TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2015 m. gegužės 13 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Kolektyvinis atleidimas iš darbo — Direktyva 98/59/EB — „Padalinio“ sąvoka — Atleidžiamų darbuotojų skaičiaus apskaičiavimo tvarka“

Byloje C-392/13

dėl *Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona* (Ispanija) 2013 m. liepos 9 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2013 m. liepos 9 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Andrés Rabal Cañas

prieš

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas T. von Danwitz, teisėjai C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (pranešėjas) ir D. Šváby,

generalinis advokatas N. Wahl,

posėdžio sekretorius I. Illéssy, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2014 m. lapkričio 20 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos M. J. García-Valdecasas Dorrego,

— Vengrijos vyriausybės, atstovaujamos M. Fehér ir K. Szíjjártó,

— Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren, R. Vidal Puig ir J. Samnadda,

susipažinęs su 2015 m. vasario 5 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

* Proceso kalba: ispanų.

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) nuostatų išaiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant A. Rabal Cañas ginčą su bendrove *Nexea Gestión Documental SA* (toliau – *Nexea*) ir fondu *Fondo de Garantía Salarial* dėl A. Rabal Cañas atleidimo iš darbo, kurį jis laiko prieštaraujančiu šios direktyvos nuostatoms.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Iš Direktyvos 98/59 1 konstatuojamosios dalies matyti, kad ja kodifikuota 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 48, p. 29).

4 Pagal Direktyvos 98/59 2 konstatuojamąją dalį svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į tvarios ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Europos Sąjungoje.

5 Šios direktyvos 3–4 konstatuojamosiose dalyse numatyta:

„(3) kadangi, nepaisant didėjančio suartėjimo, vis dar išlieka skirtumai tarp valstybėse narėse galiojančių nuostatų dėl praktinių susitarimų ir procedūrų, susijusių su tokiais kolektyviniais atleidimais iš darbo, ir dėl priemonių, palengvinančių atleidimo iš darbo pasekmes darbuotojams;

(4) kadangi tokie skirtumai gali turėti tiesioginės įtakos vidaus rinkos veikimui“.

6 Šios direktyvos 7 konstatuojamojoje dalyje pabrėžiamas poreikis skatinti valstybių narių teisės aktų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimą.

7 Šios direktyvos 1 straipsnyje „Apibrėžimai ir taikymo sritis“ numatyta:

„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;

<...>

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];

<...>“

8 Pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnį:

„1. Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.

<...>

3. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:

a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

i) planuojamų atleidimų priežastis;

ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių [skaičių ir kategorijas];

iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių [skaičių ir kategorijas];

iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;

v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą.

<...>“

9 Šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo.

<...>

Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas su darbuotojų atstovais ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.“

10 Šios direktyvos 4 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtinta:

„1. Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po 3 straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau [pirmoje pastraipoje] nurodytą laikotarpį.

2. Kompetentinga valstybės institucija pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti.“

11 Tos pačios direktyvos 5 straipsnyje nustatyta:

„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

12 Pagal pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos redakcijos Įstatymo dėl darbuotojų statuto (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*, toliau – DS) 49 straipsnio 1 dalies c punktą darbo sutartis pasibaigia suėjus sutartam terminui arba atlikus darbą ar suteikus paslaugą, kurie yra sutarties objektas.

13 DS 51 straipsnyje numatyta:

„1. Šiame įstatyme kolektyvinis atleidimas iš darbo yra darbo sutarčių nutraukimas dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybinių 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 nuo 100 iki 300 darbuotojų;

c) 30 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 300 darbuotojų.

Priežastys laikomos ekonominėmis, jeigu neigiama ekonominė padėtis yra akivaizdi iš įmonės finansinių veiklos rezultatų, pavyzdžiui, jeigu faktiškai patiriama arba prognozuojama nuostolių arba jeigu nuolat mažėja įprastų pajamų ar pardavimų lygis. Bet kuriuo atveju mažėjimas laikomas nuolatiniu, jeigu tris ketvirčius iš eilės įprastų pajamų ar pardavimų lygis kiekvieną ketvirtį yra mažesnis už tą patį praėjusių metų ketvirtį fiksuotą pajamų ar pardavimų dydį.

Priežastys laikomos techninėmis, jeigu yra pokyčių, be kita ko, gamybos priemonių ir įrankių srityje; priežastys laikomos organizacinėmis, jeigu yra pokyčių, be kita ko, darbuotojų darbo sistemų ir metodų srityje arba pasikeičia gamybos organizavimo būdas; priežastys laikomos gamybinėmis, jeigu pasikeičia, be kita ko, įmonės ketinamų parduoti prekių ar paslaugų paklausa.

