TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2015. gada 13. maijā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Kolektīvā atlaišana — Direktīva 98/59/EK — Jēdziens "uzņēmums" — Atlaisto darbinieku skaita aprēķināšanas noteikumi

Lieta C-392/13

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 9. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2013. gada 9. jūlijā, tiesvedībā

***Andrés Rabal Cañas***

pret

***Nexea Gestión Documental SA ,***

***Fondo de Garantía Salarial .***

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], tiesneši K. Vajda [*C. Vajda*], A. Ross [*A. Rosas*], E. Juhāss [*E. Juhász*] (referents) un D. Švābi [*D. Šváby*],

ģenerāladvokāts N. Vāls [*N. Wahl*],

sekretārs I. Illēši [*I. Illéssy*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2014. gada 20. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Spānijas valdības vārdā – *M. J. García-Valdecasas Dorrego*, pārstāvis,

— Ungārijas valdības vārdā – *M. Fehér* un *K. Szíjjártó*, pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā – *J. Enegren* un *R. Vidal Puig*, kā arī *J. Samnadda*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2015. gada 5. februāra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – spāņu.

## 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.) normas.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *A. Rabal Cañas*[, no vienas puses,] un *Nexea Gestión Documental SA* (turpmāk tekstā – "*Nexea*") un *Fondo de Garantía Salarial*[, no otras puses,] par *A. Rabal Cañas* atlaišanu, ko viņš uzskata par pretēju šīs direktīvas normām.

### Atbilstošās tiesību normas

*Savienības tiesības*

3 No Direktīvas 98/59 preambulas 1. apsvēruma izriet, ka ar to ir kodificēta Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīva 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 48, 29. lpp.).

4 Saskaņā ar Direktīvas 98/59 preambulas 2. apsvērumu ir svarīgi pastiprināt darba ņēmēju aizsardzību kolektīvo atlaišanu gadījumos, ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Eiropas Savienībā.

5 Šīs direktīvas preambulas 3.–4. apsvērumā ir noteikts:

"(3) tā kā, neraugoties uz pieaugošo konverģenci, vēl aizvien saglabājušās atšķirības starp dalībvalstīs spēkā esošajiem nosacījumiem attiecībā uz šādu atlaišanu praktiskajiem priekšdarbiem, norises kārtību un pasākumiem, kas darba ņēmējiem atvieglotu atlaišanas sekas;

(4) tā kā šīs atšķirības var tieši ietekmēt iekšējā tirgus darbību".

6 Šajā ziņā minētās direktīvas preambulas 7. apsvērumā ir uzsvērta vajadzība sekmēt dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu.

7 Šīs pašas 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,

[..].

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 darba ņēmēju 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 [noteiktu] laiku vai par kāda konkrēta darba veikšanu, ja vien šāda atlaišana nenotiek pirms līguma beigu datuma vai veicamā darba pabeigšanas,

[..]."

8 Direktīvas 98/59 2. pantā ir noteikts:

"1. Ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, tas laikus uzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.

2. Šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos.

[..]

3. Lai darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devēji konsultēšanās gaitā laicīgi:

a) sniedz visu attiecīgo informāciju un

b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:

i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli;

ii) to darba ņēmēju kategoriju skaits, ko plānots atlaist;

iii) to darba ņēmēju skaits un kategorija, ko parasti nodarbina;

iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;

v) kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, ciktāl valsts tiesību akti un/vai prakse pilnvaro darba devēju par to lemt;

vi) pēc kādas metodes tiks aprēķināti atlaišanas pabalsti, ja tie atšķiras no tiem, kas izriet no valsts tiesību aktiem un/vai prakses.

Darba devējs iesniedz kompetentajai valsts iestādei vismaz sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā.

[..]"

9 Šīs direktīvas 3. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu.

[..]

Šis paziņojums ietver to visu informāciju, kas attiecas uz plānoto kolektīvo atlaišanu un konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem saskaņā ar 2. pantu, un jo īpaši, kādi ir atlaišanas iemesli, cik darba ņēmējus plānots atlaist, cik darba ņēmējus parasti nodarbina un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu."

10 Minētās direktīvas 4. panta 1. un 2. punkts ir izteikti šādi:

"1. Plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 30 dienas pēc 3. panta 1. punktā minētās izziņošanas un neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu.

Dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi samazināt šajā punktā paredzēto laikposmu.

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

11 Šīs pašas direktīvas 5. pantā ir noteikts:

"Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai pieļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu."

*Spānijas tiesības*

12 Atbilstoši Likuma par darba ņēmēju statusu (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*), redakcijā, kas ir piemērojama pamatlietas faktiem (turpmāk tekstā – "*ET*"), 49. panta 1. punkta c) apakšpunktam darba līgums beidzas, izbeidzoties tā termiņam vai kad ir izpildīti darbi vai pakalpojumi, kas ir līguma priekšmets.

