TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2007. gada 15. februārī *

Lieta C-270/05

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam,

ko *Areios Pagos* (Grieķija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2005. gada 9. jūnijā un kas Tiesā reģistrēts 2005. gada 1. jūlijā, tiesvedībā

Athinaïki Chartopoiïa AE

pret

***L. Panagiotidis* u.c.,**

piedaloties

Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE).

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši E. Juhāss [*E. Juhász*] (referents), H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], K. Šīmans [*K. Schiemann*] un E. Levits,

* Tiesvedības valoda — grieķu.

ģenerāladvokāts M. Pojarešs Maduru [*M. Poiares Maduro*],
sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2006. gada 26. oktobrī,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Athinaïki Chartopoïïa AE* vārdā — I. D. Filiotis [*I.-D. Filiotis*], K. Keramefs [*K. Keramefs*], M. Merola [*M. Merola*] un K. Santakroče [*C. Santacroce*], *dikigori*,

— L. Panajotidis [*L. Panagiotidis*] u.c. vārdā — A. Vagiass [*A. Vagias*] un E. Dibanidu Vraka [*E. Dibanidoy-Vraka*], *dikigori*,

— *Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE)* vārdā — A. Kazaks [*A. Kazakos*], *dikigoros*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. Patakja [*M. Patakia*] un J. Enegrens [*J. Enegren*], pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt jēdzienu "uzņēmums" ("établissement"), kas minēts Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.) 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā.

2 Šis lūgums iesniegts tiesvedībā starp atlaistajiem darba ņēmējiem un viņu bijušo darba devēju, sabiedrību *Athinaïki Chartopoïïa AE* (turpmāk tekstā — "sabiedrība"), par to, cik tiesiska bija viņu kolektīvā atlaišana, kas notikusi pēc tam, kad, pamatojoties uz šīs sabiedrības lēmumu, bija beigusi darbību viena no šīs sabiedrības ražošanas vienībām.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 No Direktīvas 98/59 preambulas pirmā apsvēruma izriet, ka ar šo direktīvu skaidrības un lietderības labad ir konsolidēta Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīva 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo

atlaišanu (OV L 48, 29. lpp.), kura grozīta ar Padomes 1992. gada 24. jūnija Direktīvu 92/56/EEK (OV L 245, 3. lpp.). Saskaņā ar Direktīvas 98/59 preambulas otro apsvērumu ir svarīgi, lai "darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā".

4 Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktā direktīvas piemērošanas joma definēta šādi:

"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;

[..]."

5 Direktīvas 98/59 1. panta 2. punktā ir uzskaitīti gadījumi, kādos šo direktīvu nepiemēro. Direktīvas 75/129 1. panta 2. punkta d) apakšpunktā bija paredzēts, ka šī direktīva neattiecas uz "darba ņēmējiem, kurus skārusi uzņēmuma darbības izbeigšana, ja tā notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu". Šis d) apakšpunkts tika atcelts ar Direktīvu 92/56 un netika pārņemts ar Direktīvu 98/59.

6 Direktīvas 98/59 2. panta 1., 2. un 3. punktā paredzēti konkrēti pienākumi darba devējam, kas nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu. Vispirms tam ir jāuzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, kas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas. Tāpat tam ir rakstveidā jāpaziņo: par to, kādi ir atlaišanas iemesli; to darba ņēmēju skaits un kategorijas, kurus plānots atlaist; to darba ņēmēju skaits, ko parasti nodarbina; cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu; kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, kā arī pēc kādas metodes tiks aprēķināti iespējamie atlaišanas pabalsti.

7 Direktīvas 98/59 3. panta 1. punktā noteikts, ka darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu, kā arī iesniedz informāciju, kas tam bija jānodod darba ņēmēju rīcībā. Šīs normas otrajā daļā paredzēts:

"Tomēr dalībvalstis var paredzēt, ka gadījumā, ja plānotā kolektīvā atlaišana ir sakarā ar uzņēmuma darbības pārtraukšanu saskaņā ar tiesas lēmumu, darba devējam ir pienākums rakstiski informēt kompetento valsts iestādi tikai tad, ja pēdējā to lūdz."