Kolektyviniu atleidimu iš darbo taip pat laikomas visų įmonės darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas su sąlyga, kad tokių darbuotojų yra daugiau kaip 5, kai jos nutraukiamos dėl visiško įmonės veiklos nutraukimo dėl tų pačių priežasčių, kurios nurodytos pirmiau.

Apskaičiuojant nutrauktų sutarčių skaičių, kaip nurodyta šios dalies pirmoje pastraipoje, reikia taip pat atsižvelgti į visas kitas sutartis, nutrauktas per referencinį laikotarpį darbdavio iniciatyva dėl su darbuotoju nesusijusių kitų priežasčių, nei nurodytos šio įstatymo 49 straipsnio 1 dalies c punkte, jeigu tokių darbuotojų yra bent 5.

Kai siekdama išvengti šio straipsnio reikalavimų taikymo per paeiliui einančius 90 dienų laikotarpius įmonė pagal šio įstatymo 52 straipsnio c punktą nutraukia sutartis, tačiau tokių sutarčių skaičius yra mažesnis už nurodytas ribines vertes, ir jeigu nėra naujų priežasčių, pateisinančių jos veiksmus, šie nauji sutarčių nutraukimai laikomi įvykdytais pažeidžiant įstatymą ir turi būti pripažinti niekiniais ir negaliojančiais.

2. Prieš kolektyvinį atleidimą iš darbo turi būti numatytas laikotarpis, kai turi būti konsultuojamasi su darbuotojų teisiniais atstovais, kurio maksimali trukmė yra 30 dienų arba 15 dienų, kai įmonėje dirba mažiau nei 50 darbuotojų. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius tokiomis socialinėmis priemonėmis, kaip naujų darbo vietų suradimas, profesinis mokymas ar perkvalifikavimas, skirtas įsidarbinimo galimybėms padidinti.

Apie konsultacijų laikotarpio pradžią darbdavys raštu praneša darbuotojų teisiniams atstovams; šio pranešimo kopija turi būti pateikta už užimtumo klausimus atsakingai institucijai. Tame pranešime turi būti:

a) kolektyvinio atleidimo priežastys, nurodytos 1 dalyje,

Prie minėto pranešimo turi būti pridedamas kolektyvinio atleidimo priežasčių ir kitų ankstesnėje pastraipoje nurodytų aspektų aiškinamasis raštas<...>

<...>

Pasibaigus konsultavimosi laikotarpiui darbdavys praneša apie jo rezultatus Įdarbinimo priežiūros tarnybai. Jeigu buvo pasiektas susitarimas, jis pateikia visą jo tekstą. Priešingu atveju darbuotojų atstovams ir Įdarbinimo priežiūros tarnybai perduodamas galutinis jo priimtas kolektyvinio atleidimo iš darbo sprendimas su šio atleidimo sąlygomis.

<...>“

Pagrindinės bylos faktinės aplinkybės ir prejudiciniai klausimai

14 A. Rabal Cañas nuo 2008 m. sausio 14 d. dirbo kaip kvalifikuotas darbuotojas įmonėje *Nexea*, priklausiusiai komercinei grupei *Correos*, kurios visas kapitalas priklausė *Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI)*. Pastaroji yra valstybinė komercinė įmonė, veikianti prie *Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas* (Ūkio ir viešojo administravimo ministerijos), jos tikslas – valdyti ir panaudoti vyriausybės jai priskirtus komercinio pobūdžio įnašus.

15 2012 m. liepos mėn. *Nexea* turėjo du padalinius: Madride ir Barselonoje (Ispanija), kur dirbo atitinkamai 164 ir 20 darbuotojų. 2012 m. liepos 20 d. ši įmonė atleido iš darbo 14 darbuotojų Madrido padalinyje dėl apyvartos sumažėjimo tris ketvirčius iš eilės, 2011 m. patirtų nuostolių ir numatomų nuostolių 2012 m. Ieškiniai, kuriais ginčyti šie atleidimai iš darbo, buvo atmesti.

16 2012 m. rugpjūčio mėn. nutrauktos dvi darbo sutartys su darbuotojais Barselonos padalinyje, o 2012 m. rugsėjo mėn. – su vienu darbuotoju Madrido padalinyje.