13 *ET* 51. pantā ir noteikts:

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

a) 10 darba ņēmējus uzņēmumos, kas nodarbina 100 vai vairāk strādājošos;

b) 10 % no darba ņēmēju kopskaita uzņēmumos, kas nodarbina no 100 līdz 300 strādājošos;

c) 30 darba ņēmējus uzņēmumos, kas nodarbina 300 vai vairāk strādājošos.

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

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

Par kolektīvo atlaišanu uzskata arī darba līgumu izbeigšanu visam uzņēmuma personālam ar nosacījumu, ka tiek atlaisti vairāk nekā pieci darbinieki, ja tas notiek uzņēmuma darbības pilnīgas izbeigšanas rezultātā iepriekš minēto iemeslu dēļ.

Lai aprēķinātu līgumu izbeigšanas skaitu, uz kuru attiecas šī punkta pirmā daļa, ir jāņem vērā arī visas citas izbeigšanas, kas notikušas atsauces laikposmā pēc uzņēmēja iniciatīvas citu ar darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ un kas nav kāds no šā likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā paredzētajiem iemesliem, ja vien izbeigtas vismaz piecas darba tiesiskās attiecības.

Ja secīgos 90 dienu laikposmos un nolūkā izvairīties no šī panta prasībām, uzņēmums uzsaka darba līgumus, kuru skaits ir mazāks nekā noteiktās robežvērtības, un ja vien nav jaunu iemeslu, kas pamato šādu rīcību, uzskatāms, ka attiecīgie jaunie uzteikumi ir veikti, apejot likumu, un atzīstami par spēkā neesošiem.

2. Pirms kolektīvās atlaišanas notiek konsultēšanās ar likumiskajiem darba ņēmēju pārstāvjiem ne vairāk kā 30 dienas vai 15 dienas uzņēmumos, kuros ir nodarbināti vismaz 50 darba ņēmēji. Konsultēšanās ar likumiskajiem darba ņēmēju pārstāvjiem norisinās vismaz par iespēju izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt to, kā arī par iespēju mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, piemēram, palīdzību jauna darba atrašanā vai mācības, vai pārkvalificēšanos, lai palielinātu nodarbinātības iespējas.

Par konsultēšanās uzsākšanu uzņēmējs [darba devējs] rakstveidā paziņo likumiskajiem darba ņēmēju pārstāvjiem, kopiju nosūtot nodarbinātības dienestam. Paziņojumā ir šāda informācija:

a) precīza informācija par kolektīvās atlaišanas iemesliem saskaņā ar 1. punktu.

Attiecīgajam paziņojumam pievieno ziņojumu, kurā aprakstīti kolektīvas atlaišanas iemesli, kā arī cita, iepriekšējā rindkopā minētā informācija. [..]

[..]

Pēc konsultāciju laikposma beigām uzņēmējs paziņo par to rezultātiem nodarbinātības dienestam. Ja ir panākta vienošanās, viņš iesniedz tās pilnīgu kopiju. Pretējā gadījumā viņš iesniedz darba ņēmēju pārstāvjiem un nodarbinātības dienestam tā pieņemto galīgo lēmumu par kolektīvo atlaišanu ar šīs atlaišanas nosacījumiem.

[..]"

## Pamatlietas fakti un prejudiciālie jautājumi

14 Kopš 2008. gada 14. janvāra *A. Rabal Cañas* strādāja par kvalificētu darbinieku sabiedrībā *Nexea*, kura ir *Correos* komercgrupas locekle; viss šīs grupas sabiedrības kapitāls pieder *Sociedad Estatal de Participaciones Industriales* (*SEPI*). Pēdējā minētā ir valsts komercsabiedrība, kas ir *Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas* (Ekonomikas un valsts administrācijas ministrija) pakļautībā, un tās uzdevums ir pārvaldīt komerciāla rakstura daļas, ko tai ir piešķīrusi valdība, un nodrošināt to rentabilitāti.

15 2012. gada jūlijā *Nexea* bija divi uzņēmumi, proti, Madridē un Barselonā (Spānija), kuros bija nodarbinātas attiecīgi 164 un 20 personas. 2012. gada 20. jūlijā šis uzņēmums atlaida 14 darba ņēmējus Madrides uzņēmumā, norādot kritumu apgrozījumā trīs secīgos ceturkšņos, kā arī radušos zaudējumus 2011. gadā un prognozētos zaudējumus 2012. gadam. Visas pret šīm atlaišanām tiesā celtās prasības tika noraidītas.

16 2012. gada augustā tika izbeigti divi darba līgumi Barselonas uzņēmumā un 2012. gada septembrī tika izbeigts viens darba līgums Madrides uzņēmumā.