8 Direktīvas 98/59 4. pantā noteikts:

"1. Plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 30 dienas pēc 3. panta 1. punktā minētās izziņošanas [..].

[..]

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

3. Ja 1. punktā paredzētais sākotnējais laikposms ir īsāks par 60 dienām, dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi pagarināt sākotnējo laikposmu līdz 60 dienām

pēc paziņojuma par plānoto kolektīvo atlaišanu, ja ir maz ticams, ka atlaišanas radītās problēmas var tikt atrisinātas sākotnēji noteiktajā laikposmā.

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

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

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

9 Visbeidzot, Direktīvas 98/59 5. pantā noteikts, ka tā "neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai pieļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu".

Valsts tiesiskais regulējums

10 Direktīva 75/129 Grieķijas tiesību sistēmā tika transponēta ar likumu Nr. 1387/1983. Ar Direktīvu 92/56 izdarītie grozījumi, kā arī ar Direktīvu 98/59 izveidotā konsolidētā versija tika transponēti Grieķijas tiesību sistēmā, ar likumu

Nr. 2736/1999 un likumu Nr. 2874/2000 izdarot grozījumus likumā Nr. 1387/1983 (turpmāk tekstā — "Likums Nr. 1387/1983"). Likuma Nr. 1387/1983 3. pantā paredzēts, ka darba devējs darba ņēmējiem sniedz pilnu rakstisku informāciju par plānoto kolektīvo atlaišanu, uzliek darba devējam pienākumu konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem, kā arī pienākumu informēt kompetento valsts iestādi.

11 Likuma Nr. 1387/1983 1. panta 1. punktā noteikts:

"Kolektīvā atlaišana ir atlaišana, ko no darba ņēmējiem neatkarīgu iemeslu dēļ īsteno uzņēmumi vai ražotnes, kurās nodarbināti vairāk nekā divdesmit darba ņēmēji, un ar ko katrā kalendārajā mēnesī tiek pārkāptas nākamajā punktā paredzētās robežas."

12 Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 2.–4. punktā paredzēts — ja darba ņēmēji un darba devējs noslēdz vienošanos tiesību aktos noteiktajā divdesmit dienu termiņā, kas paredzēts šo pušu sarunām, kolektīvā atlaišana tiek veikta saskaņā ar šo vienošanos un stājas spēkā desmit dienu laikā pēc dienas, kad prefektam vai darba lietu ministram ir iesniegts protokols par šīs vienošanās noslēgšanu. Ja šīs puses vienošanos nav noslēgušas, prefekts vai darba lietu ministrs, izvērtējis lietas materiālus, darba tirgus datus, uzņēmuma situāciju, kā arī valsts tautsaimniecības intereses, var pagarināt konsultāciju laiku par papildu divdesmit dienām vai neapstiprināt visas vai daļu no plānotajām atlaišanām. Darba devējs var īstenot kolektīvo atlaišanu tādā apmērā, kāds noteikts prefekta vai darba lietu ministra lēmumā.

13 Atbilstoši šī likuma 5. panta 5. punktam:

"Šī panta 2., 3. un 4. punkts neattiecas uz kolektīvām atlaišanām, kas notikušas tāpēc, ka uzņēmums vai ražotne ir izbeigusi darbību saskaņā ar tiesas lēmumu."

14 Likuma Nr. 1387/1983 6. panta 1. punktā paredzēts, ka kolektīvās atlaišanas gadījumi, ar kuriem pārkāptas šī likuma normas, nav spēkā.

Pamata prāva un prejudiciālais jautājums

15 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka sabiedrībai ir trīs atsevišķas ražošanas vienības, kas atrodas trīs dažādās vietās, proti, pirmā ražošanas vienība, kas ražo papīru rakstīšanai, papīru drukāšanai, celulozi, kokskaidu plātnes un alumīnija sulfātu un kurā nodarbināti 420 darba ņēmēji, otrā ražošanas vienība, kas ražo virtuves papīra dvieļus, tualetes papīru, maisus u.c., un trešā vienība, kas pārstrādā mīksto papīru.

