GENERALINIO ADVOKATO
NILS WAHL IŠVADA,
pateikta 2015 m. vasario 5 d.[1]

Byla C-182/13

Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday,
Clara Lyttle,
Tanya McGerty
prieš
Bluebird UK Bidco 2 Ltd
(Industrial Tribunals (Šiaurės Airija) (Jungtinė Karalystė) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)
Byla C-392/13
Andrés Rabal Cañas
prieš
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial(Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Ispanija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)
Byla C-80/14
Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),
B. Wilson
prieš
WW Realisation 1 Ltd (likviduojama),
Ethel Austin Ltd,
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

(Court of Appeal (England and Wales) (Jungtinė Karalystė) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Direktyva 98/59/EB — 1 straipsnis — Kolektyvinis atleidimas iš darbo — Sąvoka „įmonė“ — Atleidimų iš darbo skaičiaus apskaičiavimo metodas“

1. Trijose nagrinėjamose bylose iš esmės keliamas tas pats klausimas, todėl šioje išvadoje nagrinėsiu visas tris bylas kartu, nors formaliai jos ir nebuvo sujungtos. Kiekvienoje byloje kyla toks klausimas: kokia yra tiksli Direktyvos 98/59/EB[2] 1 straipsnio 1 dalies a punkte[3] vartojamos sąvokos „įmonė [padalinys]“ (angl. k. „establishment“) reikšmė nustatant, ar įvykdytas kolektyvinis darbuotojų atleidimas?

1 — Originalo kalba: anglų.

2 — 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 255, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327 ir klaidų ištaisymas OL L 59, 2007 2 27, p. 84).

3 — Padėtį papildomai sunkina tai, kad ši sąvoka nurodyta ir minėtos nuostatos i papunktyje, ir jos ii papunktyje. Todėl šioje išvadoje šią sąvoką vadinsiu „nagrinėjama sąvoka“, tačiau prireikus nurodysiu, apie kurį iš šių dviejų papunkčių konkrečiai kalbu.

2. Teisingumo Teismas jau yra išaiškinęs nagrinėjamą sąvoką, konkrečiai siedamas ją su Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunkčiu. Jis aiškino šią sąvoką kaip reiškiančią „vienetą, kuriam priklauso savo funkcijas vykdantys atleidžiami darbuotojai“ [4]. Anksčiau nagrinėtose bylose toks aiškinimas buvo naudingas jose minėtiems darbuotojams. Tačiau dabar nagrinėjamose bylose iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad toks aiškinimas turėtų neigiamą poveikį atitinkamiems darbuotojams. Tokiomis aplinkybėmis kyla klausimas, ar minėtą teismo praktiką taip pat reikėtų taikyti, konkrečiai siejant ją su Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunkčiu.

3. Mano nuomone, labai svarbu, kad Teisingumo Teismas pateiktų nuoseklų nagrinėjamos sąvokos aiškinimą ir taip padėtų vienodai taikyti ES teisę.

I – **Teisės aktai**

A – *Direktyva 98/59*

4. Direktyvos 75/129/EEB [5] ir Direktyvos 92/56/EEB [6] nuostatos (antrąja pakeitus pirmąją) konsoliduotos Direktyva 98/59, kuria kartu panaikintos šios ankstesnės direktyvos.

5. Direktyvos 98/59 1 straipsnyje (I skirsnis – „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 [padaliniuose] 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 pirmos 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.

4 — Žr. Sprendimą *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420, 32 punktas) ir Sprendimą *Athinaïki Chartopoïia* (C-270/05, EU:C:2007:101, 25 punktas).

5 — 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniais atleidimais, suderinimo (OL L 48, p. 29).

6 — 1992 m. birželio 24 d. Tarybos direktyva, kuria iš dalies keičiama Direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniais atleidimais, suderinimo (OL L 245, p. 3).

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 [ar prieš jas įvykdant]; <…>“

B – *Nacionalinės teisės aktai*

1. Jungtinės Karalystės teisės aktai

6. 1992 m. Profesinių sąjungų ir darbo santykių (konsolidavimo) įstatymo (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*, toliau – TULRCA) IV antraštinės dalies II skyriuje įgyvendinami Jungtinės Karalystės įpareigojimai pagal Direktyvą 98/59, kiek tai susiję su Anglija, Velsu ir Škotija.

7. TULRCA 188 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad, jeigu darbdavys numato kolektyviai atleisti 20 ar daugiau darbuotojų viename padalinyje per 90 dienų ar trumpesnį laikotarpį, jis privalo konsultuotis dėl šių atleidimų su visais asmenimis, teisėtai atstovaujančiais samdomiems darbuotojams, kuriuos siūloma atleisti arba kuriems su šiais atleidimais susijusios priemonės gali turėti įtakos.“

8. Jeigu darbdavys nesilaiko TULRCA 188 straipsnyje nustatyto reikalavimo, darbo teismas pagal 189 straipsnio 2 dalį gali priteisti apsauginę kompensaciją, kad pagal 189 straipsnio 3 dalį darbdavys būtų įpareigotas sumokėti atlyginimą už laikotarpį, kuriuo taikoma apsauga, kaip apibrėžta 189 straipsnio 4 dalyje.

9. Šiaurės Airijoje Direktyva 98/59 įgyvendinta Įsakymo dėl darbuotojų teisių (*Employment Rights (Northern Ireland) Order*, toliau – ERO) XIII antraštine dalimi. ERO 216 straipsnis iš esmės panašus į TULRCA 188 straipsnio 1 dalį.

2. Ispanijos teisės aktai

10. Direktyva 98/59 perkelta į Ispanijos teisę Įstatymu dėl darbuotojų statuto (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*[7]; toliau – ET). ET 51 straipsnio („Kolektyvinis atleidimas“) 1 dalyje numatyta:

„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.

Ekonominės priežastys laikomos įrodytomis, jeigu neigiama ekonominė padėtis yra akivaizdi iš įmonės finansinių veiklos rezultatų, pavyzdžiui, jeigu faktiškai patiriama arba prognozuojama nuostolių arba jeigu nuolat mažėja įprastos pajamų ar pardavimas. Bet kuriuo atveju mažėjimas laikomas nuolatiniu, jeigu tris ketvirčius iš eilės įprastas pajamų ar pardavimų dydis kiekvieną ketvirtį yra mažesnis už tą patį praėjusių metų ketvirtį fiksuotą pajamų ar pardavimų dydį <...>.

7 — BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654, su pakeitimais.

Apskaičiuojant šio straipsnio 1 dalyje nurodytą nutrauktų darbo sutarčių skaičių taip pat reikia atsižvelgti į bet kokį kitą darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva per referencinį laikotarpį dėl kitų nuo atitinkamo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, kurios skiriasi nuo išvardytų 49 straipsnio 1 dalies c punkte[8], jeigu šis skaičius yra bent 5. <…>“

II – **Faktinės aplinkybės, procesai ir pateikti prejudiciniai klausimai**

A – *Pateikti klausimai ir prašymų priimti prejudicinį sprendimą pateikimo aplinkybės*

1. Byla C-182/13 *Lyttle ir kt.*

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd (toliau – *Bluebird*) šiuo metu yra bendrovės *Bonmarché* savininkė. 2012 m. sausio mėn. *Bonmarché* visoje Jungtinėje Karalystėje ir Meno saloje turėjo 394 drabužių parduotuves, kuriose dirbo apie 4 000 darbuotojų. Šiaurės Airijoje ir Meno saloje (kurios buvo laikomos vienu administraciniu vienetu) *Bonmarché* tuo metu turėjo 20 parduotuvių, jose dirbo 180 darbuotojų.

12. Kadangi ankstesnis *Bonmarché* savininkas tapo nemokus ir jam buvo paskirtas bankroto administratorius, ši įmonė 2012 m. sausio 20 d. buvo perduota *Bluebird*. 2012 m. pavasarį *Bluebird* visoje Jungtinėje Karalystėje ir Meno saloje įgyvendino atleidimo iš darbo programą. Dėl to liko tik 265 *Bonmarché* parduotuvės, kuriose Jungtinėje Karalystėje dirba maždaug 2 900 darbuotojų, o Šiaurės Airijoje liko 8 parduotuvės ir 75 darbuotojai. Atleidimo procesas, pasibaigęs darbuotojų atleidimu iš darbo, prasidėjo tik 2012 m. sausio mėn. ir jo metu nebuvo vykdoma jokių kolektyvinių konsultacijų, kurios būtų atitikusios Direktyvos 98/59 reikalavimus. Visi atitinkami darbuotojai buvo atleisti iš darbo 2012 m. kovo 12 d.

13. Keturi ieškovai byloje C-182/13 yra vieni iš 19 Šiaurės Airijos *Bonmarché* darbuotojų, atleistų iš darbo 2012 m. pavasarį, pateikusių ieškinius Šiaurės Airijos *Industrial Tribunals*. Keturi ieškovai dirbo keturiose skirtingose *Bonmarché* parduotuvėse, kurios buvo įsikūrusios įvairiose Šiaurės Airijos vietovėse ir kurių kiekvienoje dirbo mažiau kaip 20 darbuotojų.