17 2012. gada oktobrī un novembrī tika izbeigti pieci darba līgumi, trīs Madrides uzņēmumā un divi citi – Barselonas uzņēmumā, jo bija beidzies termiņš darba līgumiem uz noteiktu laiku, kuri bija noslēgti ražošanas pieauguma dēļ.

18 2012. gada 20. decembrī *A. Rabal Cañas* un 12 citi Barselonas uzņēmuma darba ņēmēji tika informēti par viņu atlaišanu ekonomisku iemeslu un ar ražošanu saistītu, kā arī organizatorisku iemeslu dēļ, kas lika *Nexea* slēgt minēto uzņēmumu un pārcelt pārējo attiecīgo personālu uz Madridi. Norādītie iemesli būtībā bija tādi paši kā tie, kas tika apgalvoti 2012. gada jūlijā notikušajās atlaišanās.

19 *A. Rabal Cañas* apstrīdēja savu atlaišanu iesniedzējtiesā, norādot tās spēkā neesamību, pamatojot, ka *Nexea* esot krāpnieciskā veidā apgājusi kolektīvajām atlaišanām piemērojamo procedūru, kas atbilstoši Direktīvai 98/59 bija obligāta.

20 Prasītājs pamatlietā norāda, pirmkārt, ka *Nexea* bija jāizmanto šī procedūra, jo uzņēmuma Barselonā slēgšana, kad 2012. gada decembrī tika izbeigtas 16 darba tiesiskās attiecības, varēja tikt uzskatīta par kolektīvu atlaišanu, jo šī slēgšana un visa personāla atlaišana bija pielīdzināma uzņēmuma slēgšanai vai tā komercdarbības izbeigšanai.

21 *A. Rabal Cañas* apgalvo, otrkārt, ka, ievērojot to, ka ir jāņem vērā visi izbeigtie darba līgumi, tostarp arī darba līgumi uz noteiktu laiku, bija sasniegtas valsts tiesiskajā regulējumā, ar kuru ir transponēta Direktīva 89/59, noteiktās robežvērtības, kuras sasniedzot kolektīvās atlaišanas procedūra ir obligāta.

22 Iesniedzējtiesa jautā, pirmkārt, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā definētais jēdziens "kolektīvā atlaišana", ja tas ietver visas atlaišanas, ko viena vai vairāku ar darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ir interpretējams tādējādi, ka tas liedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā, kā tas ir pamatlietā aplūkotā tiesiskā regulējuma gadījumā, šī jēdziena piemērošanas joma ir ierobežota līdz līguma izbeigšanas gadījumiem ekonomisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ.

23 Otrkārt, šī tiesa jautā, vai Direktīvas 98/59 1. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai aprēķinātu, kāds atlaišanu skaits ir vajadzīgs, lai to varētu kvalificēt par "kolektīvo atlaišanu", ir jāņem vērā darba attiecību izbeigšanās individuālo darba līgumu termiņa izbeigšanās dēļ.

24 Treškārt, iesniedzējtiesa jautā, vai Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunkts, ar kuru no šīs direktīvas piemērošanas jomas ir izslēgtas kolektīvās atlaišanas saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai par kāda konkrēta darba veikšanu, ir jāinterpretē tādējādi, ka šis izņēmums tiek definēts tikai un vienīgi, izmantojot stingru kvantitatīvu kritēriju, kas minēts minētās direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā, vai arī papildus tam tiek prasīts, lai iemesls kolektīvai atlaišanai būtu meklējams pašā darba ņēmēju kolektīvas pieņemšanas darbā uz vienu konkrētu laiku vai viena konkrēta darba veikšanai sistēmā.

25 Attiecībā uz šiem trim jautājumiem šī tiesa precizē, ka atkarībā no uz tiem sniegtajām atbildēm piecas darba attiecību izbeigšanas 2012. gada oktobrī un novembrī, jo šie līgumi bija noslēgti uz noteiktu laiku, varētu tikt pievienotas 13 atlaišanām, kas notika 2012. gada decembrī, tostarp arī *A. Rabal Cañas* atlaišanai. No tā izriet 90 dienu laikā kopējais darba līgumu izbeigšanu skaits 18, un šis skaits ir vairāk nekā 10 % no darba ņēmēju kopskaita, tātad tā ir jākvalificē kā "kolektīvā atlaišana".

26 Ceturtkārt, iesniedzējtiesa prasa sniegt paskaidrojumus par jēdzienu "uzņēmums", kas minēts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā. Tiešām, ja uzņēmumam Barselonā tiek piemērota kā robežvērtība 10 darba ņēmēji, prasītāja pamatlietā un 12 citu attiecīgo darba ņēmēju atlaišana, kas notika tajā pašā datumā, bija jākvalificē kā "kolektīva atlaišana".