16 Katrā no šīm ražošanas vienībām ir savas iekārtas un savi specializētie strādnieki, kā arī ražošanas direktors, kas nodrošina pienācīgu darba izpildi, uzrauga vienības iekārtu darbu un risina tehniskus jautājumus. Katras no šīm ražošanas vienībām darbību neietekmē pārējo vienību darbība. Turklāt lēmumi par darbības izdevumiem, izejmateriālu iegādi un produktu izmaksu aprēķiniem tiek pieņemti,

pamatojoties uz attiecīgo vienību iesūtīto informāciju, sabiedrības juridiskajā adresē, kur kopējais grāmatvedības dienests nodrošina darba samaksas izmaksāšanu, kā arī apliecinošu dokumentu un vienotas bilances izstrādāšanu.

17 2002. gada 18. jūlijā sabiedrības Valde zaudējumu dēļ nolēma izbeigt pirmās ražošanas vienības darbību un atlaist gandrīz visus šīs vienības algotos darbiniekus. Ar 2002. gada 22. jūlija vēstuli sabiedrības Valde aicināja darba ņēmēju pārstāvjus uz tiesību aktos noteiktajām konsultācijām un informēja par šo uzaicinājumu prefektu un kompetento Darba inspekcijas dienestu. Tomēr tā darba ņēmēju pārstāvjiem nebija sniegusi bilances un visu vispārējo sabiedrības informāciju, kas varētu apliecināt nepieciešamību izbeigt attiecīgās vienības darbību, bet atsaucās tikai uz šīs vienības darbu ar zaudējumiem pēdējo trīs finanšu gadu, t.i., 1999.–2001. gada, laikā.

18 Šajā posmā, tā kā sarunu rezultātā nekāda vienošanās termiņā netika panākta, darba ministrs pagarināja sarunu laiku vēl uz papildu 20 dienām. Tomēr sabiedrība šajās sarunās nepiedalījās, lauza darba ņēmēju uz nenoteiktu laiku noslēgtos darba līgumus un izmaksāja tiem likumā paredzētās kompensācijas.

19 Pret atlaišanas lēmumu iesniegtā darba ņēmēju prasība pirmajā instancē tika apmierināta. Lemjot par sabiedrības iesniegto apelācijas sūdzību, *Efeteio Thrakis* (Trāķijas Apelācijas tiesa) vispirms atzina, ka attiecīgā darbību izbeigusī ražošanas vienība nav neatkarīga no apelācijas sūdzību iesniegušās sabiedrības un ka uz to līdz ar to neattiecas Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 5. punktā paredzētais izņēmums. Kaut arī šajā likuma normā minēts tikai gadījums, kad darbības izbeigšana ir notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu, to valsts tiesas ir interpretējušas kā normu, kas ir piemērojama arī tad, ja darbība tikusi izbeigta, pamatojoties uz vienpusēju darba devēja lēmumu.

20 *Efeteio Thrakis* turklāt ir atzinusi, ka:

— apelācijas sūdzību iesniegusī sabiedrība nav izpildījusi pienākumu informēt darba ņēmējus saskaņā ar iepriekš minētā likuma 3. pantu, un

— lauzusi darba līgumus laikā, kas bija noteikts kā konsultāciju pagarinājuma laikposms, tādējādi pārkāpjot Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punkta noteikumus. Līdz ar to darba līgumu laušana saskaņā ar attiecīgā likuma 6. panta 1. punktu ir atzīstama par spēkā neesošu.

21 Izskatot sabiedrības iesniegto kasācijas sūdzību, *Areios Pagos* [Kasācijas tiesa], uzskatīdama, ka ir radies Kopienu tiesību akta interpretācijas jautājums, un atzīdama, ka tās lēmums saskaņā ar valsts tiesību aktiem nav pārsūdzams, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai uz iepriekš aprakstītajiem faktiem, kurus atzinusi *Efeteio*, attiecas Kopienu tiesību jēdziens "uzņēmums", piemērojot [iesniedzējtiesas] lēmuma pamatojuma daļā minētās Padomes direktīvas un Likumu Nr. 1387/1983 "Par kolektīvās atlaišanas kontroli un citiem noteikumiem"?"

