TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2024 m. liepos 11 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 98/59/EB – Kolektyviniai atleidimai iš darbo – 1 straipsnio 1 dalies a punktas ir 2 straipsnis – Darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimasis su jais – Taikymo sritis – Darbo sutarčių nutraukimas dėl darbdavio išėjimo į pensiją – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 27 ir 30 straipsniai“

Byloje C-196/23 (*Plamaro*) [1]

dėl *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2023 m. sausio 20 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2023 m. kovo 24 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

CL,

GO,

GN,

VO,

TI,

HZ,

DN,

DL

prieš

DB, veikiančią kaip viso FC turto paveldėtoja,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

* Proceso kalba: ispanų.

[1] Šios bylos pavadinimas išgalvotas. Jis neatitinka jokios bylos šalies tikrojo vardo, pavardės ar pavadinimo.

kurį sudaro kolegijos pirmininkė A. Prechal (pranešėja), teisėjai F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer ir M. L. Arastey Sahún,

generalinis advokatas P. Pikamäe,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN ir DL, atstovaujamų *abogado* J. M. Moragues Martínez,

– DB, veikiančios kaip viso FC turto paveldėtoja, atstovaujamos *abogado* L. Sánchez Frías,

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos M. Morales Puerta,

– Europos Komisijos, atstovaujamos F. Clotuche-Duvieusart ir I. Galindo Martín,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t. p. 327; klaidų ištaisymas OL L 59, 2007, p. 84) išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN ir DL ginčą su DB, veikiančia kaip jų buvusio darbdavio FC viso turto paveldėtoja, ir *Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)* (Darbo užmokesčio garantijų fondas (*Fogasa*) Ispanija) dėl jų darbo sutarčių nutraukimo dėl FC išėjimo į pensiją.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 98/59 1 straipsnio, esančio jos I skirsnyje „Apibrėžimai ir taikymo sritis“, 1 dalyje nustatyta:

„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, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,

– ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,

– ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus;

<…>

Apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.“

4 Minėtos direktyvos 2 straipsnyje, esančiame jos II skirsnyje „Informavimas ir konsultavimasis“, numatyta:

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

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

<…>

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

a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:
   i) planuojamų atleidimų priežastis;
   ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas;
   iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių [skaičių ir kategorijas];
   iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai [numatoma atleisti darbuotojus];
   v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
   vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

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

<…>“

5 Direktyvos 98/59 3 straipsnis, esantis jos III skirsnyje „Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra“, suformuluotas taip:

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

Tačiau valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo.

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

2. Darbdaviai perduoda darbuotojų atstovams šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo nuorašą.

Darbuotojų atstovai gali nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai visas turimas pastabas.“

6 Šios direktyvos 4 straipsnyje, taip pat esančiame jos III skirsnyje, nustatyta:

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

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau nurodytą laikotarpį.

<…>

4. Valstybės narės nebūtinai turi taikyti šį straipsnį kolektyviniam atleidimui iš darbo dėl įmonės veiklos nutraukimo pagal teismo sprendimą.“

7 Vadovaujantis Direktyvos 98/59 5 straipsniu, ši direktyva „nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.“

Ispanijos teisė

8 *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas), kurio taikytina redakcija išdėstyta 2015 m. spalio 23 d. *Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015, kuriuo patvirtinama Įstatymo dėl Darbuotojų statuto nauja redakcija) (BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., p. 100224; toliau – Darbuotojų statutas), 49 straipsnio 1 dalyje „Darbo sutarties pasibaigimas“ numatyta:

„Darbo sutartis pasibaigia:

<…>

g) darbdaviui mirus, išėjus į pensiją taikytinoje socialinio draudimo sistemoje numatytais atvejais ar tapus neveiksniam, nepažeidžiant 44 straipsnio nuostatų, ar sutarties šaliai netekus juridinio asmens statuso.

Darbdavio mirties, išėjimo į pensiją ar neveiksnumo atvejais darbuotojas turi teisę į vieno mėnesio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Sutarties šaliai netekus juridinio asmens statuso turi būti laikomasi [šio statuto] 51 straipsnyje numatytos procedūros.