27 Šajā ziņā šī tiesa piebilst, ka atbilstoši pamatlietā aplūkojamam valsts tiesiskajam regulējumam par "kolektīvo atlaišanu" uzskata arī darba līgumu izbeigšanu visam uzņēmuma personālam ar nosacījumu, ka tiek atlaisti vairāk nekā pieci darbinieki, ja tas notiek uzņēmuma darbības pilnīgas izbeigšanas dēļ. Savukārt saskaņā ar minēto judikatūru šajā valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēta atšķirīga attieksme pret atlaišanām sabiedrības uzņēmuma slēgšanas dēļ.

28 Līdz ar to iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. un 5. punkts ir jāinterpretē tādējādi, kas tas liedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzētā skaitliskā robežvērtība tiek attiecināta tikai uz uzņēmumu kopumu, izslēdzot gadījumus, kuros šī robežvērtība būtu pārsniegta, ja kā atsauces lielums tiktu izvēlēts uzņēmums.

29 Šādos apstākļos *Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Barselonas darba tiesa Nr. 33) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētais jēdziens "kolektīvā atlaišana", kura piemērošanas jomā, paredzot noteiktas skaitliskas robežvērtības, ir ierindojama "atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs", – kā tas tiek izprasts Kopienu tiesībās – ir interpretējams tādējādi, ka ar to nav saderīga īstenojošā vai transponējošā valsts tiesību norma, kāds ir *ET* 51. panta 1. punkts, kurā piemērošanas joma ir ierobežota līdz noteiktiem līguma izbeigšanas gadījumiem, proti, "ekonomisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ"?

2) Vai, aprēķinot atlaišanu skaitu, lai, iespējams, konstatētu "kolektīvās atlaišanas" gadījumu Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta izpratnē, pie vērā ņemamiem atlaišanas gadījumiem neatkarīgi no tā, vai tā ir "atlaišana, ko [..] veicis darba devējs" (1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkts), vai arī "darba līguma attiecību izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci" (1. panta 1. punkta pirmās daļas b) apakšpunkts), ir pieskaitāmi atsevišķi līguma izbeigšanas, beidzoties līguma darbības termiņam (uz noteiktu laiku, noteikta darba vai pakalpojuma veikšanai) gadījumi, kas ir minēti *ET* 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā?

3) Vai jēdziens "kolektīvā atlaišana saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz ierobežotu [noteiktu] laiku vai par kāda konkrēta darba veikšanu" Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunktā, kuru atbilstoši šai direktīvai ir atļauts nepiemērot, ir definēts, tikai par pamatu ņemot 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta kvantitatīvo kritēriju, vai arī papildus tam tiek prasīts, lai iemesls kolektīvai atlaišanai būtu meklējams arī pašā pieņemšanas darbā uz vienu konkrētu laiku vai viena konkrēta darba veikšanai sistēmā?

4) Vai jēdziens "uzņēmums", kas ir būtisks "Kopienu tiesību termins", lai definētu "kolektīvo atlaišanu" Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta izpratnē, un, ņemot vērā to, ka Direktīva – kā tas izriet no tās 5. panta – ir radīta kā minimālu tiesību normu kopums, var tikt interpretēts tādējādi, ka ir pieļaujams, ka tiesību normā, ar kuru [direktīva] ir transponēta vai ieviesta dalībvalsts tiesību sistēmā – kā *ET* 51. panta 1. punktā Spānijas Karalistes gadījumā – skaitliskās robežvērtības

aprēķinā robeža ir attiecināta tikai uz "uzņēmumu" kopumu, izslēdzot gadījumus, kuros, ja "uzņēmums" tiktu izvēlēts kā atsauces lielums, šajā tiesību normā noteiktā skaitliskā robežvērtība būtu pārsniegta?"

## Tiesvedība Tiesā

30 Iesniedzējtiesa savā lēmumā lūdza Tiesu noteikt lietā paātrinātu tiesvedību, piemērojot Tiesas Reglamenta 105. panta 1. punktu. Šis lūgums tika noraidīts ar Tiesas priekšsēdētāja rīkojumu lietā *Rabal Cañas* (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Ar 2015. gada 10. februāra vēstuli iesniedzējtiesa paziņoja Tiesai savus apsvērumus par 2015. gada 5. februārī sniegtajiem ģenerāladvokāta secinājumiem. Apgalvojot, ka ģenerāladvokāts nav piedāvājis atbildi uz šajā lietā uzdoto ceturto jautājumu, iesniedzējtiesa lūdza Tiesu aicināt ģenerāladvokātu papildināt savus secinājumus vai, pakārtoti, pieņemt tās apsvērumus kā paskaidrojumus atbilstoši Reglamenta 101. pantam.

