu izbeigšanas, kas ir pielīdzināmas atļaišanai.

- 44 Tā kā Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta otrajā daļā ir precizēta aprēķināšanas kārtība “atlaišanām”, kuras ir definētas šī paša punkta pirmās daļas a) apakšpunktā, un tā kā ar šo pēdējo tiesību normu tiek noteikti “atlaišanu” griesti, kuru nesasniegšanas gadījumā šī direktīva nav piemērojama, tad jebkādas citas interpretācijas, ar kuru vēlētos panākt šīs direktīvas piemērošanas jomas paplašināšanu vai sašaurināšanu, sekas būtu tādas, ka attiecīgajam nosacījumam, proti, “ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci”, tiktu atņemta jebkāda lietderīgā iedarbība.
- 45 Šo interpretāciju turklāt apstiprina Direktīvas 98/59 mērķis, kāds tas izriet no tās preambulas. Saskaņā ar šīs direktīvas preambulas astoto apsvērumu, lai noteiktu atlaišanas gadījumu skaitu, kas minēts kolektīvās atlaišanas definīcijā šīs direktīvas nozīmē, citas pēc darba devēja iniciatīvas notikušās darba attiecību pārtraukšanas formas būtu pielīdzināmas kolektīvajai atlaišanai, ar noteikumu, ka ir vismaz pieci “atlaišanas” gadījumi. Kā uz to ir norādījusi ģenerāladvokāte savu secinājumu 43. punktā, tās ir “īstās” atlaišanas, uz ko ir tēmējis Savienības likumdevējs, pieņemdam tiesību normas attiecībā uz kolektīvajām atlaišanām.
- 46 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka, lai noteiktu, vai pastāv “kolektīvā atlaišana” Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē, kuras dēļ tiek piemērota šī direktīva, šīs tiesību normas otrajā daļā minētais nosacījums, ka “atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci”, ir interpretējams tādējādi, ka tas attiecas nevis uz darba līgumu izbeigšanām, kas ir pielīdzināmas atlaišanai, bet vienīgi uz atlaišanām šaurā nozīmē.

Par trešo jautājumu

- 47 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 98/59 ir jāinterpretē tādējādi, ka fakts, ka darba devējs vienpusēji un darba ņēmējam par sliktu izdara būtiskus grozījumus viņa darba līguma būtiskajos nosacījumos ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ietilpst šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā minētajā jēdzienā “atlaišana”, vai arī tas ir kvalificējams par tādu darba līguma izbeigšanu, kas ir pielīdzināma šādai atlaišanai minētās direktīvas 1. panta 1. punkta otrās daļas izpratnē.
- 48 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Direktīvā 98/59 tieši nav definēts “atlaišanas” jēdziens. Tomēr, ņemot vērā ar šo direktīvu nosprausto mērķi un kontekstu, kādā iekļaujas tās 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkts, ir jāuzskata, ka tas ir Savienības tiesību jēdziens, kurš nevar tikt definēts, atsaucoties uz dalībvalstu tiesiskajiem regulējumiem. Šajā lietā šis jēdziens ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā ir ietverti visi tie darba līgumu izbeigšanas gadījumi, kas notiek bez darba ņēmēja vēlēšanās un tātad arī bez viņa piekrišanas (spriedumi Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 49.–51. punkts, kā arī *Agorastoudis u.c.*, no C-187/05 līdz C-190/05, EU:C:2006:535, 28. punkts).
- 49 Turklāt ir jānorāda, ka no Tiesas judikatūras izriet, ka atlaišanas atšķiras no darba līgumu izbeigšanas, kas Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta otrajā daļā noteiktajos apstākļos ir pielīdzināta atlaišanai bez darba ņēmēja piekrišanas (spriedums Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 56. punkts).
- 50 Attiecībā uz pamatlietu, ievērojot, ka tā ir darba ņēmēja, kura ir lūgusi izbeigt darba līgumu uz *ET* 50. panta pamata, pirmajā brīdī varētu šķist, ka viņa ir piekritusi šo darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Tomēr, kā to ir norādījusi ģenerāladvokāte savu secinājumu 54. un 55. punktā, minētā darba tiesisko attiecību izbeigšanas saknes ir meklējamas darba devēja izdarītajos vienpusējos grozījumos darba līguma būtiskajos nosacījumos tādu iemeslu dēļ, kuri nav saistīti ar šīs darba ņēmējas personu.
- 51 Pirmkārt, ņemot vērā Direktīvas 98/59 mērķi, kas saskaņā ar tās preambulas otro apsvērumu ir vērsts uz darba ņēmēju aizsardzības stiprināšanu kolektīvās atlaišanas gadījumos, minētās direktīvas jēdzieni, ar kuriem ir noteikta minētās direktīvas piemērošanas joma, nevar tikt interpretēti šauri, tostarp arī “atlaišanas” jēdziens, kas ir ietverts tās 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā (šajā ziņā skat. spriedumu *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 44. punkts).

