TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)

2009. gada 10. septembrī*

Lieta C-44/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Korkein oikeus* (Somija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 6. februārī un kas Tiesā reģistrēts 2008. gada 8. februārī, tiesvedībā

***Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry* u.c.**

pret

Fujitsu Siemens Computers Oy.

TIESA (ceturtā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], tiesneši R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], E. Juhāss [*E. Juhász*] (referents), Dž. Arestis [*G. Arestis*] un J. Malenovskis [*J. Malenovský*],

* Tiesvedības valoda — somu.

ģenerāladvokāts P. Mengoci [*P. Mengozzi*],
sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2009. gada 14. janvāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry* u.c. vārdā — H. Laitinens [*H. Laitinen*], *asianajaja*,

— *Fujitsu Siemens Computers Oy* vārdā — P. Uoti [*P. Uoti*], *asianajaja*,

— Somijas valdības vārdā — A. Gimareša-Purokoski [*A. Guimaraes-Purokoski*], pārstāve,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā — L. Sīboruts [*L. Seeboruth*], pārstāvis,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. Hutunens [*M. Huttunen*], P. Ālto [*P. Aalto*] un J. Enegrāns [*J. Enegren*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2009. gada 22. aprīļa tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.) 2. pantu.

2 Šo lūgumu *Korkein oikeus* (Augstākā tiesa) iesniedza saistībā ar strīdu starp *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry* u.c. un *Fujitsu Siemens Computers Oy* (turpmāk tekstā — "*FSC*") par pienākumu apspriesties ar darba ņēmēju pārstāvjiem kolektīvās atlaišanas gadījumā.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesības

3 1975. gada 17. februārī Eiropas Kopienu Padome pieņēma Direktīvu 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 48, 29. lpp.), kurā grozījumi izdarīti ar Padomes 1992. gada 24. jūnija Direktīvu 92/56/EEK (OV L 245, 3. lpp.).

4 Direktīva 75/129 tika atcelta ar Direktīvu 98/59. Pēdējās minētās direktīvas otrais, devītais un vienpadsmitais apsvērums ir formulēti šādi:

"[..] ir svarīgi, lai darba ņēmēji [darbinieki] būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā;

[..]

[..] būtu jāizvirza noteikums, ka šī direktīva ir piemērojama arī tādām kolektīvajām atlaišanām, ja uzņēmums pārtraucis darbību saskaņā ar tiesas lēmumu;

[..]

[..] jānodrošina, ka darba devēja pienākumi attiecībā uz informēšanu un konsultēšanos ir spēkā neatkarīgi no tā, vai lēmumu par kolektīvo atlaišanu pieņēmis darba devējs vai uzņēmums, kas kontrolē darba devēju."

5 Šīs pašas direktīvas 2. panta 1. punktā ir noteikts:

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

6 Minētās direktīvas 2. panta 2. punkta pirmajā daļā ir paredzēts:

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

7 Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta pirmajā daļā ir precizēts, ka, lai darbinieku pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devēji konsultēšanās gaitā laikus sniedz visu attiecīgo informāciju un rakstiski paziņo šajā daļā uzskaitīto informāciju.

8 Saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. panta 4. punktu:

"Pasākumi, kas paredzēti 1., 2. un 3. punktā, ir spēkā neatkarīgi no tā, vai lēmumu par kolektīvo atlaišanu pieņēmis darba devējs, vai uzņēmums, kas kontrolē darba devēju.

Izskatot šajā direktīvā paredzēto informēšanas, konsultēšanās un izziņošanas prasību pārkāpumus, neņem vērā tādus darba devēja aizbildinājumus, ka darba devējs pats nav saņēmis vajadzīgo informāciju no uzņēmuma, kas pieņēmis lēmumu par kolektīvo atlaišanu."

9 Minētās direktīvas 3. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

"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 [darbinieku] 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 Šīs pašas direktīvas 4. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

"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."

Valsts tiesības

11 Likuma 725/1978 par sadarbību uzņēmumos (*yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki* (725/1978)), kurā grozījumi izdarīti ar likumu 51/1993 un likumu 906/1996 (turpmāk tekstā — "likums par sadarbību"), 1. pantā ir paredzēts, ka, lai uzlabotu uzņēmumu darbību, kā arī darba apstākļus un lai padarītu efektīvāku darba devēja un darbinieku sadarbību, kā arī darbinieku savstarpēju sadarbību, jāpalielina darba ņēmēju iespējas ietekmēt to jautājumu izskatīšanu, kas attiecas uz viņu darbu un viņu darba vietu.

12 Saskaņā ar likuma par sadarbību 6. panta 3. un 3.b punktu sadarbības procedūra ir piemērojama uzņēmuma vai tā daļas slēgšanai vai pārcelšanai uz citu vietu tāpat kā būtiskai tā darbības paplašināšanai vai sašaurināšanai, kā arī nodarbināšanai nepilnu darba laiku, tehniskai atlaišanai no darba uz laiku un atlaišanai no darba, kas veicama ar ražošanu saistītu vai ekonomiska rakstura iemeslu dēļ.