32 Šajā ziņā jānorāda, ka Eiropas Savienības Tiesas statūtos un tās Reglamentā nav paredzēta iespēja lietas dalībniekiem vai iesniedzējtiesai iesniegt apsvērumus, atbildot uz ģenerāladvokāta sniegtajiem secinājumiem. Turklāt atbilstoši Reglamenta 101. pantam tikai Tiesai ir iespēja lūgt iesniedzējtiesu sniegt paskaidrojumus.

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### *Par ceturto jautājumu*

33 Tiesa uzskata, ka ceturtais jautājums ir jāpārbauda pirmais.

34 Spānijas valdība apgalvo, ka šis ceturtais jautājums nav pieņemams, jo šajā gadījumā Direktīva 98/59 nav piemērojama.

35 Šī valdība apgalvo, ka šajā direktīvā paredzētie kritēriji pamatlietā neļauj konstatēt, ka būtu kolektīvās atlaišanas gadījums. Tā atgādina, ka Direktīvas 98/59 1. pantā ir definēta tās piemērošanas joma, norādot šī panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) ievilkumā tikai uzņēmumus, kas parasti nodarbina vairāk nekā 20 personas, vai minētā panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā gadījumus, kad atlaišanas attiecas uz vismaz 20 personām. Tā kā Barselonas uzņēmums nesasniedza nevienu no šīm robežvērtībām, pēc minētās valdības domām šis jautājums ir hipotētisks.

36 Uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa uzdevusi pašas noteiktajos tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu ietvaros, kuru precizitāte Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības pieņēmums. Valsts tiesas iesniegto lūgumu Tiesa var noraidīt tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Kopienu 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 spriedumu *Fish Legal* un *Shirley*, C-279/12, EU:C:2013:853, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).

37 Spānijas valdība apgalvo, ka tā ir izmantojusi Direktīvas 98/59 5. pantā piešķirtās tiesības, ieviešot tiesību normas, kam jābūt labvēlīgākām darba ņēmējiem. It īpaši tā noteica, ka atsauces vienība nav uzņēmums, bet sabiedrība. Tā kā piemērošanas robežvērtību aprēķināšana sabiedrības līmenī var traucēt šajā direktīvā paredzētās informēšanas un konsultēšanas procedūras piemērošanai pamatlietā aplūkotajām atlaišanām, iesniedzējtiesa jautā, vai attiecīgais valsts tiesiskais regulējums ir saderīgs ar minēto direktīvu.

38 Šādos apstākļos uzdoto jautājumu nevar uzskatīt par hipotētisku.

39 Līdz ar to ceturtais jautājums ir uzskatāms par pieņemamu.

40 Uzdodot šo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas liedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā "kolektīvās atlaišanas" jēdziens ir definēts, izmantojot kā vienīgo atsauces vienību sabiedrību, nevis uzņēmumu.

41 Lai atbildētu uz šo jautājumu, vispirms ir jāprecizē jēdziens "uzņēmums".

42 Šajā ziņā vispirms ir jākonstatē, ka atbilstoši Tiesas judikatūrai jēdziens "uzņēmums", kas nav definēts Direktīvā 98/59, ir Savienības tiesību jēdziens un nevar tikt definēts, atsaucoties uz dalībvalstu tiesību aktiem (skat. šajā ziņā spriedumu *Rockfon*, C-449/93, EU:C:1995:420, 25. punkts). Šajā ziņā tai ir jāsniedz autonoma un vienveidīga interpretācija Savienības tiesību sistēmā (skat. šajā ziņā spriedumu *Athinaïki Chartopoiïa*, C-270/05, EU:C:2007:101, 23. punkts).

43 Tiesa jau ir interpretējusi jēdzienu "uzņēmums" vai "uzņēmumi", kas minēts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā.

44 Sprieduma *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 31. punktā Tiesa, atsaucoties uz sprieduma *Botzen* u.c. (186/83, EU:C:1985:58) 15. punktu, norādīja, ka darba tiesiskās attiecības būtiski raksturo saikne starp darba ņēmēju un sabiedrību, kurā tas ir norīkots sava darba veikšanai. Tādējādi Tiesa ir nolēmusi sprieduma *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 32. punktā, ka jēdziens "uzņēmums", kas ir minēts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas atkarībā no apstākļiem apzīmē vienību, kurā darba devēji, uz kuriem attiecas atlaišana, tiek norīkoti sava darba veikšanai. Fakts, ka attiecīgajai vienībai ir vadība, kas var neatkarīgi īstenot kolektīvo atlaišanu, nav būtisks "uzņēmuma" jēdziena definīcijai.