17 2012 m. spalio ir lapkričio mėn. nutrauktos dar penkios darbo sutartys: trys Madrido padalinyje, o kitos dvi – Barselonos padalinyje, suėjus terminuotų darbo sutarčių, kurios sudarytos dėl gamybos perviršio, terminui.

18 2012 m. gruodžio 20 d. A. Rabal Cañas ir kitiems 12 Barselonos padalinio darbuotojų buvo pranešta apie atleidimą iš darbo dėl ekonominių, gamybinių ir organizacinių priežasčių, dėl kurių *Nexea* buvo priversta uždaryti šį padalinį ir perkelti likusius darbuotojus į Madridą. Nurodytos iš esmės tokios pačios priežastys, kaip atleidžiant iš darbo 2012 m. liepos mėn.

19 A. Rabal Cañas užginčijo atleidimą iš darbo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme nurodydamas, kad šis atleidimas negalioja, nes *Nexea* nesąžiningai išvengė kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūros taikymo, kuri pagal Direktyvą 98/59 yra privaloma.

20 Ieškovas pagrindinėje byloje mano, pirma, kad *Nexea* turėjo taikyti šią procedūrą, nes Barselonos padalinio uždarymas, dėl kurio 2012 m. gruodžio mėn. buvo nutraukta 16 darbo sutarčių, galėjo būti laikomas kolektyviniu atleidimu iš darbo, nes šis uždarymas ir visų darbuotojų atleidimas iš darbo prilygsta įmonės uždarymui arba jos komercinės veiklos nutraukimui.

21 Antra, A. Rabal Cañas, tvirtina, jog atsižvelgiant į tai, kad reikia įskaityti visus darbo sutarčių, taip pat terminuotų, nutraukimus, buvo pasiekta Direktyvą 98/59 perkeliančiuose nacionalinės teisės aktuose nustatyta riba, nuo kuriuos privaloma taikyti kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą.

22 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, pirma, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte apibrėžta „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ sąvoka, atsižvelgiant į tai, kad ji apima bet kokį atleidimą iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamas toks nacionalinis reglamentavimas, kuriuo, kaip ir pagrindinėje byloje nagrinėjamuose teisės aktuose, apribojama šios sąvokos taikymo sritis taip, kad ji taikoma tik dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybinių priežasčių vykdomiems atleidimams iš darbo.

23 Antra, šis teismas klausia, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad apskaičiuojant atleidimų iš darbo skaičių, kuris būtinas norint juos kvalifikuoti kaip „kolektyvinį atleidimą iš darbo“, reikia atsižvelgti į darbo santykių nutraukimus dėl suėjusio individualių terminuotų darbo sutarčių termino.

24 Trečia, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punktas, pagal kurį į šios direktyvos taikymo sritį nepatenka kolektyviniai atleidimai iš darbo pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams

atlikti, turi būti aiškinamas taip, kad ši išimtis apibrėžiama tik pagal visiškai kiekybinį šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte numatytą kriterijų, ar vis dėlto ja reikalaujama, kad kolektyvinio darbo santykių nutraukimo priežastis būtų susijusi su tomis pačiomis įdarbinimo tam pačiam laikotarpiui ar tam pačiam darbui atlikti aplinkybėmis.

25 Tas teismas pažymi, kad, priklausomai nuo to, kaip bus atsakyta į šiuos tris klausimus, penkių darbo sutarčių nutraukimo 2012 m. spalio ir lapkričio mėn. dėl sutarčių terminuoto pobūdžio atvejai gali būti pridėti prie 2012 m. gruodžio mėn. įvykdytų trylikos atleidimų iš darbo, tarp kurių yra ir A. Rabal Cañas atleidimas. Iš viso susidarytų 18 darbo sutarčių nutraukimo atvejų per 90 dienų laikotarpį, o šis skaičius atitiktų daugiau kaip 10 % darbuotojų ir atitinkamai reikštų „kolektyvinį atleidimą iš darbo“.

26 Ketvirta, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo išaiškinti Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte vartojamą „padalinio“ sąvoką. Jeigu 10 darbuotojų riba būtų taikoma Barselonos padaliniui, tą pačią dieną įvykdytas ieškovo ir kitų 12 darbuotojų atleidimas iš darbo turėjo būti kvalifikuotas kaip „kolektyvinis atleidimas iš darbo“.