Par prejudiciālo jautājumu

22 Ar prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa atsaucas uz *Efeteio Thrakis* spriedumu, saskaņā ar kuru attiecīgā ražošanas vienība nav neatkarīga no sabiedrības, un būtībā vēlas noskaidrot, vai uz šādu ražošanas vienību attiecas "uzņēmuma" jēdziens Direktīvas 98/59 piemērošanas izpratnē.

23 Šajā sakarā jāatzīmē, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru "uzņēmuma" jēdziens, kas nav definēts šajā direktīvā, ir Kopienu tiesību jēdziens un to nevar definēt, atsaucoties uz dalībvalstu tiesību aktiem (1995. gada 7. decembra spriedums lietā C-449/93 *Rockfon*, *Recueil*, I-4291. lpp., 23. un 25. punkts). Tāpēc Kopienu tiesību sistēmā šis jēdziens ir jāinterpretē autonomi un vienveidīgi.

24 Tāpat Tiesa ir atzīmējusi, ka vārdi, kas dažādās Direktīvas 98/59 valodu versijās lietoti "uzņēmuma" jēdziena apzīmēšanai, nedaudz atšķiras un ka tiem ir atšķirīga konotācija, proti, atkarībā no gadījuma — uzņēmums (*établissement*), uzņēmums (*entreprise*), darba centrs, vietējā vienība vai darbavieta (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rockfon*, 26. un 27. punkts).

25 Ņemot vērā šos apsvērumus un šīs direktīvas mērķi, kas, kā izriet no tās preambulas otrā apsvēruma, cita starpā paredz, ka ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, Direktīvā 98/59 un tostarp tās 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minēto "uzņēmuma" jēdzienu Tiesa ir interpretējusi tādējādi, ka atkarībā no apstākļiem tas nozīmē vienību, kurā darba ņēmēji, kurus skar atlaišana, veic savus darba pienākumus (iepriekš minētais spriedums lietā *Rockfon*, 31. un 32. punkts un tajos minētā judikatūra).

26 Tādējādi Tiesa ir sniegusi ļoti plašu "uzņēmuma" jēdziena definīciju, lai pēc iespējas ierobežotu to kolektīvās atlaišanas gadījumu skaitu, uz kuriem Direktīva 98/59 neattiecas sakarā ar šī jēdziena juridisko kvalifikāciju valsts līmenī (skat. *inter alia* 2006. gada 7. septembra spriedumu apvienotajās lietās no C-187/05 līdz C-190/05 *Agorastoudis* u.c., Krājums, I-7775. lpp., 37. punkts). Tomēr, tā kā šī ir vispārēja definīcija, tā pati par sevi nevar būt noteicoša, izvērtējot konkrētos pamata lietas apstākļus.

27 Piemērojot Direktīvu 98/59, "uzņēmums" (*établissement*) ir [galvenā] uzņēmuma (*entreprise*) atsevišķa vienība, kas ir zināmā mērā pastāvīga un stabila, kurai ir uzticēts veikt vienu vai vairākus noteiktus uzdevumus, kurā tiek nodarbināti darba ņēmēji, kuras rīcībā ir tehniskie līdzekļi un ir noteikta organizatoriska struktūra, kas ļauj veikt šos uzdevumus.

28 Ņemot vērā apsvērumu, ka Direktīvas 98/59 mērķis attiecas 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 to varētu uzskatīt par "uzņēmumu".

29 Tieši tāpēc Tiesa ir atzinusi — fakts, vai attiecīgajai vienībai ir vadība, kas var neatkarīgi īstenot kolektīvo atlaišanu, "uzņēmuma" jēdziena definīcijai nav būtisks (iepriekš minētais spriedums lietā *Rockfon*, 34. punkts un rezolutīvās daļas 2) punkts). Ģeogrāfiska nošķirtība no citām uzņēmuma (*entreprise*) vienībām un nodibinājumiem vairs nav nepieciešama.

30 Ņemot vērā šos apsvērumus, vispirms ir jāatzīst — tas, ka Likumā Nr. 1387/1983 pārmaiņus lietots gan termins "uzņēmums", gan "ražotne", *per se* nav pretrunā Direktīvai 98/59, ar nosacījumu, ka tiek ievērota Tiesas sniegtā "uzņēmuma" jēdziena interpretācija un ka abu terminu lietošanas dēļ [atsevišķām] darba ņēmēju kategorijām netiek liegta šajā direktīvā paredzētā aizsardzība.