14. Iškilus abejonių dėl Direktyvos 98/59 aiškinimo, *Industrial Tribunals* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti šiuos prejudicinius klausimus:

„1) Ar atsižvelgiant į [Direktyvos 98/59] 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunkčio kontekstą sąvoka „įmonė [padalinys]“ turi tą pačią reikšmę, kaip ji suprantama pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunktį?

2) Jei ne, ar sąvoka „įmonė [padalinys]“, kaip ji suprantama pagal 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktį, gali reikšti įmonės, kurią sudaro daugiau nei vienas vietos įdarbinimo vienetas, smulkesnį organizacinį vienetą?

3) Ar direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje frazė „ne mažiau kaip 20“ reiškia atleidimų skaičių visuose darbdavio padaliniuose, ar atleidimų skaičių viename padalinyje? (Kitaip tariant, ar skaičius „20“ reiškia 20 atleidimų viename iš padalinių, ar jis apima 20 atleidimų visuose padaliniuose?)“

8 — ET 49 straipsnio („Sutarties nutraukimas“) 1 dalies c punkte numatyta: „darbo sutartis nutraukiama <…> pasibaigus darbo ar paslaugos, kurie yra sutarties dalykas, atitinkamai užbaigimo ar suteikimo laikotarpiui <...>“

2. Byla C-392/13 *Rabal Cañas*

15. Nexea Gestión Documental SA (toliau – *Nexea*) yra įmonė, priklausanti bendrovių grupei, kurios vienintelė savininkė yra viešoji įstaiga prie Finansų ir viešojo administravimo ministerijos.

16. Rabal Cañas įsidarbino įmonėje *Nexea* 2008 m. sausio 14 d.

17. 2012 m. liepos 20 d. *Nexea* turėjo du padalinius – vieną Madride (administracijos skyrius ir gamybos vieta), kuriame dirbo 164 darbuotojai, ir vieną Barselonoje (operacijų centras), kuriame dirbo 20 darbuotojų. 2012 m. liepos 20 d. *Nexea* nutraukė 14 individualių darbo sutarčių su Madrido padalinio darbuotojais. Nurodytos nutraukimo priežastys buvo: apyvartos mažėjimas tris ketvirčius iš eilės, pradedant nuo 2011 m. ketvirtojo ketvirčio, tais metais patirti nuostoliai ir 2012 m. prognozuojami nuostoliai. Madrido socialiniai teismai įvairiais sprendimais atmetė ieškinius, kuriais šis darbo sutarčių nutraukimas buvo ginčijamas.

18. Vėliau, 2012 m. rugpjūčio mėn., Barselonos padalinyje nutrauktos dvi darbo sutartys. 2012 m. rugsėjo mėn. viena darbo sutartis nutraukta Madride. 2012 m. spalio mėn. dar viena darbo sutartis nutraukta Barselonoje. 2012 m. lapkričio mėn. trys darbo sutartys nutrauktos Madrido padalinyje ir viena Barselonos padalinyje. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas paaiškina, kad penkių darbo sutarčių nutraukimą spalio ir lapkričio mėn. lėmė tai, kad baigė galioti terminuotos darbo sutartys.

19. 2012 m. gruodžio 20 d. Rabal Cañas ir dar 12 Barselonos padalinio darbuotojų buvo raštu pranešta apie individualų jų darbo sutarčių nutraukimą nuo pranešimo dienos. Buvo nurodytos panašios ekonominės, gamybinės ir organizacinės priežastys kaip ir 2012 m. liepos 20 d. nutraukiant 14 darbo sutarčių Madrido padalinyje. *Nexea* teigimu, dėl to teko uždaryti operacijų centrą Barselonoje. Likę trys Barselonos padalinio darbuotojai (valdytojas ir du pardavimų atstovai) buvo perkelti į Madrido padalinį.

20. Ieškiniu, pareikštu *Nexea* ir *Fondo de Garantía Salarial* (Darbo užmokesčio garantijų fondui), Rabal Cañas kreipėsi į *Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona* ginčydamas savo darbo sutarties nutraukimą. Abejodamas, kaip teisingai aiškinti Direktyvą 98/59, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti 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 [ES] 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 gamybos“ priežasčių, kaip tai numatyta [ET] 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]“ (jos 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 [ET] 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 a punkte] numatytą kriterijų, ar vis dėlto ja taip pat reikalaujama, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo priežastis atsirastų iš to paties kolektyvinio įdarbinimo konteksto ir būtų susijusi su tuo pačiu laikotarpiu, ta pačia paslauga ar darbu?

4) Kadangi sąvoka „įmonė [padalinys]“ (ispanų k. „centro de trabajo“) yra esminė [ES] 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 šios direktyvos 5 straipsnyje įtvirtintas minimalus reglamentavimas, ar galimas toks aiškinimas, kad valstybės narės direktyvą perkeliančioje vidaus teisės nuostatoje – Ispanijos atveju [ET] 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?“

3. Byla C-80/14, USDAW ir Wilson

21. WW Realisation 1 Limited (likviduojama) ir *Ethel Austin Limited* buvo nacionalinės mažmeninės masinės prekybos įmonės, atitinkamai prekiaujančios prekybos vietose, pavadintose *Woolworths* ir *Ethel Austin*. Šios įmonės tapo nemokios ir joms buvo paskirtas bankroto administratorius, todėl Jungtinėje Karalystėje buvo atleista tūkstančiai darbuotojų.

22. USDAW yra profesinė sąjunga, turinti daugiau kaip 430 000 narių visoje Jungtinėje Karalystėje. USDAW nariai yra įvairių profesijų ir pramonės šakų darbuotojai, tarp jų – parduotuvių, gamyklų ir sandėlių darbuotojai, vairuotojai ir skambučių centrų darbuotojai. B. Wilson dirbo *Woolworths* parduotuvėje Sent Aivse, Kornvalyje, ir buvo USDAW atstovė *Woolworths* nacionaliniame darbuotojų forume.

23. Woolworths ir *Ethel Austin* tapus nemokioms, kelių tūkstančių USDAW narių, kurie dirbo šiose įmonėse ir buvo atleisti iš darbo, vardu Liverpulio ir Londono *Central Employment Tribunals* buvo pareikšti ieškiniai *Woolworths* ir *Ethel Austin*. Buvo prašoma iš darbdavių priteisti apsauginę kompensaciją, nes jie nesikonsultavo su darbuotojais dėl siūlomo atleidimo, nors to buvo akivaizdžiai reikalaujama pagal atitinkamas TULRCA nuostatas.

24. Secretary of State įstojo į *London Central Employment Tribunal* nagrinėjamą bylą prieš *Woolworths* kaip šalis, nes, atsižvelgiant į darbdavio nemokumą, gali atsirasti *Secretary of State* atsakomybė, susijusi su apsauginėmis kompensacijomis pagal nacionalinės teisės aktus, kuriais įgyvendinama Direktyva 2008/94/EB[9]. *Court of Appeal* paaiškina, kad, jeigu pagrindinėje byloje *Ethel Austin* ar *Woolworths* būtų įpareigotos sumokėti apsauginę kompensaciją ir darbdavys jos nesumokėtų, o darbuotojas raštu kreiptųsi į *Secretary of State*, *Secretary of State* privalėtų sumokėti sumą, į kurią darbuotojas turi teisę dėl minėto įsiskolinimo, neviršijant įstatyme nustatytos ribos. Jeigu *Secretary of State* nesumoka visos mokėtinos sumos ar jos dalies, darbuotojas turi teisę pateikti skundą *employment tribunal*, šis yra įgaliotas pripažinti bet kokią *Secretary of State* privalomą mokėti sumą.

25. Atitinkamai 2011 m. lapkričio 2 d. ir 2012 m. sausio 18 d. minėti teismai priteisė apsaugines kompensacijas buvusių *Woolworths* ir *Ethel Austin* darbuotojų naudai, tačiau maždaug 4 500 darbuotojų buvo atsisakyta priteisti šias kompensacijas motyvuojant tuo, kad jie dirbo parduotuvėse, kuriose buvo mažiau kaip 20 darbuotojų, ir kiekviena parduotuvė buvo laikoma atskiru padaliniu. Išnagrinėjęs bylą apeliacine tvarka 2013 m. gegužės 30 d. *Employment Appeal Tribunal* (EAT)

9 — 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam (kodifikuota redakcija) (OL L 283, p. 36).

nusprendė, kad, siekiant aiškinti TULRCA 188 straipsnio 1 dalį taip, kad ji atitiktų Direktyvą 98/59, būtina išbraukti žodžius „viename padalinyje“. EAT taip pat pripažino, kad atleisti darbuotojai gali tiesiogiai remtis direktyva ir kad *Secretary of State* yra atsakingas už apsauginių kompensacijų sumokėjimą visiems darbuotojams.

26. Secretary of State buvo leista apskųsti EAT sprendimą *Court of Appeal*. Suabejojęs, kaip teisingai aiškinti Direktyvą 98/59, tas teismas nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti tokius prejudicinius klausimus:

„1. a) Ar [Direktyvos 98/59] 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje frazė „ne mažiau kaip 20“ reiškia atleidimų skaičių per 90 dienų laikotarpį visuose darbdavio padaliniuose, ar atleidimų skaičių kiekviename padalinyje?

b) Jeigu 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje kalbama apie kiekviename atskirame padalinyje atleistus darbuotojus, kokia yra sąvokos „įmonė [padalinys]“ reikšmė? Visų pirma, ar sąvoką „įmonė [padalinys]“ reikėtų aiškinti kaip reiškiančią visą atitinkamą mažmeninės prekybos įmonę, t. y. kaip bendrą ekonominį verslo vienetą, ar kaip tokios įmonės veiklos sritį, iš kurios planuojama atleisti darbuotojus, o ne kaip vienetą, kuriam priklauso savo funkcijas vykdantys atleidžiami darbuotojai, pavyzdžiui, kiekviena atskira parduotuvė.