45 Spriedumā *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) Tiesa ir sniegusi jēdziena "uzņēmums" papildu precizējumus, it īpaši šī sprieduma 27. punktā nospriežot, ka Direktīvas 98/59 piemērošanas nolūkā "uzņēmums" sabiedrības ietvaros var būt arī atsevišķa vienība, kas ir zināmā mērā pastāvīga un stabila, kurai ir uzticēts veikt vienu vai vairākus noteiktus uzdevumus, kuras rīcībā ir darba ņēmēji, tehniskie līdzekļi un ir noteikta organizatoriska struktūra, kas ļauj veikt šos uzdevumus.

46 Lietojot terminus "atsevišķa vienība" un "uzņēmuma [sabiedrības] ietvaros", Tiesa ir precizējusi, ka jēdzieni "uzņēmums" un "sabiedrība" atšķiras un ka uzņēmums parasti ir sabiedrības daļa. Tomēr tas neizslēdz, ka tad, ja sabiedrībai nav vairāku atsevišķu vienību, uzņēmums un sabiedrība var būt viens un tas pats.

47 Sprieduma *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) 28. punktā Tiesa uzskatīja, ka, tā kā Direktīvas 98/59 mērķis ir vērsts uz sociāli ekonomiskām sekām, kuras var radīt kolektīvā atlaišana vietējā kontekstā un noteiktā sociālā vidē, attiecīgajai vienībai nav obligāti jābūt ne juridiski autonomai, ne arī ekonomiski, finansiāli, administratīvi vai tehnoloģiski neatkarīgai, lai tā varētu tikt uzskatīta par "uzņēmumu".

48 Turklāt Tiesa ir nospriedusi spriedumos *Lyttle* u.c. (C-182/13, EU:C:2015:317, 35. punkts), kā arī *USDAW* un *Wilson* (C-80/14, EU:C:2015:291, 54. punkts), ka "uzņēmuma" un "uzņēmumu" jēdzieniem, kas minēti Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) ievilkumā, ir tāda pati nozīme kā šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā norādītajiem "uzņēmuma" un "uzņēmumu" jēdzieniem.

49 Līdz ar to, ja "sabiedrībā" ietilpst vairākas vienības, kas atbilst kritērijiem, kas precizēti šī sprieduma 44., 45. un 47. punktā, tad vienība, kurā darba devēji, uz kuriem attiecas atlaišana, tiek norīkoti sava darba veikšanai, ir "uzņēmums" Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē, un

tātad ir jāņem vērā atlaišanu skaits, kas ir izdarītas atsevišķi no tā citos šīs pašas sabiedrības uzņēmumos (skat. šajā ziņā spriedumus *Lyttle* u.c., C-182/13, EU:C:2015:317, 33. punkts, kā arī *USDAW* un *Wilson*, C-80/14, EU:C:2015:291, 52. punkts).

50 Šajā gadījumā no Spānijas valdības iesniegtajiem apsvērumiem izriet, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, ka pamatlietā aplūkotās atlaišanas brīdī *Nexea* veica komercdarbību, sniedzot hibrīdpasta pakalpojumus divos uzņēmumos, proti, Madridē un Barselonā. Kaut arī šiem abiem uzņēmumiem bija viens ražošanas direktors, viena grāmatvedība un kopīga budžeta pārvaldība un tie īstenoja būtībā identiskus uzdevumus, tas ir, pasta sūtījumu izdrukāšanu, apstrādi un ievietošanu aploksnēs, Barselonas uzņēmumam tomēr bija uzņēmuma direktors, kuru nosūtīja Madrides uzņēmums, kura uzdevums bija koordinēt darbu uz vietas. Barselonas uzņēmums tika atvērts, lai palielinātu *Nexea* kapacitāti apstrādāt savu klientu pasta sūtījumus un it īpaši lai apstrādātu uzņēmuma vietējo klientu pasūtījumus.

51 Tātad Barselonas uzņēmums atbilst judikatūrā, kas minēta šī sprieduma 44., 45. un 47. punktā, noteiktajiem kritērijiem attiecībā uz "uzņēmumu" jēdzienu, kas minēts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā.

52 Jēdziena "uzņēmums" aizstāšana ar jēdzienu "sabiedrība" var tikt uzskatīta par labvēlīgu darba ņēmējiem tikai ar nosacījumu, ka šis elements ir papildinošs un nenozīmē atteikšanos no darba ņēmējiem piešķirtās aizsardzības vai tās samazināšanu gadījumā, kad, ņemot vērā uzņēmuma jēdzienu, ir sasniegts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā prasītais atlaišanu skaits, lai tās varētu kvalificēt par "kolektīvām atlaišanām".

53 Tādējādi, konkrētāk, valsts tiesiskais regulējums var tikt uzskatīts par atbilstošu Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) ievilkumam tikai tad, ja tajā ir paredzēts piemērot informēšanas un konsultēšanas pienākumus, kas izriet no tās 2.–4. panta, vismaz 10 darba ņēmēju atlaišanas gadījumā uzņēmumos, kas parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet ne vairāk kā 100 darba ņēmējus. Šis pienākums nav atkarīgs no valsts tiesībās noteiktajām papildu prasībām, kas paredzētas uzņēmumiem, kas parasti nodarbina mazāk nekā 100 darba ņēmējus.