<…>

i) vykdant kolektyvinį atleidimą iš darbo dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybos priežasčių.

<…>“

9 Darbuotojų statuto 51 straipsnyje nustatyta:

„1. [Šiame statute] „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra darbo sutarčių nutraukimas dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybos priežasčių, kai per 90 dienų laikotarpį atleidžiama ne mažiau kaip:

a) 10 darbuotojų – versle, kuriame dirba mažiau kaip 100 darbuotojų;

b) 10 % visų darbuotojų – versle, kuriame dirba nuo 100 iki 300 darbuotojų;

c) 30 darbuotojų – versle, kuriame dirba daugiau kaip 300 darbuotojų.

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

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

Kolektyvinis atleidimas iš darbo yra ir darbo sutarčių nutraukimas, kai iš darbo atleidžiami visi įmonės darbuotojai, jeigu atleistų darbuotojų yra daugiau nei 5 ir jeigu tai yra visiško įmonės veiklos nutraukimo dėl pirmiau minėtų priežasčių pasekmė.

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

Jeigu per paskesnius 90 dienų laikotarpius, siekdamas išvengti šio straipsnio nuostatų taikymo, verslas nutraukia darbo sutartis pagal 52 straipsnio c dalį, o tokių sutarčių skaičius yra mažesnis nei nurodytos ribos ir nėra naujų tokius veiksmus pateisinančių priežasčių, toks kiekvienas naujo nutraukimo atvejis laikomas atliktu pažeidžiant įstatymą ir pripažįstamas niekiniu ir negaliojančiu.

2. Prieš kolektyvinį atleidimą iš darbo turi būti konsultavimosi su darbuotojų teisiniais atstovais laikotarpis, neviršijantis 30 kalendorinių dienų (arba 15 kalendorinių dienų, jeigu įmonėje dirba mažiau nei 50 darbuotojų). Per konsultacijas su darbuotojų teisiniais atstovais turi būti tariamasi bent jau dėl galimybių išvengti kolektyvinio atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat dėl galimybių sušvelninti tokio atleidimo padarinius tokiomis socialinėmis priemonėmis, kaip naujų darbo vietų suradimas, profesinis mokymas ar perkvalifikavimas, skirtas įsidarbinimo galimybėms padidinti. Konsultacijos vyksta viename derybų komitete, o tais atvejais, kai yra kelios įmonės, konsultuojamasi tik įmonėse, susijusiose su procedūra. Derybų komitetą sudaro ne daugiau kaip 13 narių, atstovaujančių kiekvienai šaliai.

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

10 Apeliantės pagrindinėje byloje buvo įdarbintos vienoje iš 8 įmonių, priklausančių FC verslui. 2020 m. birželio 17 d. FC informavo jas apie tai, kad dėl jo išėjimo į pensiją nuo 2020 m. liepos 17 d. bus nutrauktos jų darbo sutartys. Dėl šio išėjimo į pensiją, kuris įvyko 2020 m. rugpjūčio 3 d., šiose 8 įmonėse buvo nutrauktos 54 darbo sutartys, įskaitant su apeliantėmis pagrindinėje byloje sudarytas 8 darbo sutartis.

11 2020 m. liepos 10 d. šios apeliantės *Juzgado de lo Social de Barcelona* (Barselonos darbo teismas, Ispanija) pareiškė ieškinį *Fogasa*, siekdamos užginčyti, kaip jos manė, neteisėtą atleidimą iš darbo. 2022 m. sausio 12 d. sprendimu tas teismas ieškinį atmetė.

12 Gavęs apeliacinį skundą dėl to sprendimo *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) turi, be kita ko, nuspręsti, ar apeliančių pagrindinėje byloje darbo sutarčių nutraukimas turi būti laikomas niekiniu dėl to, kad nesilaikyta Darbuotojų statuto 51 straipsnyje numatytos konsultavimosi su darbuotojų atstovais procedūros, nors nutraukimas įvyko dėl FC išėjimo į pensiją.