2. Tais atvejais, kai darbuotojas iš privataus darbdavio reikalauja kompensacijos, ar gali valstybė narė remtis faktu, kad direktyva nesuteikiamos tiesiogiai darbdavio atžvilgiu įgyvendinamos teisės, arba jį ginčyti tokiomis aplinkybėmis, kai:

i) privatus darbdavys būtų įpareigotas tuo atveju, jeigu valstybė narė tinkamai neįgyvendino šios direktyvos, išmokėti darbuotojui kompensaciją dėl to, kad tas darbdavys nesikonsultavo pagal direktyvą, ir

ii) darbdaviui tapus nemokiam ir tuo atveju, jei reikalavimas dėl kompensacijos pateiktas privačiam darbdaviui, o darbdavys šio reikalavimo nepatenkina ir prašymas pateikiamas valstybei narei, ta valstybė narė pati būtų atsakinga už bet kokios tokios kompensacijos išmokėjimą darbuotojui pagal vidaus teisės aktą, kuriuo įgyvendinama [Direktyva 2008/94], atsižvelgiant į bet kokį valstybės narės garantijų institucijai pagal šios direktyvos 4 straipsnį nustatytą atsakomybės apribojimą?“

B – *Procesai Teisingumo Teisme*

27. Bluebird pateikė rašytines pastabas byloje C-182/13, o byloje C-80/14 jas pateikė USDAW ir B. Wilson. Jungtinės Karalystės vyriausybė taip pat pateikė savo pastabas abiejose bylose. Ispanijos vyriausybė pateikė pastabas bylose C-392/13 ir C-80/14, o Vengrijos vyriausybė, kaip ir Komisija, pastabas pateikė visose trijose bylose.

28. 2014 m. lapkričio 20 d. buvo surengtas bendras posėdis, per kurį buvo išklausyti USDAW ir B. Wilson, *Bluebird*, Ispanijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės ir Komisija.

III – **Analizė**

A – *Įvadinės pastabos*

29. Iš šių bylų matyti, kad svarbiausia Teisingumo Teismo užduotis yra nustatyti atitinkamą vienetą, *kalbant apie darbdavį*, siekiant apskaičiuoti, ar pasiektos Direktyvos 98/59 1 straipsnyje nurodytos ribos. Atrodo, kad 3 klausimas byloje C-182/13 yra iš esmės toks pat kaip ir 1 klausimo a punktas byloje C-80/14, nes abiem klausimais iš esmės teiraujamasi dėl direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunkčio frazės „ne mažiau kaip 20“. Be to, 1 ir 2 klausimai byloje C-182/13, 4 klausimas byloje C-392/13 ir 1 klausimo b punktas byloje C-80/14 susiję su tuo, kaip tinkamai aiškinti nagrinėjamą frazę.

30. Tačiau, mano nuomone, abu šie aspektai (frazės „ne mažiau kaip 20“ poveikis ir sąvokos „įmonė [padalinys]“ reikšmė) yra susiję, kaip matyti iš *Court of Appeal* pateikto 1 klausimo b punkto formuluotės. Iš tiesų, kai kalbama apie Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje nustatytas ribas, kurioms esant turi būti pradedama konsultavimosi procedūra, klausiant, ar būtina skaičiuoti atleidimų skaičių visuose darbdavio padaliniuose, tiesiog tik kitaip prašoma paaiškinti, koks tiksliai turi būti tinkamas „įmonės [padalinio]“ dydis. Tuo remdamasis, manau, kad 1, 2 ir 3 klausimus byloje C-182/13, 4 klausimą byloje C-392/13 ir 1 klausimo a ir b punktus byloje C-80/14 galima nagrinėti kartu, – taip ir padarysiu šios išvados 36–63 punktuose.

31. Be minėto pagrindinio klausimo, dviejose bylose (bylos C-392/13 ir C-80/14) keliami skirtingi šalutiniai klausimai.

32. Pirma, daugelis byloje C-392/13 užduodamų Ispanijos teismo klausimų iš tiesų susiję su kitais Direktyvoje 98/56 vartojamos sąvokos „kolektyvinis atleidimas“ aspektais. Iš tiesų pirmi trys klausimai susiję su šios sąvokos *kalbant apie darbuotojus* išaiškinimu. Mano nuomone, atsakymas į šiuos klausimus aiškiai išplaukia iš Teisingumo Teismo praktikos arba yra savaime akivaizdus.

33. Antra, 2 klausimas byloje C-80/14 susijęs su kitu dalyku, t. y. neteisingo Direktyvos 98/56 įgyvendinimo padariniais pagal ES teisę. Nors tai nėra tiesiogiai aišku iš to klausimo formuluotės, bet koks atsakymas leistų manyti, kad Jungtinė Karalystė netinkamai aiškino nagrinėjamą sąvoką ir teisingai neperkėlė šios direktyvos į nacionalinę teisę.

34. Be to, prieš nagrinėjant pagrindinį klausimą, reikia pažymėti, kad *Bluebird* teigia, kad byla C-182/13 nenagrinėtina, nes sąvokos „įmonė [padalinys]“ reikšmė iš tikrųjų yra aiški. Ispanijos vyriausybė taip pat nurodo, kad bylos C-392/13 aplinkybėmis nėra kolektyvinio atleidimo atvejo pagal Direktyvą 98/59, nes akivaizdžiai nepasiektos nustatytos ribos. Todėl Ispanijos vyriausybė laikosi nuomonės, kad 4 klausimas toje byloje yra hipotetinis.

35. Reikėtų priminti, kad nacionalinio teismo pateiktiems ES teisės aiškinimo klausimams taikoma reikšmingumo prezumpcija [10]. Prašymai abiejose bylose išaiškinti Direktyvą 98/59 neatrodo nesusiję su prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismų nagrinėjamų bylų aplinkybėmis; be to, jie neatrodo hipotetiniai; taip pat neatrodo, kad nutartyse dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą trūktų faktinės ar teisinės informacijos, būtinos tam, kad Teisingumo Teismas galėtų pateikti naudingą atsakymą. *Bluebird* argumentas yra nepagrįstas, nes nacionaliniai teismai gali visiškai nevaržomi pateikti klausimus Teisingumo Teismui, jeigu tik mano, kad tai būtina, o dėl to, kad nuostatos, kurias prašoma išaiškinti, jau buvo išaiškintos Teisingumo Teismo, prašymas priimti prejudicinį sprendimą nėra nepriimtinas [11]. Be to, priešingai, nei teigia Ispanijos vyriausybė, man atrodo, kad *Juzgado de lo*

10 — Žr., be kita ko, Sprendimo *Gruslin*, C-88/13, EU:C:2014:2205, 28 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

11 — Šiuo klausimu žr. Sprendimą *Torresi*, C-58/13 ir C-59/13, EU:C:2014:2088, 32 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

Social No 33 nori sužinoti, kaip savo nagrinėjamoje byloje tinkamai aiškinti nagrinėjamą sąvoką ir Direktyvoje 98/59 nustatytas ribas. Kitoje byloje susidūręs su panašiu atveju Teisingumo Teismas nepripažino pateiktų klausimų nepriimtinais [12]. Nesuprantu, kodėl šias bylas reikėtų vertinti kaip nors kitaip.

B – *Nagrinėjama sąvoka*

1. Paradigma: *Rockfon* [13] ir *Athinaïki Chartopoiïa* [14]

36. Iš pradžių norėčiau priminti, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte pirmiausia apibrėžiama esminė sąvoka „kolektyvinis atleidimas iš darbo“. Ši sąvoka nuo aštuntojo dešimtmečio vidurio, kai buvo priimta pirmoji direktyva dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, išliko daugiau ar mažiau nepakitusi [15].

37. Pagal Direktyvą 98/59 sąvoka „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ padalyta į dvi dalis. Pirmoji dalis apima individualaus atleidimo iš darbo atvejus [16], o kai iš darbo atleidžiamas tam tikras darbuotojų skaičius, tokie atvejai tampa kolektyviniu atleidimu iš darbo (toliau – direktyvos reglamentuojamas atleidimas iš darbo). Antrojoje dalyje minimos skaičiais išreikštos ribos, kurias viršijus per tam tikrą laikotarpį darbdaviui atsiranda pareiga informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnį ir pradedama taikyti šios direktyvos 3 ir 4 straipsniuose numatyta procedūra (toliau – apsauginė procedūra). Nagrinėjama sąvoka vartojama būtent dėl šių ribų. Šiuo atveju pagal Direktyvą 98/59 valstybėms narėms leidžiama pasirinkti vieną iš *dviejų skirtingų metodų*, atitinkamai nurodytų 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii papunkčiuose [17].