31 Runājot par attiecīgās ražošanas vienības raksturu, no lietas materiāliem izriet, ka šī vienība ir viena no trim atsevišķām ražošanas vienībām, kas pieder sabiedrībai. Tajā ir nodarbināti 420 darba ņēmēji, tās rīcībā ir savas iekārtas un savi specializētie darbinieki, tās darbību neietekmē pārējo vienību darbība, un tai ir ražošanas direktors, kas nodrošina pienācīgu darba izpildi, uzrauga vienības iekārtu darbu un risina tehniskus jautājumus.

32 Saskaņā ar Tiesas secinājumiem šī sprieduma 27.–29. punktā šie elementi šai vienībai acīmredzami piešķir "uzņēmuma" īpašības Direktīvas 98/59 izpratnē un uz šo vienību attiecina šo Kopienu tiesību jēdzienu. Tam, ka lēmumi par darbības izdevumiem katrā no trim vienībām, izejmateriālu iegādi un produktu izmaksu aprēķiniem tiek pieņemti sabiedrības juridiskajā adresē, kur atrodas kopējais grāmatvedības dienests, šajā sakarā nav nozīmes.

33 Lai iesniedzējtiesai varētu sniegt lietderīgu atbildi, vēl ir jāatzīmē, ka *Efeteio Thrakis*, kā izriet no lietas materiāliem, ir atzinusi — tā kā attiecīgā ražošanas vienība nav neatkarīga no sabiedrības, tā nav "uzņēmums" un līdz ar to uz to neattiecas Likuma

Nr. 1387/1983, kas nodrošina Direktīvas 98/59 4. panta 4. punktā noteiktās atkāpes transponēšanu valsts tiesībās, 5. panta 5. punktā paredzētais izņēmums.

34 Citiem vārdiem sakot, pēc šīs tiesas domām, ja šī ražošanas vienība būtu neatkarīga un uzskatāma par "uzņēmumu", minētā atkāpe būtu piemērojama tiktāl, ciktāl šīs vienības darbības izbeigšana būtu notikusi vienīgi pēc darba devēja vēlēšanās.

35 Šāds viedoklis atbilst valsts tiesu pieejai, kas bija pamatā iepriekš minētajam spriedumam lietā *Agorastoudis* u.c., un nerod pamatojumu Direktīvā 98/59. Līdz ar to šajā sakarā ir jāprecizē, kā to ir pamatoti norādījusi Eiropas Kopienu Komisija, ka, pat ja tiktu konstatēta attiecīgās vienības autonomija un tā būtu uzskatāma par "uzņēmumu", minētā atkāpe nebūtu piemērojama.

36 To pašu iemeslu dēļ, kas izklāstīti iepriekš minētā sprieduma lietā *Agorastoudis* u.c. 25.–45. punktā, attiecīgā atkāpe ir piemērojama tikai un vienīgi tad, ja uzņēmuma vai ražotnes darbības izbeigšana ir notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu. Visos citos gadījumos, tostarp, ja uzņēmuma darbība tiek izbeigta vienīgi pēc darba devēja vēlēšanās, tam ir pienākums konsultēties ar darba ņēmējiem noteiktajā papildu laikposmā kompetentajā valsts iestādē.

37 Visbeidzot, jāatzīmē, ka tiesvedībā Tiesā tika nemitīgi minēts jautājums par to, vai Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punktā paredzētā valsts iestāžu — proti, prefekta vai darba ministra — iejaukšanās ir saderīga ar Direktīvu 98/59 un EKL 43. pantu. Tomēr šis jautājums nav lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets.

38 Ņemot vērā iepriekšējos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir sniedzama šāda atbilde: Direktīva 98/59 un tostarp tās 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka uz tādu ražošanas vienību kā pamata prāvā attiecas "uzņēmuma" jēdziens šīs direktīvas piemērošanas izpratnē.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu un tostarp tās 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka uz tādu ražošanas vienību kā pamata prāvā attiecas "uzņēmuma" jēdziens šīs direktīvas piemērošanas izpratnē.

[Paraksti]