13 Tas teismas nurodo, kad esant tokiai situacijai Darbuotojų statuto 51 straipsnio nuostatos, susijusios su šiuo konsultavimusi, iš principo netaikomos – tai matyti, viena vertus, iš šio 51 straipsnio 1 dalies penktos pastraipos, pagal kurią į darbo sutarties nutraukimą dėl priežasčių, nesusijusių su atitinkamu darbuotoju, leidžiama atsižvelgti, tik jeigu iš darbo atleidžiama ir dėl

ekonominių, organizacinių ar gamybinių priežasčių, kaip tai suprantama pagal tos pačios dalies pirmą pastraipą, ir, kita vertus, iš šio statuto 49 straipsnio 1 dalies g punkto, pagal kurį minėtame 51 straipsnyje numatyta konsultavimosi procedūra taikoma tik tuo atveju, jeigu darbo sutartys nutraukiamos sutarties šaliai netekus juridinio asmens statuso, o ne darbdaviui fiziniam asmeniui išėjus į pensiją.

14 Vis dėlto minėtam teismui kyla klausimas, ar šios situacijos neįtraukimas į aptariamos konsultavimosi procedūros taikymo sritį atitinka Direktyvą 98/59 ir, jeigu atsakymas būtų neigiamas, ar atitinkami darbuotojai gali remtis šia direktyva prieš savo darbdavį fizinį asmenį, net jeigu minėta direktyva nebuvo tinkamai perkelta į vidaus teisę. Pastaruoju klausimu jis nurodo suprantantis, kad paprastai direktyvos nuostatoms negali būti pripažintas tiesioginis – vadinamasis „horizontalus“ – veikimas privačių asmenų ginčuose. Vis dėlto, kadangi Teisingumo Teismas tam tikrais atvejais jau yra pripažinęs šios taisyklės išimtis, kai atitinkamą teisę taip pat įtvirtina bendrasis Sąjungos teisės principas arba Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija), kurios konkretų įgyvendinimą užtikrina direktyva, nuostata, tam teismui kyla klausimas, ar analogiška išimtis nagrinėjamu atveju negalėtų būti taikoma, atsižvelgiant į Chartijos 27 ir (arba) 30 straipsnių nuostatas.

15 Šiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijos aukštesnysis teisingumo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Direktyvos 98/59] 2 straipsnį atitinka tokia, kaip Ispanijos, teisės norma, kurioje pagal [Darbuotojų statuto] 49 straipsnio 1 dalies g punktą nenumatyta konsultacijų laikotarpio tais atvejais, kai darbdaviui fiziniam asmeniui išėjus į pensiją nutraukiama daugiau darbo sutarčių, nei numatyta minėtos direktyvos 1 straipsnyje?

2. Jeigu atsakymas į šį klausimą nebūtų teigiamas, ar Direktyva 98/59 veikia tiesiogiai horizontaliai tarp privačių asmenų?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl priimtinumo

16 Primindama, kad FC versle įdarbinti 54 darbuotojai FC išėjimo į pensiją metu buvo pasiskirstę šiam verslui priklausančiose 8 įmonėse, Europos Komisija kelia klausimą, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodytos darbuotojų, kurie turėjo būti atleisti per kolektyvinį atleidimą, skaičiaus ribos nagrinėjamu atveju faktiškai yra pasiektos. Minėtoje nuostatoje šios direktyvos taikymo sritis apibrėžta nurodant tik sąvoką „įmonė“, kurioje paprastai turėtų būti įdarbinti ne mažiau kaip 20 asmenų.

17 Šiuo klausimu primintina, jog tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes turi įvertinti, ar jo sprendimui priimti būtinas prejudicinis sprendimas, ir Teisingumo Teismui pateikiamo klausimo svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateiktas klausimas susijęs su Sąjungos teisės nuostatos išaiškinimu. Tuo remiantis reikia daryti išvadą, kad prejudiciniam klausimui dėl Sąjungos teisės taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti prejudicinį sprendimą dėl tokio klausimo tik tuomet, kai akivaizdu, jog prašomas Sąjungos teisės normos išaiškinimas nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis arba dalyku, kai

problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi faktinės arba teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (2018 m. gegužės 29 d. Sprendimo *Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen ir kt.*, C-426/16, EU:C:2018:335, 30 ir 31 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