13 Šī likuma 7. panta 1. punktā ir noteikts, ka pirms darba devējs pieņem 6. pantā paredzēto lēmumu tam ir jākonsultējas ar darbiniekiem un attiecīgā personāla pārstāvjiem par veicamā pasākuma iemesliem, tā sekām un tā alternatīvām. Saskaņā ar šī panta 2. punktu darba devējam pirms šīs sadarbības procedūras uzsākšanas saistībā ar attiecīgo pasākumu ir jāsniedz vajadzīgā informācija darbiniekiem, kā arī attiecīgā

personāla pārstāvjiem. Šī informācija, piemēram, informācija par paredzētās atlaišanas iemesliem, aptuvenais dažādu kategoriju darbinieku skaits, ko paredzēts atlaist, tas, cik ilgā laikā ir plānots veikt atlaišanu, kā arī informācija par principiem, pamatojoties uz kuriem tiks noteikti tie darbinieki, kuri tiks atlaisti, ir jāsniedz rakstveidā, ja darba devējs ir paredzējis atlaist, atlaist no darba uz laiku, kas ilgāks par 90 dienām, vai nodarbināt nepilnu darba laiku vismaz 10 darbiniekus.

14 Minētā likuma 7.a panta 1. punktā ir paredzēts, ka 6. panta 1.–5. punktā paredzētajos gadījumos rakstisks priekšlikums īstenot konsultācijas ir jāiesniedz vismaz piecas dienas pirms konsultāciju uzsākšanas, ja apspriežamais pasākums acīmredzot būs saistīts ar viena vai vairāku darbinieku atlaišanu, nodarbināšanu nepilnu darba laiku vai īslaicīgu atlaišanu no darba.

15 Saskaņā ar likuma par sadarbību 7.b pantu, ja priekšlikums īstenot konsultācijas ir saistīts ar pasākumiem, kuri attiecas uz personāla skaita samazināšanu, šis priekšlikums vai tajā iekļautā informācija konsultāciju sākumā rakstveidā jāpaziņo nodarbinātības dienestiem, ja vien līdzvērtīga informācija nav iepriekš tikusi nodota citā kontekstā. Ja attiecīgā konsultācijās iegūtā informācija būtiski atšķiras no iepriekš nodotās informācijas, darba ņēmējam nodarbinātības dienestiem ir jāsniedz arī šī informācija.

16 Saskaņā ar šī likuma 8. pantu tad, ja darba devējs un personāla pārstāvji nav vienojušies par citu procedūru, uzskata, ka darba devējs ir izpildījis konsultēšanās pienākumu, ja attiecīgais pasākums ir izskatīts minētā likuma 7. pantā paredzētajā kārtībā. Tomēr, ja šis pasākums acīmredzot ir saistīts ar vismaz 10 darbinieku atlaišanu, nodarbināšanu nepilnu darba laiku vai atlaišanu no darba uz laiku, kas ilgāks nekā 90 dienas, uzskata, ka darba devējs ir izpildījis savu konsultēšanās pienākumu tikai tad, kad ir pagājušas vismaz sešas nedēļas no konsultāciju uzsākšanas dienas. Turklāt, ja nav panākta vienošanās par ko citu, attiecīgā pasākuma alternatīvu pārbaudi var sākt ne agrāk kā septiņas dienas pēc iemeslu un seku pārbaudes.

17 Saskaņā ar likuma par sadarbību 15.a pantu tad, ja lēmums ir pieņemts, apzināti vai acīmredzamas nolaidības dēļ pārkāpjot šī likuma 7. panta 1.–3. punkta, 7.a panta vai 8. panta noteikumus, un ja ar šo lēmumu saistītu iemeslu dēļ darbinieks tiek nodarbināts nepilnu darba laiku, īslaicīgi tiek atlaists vai tiek atlaists, darbiniekam ir tiesības no darba devēja saņemt pabalstu, kas nepārsniedz 20 mēnešalgas.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

18 Pēc dažu *Fujitsu Ltd* un *Siemens AG* komercdarbību informātikas jomā apvienošanas vienā kopīgā uzņēmumā *Fujitsu Siemens Computers* grupa savu darbību uzsāka 1999. gada 1. oktobrī.

19 *FSC* ir *Fujitsu Siemens Computers* (*Holding*) *BV* (turpmāk tekstā — "mātes sabiedrība"), kas nodibināta Nīderlandē, meitas sabiedrība. Minētajā datumā šai grupai piederēja ražotnes Espo [*Espoo*] (Kilo) (Somija), kā arī Augsburgā [*Augsbourg*], Paderbornē [*Paderborn*] un Zemmerdā [*Sömmerda*] (Vācija).

20 1999. gada 7. decembrī notikušajā sanāksmē mātes sabiedrības padomē, ko veido tās valdes izpildvaras locekļi, tika nolemts šai valdei iesniegt priekšlikumu par Kilo esošās ražotnes pārcelšanu.

21 1999. gada 14. decembra sanāksmē minētā valde nolēma šo priekšlikumu atbalstīt, nepieņemot tomēr konkrētu lēmumu par minēto ražotni.

22 Tajā pašā dienā *FSC* piedāvāja īstenot konsultācijas, kas notika laikā no 1999. gada 20. decembra līdz 2000. gada 31. janvārim.