38. Kaip minėta, Teisingumo Teismas jau yra išaiškinęs nagrinėjamą sąvoką, atsižvelgdamas į Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunktį, kaip reiškiančią „vienetą, kuriam priklauso savo funkcijas vykdantys atleidžiami darbuotojai“ [18]. Akivaizdu, kad sąvoka visur turi turėti vienodą reikšmę, nes taip padidėja teisinis saugumas [19]. Todėl, kadangi Teisingumo Teismas nepaneigė minėtų sprendimų, teisės aiškinimą, kurį Teisingumo Teismas pateikė byloje *Rockfon* (EU:C:1995:420) per prejudicinio sprendimo procedūrą ir kuris buvo patvirtintas Sprendime *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101), reikia taikyti visuotinai. Būtų akivaizdžiai nelogiška nevienodai aiškinti sąvoką, įtvirtintą skirsnio „Apibrėžimai ir taikymo sritis“ nuostatoje. Taip ši nuostata aiškiai netektų bet kokios prasmės ir tai vargu ar atitiktų teisinio saugumo principą.

12 — Žr. Sprendimą *Rodríguez Mayor ir kt.*, C-323/08, EU:C:2009:770, 21–28 punktus.

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Žr. Direktyvos 75/129 1 straipsnį.

16 — Reikėtų pažymėti, kad Direktyvos 98/59 versijoje anglų kalba sąvoka „redundancy“ vartojama frazėje „collective redundancies“ (kuri, be kita ko, yra šios direktyvos pavadinime), tačiau sąvokai „collective redundancies“ apibrėžti 1 straipsnio 1 dalies a punkte vartojamas žodis „dismissal“. O šios nuostatos versijoje prancūzų kalba vartojamas tas pats žodis („licenciement“). Siekdamas išvengti abejonių, šioje išvadoje sąvokas „redundancy“ ir „dismissal“ vartosiu pakaitomis.

17 — Kalbant konkrečiau, Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunktyje nustatytas *pirmasis metodas* (toliau – i punkto metodas) apima tris alternatyvas, kurių taikymas priklauso nuo viso atitinkamo padalinio darbuotojų skaičiaus. Jo esmė ta, kad direktyvai reikšmingų atleidimų iš darbo skaičius per trumpesnį laikotarpį (30 dienų), išreikštas trupmena ar absoliučiu skaičiumi, siejamas su visu darbuotojų skaičiumi. Tačiau 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje nustatytas *antrasis metodas* (i papunkčio metodas) bent iš pirmo žvilgsnio atrodo daug paprastesnis. Pagal jį reikia išsiaiškinti, ar per ilgesnį laikotarpį (90 dienų) direktyvai reikšmingų atleidimų iš darbo skaičius konkrečiame padalinyje viršija absoliutų skaičių (19), nepaisant viso jo darbuotojų skaičiaus.

18 — Žr. šios išvados 4 išnašą.

19 — Žr. 1998 m. gruodžio 22 d. tarpinstitucinio susitarimo dėl bendrųjų Bendrijos teisės aktų rengimo kokybės gairių (OL C 73, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 1 sk., 3 t., p. 39) 6 punktą.

39. Taigi daroma aiški prielaida, kad nagrinėjamos sąvokos aiškinimas taikomas *erga omnes*, taip pat ir kiek tai susiję su Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunkčiu. Vis dėlto, kadangi pagal esamą teismo praktiką nagrinėjama sąvoka yra aiškinama tik atsižvelgiant į i papunktyje nurodytą metodą ir kadangi šis aiškinimas galiausiai gali būti nenaudingas nagrinėjamų bylų darbuotojams, kyla klausimas, ar yra pagrįsta priežastis jį keisti, atsižvelgiant į nagrinėjamų bylų aplinkybes.

2. Nėra būtinybės rekomenduoti keisti šią paradigmą

40. Būtent bylose C-182/13 ir C-80/14 ieškovai siūlo šiek skirtingai suprasti dabartinį nagrinėjamos sąvokos aiškinimą, susijusį su ii punkto metodu, iš esmės remiantis teleologiniu Direktyvos 98/59 aiškinimu.

a) Svarstymai dėl Direktyvos 98/59 tikslo

41. Šiuo atžvilgiu nurodytas Direktyvos 98/59 *tikslas* yra toliau derinti valstybių narių įstatymus, susijusius su kolektyviniu atleidimu iš darbo[20]. Šiame procese aiškėja du skirtingi tikslai. Būtent dėl pirmojo iš šių dviejų tikslų dabartinę nagrinėjamos sąvokos sampratą galima kritikuoti arba ginčyti (prie antrojo tikslo sugrįšiu šios išvados 51 punkte).

42. Direktyva 98/59 siekiama, *viena vertus*, suteikti būtiniausią apsaugą, susijusią su darbuotojų informavimu ir konsultavimu kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, o valstybėms narėms paliekama laisvė imtis darbuotojams palankesnių priemonių („*socialinės apsaugos tikslas*“)[21]. Taigi Teisingumo Teismas sąvoką „įmonė [padalinys]“ yra apibrėžęs labai „plačiai“ arba, kitaip tariant, labai tikslingai, kad kuo labiau apribotų kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejų, kuriems Direktyva 98/59 netaikoma dėl šios sąvokos teisinės apibrėžties nacionaliniu lygmeniu, skaičių[22].

43. Byloms C-182/13 ir C-80/14 svarbu tai, kad Jungtinė Karalystė, įgyvendindama Direktyvą 98/59, pasirinko taikyti ii punkto metodą. Todėl galima teigti, kad Teisingumo Teismo sprendimai *Rockfon* (EU:C:1995:420) ir *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101) buvo susiję tik su i punkto metodu ar bent kad juose buvo nagrinėjamas tik atleidimas iš darbo viename padalinyje[23]. Siekdamas skatinti darbuotojų apsaugą, Teisingumo Teismas galėjo pateikti tokį aiškinimą, pagal kurį visi direktyvai reikšmingi atleidimai visoje grupėje, vykdomi atliekant bendrą restruktūrizaciją, yra vertinami bendrai. Galima teigti, jog vadovaujantis tokiu aiškinimu Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii punktų net nereikėtų aiškinti skirtingai, t. y. padarius prielaidą, kad Teisingumo Teismo *ratio decidendi* tuose sprendimuose buvo tai, kad jie apima tik atvejus, susijusius su vienu padaliniu.

44. Vis dėlto bijau, kad toks požiūris yra klaidingas.

45. Sprendime *Rockfon* Teisingumo Teismas tikrai žinojo, kad nagrinėjamą sąvoką galima aiškinti keleriopai[24]. Nepaisant Direktyvos 75/129 ir Direktyvos 98/56 kalbinių versijų skirtumų, sprendimuose *Rockfon* (EU:C:1995:420) ir *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101) akivaizdus vienas dalykas. Pripažinęs, kad „įmonė [padalinys]“ yra vietos įdarbinimo vienetas, Teisingumo Teismas atmetė nagrinėjamų darbuotojus įdarbinančių įmonių siūlomą aiškinimą. Visų pirma jis nemanė, kad

20 — Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 47 punktas.

21 — Žr. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 44 punktą. Taip pat dėl Direktyvos 75/129 žr. Sprendimą *Rockfon* (EU:C:1995:420, 29 punktas).

22 — Žr., be kita ko, Sprendimo *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101, 26 punktą.

23 — Sprendime *Rockfon* (EU:C:1995:420) nurodyta įmonė priklausė *Rockwell* grupei, kurioje dirbo daugiau kaip 300 darbuotojų ir buvo bendras personalo departamentas. *Rockfon A / S* dirbo 162 darbuotojai, iš jų 24 ar 25 buvo atleisti. Sprendime *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101) *Athinaïki Chartopoiïa AE* valdyba nusprendė uždaryti vieną iš trijų gamybos centrų, kuriame dirbo 420 žmonių.

24 — Šiuo atžvilgiu žr. Sprendimo *Rockfon*, EU:C:1995:420, 30 punktą.

nagrinėjamą sąvoką reikia prilyginti „įmonės“ (anglų k. „undertaking“) sąvokai pagal SESV VII antraštinės dalies 1 skyrių ar juridiniam subjektui, turinčiam teisinį subjektiškumą, pavyzdžiui, ribotos atsakomybės bendrovei. Teisingumo Teismui taip pat neatrodė priimtina priskirti šiai sąvokai tą pačią reikšmę kaip ir SESV 49 straipsnyje įtvirtintai įsisteigimo teisei.

46. Taigi viena iš išvadų, padarytų iš sprendimų *Rockfon* (EU:C:1995:420) ir *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101), yra ta, kad Teisingumo Teismas kreipia dėmesį visai ne į tai, koks yra įdarbinančio subjekto vidaus struktūros organizavimas, bet į patį vietos įdarbinimo vienetą [25]. Jeigu dabar padėtis būtų pakeista dėl to, kad darbdavys turi keletą vietos įdarbinimo vienetų, kuriuose dirba mažiau nei 20 darbuotojų, atsirastų galimybė šią sąvoką aiškinti lanksčiai, priklausomai nuo darbdavio vidaus struktūros, o tai savo ruožtu neatitiktų Direktyvos 98/59 11 konstatuojamosios dalies [26].