18 Nagrinėjamu atveju reikia konstatuoti, kad prašyme priimti prejudicinį sprendimą nėra jokios faktinės ar teisinės informacijos apie FC verslo įmonių ypatumus tuo metu, kai buvo nutrauktos pagrindinėje byloje aptariamos darbo sutartys. Be to, savo prejudiciniais klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas neprašo išaiškinti
Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodytų kiekybinių ribų ar minėtoje nuostatoje vartojamos sąvokos „įmonė“ apimties. Priešingai, iš paties pirmojo prejudicinio klausimo teksto matyti, kad jis pateiktas konkrečiai dėl to, kad „nutraukiama daugiau darbo sutarčių, nei numatyta [Direktyvos 98/59] 1 straipsnyje“.

19 Šiomis aplinkybėmis būtent prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas – prireikus atsižvelgdamas į tai, kas šiuo klausimu išplaukia iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos ir visų pirma iš 2015 m. gegužės 13 d. Sprendimo *Rabal Cañas* (C-392/13, EU:C:2015:318), – turės įvertinti ir kvalifikuoti pagrindinės bylos faktines aplinkybes atsižvelgdamas į „įmonės“ sąvoką, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą, ir į šioje nuostatoje numatytas kiekybines ribas.

20 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui taip pat gali tekti atsižvelgti į aplinkybę, kad – kaip matyti iš Darbuotojų statuto 51 straipsnio 1 dalies teksto ir kaip Teisingumo Teismas jau yra pažymėjęs tame pačiame 2015 m. gegužės 13 d. Sprendime *Rabal Cañas* (C-392/13, EU:C:2015:318) ir 2009 m. gruodžio 10 d. Sprendime *Rodríguez Mayor ir kt.* (C-323/08, EU:C:2009:770) – nagrinėjamu atveju Ispanijos teisės aktų leidėjas, šiuo klausimu remdamasis Direktyvos 98/59 5 straipsniu, sąvoką „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ apibrėžė, kaip referencinį vienetą darbuotojų, kurie turi būti atleisti per kolektyvinį atleidimą, skaičiui apskaičiuoti naudodamas verslą, o ne įmonę.

21 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, nėra akivaizdu, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prašomas Direktyvos 98/59 nuostatų išaiškinimas yra visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis ar dalyku arba kad šio teismo iškelta problema yra hipotetinė.

22 Taigi prejudiciniai klausimai yra priimtini.

Dėl pirmojo klausimo

23 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalis ir 2 straipsnis kartu turi būti aiškinami taip, kad jiems prieštarauja nacionalinis teisinis reglamentavimas, pagal kurį darbo sutarčių su didesniu darbuotojų skaičiumi, nei numatytas šio 1 straipsnio 1 dalyje, nutraukimas dėl darbdavio išėjimo į pensiją nelaikomas „kolektyviniu atleidimu iš darbo“ ir dėl to šiame 2 straipsnyje numatytas darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimasis su jais netaikomi.

24 Pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą šioje direktyvoje „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos ar kelių su atitinkamais atskirais darbuotojais nesusijusių priežasčių, jeigu tenkinamos tam tikros kiekybinės / laikinos sąlygos (2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 43 punktas).

25 Šiuo klausimu reikia priminti: nors Direktyvoje 98/59 sąvoka „atleidimas iš darbo“ aiškiai neapibrėžta, iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad, atsižvelgiant į šia direktyva siekiamą tikslą ir jos 1 straipsnio 1 dalies a punkto kontekstą, ši sąvoka – kuri yra savarankiška Sąjungos teisės sąvoka, aiškintina vienodai ir negalinti būti apibrėžta pateikiant nuorodą į valstybių narių teisės aktus, – turi būti aiškinama kaip apimanti bet kokį darbo sutarties nutraukimą ne darbuotojo valia, taigi be jo sutikimo (šiuo klausimu žr. 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 48 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

26 Teisingumo Teismas taip pat yra konstatavęs, kad, atsižvelgiant į Direktyvos 98/59 tikslą (kuris, kaip matyti iš direktyvos 2 konstatuojamosios dalies, yra, be kita ko, garantuoti darbuotojams didesnę apsaugą kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju), sąvokos, kurios apibrėžia šios direktyvos taikymo sritį (įskaitant šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte vartojamą „atleidimo iš darbo“ sąvoką), negali būti aiškinamos siaurai (šiuo klausimu žr. 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 51 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