23 *FSC* valde, kuru galvenokārt veido grupas direktori un kuras priekšsēdētājs bija mātes sabiedrības valdes priekšsēdētāja vietnieks, 2000. gada 1. februārī pieņēma lēmumu par *FSC* darbības izbeigšanu, izņemot datoru pārdošanu Somijā. 2000. gada 8. februārī pēdējā minētā sāka atlaist savus darbiniekus. Kopumā no 490 šajā sabiedrībā nodarbinātajiem darbiniekiem tika atlaisti apmēram 450 darbinieki.

24 Daži no šiem darbiniekiem apgalvoja, ka ar lēmumiem, kas pieņemti 1999. gada beigās un 2000. gada sākumā saistībā ar Kilo ražotnes slēgšanu, *FSC* ir pārkāpusi likumu par sadarbību. Lai atgūtu minētajā likumā paredzētos pabalstus, savas prasījuma tiesības uz šiem pabalstiem minētie darbinieki nodeva prasītājām pamata lietā, kuras ir arodbiedrības. Tās šajā sakarā vērsās *Espoon käräjäoikeus* (Espo pirmās instances tiesa).

25 Tiesvedībā, kas norisinājās minētajā tiesā, prasītājas pamata lietā norādīja, ka galīgo lēmumu mātes sabiedrības valde patiesībā bija pieņēmusi ne vēlāk kā 1999. gada 14. decembrī, paredzot Kilo ražotnes darbības samazināšanu un tās nodalīšanu no grupas darbības pirms tās pārcelšanas uz Vāciju, kā rezultātā šī ražotne vairs nebūtu grupas daļa. Prasītājas pamata lietā uzskata, ka īstais lēmums tika pieņemts 1999. gada 14. decembrī, proti, pirms tika īstenotas likumā par sadarbību paredzētās konsultācijas ar personālu. Tādējādi atbildētāja pamata lietā apzināti vai acīmredzamas nolaidības dēļ ir pārkāpusi šo likumu.

26 *FSC* savukārt apgalvoja, pirmkārt, ka mātes sabiedrības valdes 1999. gada 14. decembra sanāksmē netika pieņemts nekāds lēmums par ražoti un, otrkārt, ka pastāvēja vēl tādas iespējamās alternatīvas kā iepriekšējās vai sašaurinātas darbības turpināšana, ražotnes

pārdošana vai ražotnes darbības turpināšana sadarbībā ar citu uzņēmumu. *FSC* turklāt apgalvoja, ka darba devēja lēmuma jēdziens paredz attiecīgās sabiedrības kompetentās struktūras, proti, šajā gadījumā tās valdes dalību, un ka lēmums par darbības izbeigšanu tika pieņemts 2000. gada 1. februārī, t.i., pēc konsultāciju pabeigšanas.

27 *Espoon käräjäoikeus* uzskatīja, ka prasītājas pamata lietā nebija pierādījušas, ka mātes sabiedrības valde par Kilo ražotnes likvidēšanu bija izlēmusi tādā veidā, ka darba devēja un darbinieku sadarbība *FSC* iekšienē nevarēja notikt likumā par sadarbību paredzētajā kārtībā. Minētā tiesa uzskata, ka alternatīvas šīs ražotnes izzušanai bija patiesas un šīs alternatīvas tika izskatītas konsultāciju laikā. Minētā tiesa, secinot, ka lēmums par šo ražotnes likvidēšanu tika pieņemts *FSC* valdes 2000. gada 1. februāra sanāksmē, kad izrādījās, ka nav iespējams rast citu risinājumu, un ka minētās konsultācijas bija patiesas un atbilstošas, prasību noraidīja.

28 Apelācijas tiesvedībā *Helsingin hovioikeus* (Helsinku Apelācijas tiesa), precizējot, ka likuma par sadarbību 7. panta 1. punktā paredzēto galīgo lēmumu varēja pieņemt tikai darba devējs, proti, atbildētāja pamata lietā, un ka mātes sabiedrības iesniegtajiem projektiem nav piemērojams šajā likumā paredzētais konsultēšanās pienākums, apstiprināja *Espoon käräjäoikeus* nolēmumu.

29 *Korkein oikeus*, kurā prasītājas pamata lietā ir iesniegušas kasācijas sūdzību, uzskatīja, ka Direktīvas 98/59 un likuma par sadarbību noteikumi atšķiras, ņemot vērā to uzbūvi, kā arī saturu, un ka tādējādi saikne starp tiem nav skaidra visos aspektos.

30 Uzskatīdama, ka Direktīvas 98/59 noteikumu interpretācija ir nepieciešama nolēmuma pieņemšanai, *Korkein oikeus* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai Direktīvas 98/59/EK 2. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tajā paredzētais pienākums "laikus" veikt konsultācijas, ja ir "nolemts" veikt darbinieku "kolektīvu atlaišanu", nozīmē, ka konsultācijas ir jāuzsāk tad, kad ir konstatēts, ka stratēģiski lēmumi vai izmaiņas, kas veiktas saistībā ar komercdarbību, rada nepieciešamību īstenot kolektīvu darbinieku atlaišanu? Vai arī minētā norma ir interpretējama tādējādi, ka pienākums uzsākt konsultācijas rodas jau tāpēc, ka darba devējs ir paredzējis veikt pasākumus vai izdarīt izmaiņas saistībā ar komercdarbību, piemēram, mainīt ražošanas jaudu vai ražošanas koncentrāciju, kā rezultātā ir sagaidāms, ka būs nepieciešams īstenot kolektīvu darbinieku atlaišanu?