47. Iš tiesų ieškovai bylose C-182/13 ir C-80/14 siūlo vadovautis požiūriu, kuriuo remiantis apsauginė procedūra būtų taikoma *visiems darbuotojams*, atleistiems iš darbo dėl to paties restruktūrizavimo, nepaisant padalinio, kuriame jie dirbo, dydžio. Maksimalaus apsaugos lygio suteikimas, nesureikšminant įgyvendinimo metodo, būtų akivaizdžiai naudingas tiems darbuotojams, kurie pagal dabartinę nagrinėjamos sąvokos sampratą neturi teisės į jokią apsauginę kompensaciją. Tačiau toks požiūris neatitiktų Direktyvoje 98/59 numatyto minimalaus derinimo tikslo, nes, kaip Komisija teisingai nurodė per posėdį, juo visų pirma nesiekiama visokeriopos visų darbuotojų apsaugos, net jei atleidimų iš darbo skaičius viršija nustatytas ribas, nes turi būti įvykdytas ir laiko reikalavimas [27].

48. Be to, negaliu sutikti su išsakyta per posėdį mintimi, kad galbūt galima tą patį referencinį vienetą naudoti taikant ir i punkto, ir ii punkto metodą, t. y. „padalinį“, o ne „įmonę“, ir vis dėlto taikant ii punkto metodą įtraukti visus direktyvos reglamentuojamus atleidimus iš darbo visoje grupėje, kuriai taikomas tas pats restruktūrizavimas. Iš tiesų taip būtų sukurta teisinė fikcija su neaiškiais padariniais i punkto metodui. Būtų gerokai paprasčiau pasiūlyti nesiremti sprendimais *Rockfon* (EU:C:1995:420) ir *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101).

49. Juo labiau, kaip ir Jungtinės Karalystės vyriausybė, atkreipiau dėmesį į tai, kad Teisingumo Teismas stengiasi pabrėžti socialinius ir ekonominius padarinius, kurių kolektyvinis atleidimas iš darbo gali sukelti *vietos lygmeniu ir tam tikroje socialinėje aplinkoje* [28] . Todėl Teisingumo Teismas nagrinėjamą sąvoką aiškino kaip nurodančią „vienetą, kuriam priklauso savo funkcijas vykdantys atleidžiami darbuotojai“ [29], kitaip tariant, *vietos įdarbinimo vienetą*. Juk būtent vietos bendruomenė gali susilpnėti ir išnykti nesant apsaugos nuo kolektyvinio atleidimo iš darbo. Ir atvirkščiai, direktyvos reglamentuojami vietos atleidimo iš darbo atvejai, neviršijantys nustatytų ribų, nekelia tos pačios grėsmės vietos bendruomenių išlikimui. Nors bendras atleidimo iš darbo atvejų vykstant restruktūrizavimo procesui skaičius nacionaliniu lygmeniu gali būti didelis, iš to visai neaišku, kaip šie padariniai juntami vietos lygmeniu. Vietiniai darbo ieškantys asmenys, jeigu jų nedaug, gali būti greičiau vėl įtraukti į darbo rinką.

50. Todėl remdamasis tuo, kas nurodyta pirmiau, nesu įsitikinęs, kad socialinės apsaugos tikslas vienareikšmiškai lemia ieškovų bylose C-182/13 ir C-80/14 siūlomą aiškinimą.

25 — Visų pirma žr. Sprendimo *Rockfon*, EU:C:1995:420, 30 punktą ir Sprendimo *Athinaïki Chartopoiïa*, EU:C:2007:101, 28 punktą.

26 — Toje konstatuojamojoje dalyje nurodyta: „<...> būtina garantuoti, kad darbdavių pareigos informuoti, konsultuoti ir pranešti taikomi [taikomos] nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.“

27 — Konkrečiai *Ethel Austin* atveju iš maždaug 1 700 atleistų darbuotojų 490 gavo apsauginę kompensaciją (t. y. kiek daugiau nei 71 % jos negavo). Tačiau *Woolworths* atveju, kaip buvo patvirtinta per posėdį, iš bent 27 000 atleistų darbuotojų 3 233 neturėjo teisės į apsauginę kompensaciją (mažiau nei 12 %; žr. EAT Sprendimo 30 ir 31 punktus, bylos Nr. UKEAT/0547/12/KN ir UKEAT/0548/12/KN). Kalbant apie *Bluebird*, reikia pažymėti, kad iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad iš 105 iš darbo Šiaurės Airijos regione atleistų darbuotojų apsauginės kompensacijos negavo 19 (šiek tiek daugiau nei 18 %).

28 — Žr. Sprendimo *Athinaïki Chartopoiïa*, EU:C:2007:101, 28 punktą.

29 — Sprendimo *Rockfon*, EU:C:1995:420, 32 punktas ir Sprendimo *Athinaïki Chartopoiïa*, EU:C:2007:101, 25 punktas.

51. Dar svarbiau tai, kad, nors Direktyva 98/56 įvairiose valstybėse narėse užtikrinamas minimalus darbuotojų teisių apsaugos lygis, *kita vertus*, ja taip pat siekiama suderinti išlaidas, kurių dėl tokių apsaugos taisyklių patiria Europos Sąjungos įmonės („*vidaus rinkos tikslas*“)[30]. Iš tiesų, nepaisant didėjančios konvergencijos, dar yra skirtumų, kurie gali tiesiogiai paveikti vidaus rinkos veikimą. Sprendžiant iš kai kurių direktyvos konstatuojamųjų dalių turinio, atrodo, kad ES teisės aktų leidėjas iš tiesų suvokė, kad socialinės apsaugos tikslo negalima atsieti nuo vidaus rinkos tikslo[31]. Todėl, kaip užsiminė Vengrijos vyriausybė, toks tikslas patvirtina nuomonę, kad nagrinėjamą sąvoką reikia aiškinti vienodai, siekiant didinti skaidrumą ir numatomumą darbdaviams, priimantiems sprendimą restruktūrizuoti savo verslą.

b) Kiti motyvai

52. Be to, siūlymą šiek tiek kitaip aiškinti nagrinėjamą sąvoką atsižvelgiant į Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktį, reikia atmesti dėl kelių priežasčių.

53. Pirma, tai, kad kai kuriose kalbinėse versijose[32] vartojama daugiskaita „įmonės [padaliniai]“, neturi reikšmės. Tai tiesiog bendrinė nuoroda. Tačiau nemažai versijų kitomis kalbomis atrodo sąmoningai surašytos konkrečiau[33]. Tose versijose Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunktyje nurodoma daugiskaita („įmonės [padaliniai]“), o 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje – *vienaskaita*. Dėl tokios konkretesnės formuluotės galima atmesti mintį, kad žodžiai „ne mažiau kaip 20“, nurodyti 3 klausime byloje C-182/13 ir 1 klausime byloje C-80/14, parodo atleidimų skaičių *visuose* darbdavio padaliniuose.

54. Antra, vertinant Direktyvos 98/59 *kontekstą*, pasakytina, kad Teisingumo Teismas anksčiau jau yra konstatavęs, kad Direktyvos 98/59 2 ir 3 straipsniuose įtvirtintos procedūrinės pareigos tenka *tik įdarbinančiai dukterinei įmonei, o ne patronuojančiajai įmonei*, net jei sprendimą kolektyviai atleisti darbuotojus priima patronuojančioji įmonė, nes ji neturi darbdavio statuso[34]. Kadangi įpareigojimai nustatomi tik įdarbinančiajai dukterinei įmonei, būtų neadekvatu reikalauti, kad ribos būtų skaičiuojamos atsižvelgiant į visą grupę.

55. Be to, reikia atsižvelgti į tai, kaip nagrinėjama sąvoka yra bendrai vartojama ES darbo teisėje. Šiuo atveju Direktyvos 2002/14/EB[35] 2 straipsnyje („Sąvokų apibrėžimai“) pateikiamos dvi skirtingos sąvokų „įmonė“ (anglų k. *undertaking*) ir „padalinys“ (anglų k. *establishment*) apibrėžtys. Panašiai, Direktyvos 2008/94 2 straipsnio (išdėstyto I skyriuje „Taikymo sritis ir sąvokų apibrėžimai“) 1 dalies b punkte kalbama apie „darbdavio įmonę *arba* verslą“ (pažymėta mano), o Direktyvos 2001/23/EB[36] 1 straipsnio (išdėstyto I skyriuje „Taikymo sritis ir sąvokų apibrėžimai“) 1 dalies a punkte kalbama apie „perdavimo arba susijungimo atvej[į] perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį“. Tai patvirtina nuomonę, kad pagal ES darbo teisę įmonė nėra tas pats kas padalinys ar verslas.

30 — Žr. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, EU:C:2007:37, 43 punktą ir šiuo klausimu Sprendimo *Komisija / Portugalija*, EU:C:2004:605, 48 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką). R. Blanpain „Labour Law and Industrial Relations of the European Community“, Kluwer, Deventer, 1991, p. 153–154: iš pateikiamo konkretaus pavyzdžio matyti, kad Direktyva 75/129 buvo priimta siekiant neleisti visos Europos įmonėms spekuliuoti dėl vietos, kur (t. y. kurioje valstybėje narėje) darbuotojų atleidimo išlaidos būtų mažiausios.