27 Ginčydama tokį kvalifikavimą, kiek tai susiję su pagrindinėje byloje nagrinėjamų darbo sutarčių nutraukimu, DB teigia, kad toks darbdavys, kaip FC, kaip ir jo įdarbintas darbuotojas, turėtų teisėtai galėti išeiti į pensiją ir nutraukti savo sudarytas darbo sutartis; be to, tai yra įvykis, kurį gali numatyti darbuotojas, taip įsipareigojęs pagal su fiziniu asmeniu sudarytą neterminuotą darbo sutartį. DB taip pat mano, kad Direktyvoje 98/59 numatyta konsultavimosi procedūra nėra svarbi, kai numatomas darbo sutarčių nutraukimas susijęs su darbdavio išėjimu į pensiją, dėl kurio (kaip buvo nagrinėjamu atveju) atitinkami atleidimai iš darbo tampa neišvengiami.

28 Vis dėlto šiuo klausimu reikia priminti: sąvoka „atleidimas iš darbo“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą, be kita ko, nereikalauja, kad darbo sutarties nutraukimo priežastys atitiktų darbdavio valią; be to, darbo sutarties nutraukimas neišvengia šios direktyvos taikymo vien dėl to, kad priklauso nuo aplinkybių, nepriklausančių nuo darbdavio valios (2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 50 ir 60 punktai).

29 Teisingumo Teismas taip pat yra pažymėjęs, kad net ir tais atvejais, kai galutinis verslo veiklos nutraukimas nepriklauso nuo darbdavio valios ir kai paaiškėja, kad visos Direktyvos 98/59 taikyti neįmanoma, vis dėlto negalima visiškai atmesti galimybės taikyti šią direktyvą (šiuo klausimu žr. 2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 57 punktą).

30 Dar reikia konkrečiai pažymėti, kad pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2 dalies pirmą pastraipą konsultavimosi su darbuotojų atstovais tikslas yra ne tik sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių arba išvengti kolektyvinių atleidimų, bet ir, *inter alia*, aptarti galimybes sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti (2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 58 punktas). Taigi šios konsultacijos išlieka svarbios, kai numatomas darbo sutarčių nutraukimas yra susijęs su darbdavio išėjimu į pensiją.

31 2009 m. gruodžio 10 d. Sprendime *Rodríguez Mayor ir kt.* (C-323/08, EU:C:2009:770), kuris taip pat buvo susijęs su Darbuotojų statuto nuostatomis, Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai neprieštarauja nacionalinis teisinis reglamentavimas, kuriame numatyta, kad kelių darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas dėl jų darbdavio mirties nelaikomas „kolektyviniu atleidimu iš darbo“ ir jam netaikomos šią direktyvą įgyvendinančios nacionalinės teisės nuostatos.

32 Vis dėlto reikia pažymėti, kad tokį aiškinimą Teisingumo Teismas pateikė tik minėto sprendimo 34–41 punktuose, be kita ko, pažymėjęs, kad iš Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies, taip pat šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies antros pastraipos, 2 straipsnio 1 ir 3 dalių ir 3 straipsnio teksto matyti, kad vartojant sąvoką „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip ji suprantama pagal minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punktą, preziumuojama, kad egzistuoja darbdavys, kuris planavo tokį atleidimą iš darbo ir kuris šiuo tikslu gali atlikti tos pačios direktyvos 2 ir 3 straipsniuose numatytus veiksmus ir prireikus atleisti iš darbo. To paties sprendimo 42 punkte Teisingumo Teismas pažymėjo, kad mirus darbdaviui, kuris valdo verslą kaip fizinis asmuo, tokių sąlygų nebėra.