2) Ņemot vērā, ka Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta pirmajā daļā ir norāde uz informācijas paziņošanu laikus konsultēšanās gaitā, vai [šīs] direktīvas [..] 2. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tajā paredzētais pienākums uzsākt konsultācijas "laikus", ja ir "nolemts" veikt kolektīvu atlaišanu, nozīmē, ka konsultācijas tiek sāktas, pirms vēl darba devēja veiktais vērtējums ir tāds, kas ļauj darba devējam norādīt un nodot darbiniekiem [minētās direktīvas] 2. panta 3. punkta [pirmās daļas] b) apakšpunktā paredzēto informāciju?

3) Vai Direktīvas 98/59 2. panta 1. punkts, aplūkojot to kopā ar tās 2. panta 4. punktu, ir interpretējams tādējādi, ka gadījumā, ja darba devēju kontrolē cita sabiedrība, darba devēja pienākums sākt konsultācijas ar darbinieku pārstāvi rodas tad, kad vai nu darba devējs, vai mātes sabiedrība, kas kontrolē darba devēju, ir nolēmuši rīkoties, lai īstenotu kolektīvu darba devējā strādājošo darbinieku atlaišanu?

4) Vai, ja runa ir par konsultācijām, kas jāīsteno meitas sabiedrībā, kura ietilpst kādā grupā, un ja, ņemot vērā Direktīvas 98/59 2. panta 4. punkta noteikumus, tiek novērtēts 2. panta 1. punktā paredzētais pienākums sākt konsultācijas "laikus", ja ir "nolemts" īstenot kolektīvu atlaišanu, pienākums sākt konsultācijas rodas jau tad, kad grupas vai mātes sabiedrības vadība nolemj īstenot kolektīvu atlaišanu, bet šis vērtējums vēl nav tik precīzs, lai attiektos uz darbiniekiem, kas strādā kādā konkrētā kontrolētā meitas sabiedrībā, vai arī pienākums sākt konsultācijas meitas sabiedrībā rodas tikai brīdī, kad grupas vai mātes sabiedrības vadība nolemj īstenot kolektīvu atlaišanu tieši attiecīgā meitas sabiedrībā?

5) Vai, ja darba devējs ir uzņēmums (meitas sabiedrība, kas ietilpst kādā grupā), kuru kontrolē otrs uzņēmums (mātes sabiedrība vai grupas vadība) Direktīvas 98/59 2. panta 4. punkta nozīmē, [..] [minētais] 2. pants ir interpretējams tādējādi, ka tajā paredzētā konsultāciju procedūra ir jāpabeidz, pirms mātes sabiedrība vai grupas vadība pieņem lēmumu par kolektīvu atlaišanu, kas veicama meitas sabiedrībā?

6) Ja Direktīva 98/59 ir jāinterpretē tādējādi, ka konsultāciju procedūra, kas jāīsteno meitas sabiedrībā, ir jāpabeidz, pirms mātes sabiedrība vai grupas vadība pieņem lēmumu par [šīs meitas sabiedrības] darbinieku kolektīvu atlaišanu, vai lēmums, kura tiešas sekas ir tādas, ka tiek īstenota kolektīva atlaišana meitas sabiedrībā, ir vienīgais noteicošais lēmums šajā kontekstā, vai arī konsultāciju procedūra ir jāpabeidz, pat pirms mātes sabiedrība vai grupas vadība pieņem komerciāla rakstura vai stratēģisku lēmumu, pamatojoties uz kuru kolektīva atlaišana meitas sabiedrībā ir iespējama, bet vēl nav droša un galīga?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pieņemamību

31 *FSC* norāda, ka pirmie četri lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu iekļautie jautājumi ir nepieņemami, jo šiem jautājumiem nav nekāda sakara ar pamata prāvu. Tā uzskata, ka, tā kā uz brīdi, kad ir jāuzsāk konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem, neattiecas prasītāju pamata lietā prasījumi, kas iesniegti iesniedzējtiesā, atbilde uz šiem jautājumiem nav nepieciešama strīda atrisināšanai pamata lietā. Turklāt *FSC* uzskata, ka lūgums no šī viedokļa ir saistīts ar hipotētisku situāciju.

32 Jāatgādina, ka EKL 234. pantā noteiktās procedūras ietvaros tikai valsts tiesa, kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir tā, kas, ņemot vērā lietas īpatnības, var noteikt, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir vajadzīgs, lai šī tiesa varētu pieņemt nolēmumu, un cik atbilstīgi ir Tiesai uzdotie jautājumi. Tātad gadījumā, ja uzdotie jautājumi skar Kopienu tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu (skat. it īpaši 2007. gada 18. jūlija spriedumu lietā C-119/05 *Lucchini*, Krājums, I-6199. lpp., 43. punkts, un 2009. gada 16. jūlija spriedumu lietā C-12/08 *Mono Car Styling*, Krājums, I-6653. lpp., 27. punkts).