31 — Visų pirma turiu omenyje Direktyvos 98/59 2–4 ir 6 konstatuojamąsias dalis: „<…> svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje <…> nepaisant didėjančio suartėjimo, vis dar išlieka skirtumų 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; <…> tokie skirtumai gali turėti tiesioginės įtakos vidaus rinkos veikimui; <…> vidaus rinkos sukūrimas turi pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas Europos bendrijoje <…>“ Taip pat žr. Sprendimo, *Nolan*, C-583/10, EU:C:2012:638, 37–40 punktus.

32 — Pvz., versijose anglų, ispanų, prancūzų, italų ir olandų kalbomis.

33 — Pvz., versijose danų, vokiečių, suomių, kroatų, vengrų ir švedų kalbomis.

34 — Sprendimas *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* (C-44/08, EU:C:2009:533, 57 ir 58 punktai).

35 — 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 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).

36 — 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 82, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98).

56. Trečia, pereinant prie Direktyvos 98/59 *priėmimo aplinkybių*, Direktyvos 75/129 *travaux préparatoires* rodo, kad, pasikonsultavus su Ekonomikos ir socialiniu komitetu, šis pasiūlė pradiniame Komisijos pasiūlyme [37] esančią sąvoką „įmonė“ apibrėžti kaip „vietos įdarbinimo vienetą“ [38]. Tačiau galutiniame tekste Taryba žodį „įmonė“ pakeitė žodžiu „padalinys“, galbūt siekdama pabrėžti šį skirtumą [39]. Atsižvelgiant į tai, generalinio advokato G. Cosmas žodžiai, kad, „<…> jeigu Bendrijos teisės aktų leidėjas norėjo, kad, nustatant visą darbuotojų skaičių, kuriuo remiantis turi būti nustatomas atleidimo iš darbo teisėtumas ar neteisėtumas, būtų atsižvelgta į visus įmonės darbuotojus, nepaisant to, kur jie dirba, *jam reikėjo pavartoti tam tinkamesnę sąvoką*“ [40], atrodo tiek pat teisingi kaip ir anuomet.

57. Be to, Direktyva 98/59 nebuvo padaryta jokių realių tuo metu taikomos teisinės bazės pakeitimų. Ja direktyvos 75/129 ir 92/56 tik sujungtos ir išdėstytos suvestinėje redakcijoje. Nebuvo padaryta jokių reikšmingų nagrinėjamos sąvokos pakeitimų. Kalbant konkrečiau, iš *travaux préparatoires* matyti, kad ES teisės aktų leidėjas iš tiesų nenorėjo daryti jokių esminių pakeitimų [41] ir pasitenkino esamos padėties išlaikymu. Jeigu teisės aktų leidėjas būtų manęs, kad Teisingumo Teismo 1995 m. pateiktas nagrinėjamos sąvokos aiškinimas yra klaidingas, priimdamas Direktyvą 98/59 jis turėjo puikią progą pakeisti šią sąvoką, kaip *Bluebird* teisingai pažymėjo per posėdį. To nebuvo padaryta; jokių pakeitimų nebuvo padaryta ir priėmus Sprendimą *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101) ar kada nors vėliau. Į tai verta atkreipti dėmesį, nes kai kurie autoriai iš tiesų viešai pareiškė, ką Sprendime *Rockfon* (EU:C:1995:420) pateiktas Teisingumo Teismo aiškinimas gali reikšti Jungtinei Karalystei [42], dar net prieš priimant Direktyvą 98/58 [43].

58. Ketvirta, kaip per posėdį pažymėjo USDAW ir B. Wilson, atitinkamų i punkto ir ii punkto metodams nustatytų ribų skirtingą veikimą lemia jų struktūra. Taikant abu metodus tam tikrais atvejais darbuotojai bus apsaugoti, o tam tikrais atvejais – ne. Sugretinus metodus Teisingumo Teismui teigiama, kad šis taikymo skirtumas yra savavališkas. Tačiau toks reguliavimas buvo sąmoningas, nes tokį metodų pasirinkimą, kurio nebuvo pradiniame Komisijos pasiūlyme, specialiai įtraukė Taryba. Būtų tikrai savavališka ii punkto metodą aiškinti taip, kaip siūlė USDAW ir B. Wilson, nes šitaip tarp atitinkamų suteiktos apsaugos lygių atsirastų tikra praraja.

59. Šiuo klausimu norėčiau priminti, kad, kaip buvo patvirtinta per posėdį, Jungtinė Karalystė nekeitė pasirinkto direktyvos įgyvendinimo metodo nuo aštuntojo dešimtmečio, teisėtai pasirinkusi ii punkto, o ne i punkto metodą tuo metu, kai nagrinėjama sąvoka neturėjo tokios aiškios reikšmės kaip dabar.

60. Penkta, jeigu būtų nepaisoma i punkto ir ii punkto metodams būdingų skirtumų, Direktyvos 98/59 5 straipsnis neturėtų jokios prasmės [44]. Direktyva atliekamas tik minimalus derinimas, o tai reiškia, kad valstybės narės gali priimti darbuotojams palankesnes taisykles. Todėl valstybės narės gali, pavyzdžiui, nustatydamos ribas įgyvendinti *abu* metodus – ir i punkto, ir ii punkto, t. y., numatyti mažesnį direktyvos reglamentuojamų atleidimo iš darbo atvejų skaičių per ilgesnį laikotarpį.

37 — COM(72) 1400; žr., pvz., projekto 4 straipsnį.

38 — OL 1973 C 100, p. 11–14.

39 — Žr. Sprendimo *Rockfon*, EU:C:1995:420, 33 punktą. Šis pakeitimas, randamas ne visose dokumento versijose to meto oficialiomis kalbomis, padarytas konsultuojantis su Parlamentu ir Ekonomikos ir socialiniu komitetu.

40 — Generalinio advokato G. Cosmas išvada byloje *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:242, 32 punktas). Pažymėta mano.

41 — Šiuo klausimu žr. 1998 m. liepos 20 d. Briuselyje įvykusio 2115-ojo Tarybos (AGRI) posėdžio protokolo (dokumentai Nr. C/98/254 ir 10395/98) IX punktą, kuriame nurodyta, kad „siekiama paprastai išdėstyti suvestine redakcija (arba „oficialiai kodifikuoti“, kaip tai suprantama 1994 m. gruodžio 20 d. tarpinstitucinio susitarimo dėl pagreitinto teisės aktų tekstų oficialaus kodifikavimo darbo metodo (OL C 102, 1996, p. 2) [1 punkte]), nepadarius jokių esminių pakeitimų.“

42 — Žr. M. Rubinstein „Highlights: April 2007“, 2007 *Industrial Relations Law Reports*, p. 225 ir paskesnius, ir C. Barnard „EU Employment Law“, Oxford University Press, Oksfordas, 2012 (4 leid.), p. 632 ir 633.

43 — Visų pirma žr. M. Rubinstein „Highlights: March 1996“, 1996 *Industrial Relations Law Reports*, p. 113 ir paskesnius.

44 — Direktyvos 98/59 5 straipsnyje numatyta: „ši direktyva nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.“

61. Dėl visų šių priežasčių pritariu *Bluebird*, Ispanijos, Jungtinės Karalystės ir Vengrijos vyriausybėms ir Komisijai, kad nagrinėjamą sąvoką reikia aiškinti vienodai tiek dėl Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunkčio, tiek dėl jo ii papunkčio, t. y. kaip nurodančią vienetą, kuriam priklauso savo funkcijas vykdantys atleidžiami darbuotojai. Todėl minėtoje direktyvoje nereikalaujama (o ir nedraudžiama) sumuoti atleidimo atvejų visuose darbdavio padaliniuose skaičiaus siekiant patikrinti, ar tenkinamos 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodytos ribos. Prireikus valstybės narės sprendžia, ar padidinti apsaugos lygį pagal Direktyvos 98/59 5 straipsnį, jeigu tik tai atleidžiamiems darbuotojams būtų palankiau *visais* atvejais (o ne tik apskritai, kaip siūlo Ispanijos vyriausybė). Nacionaliniai teismai turi patikrinti, ar taip iš tikrųjų yra.

62. Galiausiai reikėtų dar pridurti, kad būtent prašymą priimti prejudicinį sprendimą visose trijose bylose pateikę teismai turi nustatyti, kaip kiekvienu atveju iš tikrųjų sudarytas vietos įdarbinimo vienetas, nes tai yra fakto klausimas. Pavyzdžiui, jeigu darbdaviui viename prekybos centre priklauso kelios parduotuvės, visai tikėtina, kad visas jas reikėtų laikyti vienu vietos įdarbinimo vienetu. Kaip pažymėjo Ispanijos vyriausybė, tai priklausys nuo kelių veiksnių: i) ar nagrinėjamam bendram subjektui būdingas tam tikras nuolatinumas ir stabilumas; ii) ar jam pavesta atlikti vieną ar kelis konkrečius darbus ir iii) ar jo darbuotojai, techninės priemonės ir organizacinė struktūra yra tinkami šiems darbams atlikti. Subjektui nebūtina būti teisiškai, ekonomiškai, finansiškai, administraciškai ar technologiškai savarankiškam, kad jį būtų galima laikyti padaliniu [45].

63. Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta, nebūtina priimti sprendimo dėl *Bluebird* prašymo apriboti teismo sprendimo padarinius laiko atžvilgiu. Jeigu Teisingumo Teismas nepritartų mano nuomonei, bet kuriuo atveju šis prašymas atrodo nepagrįstas, atsižvelgiant į šiuo atžvilgiu taikomas labai griežtas sąlygas [46].