33 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas 2009 m. gruodžio 10 d. Sprendimo *Rodríguez Mayor ir kt.* (C-323/08, EU:C:2009:770) 44 punkte taip pat pabrėžė, kad pagrindinis Direktyvos 98/59 tikslas (prieš kolektyvinius atleidimus iš darbo konsultuotis su darbuotojų atstovais ir informuoti kompetentingą valdžios instituciją) negalėtų būti pasiektas, jei „kolektyviniu atleidimu iš darbo“ būtų laikomas visų fizinio asmens valdomo verslo darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas dėl šio verslo veiklos sustabdymo mirus darbdaviui, nes toks konsultavimasis negalėtų įvykti ir todėl nebūtų galima nei išvengti darbo sutarčių nutraukimo arba sumažinti nutraukiamų darbo sutarčių skaičių, nei sušvelninti to pasekmių.

34 Galiausiai minėto sprendimo 48 punkte Teisingumo Teismas priminė, kad darbdaviui tenkanti konsultavimosi ir pranešimo pareiga atsiranda prieš priimant sprendimą nutraukti darbo sutartis, ir šiuo klausimu to paties sprendimo 50 punkte pažymėjo, kad darbdavio, kuris yra fizinis asmuo, mirties atveju nėra nei sprendimo nutraukti darbo sutartis, nei išankstinio ketinimo jas nutraukti.

35 Reikia konstatuoti, kad situacijos, kai darbdavys fizinis asmuo mirė, ypatumų, primintų šio sprendimo 32–34 punktuose, nėra tuo atveju, kai darbo sutarčių nutraukimas yra tokio darbdavio išėjimo į pensiją pasekmė.

36 Pastarojoje situacijoje darbdavys, numatantis tokius darbo sutarčių nutraukimus planuodamas išeiti į pensiją, iš esmės gali atlikti Direktyvos 98/59 2 ir 3 straipsniuose numatytus veiksmus ir šiomis aplinkybėmis konsultuotis, visų pirma siekdamas išvengti tokių nutraukimų arba sumažinti jų skaičių arba bet kuriuo atveju sušvelninti jų pasekmes.

37 Be to, nesvarbu, kad tokios situacijos, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal Ispanijos teisę laikomos ne atleidimu iš darbo, o darbo sutarčių pasibaigimu pagal įstatymą. Iš esmės tai yra darbo sutarčių pasibaigimas, kurio darbuotojas nenorėjo, taigi atleidimas iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 98/59 (pagal analogiją žr. 2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 62 punktą).

38 Todėl bet koks nacionalinis teisinis reglamentavimas ar jo aiškinimas, pagal kurį darbo sutarčių nutraukimas dėl darbdavio išėjimo į pensiją negali būti „atleidimas iš darbo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 98/59, pakeistų šios direktyvos taikymo sritį ir padarytų direktyvą visiškai neveiksmingą (šiuo klausimu žr. 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 54 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

39 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti: Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalis ir 2 straipsnis kartu turi būti aiškinami taip, kad jiems prieštarauja nacionalinis teisinis reglamentavimas, pagal kurį darbo sutarčių su didesniu

darbuotojų skaičiumi, nei numatytas šio 1 straipsnio 1 dalyje, nutraukimas dėl darbdavio išėjimo į pensiją nelaikomas „kolektyviniu atleidimu iš darbo“ ir dėl to šiame 2 straipsnyje numatytas darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimasis su jais netaikomi.

Dėl antrojo klausimo

40 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad pagal ją privačių asmenų ginčą nagrinėjančiam nacionaliniam teismui nustatoma pareiga netaikyti tokio nacionalinio teisinio reglamentavimo, kaip nurodytas šio sprendimo 39 punkte, jeigu jis prieštarauja Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies ir 2 straipsnio nuostatoms.

41 Pirmiausia reikia priminti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją nacionaliniai teismai, taikydami nacionalinės teisės aktus, turi juos aiškinti kuo labiau atsižvelgdami į atitinkamos direktyvos tekstą ir tikslą, kad būtų pasiektas direktyvoje numatytas rezultatas, taigi ir laikomasi SESV 288 straipsnio trečios pastraipos (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 66 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

42 Šiuo klausimu taip pat reikia pažymėti, kad Sąjungos teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principas reikalauja, kad nacionaliniai teismai, atsižvelgdami į visą vidaus teisę ir taikydami joje pripažintus aiškinimo metodus, pagal savo kompetenciją imtųsi visų priemonių, kad būtų užtikrintas visiškas atitinkamos direktyvos veiksmingumas ir priimtas ja siekiamą tikslą atitinkantis sprendimas (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 67 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