33 Valsts tiesas iesniegto lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesa var noraidīt tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Kopienu tiesību interpretācijai nav nekādas saistības ar pamata prāvas īstenajiem apstākļiem vai tās priekšmetu, vai ja problēmai ir teorētisks raksturs, vai arī ja Tiesas rīcībā nav faktisko un tiesību apstākļu, kas vajadzīgi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (skat. it īpaši 2008. gada 4. decembra spriedumu lietā C-221/07 *Zablocka-Weyhermüller*, Krājums, I-9029. lpp., 20. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Mono Car Styling*, 28. punkts).

34 Izskatāmajā lietā, kā izriet no lēmuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu, ir jākonstatē, ka valsts tiesa ir sniegusi Tiesai detalizētu pamata lietas faktisko apstākļu un piemērojamo tiesību aktu izklāstu, kā arī izklāstījusi iemeslus, kuru dēļ tā uzskata, ka atbilde uz pirmajiem četriem uzdotajiem jautājumiem ir nepieciešama tās nolēmuma sniegšanai.

35 Tādējādi šie prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

Par pirmo jautājumu

36 Uzdodot pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa lūdz sniegt paskaidrojumus par Direktīvas 98/59 2. panta 1. punktā iekļautās frāzes "nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu" nozīmi, lai noteiktu minētajā 2. pantā paredzētā konsultēšanās pienākuma rašanās brīdi. Tā šajā sakarā jautā, vai šī pienākums rodas brīdī, kad ir konstatēts, ka stratēģiski lēmumi vai izmaiņas uzņēmuma komercdarbībā rada nepieciešamību īstenot kolektīvu darbinieku atlaišanu, vai brīdī, kad ir paredzēts pieņemt šādus lēmumus vai veikt šādas izmaiņas, attiecībā uz kuriem ir paredzams, ka tie radīs nepieciešamību īstenot šādu atlaišanu.

37 Vispirms ir jānorāda, ka šī lieta ir saistīta ar ekonomiskiem un komerciāliem lēmumiem, kas var ietekmēt konkrēta darbinieku skaita darbu uzņēmumā, nevis ar lēmumiem, kuru tiešais mērķis ir izbeigt konkrētas darba attiecības.

38 Šajā sakarā ir jāatgādina, kā izriet no Direktīvas 98/59 2. panta 1. punkta un 3. panta 1. punkta noteikumiem, ka konsultēšanās un paziņošanas pienākums, kas ir noteikts darba devējam, rodas pirms darba devēja lēmuma izbeigt darba līgumus (šajā sakarā

skat. 2005. gada 27. janvāra spriedumu lietā C-188/03 *Junk*, Krājums, I-885. lpp., 36. un 37. punkts). Līdzīgā gadījumā pastāv arī iespēja novērst vai vismaz samazināt kolektīvi atlaižamo darbinieku skaitu vai mīkstināt atlaišanas sekas.

39 Direktīvas 98/59 2. panta 1. punktā darba devējam ir paredzēts pienākums laikus īstenot konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem, ja tas "nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu". Kā ģenerāladvokāts to ir norādījis secinājumu 48. un 49. punktā, no dažādu šīs tiesību normas valodu versiju salīdzinājuma izriet, ka Kopienu likumdevējs ir vēlējies attiecīgā konsultēšanās pienākuma rašanos saistīt ar darba devēja nodomu veikt kolektīvo atlaišanu.

40 Direktīvas 98/59 3. un 4. pantā iekļautās norādes uz "plānotu" kolektīvo atlaišanu apstiprina šāda nodoma kā šajā direktīvā, it īpaši tās 2. pantā, paredzēto pienākumu rašanās faktora pastāvēšanu.

41 No tā izriet, ka uzskata, ka minētajā 2. pantā paredzētais konsultēšanās pienākums rodas tad, kad darba devējs nolemj veikt kolektīvu atlaišanu vai plāno veikt kolektīvu atlaišanu (šajā sakarā skat. 1985. gada 12. februāra spriedumu lietā 284/83 *Dansk Metalarbejderforbund* un *Specialarbejderforbundet i Danmark*, *Recueil*, 553. lpp., 17. punkts).

42 Tomēr ir jāpiebilst, kā izriet no paša Direktīvas 98/59 teksta, ka tajā paredzētos pienākumus, it īpaši tās 2. pantā paredzēto konsultēšanās pienākumu, tā attiecina arī uz situācijām, kurās kolektīvās atlaišanas iespēja nav tieša darba devēja izvēle.

43 Šīs direktīvas 2. panta 4. punktā ir noteikts, ka darba devējs ir atbildīgs par šajā direktīvā paredzētā informēšanas un konsultēšanās pienākuma ievērošanu, pat ja lēmumu par

kolektīvo atlaišanu nav pieņēmis darba devējs, bet uzņēmums, kas to kontrolē, un tas nav ticis nekavējoties un pareizi informēts par šo lēmumu.

44 Ekonomiskajā situācijā, kam raksturīgs pieaugošs skaits uzņēmumu grupu, gadījumā, ja vienu uzņēmumu kontrolē cits uzņēmums, šī tiesību norma ļauj nodrošināt efektīvu Direktīvas 98/59 mērķa pastiprināt darba ņēmēju aizsardzību kolektīvās atlaišanas gadījumā sasniegšanu, kā ir norādīts tās otrajā apsvērumā (2007. gada 15. februāra spriedums lietā C-270/05 *Athinaïki Chartopoiïa*, Krājums, I-1499. lpp., 25. punkts).