54 Līdz ar to Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktam ir pretējs valsts tiesiskais regulējums, kurā kā vienīgā atsauces vienība ir noteikta sabiedrība, nevis uzņēmums, ja šī kritērija piemērošanas sekas ir tādas, ka tiek kavēta informēšanas un konsultēšanās procedūra, kas paredzēta šīs direktīvas 2.–4. pantā, bet, ja uzņēmums tiktu izmantots kā atsauces vienība, aplūkojamās atlaišanas būtu jāuzskata par "kolektīvām atlaišanām", ņemot vērā šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā minēto definīciju.

55 Šajā gadījumā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka pamatlietā aplūkotās atlaišanas nesasniedz piemērošanas robežvērtības, kas paredzētas *ET* 51. panta 1. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā sabiedrības līmenī, kas ietver divus *Nexea* uzņēmumus, proti, Madridē un Barselonā. Tā kā pēdējais minētais uzņēmums attiecīgajā laikposmā nodarbināja ne vairāk par 20 darba ņēmējiem, šķiet, ka netika sasniegta ne Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) ievilkuma pirmajā daļā paredzētā piemērošanas robežvērtība, ne arī cita šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā paredzētā robežvērtība.

56 Tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, Direktīvā 98/59 nav prasīts piemērot tās 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktu situācijā, kad nav izpildīti visi šajā tiesību normā paredzētie piemērošanas robežvērtības elementi.

57 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktam ir pretējs valsts tiesiskais regulējums, kurā kā vienīgā atsauces vienība ir noteikta sabiedrība, nevis uzņēmums, ja šī kritērija piemērošanas sekas ir tādas, ka tiek kavēta informēšanas un konsultēšanās procedūra, kas

paredzēta šīs direktīvas 2.–4. pantā, kaut arī, ja uzņēmums tiktu izmantots kā atsauces vienība, aplūkojamās atlaišanas būtu jāuzskata par "kolektīvām atlaišanām", ņemot vērā šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā minēto definīciju.

*Par pirmo jautājumu*

58 Ja, analizējot ceturto jautājumu, noskaidrojas, ka šajā gadījumā Direktīva 98/59 šajā lietā nav piemērojama, uz pirmo prejudiciālo jautājumu nav jāatbild.

*Par otro jautājumu*

59 Uzdodot otro jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai konstatētu, ka ir notikušas kolektīvas atlaišanas šīs tiesību normas izpratnē, ir arī jāņem vērā individuālās darba līgumu, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai noteikta darba veikšanai, izbeigšanas gadījumā, kad šīs izbeigšanas notiek darba līguma beigu datumā vai datumā, kad šis darbs ir izpildīts.

60 Iesniedzējtiesa atsaucas uz Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunktu, saskaņā ar kuru direktīva neattiecas uz kolektīvu atlaišanu saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai par kāda konkrēta darba veikšanu, ja vien šāda atlaišana nenotiek pirms līguma beigu datuma vai veicamā darba pabeigšanas. Tā iesaka, ka, lietojot terminu "kolektīvās atlaišanas", kas ir minēts šajā tiesību normā, Savienības likumdevējs *a contrario* ir atstājis atklātu iespēju iekļaut jēdzienā "kolektīvās atlaišanas", kas minēts šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā, līgumu individuālas izbeigšanas.

61 Ja ir taisnība, ka Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunktā paredzētais izņēmums attiecas tikai uz kolektīvām atlaišanām, tas ir, tām, kuru skaits sasniedz noteiktu robežvērtību, nav iespējams no tā *a contrario* secināt, ka līgumu, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai noteikta darba veikšanai, individuālās izbeigšanas arī nav izslēgtas no šīs direktīvas piemērošanas jomas.

62 Tomēr šī līgumu, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai noteikta darba veikšanai, izslēgšana no Direktīvas 98/59 piemērošanas jomas skaidri izriet no šīs direktīvas teksta un sistēmas.

63 Šādi līgumi nebeidzas pēc darba devēja iniciatīvas, bet atbilstoši tajos paredzētajiem noteikumiem vai atbilstoši piemērojamajam likumam datumā, kurā beidzas to termiņš, vai datumā, kurā darbs, kura izpildei tie ir noslēgti, ir izpildīts. Tādējādi būtu veltīgi īstenot Direktīvas 98/59 2.–4. pantā paredzētās procedūras. It īpaši mērķis, kas ir novērst atlaišanas vai samazināt to skaitu un meklēt iespējas mazināt to sekas, nekādā ziņā nevar tikt sasniegts attiecībā uz atlaišanām šo līgumu beigu dēļ.