43 Vis dėlto, kaip ne kartą yra priminęs Teisingumo Teismas, Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principui taikomi tam tikri apribojimai. Pavyzdžiui, nacionalinio teismo pareigą aiškinant ir taikant reikšmingas nacionalinės teisės normas atsižvelgti į Sąjungos teisę riboja bendrieji teisės principai ir ja negalima grįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem* (2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

44 Nagrinėjamu atveju DB ir Ispanijos vyriausybė laikosi skirtingų nuomonių dėl to, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamas teisinis reglamentavimas galėtų būti aiškinamas taip, kad būtų užtikrinta jo atitiktis Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies ir 2 straipsnio nuostatoms; DB mano, kad aiškus ir tikslus Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies g punkto tekstas prieštarauja tokiam Sąjungos teisę atitinkančiam aiškinimui, o Ispanijos vyriausybė, atvirkščiai, mano, kad toks aiškinimas galimas ir jis nėra *contra legem*.

45 Vis dėlto ne Teisingumo Teismas, o tik nacionaliniai teismai turi priimti sprendimą dėl nacionalinės teisės aiškinimo, todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prireikus turės nuspręsti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamas nacionalinis teisinis reglamentavimas gali būti aiškinamas taip, kad būtų užtikrinta jo atitiktis Direktyvai 98/59.

46 Toliau reikia priminti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją pačia direktyva negalima nustatyti pareigų asmeniui, todėl ja negali būti remiamasi prieš jį. Iš tiesų išplėsti galimybę remtis neperkeltos ar netinkamai perkeltos direktyvos nuostata į santykių tarp privačių asmenų sritį reikštų pripažinti, kad Europos Sąjunga turi teisę nustatyti privatiems asmenims nedelsiant įsigaliojančias pareigas, nors tokią kompetenciją ji turi tik tais atvejais, kai yra įgaliota priimti reglamentus (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 76 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

47 Taigi Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies ir 2 straipsnio nuostatomis negali būti remiamasi privačių asmenų ginče, kaip antai nagrinėjamame pagrindinėje byloje, ir, siekiant užtikrinti visišką šių nuostatų veiksmingumą, nacionalinės teisės norma, kuri vertinama kaip joms prieštaraujanti, paliekama netaikytina (pagal analogiją žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 78 punktą).

48 Galiausiai reikia išnagrinėti atitinkamą Chartijos 27 ir 30 straipsnių taikymo sritį, siekiant nustatyti (kaip savo prašyme priimti prejudicinį sprendimą prašo nacionalinis teismas), ar viena ir (arba) kita iš šių nuostatų turi būti aiškinama taip, kad jomis – atskirai arba kartu su Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalimi ir 2 straipsniu – galima remtis privačių asmenų ginče, kaip antai nagrinėjamame pagrindinėje byloje, siekiant, kad nacionalinis teismas netaikytų nacionalinio teisinio reglamentavimo, kuris taip būtų pripažintas prieštaraujančiu minėtoms šios direktyvos nuostatoms.

49 Pirma, dėl Chartijos 27 straipsnio „Darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje“, kuriame numatyta, kad darbuotojams turi būti įvairiais lygiais garantuota informacija ir konsultacijos Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatytais atvejais ir sąlygomis, nagrinėjamu atveju pakanka priminti, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog iš šio straipsnio teksto aiškiai matyti, jog tam, kad jis būtų visiškai veiksmingas, jį turi sukonkretinti Sąjungos teisės arba nacionalinės teisės nuostatos (2014 m. sausio 15 d. Sprendimo *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 44 ir 45 punktai, taip pat 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 84 punktas).

50 Tokios normos, kokios įtvirtintos Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies ir 2 straipsnio nuostatose, skirtose valstybėms narėms ir nustatančiose atvejus, kuriais turi būti vykdoma darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūra jų kolektyvinio atleidimo atveju, taip pat materialines ir procedūrines sąlygas, kurias turi atitikti ši informacija ir konsultavimasis, iš Chartijos 27 straipsnio teksto negali būti kildinamos kaip tiesiogiai taikomos teisės normos (pagal analogiją žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimo *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 46 punktą).