45 Turklāt, kā to pamatoti norāda Apvienotās Karalistes valdība, konsultēšanās pienākuma pāragra rašanās varētu izraisīt sekas, kas ir pretējas Direktīvas 98/59 mērķim, piemēram, ierobežot uzņēmumu elastību to reorganizācijas gadījumā, palielināt administratīvos ierobežojumus un nevajadzīgi mudināt darba ņēmējus uztraukties par viņu nodarbinātības drošumu.

46 Visbeidzot, konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem būtība un efektivitāte ir saistīta ar to, ka ir jānosaka faktori, kas ir jāņem vērā to laikā, jo konsultācijas nav iespējams pienācīgi īstenot saskaņā ar to mērķiem, ja nav noteikti atbilstošie apstākļi, kas attiecas uz paredzēto kolektīvo atlaišanu. Jāpiebilst, ka saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. panta 2. punkta noteikumiem tās mērķi ir izvairīties no darba līgumu izbeigšanas un samazināt izbeidzamo darba līgumu skaitu, kā arī mazināt darbinieku atlaišanas sekas (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Junk*, 38. punkts). Ja lēmumu, kura rezultātā notiks kolektīvā atlaišana, ir tikai paredzēts pieņemt un ja tādējādi šāda atlaišana ir tikai iespējama un atbilstošie faktori konsultāciju īstenošanai nav zināmi, minētie mērķi nevar tikt sasniegti.

47 Savukārt tas, ka Direktīvas 98/59 2. pantā paredzētā pienākuma īstenot konsultācijas rašanās ir saistīta ar stratēģiska vai komerciāla rakstura lēmuma pieņemšanu, kā rezultātā ir jāīsteno darbinieku kolektīvā atlaišana, šķiet, daļēji padara šo pienākumu

nelietderīgu. Kā izriet no minētā 2. panta 2. punkta pirmās daļas, ir jāapspriež iespēja izvairīties no paredzētās kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu. Konsultācijās, kas uzsāktas tad, kad jau ir pieņemts lēmums, kura rezultātā ir jāīsteno šāda kolektīvā atlaišana, vairs nevarētu lietderīgi pārbaudīt paredzamās alternatīvas, lai mēģinātu izvairīties no kolektīvās atlaišanas.

48 Tādējādi ir jāuzskata, ka tādos apstākļos, kādi tiek aplūkoti pamata lietā, darba devējam konsultāciju procedūra ir jāuzsāk brīdī, kad ir pieņemts stratēģisks vai komerciāla rakstura lēmums, kā rezultātā tam ir jāparedz vai jāplāno kolektīvā atlaišana.

49 Šajos apstākļos uz pirmo uzdoto jautājumu ir jāatbild tā, ka Direktīvas 98/59 2. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka stratēģisku lēmumu pieņemšana vai izmaiņas uzņēmumu grupas darbībā, kas liek darba devējam paredzēt vai plānot kolektīvo atlaišanu, šim darba devējam rada pienākumu uzklausīt darba ņēmēju pārstāvjus.

Par otro jautājumu

50 Uzdodot otro jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai darba devēja pienākuma uzsākt konsultācijas par paredzēto kolektīvo atlaišanu rašanās ir atkarīga no tā, ka darba devējs jau var darba ņēmēju pārstāvjiem sniegt visu informāciju, kas paredzēta Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā.

51 Šīs tiesību normas formulējums skaidri norāda, ka paredzētā informācija darba devējam ir jāsniedz "konsultēšanās gaitā laicīgi", lai "darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus".

52 No šīs tiesību normas izriet, ka šo informāciju var paziņot konsultēšanās gaitā, nevis obligāti to uzsākšanas brīdī.

53 Kā to ir uzsvēris ģenerāladvokāts secinājumu 64. un 65. punktā, šīs tiesību normas būtība ir tāda, ka darba devējs darba ņēmēju pārstāvjiem sniedz atbilstošu informāciju visā konsultāciju laikā. Noteikti ir jāņem vērā viena nianse, jo, pirmkārt, šī informācija var kļūt pieejama arī atšķirīgos apspriežu procesa posmos, kas nozīmē, ka darba devējam ir iespēja un pienākums to papildināt šī procesa gaitā. Otrkārt, šī darba devēja pienākuma mērķis ir ļaut darba ņēmēju pārstāvjiem piedalīties konsultēšanās procesā cik vien iespējams pilnīgi un efektīvi, un šajā nolūkā visa attiecīgā jaunā informācija ir jāsniedz līdz pat minētā procesa norises pēdējam brīdim.

54 No tā izriet, ka konsultāciju uzsākšana nevar būt atkarīga no tā, ka darba devējs jau var darba ņēmēju pārstāvjiem sniegt visu informāciju, kas minēta Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā.

55 Tādējādi uz otro uzdoto jautājumu ir jāatbild tā, ka darba devēja pienākuma uzsākt konsultācijas par paredzēto kolektīvo atlaišanu rašanās nav atkarīga no tā, ka darba devējs jau var darba ņēmēju pārstāvjiem sniegt visu informāciju, kas paredzēta Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā.