64 Turklāt šī sprieduma 60. punkta otrajā teikumā minētā interpretācija rada paradoksālu rezultātu, atbilstoši kuram kolektīvās atlaišanas, izbeidzot darba līgumus, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai noteikta darba veikšanai, kas notiek tādēļ, ka ir iestājies līgumā noteiktais termiņš vai šie līgumi ir izpildīti, tiktu izslēgtas no Direktīvas 98/59 piemērošanas jomas, kaut arī šāda izbeigšana, aplūkota individuāli, netiktu izslēgta.

65 Tomēr iesniedzējtiesa apgalvo, ka līgumu, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai noteikta darba veikšanai, iekļaušana šīs direktīvas piemērošanas jomā būtu lietderīga nolūkā veikt to pamatojuma pārbaudi.

66 Šajā ziņā, kā to uzsver Eiropas Komisija, kaut arī Direktīvas 98/59 mērķis nav šāda kontrole, šajā nolūkā pastāv īpaši dokumenti, kā, piemēram, it īpaši Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un

uzklausīšanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 29. lpp.), un Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.).

67 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai konstatētu, ka ir notikušas "kolektīvās atlaišanas" šīs tiesību normas izpratnē, nav jāņem vērā individuālās darba līgumu, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai noteikta darba veikšanai, izbeigšanas gadījumā, kad šīs izbeigšanas notiek darba līguma beigu datumā vai datumā, kad šis darbs ir izpildīts.

*Par trešo jautājumu*

68 Ar savu trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai konstatētu, ka ir kolektīvās atlaišanas saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai par kāda noteikta darba veikšanu, šo kolektīvo atlaišanu iemeslam ir jābūt pašā pieņemšanas darbā uz vienu konkrētu laiku vai viena konkrēta darba veikšanai sistēmā.

69 Jākonstatē, ka jēdziens "kolektīvās atlaišanas", tāds, kāds tas izriet no Direktīvas 98/59 1. panta ievadvārdiem, ir definēts šīs direktīvas, aplūkojot to kā veselumu, piemērošanas nolūkā un tiek saprasts, lai piemērotu tās 1. panta 2. punkta a) apakšpunktu. Tādējādi pēdējās minētās tiesību normas vēlamā interpretācija var ierobežot arī Direktīvas 98/59 piemērošanas jomu.

70 Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā likumdevējs ir lietojis tikai vienu kvalitatīvu kritēriju, tas ir, to, atbilstoši kuram atlaišanas iemeslam "[ir jābūt nesaistītam ar] darba ņēmēju". Nav paredzētas citas prasības ne attiecībā uz darba attiecību rašanos, ne attiecībā uz šo attiecību izbeigšanos. Ierobežojot šīs direktīvas piemērošanas jomu, šādas prasības var ietekmēt šīs direktīvas mērķi, kas, kā tas izriet no minētās direktīvas preambulas 2. apsvēruma, ir aizsargāt darba ņēmējus kolektīvās atlaišanas gadījumā.

71 Tātad tādas prasības kā tās, kas ir minētas uzdotajā trešajā jautājumā, nevar tikt uzskatītas par pamatotām nolūkā piemērot Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunktu.

72 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai konstatētu, ka ir kolektīvās atlaišanas saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai par kāda noteikta darba veikšanu, šo kolektīvu atlaišanu iemeslam nav jābūt pašas pieņemšanas darbā uz vienu konkrētu laiku vai viena konkrēta darba veikšanai sistēmai.

**Par tiesāšanās izdevumiem**

73 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 tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā 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 tam ir pretējs valsts tiesiskais regulējums, kurā kā vienīgā atsauces vienība ir noteikta sabiedrība, nevis uzņēmums, ja šī kritērija piemērošanas sekas ir tādas, ka tiek kavēta informēšanas un konsultēšanās procedūra, kas paredzēta šīs direktīvas**

**2.–4. pantā, bet, ja uzņēmums tiktu izmantots kā atsauces vienība, aplūkojamās atlaišanas būtu jāuzskata par "kolektīvām atlaišanām", ņemot vērā minētās direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā minēto definīciju;**

2) **Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai konstatētu, ka ir notikušas "kolektīvās atlaišanas", nav jāņem vērā individuālās darba līgumu, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai noteikta darba veikšanai, izbeigšanas gadījumā, kad šīs izbeigšanas notiek darba līguma beigu datumā vai datumā, kad šis darbs ir izpildīts;**

3) **Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai konstatētu, ka ir kolektīvās atlaišanas saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai par kāda noteikta darba veikšanu, šo kolektīvo atlaišanu iemeslam nav jābūt pašas pieņemšanas darbā uz vienu konkrētu laiku vai viena konkrēta darba veikšanai sistēmai.**

[Paraksti]