C – *Šalutiniai klausimai*

64. Kaip buvo nurodyta pirmiau, be jau aptarto pagrindinio klausimo, bylose C-392/13 ir C-80/14 keliami keli kiti klausimai.

1. 1 klausimas byloje C-392/13. Sąvoka „kolektyvinis atleidimas iš darbo“

65. Pirmuoju klausimu *Juzgado de lo Social No 33* iš esmės prašo Teisingumo Teismo išaiškinti, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto sąvoką „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ reikia aiškinti taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią ši sąvoka apima tik darbo sutarties nutraukimą dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybinių priežasčių. Primenu, jog 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyta, kad direktyvos reglamentuojami atleidimo iš darbo atvejai, kai darbdavys atleidžia iš darbo dėl vienos ar kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais.

66. Nors per posėdį Ispanijos vyriausybė nurodė, kad pasirinko i punkto metodą, iš tiesų, man atrodo, Ispanija įgyvendino iš i punkto ir ii punkto metodų sudarytą metodą: ET 51 straipsnio 1 dalyje numatyta kintama „trijų scenarijų“ koncepcija, kurią apima i punkto metodas, tačiau numatytas (ilgesnis) 90 dienų laikotarpis, rodantis ii punkto metodą [47]. Vis dėlto šiuo atveju kyla klausimas, ar

45 — Žr. Sprendimo *Athinaïki Chartopoïïa*, EU:C:2007:101, 27 ir 28 punktus.

46 — Žr. Sprendimo *Schulz ir Egbringhoff*,C-359/11 ir C-400/11, EU:C:2014:2317, 57 ir paskesnius punktus.

47 — Žr. Sprendimą *Rodríguez Mayor ir kt.* (EU:C:2009:770, 22–24 punktai). Be to, Ispanijos vyriausybė ET 51 straipsnio 1 dalies ketvirtoje pastraipoje numatė kolektyvinio atleidimo iš darbo galimybę, jeigu darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybinių priežasčių paveikia visus įmonės darbuotojus dėl visiško įmonės veiklos nutraukimo, nors Direktyvos 98/56 1 straipsnio 1 dalyje nurodytos ribos ir nebūtų pasiektos, jeigu iš darbo atleidžiami daugiau kaip penki darbuotojai.

ET 51 straipsnio 1 dalyje sąvoka „atleidimas iš darbo“ suprantama ne pernelyg siaurai. Ši sąvoka, kuri ES teisėje turi vienodą reikšmę, taikoma visiems atvejams, kuriais darbo sutartis nutraukiama ne darbuotojo valia, taigi be jo sutikimo [48]. Be to, teismo praktikoje nurodyta, kad frazę „dėl <...> priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais“ reikia aiškinti plačiai [49].

67. Dabar valstybės narės pagal Direktyvos 98/59 5 straipsnį gali suteikti darbuotojams didesnę apsaugą, pavyzdžiui, pailgindamos direktyvos reglamentuojamiems atleidimams iš darbo apskaičiuoti numatytą laikotarpį. Tačiau direktyva – tai ne *smörgåsbord*, t. y. iš jos negalima atsirinkti tik naudingiausių dalykų! Valstybės narės negali kompensuoti padidinto apsaugos lygio, sumažindamos jį kitais atžvilgiais, pavyzdžiui, siauriau aiškindamos sąvoką „atleidimas iš darbo“ [50]. Kaip ir ribų apskaičiavimo metodai, taigi ir pačios ribos, ši sąvoka nepriklauso jų diskrecijai [51].

68. ET 51 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje, kuria siekiama įgyvendinti Direktyvos 98/59 1 straipsnį, nurodyta tik „darbo sutarčių nutraukimas dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybinių priežasčių“. Atrodytų, kad tokia išlyga apribojama plati sąvokos „atleidimas iš darbo“ taikymo sritis. Iš tiesų nagrinėjami Ispanijos teisės aktai primena bylą *Komisija / Portugalija*, kurioje Portugalija neteisėtai apribojo tą pačią sąvoką, įtraukdama į ją tik atleidimą iš darbo dėl struktūrinių, technologinių ar ciklinių priežasčių [52]. Nors Teisingumo Teismas vėliau Sprendime *Rodríguez Mayor ir kt.* [53] atsižvelgė į šios sąvokos taikymo srities ypatybes, kalbėdamas apie darbo sutarčių nutraukimą dėl darbdavio mirties, jis buvo labai atsargus atskirdamas tą konkretų atvejį nuo atvejo, nagrinėto ankstesniame sprendime [54]. Kadangi byla C-392/13 su tokiu ypatingu atveju nesusijusi, nesuprantu, kodėl Teisingumo Teismas turėtų nutarti kitaip nei Sprendime *Komisija / Portugalija*. Taigi, kaip pažymi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir Vengrijos vyriausybė, Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktu būtų draudžiama tokia nacionalinės teisės norma kaip ET 51 straipsnio 1 dalis.

69. Tačiau Ispanijos vyriausybė nurodo „visa apimančią“ nuostatą, įtvirtintą ET 51 straipsnio 1 dalies penktoje pastraipoje. Ji nurodo, kad, be apibrėžtam laikui ar konkretiems darbams (toliau – terminuotos sutartys) sudarytų darbo sutarčių pasibaigimo, taip pat reikia atsižvelgti į visus kitus darbo sutarčių nutraukimo atvejus darbdavio iniciatyva dėl priežasčių, nesusijusių su atitinkamais darbuotojais, jeigu nutrauktos bent penkios darbo sutartys.

70. Šiuo klausimu reikėtų pažymėti, kad ET 51 straipsnio 1 dalies penkta pastraipa labai primena Direktyvos 98/57 1 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą ir atrodo, kad minėtąja nuostata ši direktyvos pastraipa įgyvendinama. Direktyvos nuostatoje reglamentuojamas „kolektyviniam atleidimui iš darbo prilyginamas atleidimas iš darbo“, kuris prilygsta „atleidimui iš darbo tikrąja šio žodžio prasme“ (tokiam atleidimui būdingas darbuotojo sutikimo nebuvimas) [55]. Jeigu kolektyviniam atleidimui iš darbo prilyginamų atleidimo iš darbo atvejų yra bent penki, jie tampa direktyvos reglamentuojamais atvejais apskaičiuojant nustatytas ribas.

48 — Sprendimo *Agorastoudis ir kt.*, C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, 28 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

49 — Šiuo klausimu žr. Sprendimo *Rodríguez Mayor ir kt.*, EU:C:2009:770, 34 punktą.

50 — Šiuo klausimu žr. Sprendimo *Komisija / Italija*, (91/81, EU:C:1982:212, 8–10 punktus.

51 — Šiuo klausimu žr. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, EU:C:2007:37, 47 punktą.

52 — Žr. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, EU:C:2004:605, 66 punktą ir jo rezoliucinę dalį. Taip pat žr. Sprendimo *Komisija / Jungtinė Karalystė*, C-383/92, EU:C:1994:234, 29–32 punktus.

53 — EU:C:2009:770. Toje byloje pateiktas prejudicinis klausimas, neįtikėtinai panašus į nagrinėjamą šioje byloje.

54 — Ten pat, 52 punktas.

55 — Žr. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, EU:C:2004:605, 56 punktą. Kolektyviniam atleidimui iš darbo prilyginamas atleidimas, be kita ko, yra tada, kai darbuotojas yra raginamas duoti sutikimą, pavyzdžiui, mainais už finansinę naudą; žr. generalinio advokato A. Tizzano išvados toje pat byloje (EU:C:2004:139) 46 ir 47 punktus. Pavyzdžiui, darbuotojai gali sutikti savanoriškai anksčiau išeiti į pensiją darbdavio iniciatyva, nors tai nėra jų asmeninis sprendimas; žr. C. Barnard, *op. cit.*, p. 631.

71. Vis dėlto tiesa, kad, kalbant apie „atleidimą iš darbo tikrąja šio žodžio prasme“, Direktyvoje 98/59 nereikalaujama, kad jo atvejų būtų bent penki, kad juos būtų galima laikyti reglamentuojamais direktyvos, ir Ispanijos vyriausybė pripažino tai per posėdį. Todėl atrodo, kad reikalaujant bent penkių atleidimo iš darbo dėl kitų priežasčių nei ekonominės, techninės, organizacinės ar gamybinės priežastys atvejų ET 51 straipsnio 1 dalimi nepagrįstai ribojama sąvokos „atleidimas iš darbo“ taikymo sritis. Todėl siūlau Teisingumo Teismui į 1 klausimą byloje C-392/13 atsakyti taip, kad minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje tokia nuostata yra draudžiama.

2. 2 ir 3 klausimai byloje C-392/13. Direktyvos 98/59 taikymas terminuotoms sutartims

72. Šiais dviem klausimais *Juzgado de lo Social No 33* prašo išaiškinti Direktyvos 98/59 taikymą terminuotoms sutartims, kurios pasibaigė dėl to, kad suėjo terminas, arba dėl to, kad buvo suteikta iš anksto apibrėžta paslauga ar atliktas iš anksto apibrėžtas darbas.