- 52 Kā izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, attiecīgās darba ņēmējas fiksētā atalgojuma samazināšanu ir vienpusēji noteicis darba devējs saimniecisku, kā arī ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ un skartās personas piekrišanas neesamības dēļ sekas bija darba līguma izbeigšana ar kompensācijas izmaksu, kura tika aprēķināta uz tāda paša pamata kā tās, kuras ir izmaksājamas netaisnīgas atlaišanas gadījumā.
- 53 Otrkārt, saskaņā ar Tiesas judikatūru, tuvinot noteikumus, kas attiecas uz kolektīvo atlaišanu, Savienības likumdevējs ir vēlējis gan nodrošināt salīdzināmu darba ņēmēju tiesību aizsardzību dažādās dalībvalstīs, gan tuvināt izmaksas, kas ar šādiem aizsardzības noteikumiem rodas Savienības uzņēmumiem (spriedumi Komisija/Apvienotā Karaliste, C-383/92, EU:C:1994:234, 16. punkts, un Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 48. punkts).
- 54 Ar jēdzienu “atlaišana”, kas ir ietverts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā, kā tas izriet no šī sprieduma 43.–45. punkta, tieši ir noteikta aizsardzības piemērošana, kā arī tiesības, kādas darba ņēmēji iegūst atbilstoši šai direktīvai. Šim jēdzienam tādā ir nepastarpināta ietekme uz pienākumiem, kādi izriet no šīs aizsardzības. Līdz ar to ar jebkādu valsts tiesisko regulējumu par minēto jēdzienu vai ar tā interpretāciju, kuru dēļ tiktu uzskatīts, ka tādā situācijā kā pamatlietā darba līguma izbeigšana nav “atlaišana” Direktīvas 98/59 izpratnē, tiktu grozīta šīs direktīvas piemērošanas joma un tādējādi tai tiktu atņemta tās pilnīgā iedarbība (šajā ziņā skat. spriedumu *Confédération générale du travail* u.c., C-385/05, EU:C:2007:37, 47. punkts).
- 55 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 98/59 ir jāinterpretē tādējādi, ka fakts, ka darba devējs vienpusēji un darba ņēmējam par sliktu izdara būtiskus grozījumus viņa darba līguma būtiskajos nosacījumos ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ietilpst šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā minētajā jēdzienā “atlaišana”.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 56 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

- 1) **Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēji, kas ir nodarbināti atbilstoši līgumam, kurš ir noslēgts uz noteiktu laiku vai noteikta uzdevuma veikšanai, ir uzskatāmi par “parastī” nodarbinātiem attiecīgajā uzņēmumā minētās tiesību normas izpratnē;**
- 2) **lai noteiktu, vai pastāv “kolektīvā atlaišana” Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē, kuras dēļ tiek piemērota šī direktīva, šīs tiesību normas otrajā daļā minētais nosacījums, ka “atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci”, ir interpretējams tādējādi, ka tas attiecas nevis uz darba līgumu izbeigšanām, kas ir pielīdzināmas atlaišanai, bet vienīgi uz atlaišanām šaurā nozīmē;**
- 3) **Direktīva 98/59 ir jāinterpretē tādējādi, ka fakts, ka darba devējs vienpusēji un darba ņēmējam par sliktu izdara būtiskus grozījumus viņa darba līguma būtiskajos nosacījumos ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ietilpst šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā minētajā jēdzienā “atlaišana”.**

[Paraksti]