51 Todėl Chartijos 27 straipsniu negali būti remiamasi privačių asmenų ginče, kaip antai nagrinėjamame pagrindinėje byloje, siekiant padaryti išvadą, kad nacionalinės teisės nuostatos, neatitinkančios Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies ir 2 straipsnio, turi būti netaikomos (pagal analogiją žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimo *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 48 punktą).

52 Šios išvados negali paneigti Chartijos 27 straipsnis, siejamas su Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalimi ir 2 straipsniu, nes vien šio 27 straipsnio nepakanka, kad privatiems asmenims būtų suteikta teisė, kuria galima remtis, todėl tokio derinio atveju negalėtų būti kitaip (šiuo klausimu žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimo *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 49 punktą).

53 Antra, dėl Chartijos 30 straipsnio, kuriame nustatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinės teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju, reikia konstatuoti, kad šio sprendimo 49–52 punktuose pateikti motyvai *mutatis mutandis* turi lemti išvadą, analogišką iš šių punktų dėl Chartijos 27 straipsnio išplaukiančiai išvadai.

54 Kaip priminta šio sprendimo 49 punkte dėl šio 27 straipsnio, iš Chartijos 30 straipsnio teksto aiškiai matyti, jog tam, kad ši nuostata būtų visiškai veiksminga, ji turi būti sukonkretinta Sąjungos teisės arba nacionalinės teisės nuostatomis.

55 Taigi, net neatsižvelgiant į tai, ar su darbuotojų atstovų informavimu ir konsultavimusi su jais kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju susijusių teisės normų, kaip antai numatytų Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalyje ir 2 straipsnyje, nesilaikymas galėtų patekti į Chartijos 30 straipsnio ir sąvokos „nepagrįstas atleidimas iš darbo“, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, materialinę taikymo sritį, pakanka konstatuoti, kad iš šio 30 straipsnio teksto kaip tiesiogiai taikomos teisės normos negali būti kildinamos tokios valstybėms narėms skirtos teisės normos, nustatančios atvejus, kuriais turi būti vykdoma darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūra jų kolektyvinio atleidimo atveju, taip pat materialinės ir procedūrinės sąlygos, kurias turi atitikti ši informacija ir konsultavimasis.

56 Todėl, kaip nurodyta šio sprendimo 51 ir 52 punktuose dėl Chartijos 27 straipsnio, jos 30 straipsniu – vien juo ar kartu su Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalimi ir 2 straipsniu – negali būti remiamasi tokiame privačių asmenų ginče, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, siekiant padaryti išvadą, kad nacionalinės teisės nuostatos, neatitinkančios minėtų Direktyvos 98/59 nuostatų, turi būti netaikomos.

57 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąjį klausimą reikia atsakyti: Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad pagal ją privačių asmenų ginčą nagrinėjančiam nacionaliniam teismui nenustatoma pareigos netaikyti tokio nacionalinio teisinio reglamentavimo, kaip nurodytas šio sprendimo 39 punkte, jeigu jis prieštarauja Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies ir 2 straipsnio nuostatoms.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

58 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

1. **1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio 1 dalis ir 2 straipsnis kartu**

   turi būti aiškinami taip:

   jiems prieštarauja nacionalinis teisinis reglamentavimas, pagal kurį darbo sutarčių su didesniu darbuotojų skaičiumi, nei numatytas šio 1 straipsnio 1 dalyje, nutraukimas dėl darbdavio išėjimo į pensiją nelaikomas „kolektyviniu atleidimu iš darbo“ ir dėl to šiame 2 straipsnyje numatytas darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimasis su jais netaikomi.

2. **Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad pagal ją privačių asmenų ginčą nagrinėjančiam nacionaliniam teismui nenustatoma pareigos netaikyti tokio nacionalinio teisinio reglamentavimo, kaip nurodytas šios rezoliucinės dalies 1 punkte, jeigu jis prieštarauja Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies ir 2 straipsnio nuostatoms.**

Parašai.