73. Iš esmės 2 klausimu teiraujamasi, ar apskaičiuojant Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte nustatytas ribas kaip į direktyvos reglamentuojamus atleidimo iš darbo atvejus reikėtų atsižvelgti į terminuotas sutartis, kurių terminas suėjo. Tačiau iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą galima spręsti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti tik tai, ar pagal direktyvą šis teismas turi įtraukti tokius terminuotų darbo sutarčių pasibaigimo atvejus, apskaičiuodamas nustatytas ribas „atleidimo iš darbo tikrąja šio žodžio prasme“ atveju, ir nebūtinai taikyti jiems apsauginę procedūrą.

74. Nors 3 klausimas suformuluotas gana neaiškiai, atrodo, kad juo teiraujamasi, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punktas apima tik kolektyvinį darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, atleidimą, kai atleidimo priežastys yra tos pačios (pavyzdžiui, jeigu pasibaigus turistiniam sezonui arba užbaigus statybos projektą baigia galioti kelios terminuotos sutartys).

75. Atsakymas į abu klausimus, kaip iš esmės pažymėjo Vengrijos vyriausybė ir Komisija, aiškiai matyti iš Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punkto. Pagal tą nuostatą į direktyvos taikymo sritį nepatenka terminuotos darbo sutartys, nebent iš darbo atleidžiama iki nagrinėjamų sutarčių galiojimo pabaigos datos arba prieš jas įvykdant. Atsižvelgiant į šių sutarčių pobūdį, nes, kaip teisingai pažymi Komisija, jos neabejotinai pasibaigia suėjus sutartam jų galiojimo terminui, ši norma atrodo visiškai pagrįsta. Iš tiesų savaime pasibaigianti terminuota darbo sutartis nėra tas pats kas neterminuotai įdarbinto darbuotojo atleidimas iš darbo dėl nesusijusių su šiuo darbuotoju priežasčių.

76. Šiuo aiškinimu neleidžia suabejoti Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies antra pastraipa. Kaip nurodyta pirmiau, ta nuostata reglamentuojamas kolektyviniam atleidimui iš darbo prilyginamas atleidimas iš darbo. Atvirkščiai, ja nereglamentuojamos terminuotos sutartys, kurios reglamentuojamos tik direktyvos 1 straipsnio 2 dalyje. Nors paprastai leidžiančias nukrypti nuostatas reikia aiškinti siaurai, aiškinant Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies tekstą negalima papildomai įterpti papildomos išlygos, kurios jame iš pradžių nebuvo. Tai juo labiau pasakytina apie atvejį, kai ES teisės aktų leidėjas jau įtraukė konkrečią išlygą į šios leidžiančios nukrypti nuostatos tekstą ir nemanė, kad reikia įtraukti dar vieną išlygą. Kartu Teisingumo Teismas anksčiau yra atsisakęs aiškinti panašią Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies leidžiančią nukrypti nuostatą siaurai[56]. *A fortiori* manau, kad negaliu terminuotų sutarčių neįtraukimo sieti tik su tais atvejais, kai šių sutarčių nutraukimo priežastys yra tos pačios.

56 — Žr. Sprendimą *Nolan* (EU:C:2012:638, 42 punktas).

77. Bet kuriuo atveju *Juzgado de lo Social No 33* nedraudžiama apskaičiuojant ribas įtraukti visų pasibaigusių terminuotų sutarčių nutraukimo atvejų, jeigu tai yra pagrįsta pagal Ispanijos teisę. Kaip pažymėjo Vengrijos vyriausybė, valstybėms narėms pagal Direktyvos 98/59 5 straipsnį nedraudžiama priimti darbuotojams palankesnių taisyklių.

78. Dėl šių priežasčių siūlau į 2 ir 3 klausimus byloje C-392/13 bendrai atsakyti taip, kad, teisingai aiškinant Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punktą, visi kolektyvinio atleidimo iš darbo pagal terminuotas darbo sutartis atvejai nepatenka į šios direktyvos taikymo sritį, nebent darbuotojai šitaip atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant šių sutarčių terminui arba prieš jas įvykdant. Nesvarbu, ar šių sutarčių nutraukimo priežastys yra tos pačios. Tai nedraudžia priimti darbuotojams palankesnių nacionalinių taisyklių.

3. 2 klausimas byloje C-80/14. Ne tik vertikalus tiesioginis veikimas

79. Antruoju klausimu *Court of Appeal* siekia sužinoti, ar konkrečiomis tos bylos aplinkybėmis valstybė narė negali teigti, kai direktyva įgyvendinta neteisingai, kad ja negali būti nustatyti įpareigojimai privatiems asmenims. Šio klausimo pateikimo priežastys iš esmės matyti iš USDAW ir B. Wilson pateiktų pastabų – valstybė narė byloje prieš nemokius privačiojo sektoriaus darbdavius negali remtis tuo, kad pati nevisiškai įgyvendino Direktyvą 98/59, jeigu šiai valstybei vėliau pačiai gali tekti tenkinti reikalavimus pagal nacionalinės teisės aktus, kuriais įgyvendinama Direktyva 2008/94. Kitaip tariant, atrodo, kad klausiama, ar Direktyva 2008/94 kaip nors paverčiamas vertikaliu pagal Direktyvą 98/59 iškeltos bylos horizontalus pobūdis.

80. Šiuo aspektu pateiktas prejudicinis klausimas atrodo įdomus. Tačiau, kad būtų taikomi įpareigojimai, kurių kyla pagal Direktyvą 2008/94, dėl darbdavio nemokumo turi būti nepatenkintas piniginis reikalavimas, patenkantis į šios direktyvos taikymo sritį (pvz., apsauginė kompensacija). Jeigu Teisingumo Teismas nuspręstų, kad Jungtinė Karalystė neteisingai perkėlė ii punkto metodą į nacionalinę teisę (ir neatsižvelgiant į galimybę aiškinti nacionalinę teisę laikantis direktyvos, o *Court of Appeal* aiškiai nurodo, kad šis aspektas pateiktame klausime nenurodytas), teisė į apsauginę kompensaciją suponuoja, kad direktyva turi tiesioginį horizontalų poveikį privačiojo sektoriaus darbdaviams, – nesvarbu, ar jie mokūs, ar nemokūs. Jeigu tokio horizontalaus poveikio nėra, vadovaujantis USDAW ir B. Wilson argumentais, būtų prieita prie absurdiškos išvados, kad nemokių darbdavių kolektyviai atleisti darbuotojai turi daugiau teisių nei mokių darbdavių kolektyviai atleisti darbuotojai, tačiau tam pritarti negalima. Bet kuriuo atveju nebuvo teigiama, kad Direktyva 98/59 turi tiesioginį horizontalų poveikį, ir nemanau, kad taip galėtų būti. Tokiomis aplinkybėmis USDAW ir B. Wilson pateikti argumentai yra nepagrįsti.

81. Kad ir kaip būtų, kadangi nemanau, jog Jungtinė Karalystė netinkamai įgyvendino Direktyvą 98/59, pasiūlysiu Teisingumo Teismui atsisakyti atsakyti į šį klausimą.

IV – **Išvada**

82. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Industrial Tribunals* (Šiaurės Airija) (Jungtinė Karalystė) byloje C-182/13 pateiktus klausimus, į *Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona* (Ispanija) byloje C-392/13 pateiktą 4 klausimą ir į *Court of Appeal* (*England and Wales*) (Jungtinė Karalystė) byloje C-80/14 pateiktus klausimus atsakyti taip:

— 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 a punkto ii papunktyje nurodyta sąvoka „įmonė [padalinys]“ turi tokią pat reikšmę kaip ir pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunktį. Ši sąvoka nurodo vienetą, kuriam priklauso savo funkcijas vykdantys atleidžiami darbuotojai, ir tai turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Tai nedraudžia valstybėms narėms, remiantis šia sąvoka, priimti įgyvendinimo taisyklių, kurios yra palankesnės darbuotojams, ir kartu nesumažina būtiniausios apsaugos lygio. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar taip yra nagrinėjamu atveju.

Byloje C-392/13 siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į 1, 2 ir 3 klausimus:

— Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalyje draudžiama tokia nacionalinės teisės nuostata, kaip 1995 m. kovo 29 d. *Ley del Estatuto de los Trabajadores* 51 straipsnio 1 dalis, pagal kurią be atitinkamų darbuotojų sutikimo dėl kitokių priežasčių nei ekonominės, techninės, organizacinės ar gamybinės priežastys turi būti nutrauktos bent penkios darbo sutartys, kad į šiuos nutraukimo atvejus būtų galima atsižvelgti nustatant, ar įvykdytas kolektyvinis atleidimas iš darbo;

— teisingai aiškinant Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punktą visi kolektyvinio atleidimo iš darbo pagal terminuotas darbo sutartis, sudarytas ribotam laikui ar konkretiems darbams atlikti, atvejai nepatenka į šios direktyvos taikymo sritį, nebent darbuotojai šitaip atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant tokių sutarčių terminui arba prieš jas įvykdant. Nesvarbu, ar tokių sutarčių nutraukimo priežastys yra tos pačios. Tai nedraudžia valstybėms narėms priimti darbuotojams palankesnių nacionalinių taisyklių, kuriomis nesumažinamas būtiniausias apsaugos lygis.