Par trešo un ceturto jautājumu

56 Uzdodot trešo un ceturto jautājumu, uz kuriem ir jāatbild kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, pirmkārt, vai Direktīvas 98/59 2. panta 1. punkts, aplūkojot to kopā ar šīs pašas direktīvas 2. panta 4. punkta pirmo daļu, ir interpretējams tādējādi, ka uzņēmumu grupas gadījumā, ko veido mātes sabiedrība un viena vai vairākas meitas sabiedrības, pienākums konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem rodas tad, kad vai nu darba devējs, vai arī mātes sabiedrība, kas to kontrolē, paredz veikt kolektīvo atlaišanu, un, otrkārt, vai pienākuma uzsākt konsultācijas rašanās nozīmē, ka ir jābūt identificētai meitas sabiedrībai, kurā varētu tikt veikta kolektīvā atlaišana.

57 Šajā sakarā ir jānorāda, ka saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. panta 1. un 3. punktu, kā arī 3. panta 1. un 2. punktu informēšanas, konsultēšanās un paziņošanas pienākums ir tikai darba devējam, proti, fiziskai vai juridiskai personai, kas atrodas darba tiesiskajās attiecībās ar darbiniekiem, kuri var tikt atlaisti no darba.

58 Uzņēmumam, kas kontrolē darba devēju, pat ja tas var pieņemt saistošus lēmumus attiecībā uz pēdējo minēto, nav darba devēja statusa.

59 Kā to uzsver Eiropas Kopienu Komisija, pirmkārt, uzņēmumu grupas vadības organizācija ir iekšēja lieta un, otrkārt, ne Direktīvas 75/129 mērķis, ne arī Direktīvas 98/59 mērķis nav ierobežot šādas grupas brīvību organizēt savu darbību tādā veidā, kas tai šķiet visatbilstošākais tās vajadzībām (šajā sakarā attiecībā uz Direktīvu 75/129 skat. 1995. gada 7. decembra spriedumu lietā C-449/93 *Rockfon*, *Recueil*, I-4291. lpp., 21. punkts).

60 Tiesa ir secinājusi, ka Direktīva 98/59, kā arī Direktīva 75/129 nodrošina tikai daļēju tiesību normu saskaņošanu darbinieku aizsardzībai kolektīvās atlaišanas gadījumā. Tādējādi to mērķis nav saskaņot visas valsts sistēmas darba ņēmēju pārstāvībai uzņēmumā (attiecībā uz Direktīvu 75/129 skat. 1994. gada 8. jūnija spriedumu lietā C-383/92 Komisija/Apvienotā Karaliste, *Recueil*, I-2479. lpp., 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

61 Veicot šo daļējo saskaņošanu, kā to norāda prasītājas pamata lietā, Kopienu likumdevējs, pieņemot Direktīvu 92/56 un pēc tam Direktīvu 98/59, ir vēlējies novērst nepilnību savā iepriekšējā tiesiskajā regulējumā un izdarīt precizējumu attiecībā uz uzņēmumu grupā ietilpstošu darba devēju pienākumiem. Tādējādi Direktīvas 98/59 2. panta 4. punktā ir noteikts, ka konsultēšanās pienākums ir piemērojams darba devējam neatkarīgi no tā, vai lēmumu par kolektīvo atlaišanu ir pieņēmis šis darba devējs vai uzņēmums, kas kontrolē šo darba devēju.

62 Līdz ar to ir jāpiekrīt Direktīvas 98/59 2. panta 1. punkta un 4. punkta pirmās daļas interpretācijai, saskaņā ar kuru attiecīgās tiesību normas paredz, ka neatkarīgi no tā, vai kolektīvā atlaišana ir paredzēta vai plānota pēc uzņēmuma, kas nodarbina attiecīgos darbiniekus, lēmuma vai tā mātes sabiedrības lēmuma, pienākums uzsākt konsultācijas ar savu darbinieku pārstāvjiem vienmēr ir uzņēmumam kā darba devējam.

63 Attiecībā uz šī pienākuma rašanās brīdi ir acīmredzams, kā to norāda Somijas valdība, ka konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem var uzsākt tikai tad, ja ir zināms uzņēmums, kurā var tikt veikta kolektīvā atlaišana. Ja uzņēmumu grupas mātes sabiedrība pieņem lēmumus, kas var ietekmēt darbinieku darbu šajā grupā, meitas sabiedrībai, kuras darbiniekus var skart kolektīvā atlaišana, kā darba devējai ir jāuzsāk konsultācijas ar darbinieku pārstāvjiem. Tādējādi šādas konsultācijas nav iespējams uzsākt tikmēr, kamēr nav identificēta minētā meitas sabiedrība.

64 Turklāt saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. panta 2. punkta noteikumiem konsultāciju mērķi ir vismaz sniegt iespēju izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu, kā arī sniegt iespēju mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos. Lai konsultācijām šajos jautājumos būtu nozīme, ir jābūt zināmai meitas sabiedrībai, kuras personālu skars paredzētā kolektīvā atlaišana.

65 Šajos apstākļos uz trešo un ceturto jautājumu ir jāatbild tā, ka Direktīvas 98/59 2. panta 1. punkts, aplūkojot to kopā ar šīs pašas direktīvas 2. panta 4. punkta pirmo daļu, ir interpretējams tādējādi, ka tās uzņēmumu grupas, ko veido mātes sabiedrība un viena vai vairākas meitas sabiedrības, gadījumā meitas sabiedrībai, kas ir darba devēja, pienākums uzklausīt darba ņēmēju pārstāvjus rodas tikai tad, kad ir identificēta šī meitas sabiedrība, kurā var tikt veikta kolektīvā atlaišana.