27 Šiuo klausimu nacionalinis teismas priduria, kad pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamus nacionalinės teisės aktus „kolektyviniu atleidimu iš darbo“ taip pat laikomas visų įmonės darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas su sąlyga, kad tokių darbuotojų yra daugiau kaip 5, kai jos nutraukiamos dėl visiško įmonės veiklos nutraukimo. Tačiau, to teismo nuomone, pagal šiuos nacionalinės teisės aktus skirtingai traktuojami atleidimai iš darbo dėl jos padalinio uždarymo.

28 Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalį ir 5 straipsnį reiškia aiškinti taip, kad pagal juos draudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose numatyta skaičiaus riba taikoma tik bendrai visai „įmonei“ ir netaikoma tose situacijose, kai, pasirinkus kaip referencinį vienetą „padalinį“, riba būtų viršyta.

29 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) Kadangi Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte įtvirtinta sąvoka „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ apima „atleidimą iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais“, atsižvelgiant į tuo tikslu nustatytą skaičiaus ribą, ar ji turi būti aiškinama (turint omenyje, kad tai yra Sąjungos teisės sąvoka) taip, kad pagal ją neleidžiama arba draudžiama, kad nacionalinė direktyvą perkelianti norma šios sąvokos reikšmę apribotų taip, kad ji būtų taikoma tik tam tikros rūšies atleidimams iš darbo, t. y. vykdomiems dėl „ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybinių“ priežasčių, kaip tai numatyta [DS] 51 straipsnio 1 dalyje?

2) Ar apskaičiuojant atleidimų iš darbo skaičių, į kurį reikia atsižvelgti siekiant nustatyti, ar tai yra „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalį, nesvarbu, ar tai būtų „darbdavio [įvykdytas atleidimas]“ (1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktas), ar „darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais <...>, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai“ (1 straipsnio 1 dalies antra pastraipa), turi būti atsižvelgiama į individualų darbo sutarčių nutraukimą dėl suėjusio terminuotos sutarties (sudarytos sutartam laikui, tam tikram darbui atlikti ar paslaugai suteikti) termino, numatytą [DS] 49 straipsnio 1 dalies c punkte?

3) Ar sąvoka „kolektyviniai atleidimai iš darbo, pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti“, vartojama Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punkte, kuriame numatyta šios direktyvos taikymo išimtis, turi būti vertinama atsižvelgiant tik į kiekybinį (1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte) numatytą kriterijų,

ar vis dėlto ja taip pat reikalaujama, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo priežastis būtų susijusi su tomis pačiomis kolektyvinio įdarbinimo tam pačiam terminui ar tiems pat darbams atlikti aplinkybėmis?

4) Kadangi sąvoka „padalinys“ (ispanų k. „centro de trabajo“) yra esminė [Sąjungos] teisės sąvoka nustatant, ar egzistuoja „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalį, ir atsižvelgiant į tai, kad šia direktyva pagal jos 5 straipsnį nustatytas minimalus reglamentavimas, ar galimas toks aiškinimas, kad valstybės narės direktyvą perkeliančioje vidaus teisės nuostatoje – Ispanijos Karalystės atveju [DS] 51 straipsnio 1 dalyje – numatyta skaičiaus riba taikoma tik bendrai visai „įmonei“ ir netaikoma tais atvejais, kai, pasirinkus kaip referencinį vienetą „padalinį“, šioje nuostatoje nustatyta skaičiaus riba būtų viršyta?“

Procesas Teisingumo Teisme

30 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo sprendime Teisingumo Teismo paprašė taikyti pagreitintą procedūrą pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 105 straipsnio 1 dalį. Šis prašymas atmestas Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi *Rabal Cañas* (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 2015 m. vasario 10 d. raštu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pateikė Teisingumo Teismui pastabas dėl 2015 m. vasario 5 d. pateiktos generalinio advokato išvados. Manydamas, kad generalinis advokatas nepasiūlė atsakymo į ketvirtąjį klausimą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas paprašė Teisingumo Teismo, kad šis pasiūlytų generaliniam advokatui papildyti savo išvadą arba, jeigu to nebūtų padaryta, laikyti jo pastabas kaip paaiškinimus pagal Procedūros reglamento 101 straipsnį.

32 Šiuo klausimu konstatuotina, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statute ir jo Procedūros reglamente šalims ar prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui nenumatyta galimybė pateikti atsiliepimų į generalinio advokato išvadą. Be to, pagal Procedūros reglamento 101 straipsnį tik Teisingumo Teismas turi galimybę prašyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateikti paaiškinimus.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl ketvirtojo klausimo

33 Teisingumo Teismas mano, kad pirmiausia būtina išnagrinėti ketvirtąjį klausimą.

34 Ispanijos vyriausybė mano, kad šis ketvirtasis klausimas yra nepriimtinas, nes šioje byloje Direktyva 98/59 netaikytina.

35 Ši vyriausybė nurodo, kad vadovaujantis šioje direktyvoje numatytais kriterijais negalima konstatuoti, kad pagrindinėje byloje yra kolektyvinis atleidimas iš darbo. Ji primena, kad Direktyvos 98/59 taikymo sritis apibrėžta jos 1 straipsnyje, kurio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i papunktyje minimi tik padaliniai, kuriuose paprastai dirba daugiau kaip 20 asmenų, o šio straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje – atvejai, kai atleidžiama iš darbo ne mažiau kaip 20 asmenų. Kadangi Barselonos padalinys nesiekia nė vienos iš šių ribų, minėtas klausimas, šios vyriausybės nuomone, yra hipotetinis.

36 Reikia pažymėti, jog preziumuojama, kad nacionalinio teismo pateikti klausimai dėl Sąjungos teisės aiškinimo, atsižvelgiant į jo paties nurodytus teisinius pagrindus ir faktines aplinkybes, kurių tikslumo Teisingumo Teismas neprivalo tikrinti, yra reikšmingi. Atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas gali, tik jei akivaizdu, jog prašymas išaiškinti Sąjungos teisę yra visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais ar dalyku, kai problema yra hipotetinė arba kai Teisingumo Teismas neturi faktinės ar teisinės informacijos, reikalingos naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (žr., be kita ko, Sprendimo *Fish Legal ir Shirley*, C-279/12, EU:C:2013:853, 30 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

37 Ispanijos vyriausybė mano, kad pasinaudojo Direktyvos 98/59 5 straipsnio suteikta galimybe ir priėmė darbuotojams palankesnes įstatymų nuostatas. Be kita ko, ji numatė, kad referencinis vienetas yra ne padalinys, o įmonė. Kadangi skaičiuojant ribines vertes įmonės lygmeniu pagrindinėje byloje ginčijamų atleidimų iš darbo atveju negalėtų būti taikoma šioje direktyvoje numatyta informavimo ir konsultavimosi procedūra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar nagrinėjami nacionalinės teisės aktai atitinka šią direktyvą.

38 Šiomis aplinkybėmis pateiktas klausimas negali būti laikomas hipotetiniu.

39 Todėl ketvirtąjį klausimą reikia laikyti priimtinu.

40 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ sąvoka apibrėžiama kaip referencinį vienetą pasirenkant įmonę, o ne padalinį.

41 Atsakymas į šį klausimą visų pirma reikalauja patikslinti „įmonės [padalinio]“ sąvoką.

42 Pirmiausia reikia konstatuoti, kad pagal Teisingumo Teismo praktiką „įmonės [padalinio]“ sąvoka, kuri Direktyvoje 98/59 neapibrėžta, yra Sąjungos teisės sąvoka ir negali būti apibrėžiama pagal valstybių narių teisės aktus (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Rockfon*, C-449/93, EU:C:1995:420, 25 punktą). Dėl to Sąjungos teisės sistemoje ji turi būti aiškinama autonomiškai ir vienodai (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Athinaïki Chartopoiïa*, C-270/05, EU:C:2007:101, 23 punktą).

43 Teisingumo Teismas jau yra išaiškinęs Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte pavartotą „įmonės [padalinio]“ sąvoką.

44 Sprendimo *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 31 punkte, remdamasis Sprendimo *Botzen ir kt.* (186/83, EU:C:1985:58) 15 punktu, jis pažymėjo, kad darbo santykius iš esmės apibūdina ryšys tarp darbuotojo ir įmonės dalies, kurioje jis paskirtas atlikti darbą. Todėl Sprendimo *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 32 punkte Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte pavartotą „įmonės [padalinio]“ sąvoką, atsižvelgiant į aplinkybes, reikia aiškinti kaip vienetą, kuriame atleidžiami darbuotojai dirba. Tai, kad ginčijamas vienetas turi vadovybę, kuri gali savarankiškai vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, neturi esminės reikšmės apibrėžiant „įmonės [padalinio]“ sąvoką.