Par piekto un sesto jautājumu

66 Uzdodot piekto un sesto jautājumu, iesniedzējtiesa lūdz sniegt paskaidrojumus par brīdi, kad tiek pabeigta Direktīvas 98/59 2. panta 1. punktā paredzētā konsultēšanās procedūra, gadījumā, kad uzņēmumu grupas ietvaros, ko veido mātes sabiedrība un viena vai vairākas meitas sabiedrības, mātes sabiedrība ir pieņēmusi lēmumu, kā rezultātā ir iespējama vai ir neizbēgama kolektīvā atlaišana.

67 Kā tas ir norādīts, sniedzot atbildi uz trešo un ceturto jautājumu, Direktīvas 98/59 2. punkta 1. punktā paredzētais konsultēšanās pienākums ir saistošs tikai darba devējam.

68 Nevienu šīs direktīvas noteikumu nevar interpretēt tādējādi, ka tas var radīt šādu pienākumu mātes sabiedrībai.

69 No tā izriet, ka meitas sabiedrībai kā darba devējai vienmēr ir jāīsteno konsultācijas ar to darba ņēmēju pārstāvjiem, kurus var skart paredzētā kolektīvā atlaišana, un vajadzības gadījumā pašai ir jāuzņemas atbildība par sekām, ko rada konsultēšanās pienākuma neievērošana, ja tā nav nekavējoties un pareizi tikusi informēta par tās mātes sabiedrības lēmumu, kas rada vajadzību īstenot šādu atlaišanu.

70 Attiecībā uz konsultāciju procedūras pabeigšanu Tiesas judikatūrā jau ir atzīts, ka tad, ja ir piemērojama Direktīva 98/59, darba līgumu darba devējs var izbeigt tikai pēc minētās procedūras pabeigšanas, proti, pēc tam, kad tas ir izpildījis šīs direktīvas 2. pantā noteiktos pienākumus (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Junk*, 45. punkts). No tā izriet, ka konsultāciju procedūra ir jāpabeidz pirms tiek pieņemts lēmums par darbinieku darba līgumu izbeigšanu.

71 Tādas uzņēmumu grupas gadījumā, kāda tiek aplūkota pamata lietā, no šīs judikatūras izriet, ka mātes sabiedrības lēmums, kura tiešās sekas ir tādas, ka kāda no tās meitas sabiedrībām ir spiesta izbeigt darba līgumus ar darbiniekiem, kurus skar kolektīvā atlaišana, var tikt pieņemts tikai šajā meitas sabiedrībā notiekošas konsultēšanās procedūras beigās, jo pretējā gadījumā tai kā darba devējai ir jāuzņemas atbildība par šīs procedūras neievērošanas sekām.

72 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz piekto un sesto jautājumu ir jāatbild tā, ka Direktīvas 98/59 2. panta 1. punkts, aplūkojot to kopā ar tās 2. panta 4. punktu, ir interpretējams tādējādi, ka uzņēmumu grupas gadījumā konsultāciju procedūra meitas sabiedrībai, kuru skar kolektīvā atlaišana, ir jāpabeidz pirms tam, kad minētā meitas sabiedrība attiecīgajā gadījumā saskaņā ar tiešu tās mātes sabiedrības rīkojumu izbeidz darba līgumus ar darbiniekiem, kurus ir paredzēts atlaist no darba.

Par tiesāšanās izdevumiem

73 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā 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 (ceturtā palāta) nospriež:

1) Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 2. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka stratēģisku lēmumu pieņemšana vai izmaiņas darbībā uzņēmumu grupā, kas liek darba devējam paredzēt vai plānot kolektīvo atlaišanu, šim darba devējam rada pienākumu konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem;

2) darba devēja pienākuma uzsākt konsultācijas par paredzēto kolektīvo atlaišanu rašanās nav atkarīga no tā, ka darba devējs jau var darba ņēmēju pārstāvjiem sniegt visu informāciju, kas paredzēta Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā;

3) Direktīvas 98/59 2. panta 1. punkts, aplūkojot to kopā ar šīs pašas direktīvas 2. panta 4. punkta pirmo daļu, ir interpretējams tādējādi, ka tās uzņēmumu grupas gadījumā, ko veido mātes sabiedrība un viena vai vairākas meitas sabiedrības, meitas sabiedrībai, kas ir darba devēja, pienākums konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem rodas tikai tad, kad ir identificēta šī meitas sabiedrība, kurā var tikt veikta kolektīvā atlaišana;

4) Direktīvas 98/59 2. panta 1. punkts, aplūkojot to kopā ar tās 2. panta 4. punktu, ir interpretējams tādējādi, ka uzņēmumu grupas gadījumā konsultēšanās procedūra meitas sabiedrībai, kuru skar kolektīvā atlaišana, ir jāpabeidz pirms minētā meitas sabiedrība attiecīgā gadījumā saskaņā ar tiešu tās mātes sabiedrības rīkojumu izbeidz darba līgumus ar darbiniekiem, kurus paredzēts atlaist no darba.

[Paraksti]