45 Sprendime *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) Teisingumo Teismas detaliau aiškino sąvoką „padalinys“ ir, be kita ko, jo 27 punkte nusprendė, kad taikant Direktyvą 98/59 „padaliniu“, be kita ko, gali būti laikomas atskiras bendrovės struktūros vienetas, kuriam būdingas tam tikras pastovumas ir stabilumas, kuriam pavesta vykdyti vieną ar kelias nustatytas užduotis ir kuris disponuoja darbuotojų ir įrenginių kompleksu ir tam tikra organizacine struktūra, leidžiančiais įgyvendinti šias užduotis.

46 Vartodamas žodžius „atskiras vienetas“ ir „įmonės struktūroje“, Teisingumo Teismas pažymėjo, kad „įmonės“ ir „padalinio“ sąvokos skiriasi ir kad padalinys paprastai yra įmonės dalis. Tačiau tai nereiškia, kad tuo atveju, kai įmonė neturi kelių skirtingų vienetų, įmonė ir padalinys negali sutapti.

47 Sprendimo *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) 28 punkte Teisingumo Teismas nusprendė, jog atsižvelgiant į tai, kad Direktyva 98/59 susijusi su socialiniais ekonominiais padariniais, kurių gali sukelti kolektyvinis atleidimas iš darbo vietos lygmeniu ir tam tikroje socialinėje aplinkoje, nagrinėjamam vienetui, kad jį būtų galima kvalifikuoti kaip „įmonę [padalinį]“, nebūtinai turi būti būdingas koks nors teisinis arba ekonominis, finansinis, administracinis ar technologinis savarankiškumas.

48 Be to, Sprendime *Lyttle ir kt.* (C-182/13, EU:C:2015:0000, 35 punktas) ir Sprendime *USDAW ir Wilson* (C-80/14, EU:C:2015:291, 54 punktas) Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i papunktyje pavartota sąvoka „padalinys“ arba „padaliniai“ turi tokią pat reikšmę, kaip ir šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje nurodyta sąvoka „padalinys“ ar „padaliniai“

49 Todėl kai „įmonę“ sudaro keli vienetai, kurie atitinka šio sprendimo 44, 45 ir 47 punktuose nurodytus kriterijus, „įmonė [padalinys]“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą, yra vienetas, kuriame atleidžiami darbuotojai dirba ir į kuriame vykdomų atleidimų skaičių reikia atsižvelgti, nepaisant kituose šios įmonės padaliniuose vykdomų atleidimų (šiuo klausimi žr. Sprendimo *Lyttle ir kt.*, C-182/13, EU:C:2015:0000, 33 punktą ir Sprendimo *USDAW ir Wilson*, C-80/14, EU:C:2015:291, 52 punktą).

50 Šioje byloje iš Ispanijos vyriausybės pateiktų pastabų matyti, tačiau tai turės patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kad atleidimo iš darbo pagrindinėje byloje momentu *Nexea* vykdė komercinę veiklą, kurią sudarė hibridinio pašto paslaugų teikimas dviejuose padaliniuose, esančiuose Madride ir Barselonoje. Nors šie du padaliniai turėjo vieną gamybos vadovą, tvarkė bendrą apskaitą ir bendrai valdė biudžetą ir iš esmės vykdė identiškas funkcijas, būtent – laiškų spausdinimo, tvarkymo ir įdėjimo į vokus, vis dėlto Barselonos padalinys turėjo padalinio vadovą, kurį paskyrė Madrido padalinys ir kuris koordinavo darbą vietoje. Barselonos padalinys atidarytas siekiant padidinti *Nexea* pajėgumus tvarkyti savo klientų paštą, visų pirma siekiant vykdyti įmonės vietos klientų užsakymus.

51 Vadinasi, Barselonos padalinys gali atitikti šio sprendimo 44, 45 ir 47 punktuose nurodytos teismo praktikos, susijusios su Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte pavartota sąvoka „padalinys“, nustatytus kriterijus.

52 Sąvokos „įmonė“ vartojimas vietoj sąvokos „padalinys“ gali būti laikomas palankiu darbuotojams tik su sąlyga, kad ši aplinkybė yra papildoma ir nelemia darbuotojams teikiamos apsaugos netaikymo arba sumažinimo tuo atveju, kai, remiantis padalinio sąvoka, būtų pasiektas atleidimų iš darbo skaičius, kurio reikalaujama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą, kad būtų „kolektyvinis atleidimas iš darbo“.

53 Konkrečiai tariant, nacionalinės teisės aktai galėtų būti laikomi atitinkančiais Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i papunktį tik jeigu juose būtų numatyta, kad iš jos 2–4 straipsnių kylanti informavimo ir konsultavimosi pareiga taikoma, kai atleidžiama iš darbo bent 10 darbuotojų padaliniuose, kuriuose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų. Ši pareiga yra nepriklausoma nuo papildomų nacionalinės teisės reikalavimų, nustatytų įmonėms, kuriose paprastai dirba mažiau kaip 100 darbuotojų.

54 Todėl Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalį pažeidžia nacionalinės teisės nuostata, kurioje kaip vienintelis referencinis vienetas nurodoma įmonė, o ne padalinys, kai dėl šio kriterijaus taikymo netaikoma šios direktyvos 2–4 straipsniuose numatyta informavimo ir konsultavimosi procedūra, nors,

pasirinkus padalinį kaip referencinį vienetą, aptariami atleidimai iš darbo turėtų būti kvalifikuojami kaip „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte pateiktą apibrėžtį.

55 Nagrinėjamu atveju iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad nagrinėjami atleidimai iš darbo nesiekė DS 51 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos b punkte numatytos ribinės vertės įmonės, apimančios du bendrovės *Nexea* padalinius Madride ir Barselonoje, mastu. Kadangi pastarajame padalinyje aptariamu laikotarpiu nedirbo daugiau kaip 20 darbuotojų, aišku, kad nepasiekta nei Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i papunkčio pirmoje įtraukoje numatyta ribinė vertė, nei kita šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte numatyta ribinė vertė.

56 Tokiomis aplinkybėmis, kokios susiklostė pagrindinėje byloje, pagal Direktyvą 98/59 nereikalaujama taikyti jos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto tokioje situacijoje, kai tenkinamos ne visos šioje nuostatoje numatytos taikymo ribinės vertės sąlygos.

57 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiama tokia nacionalinės teisės nuostata, kurioje kaip vienintelis referencinis vienetas nurodoma įmonė, o ne padalinys, kai dėl šio kriterijaus taikymo netaikoma šios direktyvos 2–4 straipsniuose numatyta informavimo ir konsultavimosi procedūra, nors, kaip referencinį vienetą pasirinkus padalinį, aptariami atleidimai iš darbo turėtų būti kvalifikuoti kaip „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte pateiktą apibrėžtį.

Dėl pirmojo klausimo

58 Kadangi išnagrinėjus ketvirtąjį klausimą paaiškėjo, jog Direktyva 98/59 šioje byloje netaikoma, nėra būtina atsakyti į pirmąjį prejudicinį klausimą.

Dėl antrojo klausimo

59 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar 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, reikia taip pat atsižvelgti į individualius darbo sutarčių, sudarytų tam tikram terminui ar tam tikriems darbams atlikti, nutraukimo atvejus, kai šios sutartys nutraukiamos suėjus darbo sutarties terminui arba minėtų darbų atlikimo dieną.

60 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas remiasi Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punktu, pagal kurį ši direktyva netaikoma 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. Jis pateikia mintį, kad, pavartojęs šioje nuostatoje „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ sąvoką, Sąjungos teisės aktų leidėjas paliko, *a contrario*, galimybę į Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte esančią „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ sąvoką įtraukti individualius sutarčių nutraukimo atvejus.

61 Nors iš tiesų Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punkte numatyta taikymo išimtis susijusi tik su kolektyviniais atleidimais iš darbo, t. y. tokiais, kai atleidimų skaičius siekia nustatytą ribinę vertę, tuo remiantis neįmanoma padaryti išvados *a contrario*, kad individualūs darbo sutarčių, sudarytų tam tikram terminui ar tam tikriems darbams atlikti, nutraukimai nėra pašalinti iš šios direktyvos taikymo srities.

62 Vis dėlto ši Direktyvos 98/59 taikymo srities išimtis, susijusi su individualiais darbo sutarčių, sudarytų tam tikram terminui ar tam tikriems darbams atlikti, nutraukimais, aiškiai matyti iš šios direktyvos teksto ir bendros struktūros.

63 Iš tiesų tokios sutartys nutraukiamos ne darbdavio iniciatyva, o remiantis jose nustatytomis sąlygomis arba pagal taikytiną įstatymą, jų termino pasibaigimo dieną arba dieną, kai įvykdomi darbai, kuriems atlikti jos buvo sudarytos. Todėl būtų beprasmiška laikytis Direktyvos 98/59 2–4 straipsniuose numatytų procedūrų. Konkrečiai tariant, niekaip nebūtų galima pasiekti tikslo išvengti atleidimų iš darbo arba sumažinti jų skaičių ir ieškoti galimybių sušvelninti jų padarinius, kai atleidžiama iš darbo taip nutraukiant sutartis.

64 Be kita ko, šio sprendimo 60 punkto antrame sakinyje siūlomas aiškinimas lemtų paradoksalų rezultatą, kai kolektyvinis atleidimas iš darbo nutraukiant darbo sutartis, sudarytas tam tikram terminui ar tam tikriems darbams atlikti, šių sutarčių termino suėjimo ar įvykdymo dieną nepatektų į Direktyvos 98/59 taikymo sritį, nors tokie nutraukimai, jei būtų vertinami individualiai, į ją patektų.

65 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad būtų naudinga į šios direktyvos taikymo sritį įtraukti individualius darbo sutarčių, sudarytų tam tikram terminui ar tam tikriems darbams atlikti, nutraukimo atvejus siekiant patikrinti jų pagrįstumą.

66 Šiuo klausimu, kaip pabrėžia Europos Komisija, nors toks patikrinimas Direktyvoje nereglamentuojamas, tam yra specialių teisės aktų, pavyzdžiui, 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (OL L 80, p. 29; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 219–223) ir 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368).

67 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad į antrąjį klausimą reikia atsakyti, jog 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.

Dėl trečiojo klausimo

68 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punktas turi būti aiškinamas taip, jog tam, kad būtų galima konstatuoti, jog yra kolektyvinis atleidimas iš darbo pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, reikia, kad tokio kolektyvinio atleidimo iš darbo priežastis būtų susijusi su tomis pačiomis kolektyvinio įdarbinimo tam pačiam terminui ar tiems pat darbams atlikti aplinkybėmis.

69 Reikia konstatuoti, kad „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ sąvokos, kaip matyti iš Direktyvos 98/59 1 straipsnio įžanginės formuluotės, apibrėžtis galioja taikant visą direktyvą, įskaitant jos 1 straipsnio 2 dalies a punktą. Taigi siūlomas pastarosios nuostatos aiškinimas gali riboti ir Direktyvos 98/59 taikymo sritį.

70 Reikia pažymėti, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte teisės aktų leidėjas panaudojo tik vieną kokybinį kriterijų, būtent – atleidimo iš darbo priežastis turi būti „nesusijusi su atitinkamais atskirais darbuotojais“. Jis nenumatė kitų reikalavimų nei dėl darbo santykių

atsiradimo, nei dėl jų nutraukimo. Tokie reikalavimai, kadangi jais būtų ribojama šios direktyvos taikymo sritis, galėtų pakenkti jos 2 konstatuojamojoje dalyje nurodytam tikslui apsaugoti darbuotojus kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju.

71 Vadinasi, tokie reikalavimai, kokie minimi trečiajame klausime, negali būti laikomi pateisinamais taikant Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punktą.

72 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad į trečiąjį klausimą reikia atsakyti taip: Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punktas turi būti aiškinamas taip, jog tam, kad būtų galima konstatuoti, jog esama kolektyvinių atleidimų iš darbo pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, nebūtina, kad tokių kolektyvinių atleidimų iš darbo priežastis būtų susijusi su tomis pačiomis kolektyvinio įdarbinimo tam pačiam terminui ar tiems pat darbams atlikti aplinkybėmis.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

73 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo 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 (penktoji 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 punktą reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiama tokia nacionalinės teisės nuostata, kurioje kaip vienintelis referencinis vienetas nurodoma įmonė, o ne padalinys, kai dėl šio kriterijaus taikymo netaikoma šios direktyvos 2–4 straipsniuose numatyta informavimo ir konsultavimosi procedūra, nors, kaip referencinį vienetą pasirinkus padalinį, aptariami atleidimai iš darbo turėtų būti kvalifikuoti kaip „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte pateiktą apibrėžtį.**

2. **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 šie nutraukimai įvykdomi suėjus sutarties terminui arba minėtų darbų atlikimo dieną.**

3. **Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punktas turi būti aiškinamas taip, jog tam, kad būtų galima konstatuoti, jog yra kolektyvinis atleidimas iš darbo pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, nebūtina, kad tokio kolektyvinio atleidimo iš darbo priežastis būtų susijusi su tomis pačiomis kolektyvinio įdarbinimo tam pačiam terminui ar tiems pat darbams atlikti aplinkybėmis.**

Parašai.