GENERALINIO ADVOKATO
MICHAL BOBEK IŠVADA,
pateikta 2020 m. birželio 11 d.[1]

Byla C-300/19

UQ
prieš
Marclean Technologies, S.L.U.,
dalyvaujant:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

(*Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 3, Ispanija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Kolektyvinis atleidimas iš darbo – Direktyva 98/59/EB – 1 straipsnio 1 dalies a punktas – Referencinis laikotarpis, į kurį atsižvelgiant skaičiuojami atleidimai iš darbo“

I. Įvadas

1. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo[2] siekiama geriau apsaugoti darbuotojus, jiems (ir jų asociacijoms) suteikiant tam tikras specialias teises kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejais. Ši direktyva taikoma, kai įvykdomos jos 1 straipsnyje nustatytos sąlygos. Viena iš šių sąlygų susijusi su atleidimų iš darbo per tam tikrą laikotarpį (30 arba 90 dienų – kiekvienos valstybės narės pasirinkimu) skaičiumi.

2. Šioje byloje pateikti klausimai susiję su tuo, kaip turi būti nustatomas šis laikotarpis. Paprastai kalbant, kaip apskaičiuoti šį laikotarpį, kai (buvęs) darbuotojas ir jo (buvęs) darbdavys nesutaria dėl to, ar buvo įvykdyta pakankamai atleidimų iš darbo, kad būtų galima taikyti Direktyvą 98/59?

1 Originalo kalba: anglų.

2 OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327.

II. Teisinis pagrindas

A. ES teisė

3. Direktyvos 98/59 1 straipsnio 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. Šios direktyvos 2 straipsnyje nurodyta:

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

<…>“

5. Tos pačios direktyvos 3 straipsnyje nustatyta:

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

<…>

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.

<…>“

6. Direktyvos 98/59 5 straipsnyje numatyta:

„Ši direktyva nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus <…>“

B. Nacionalinė teisė

7. *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Įstatymas dėl darbuotojų statuto, toliau – ET) 51 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Šiame įstatyme „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 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.

<…>

Apskaičiuojant šios dalies pirmoje pastraipoje nurodytų nutraukiamų darbo sutarčių skaičių taip pat turi būti atsižvelgiama į bet kurį kitą nutraukimą, įvykdytą darbdavio iniciatyva per referencinį laikotarpį dėl kitų priežasčių, nei nurodytos šio įstatymo 49 straipsnio 1 dalies c punkte, nesusijusių su atskirais darbuotojais, jeigu tokių sutarčių nutraukimo atvejų yra ne mažiau kaip penki.

Kai per paeiliui einančius 90 dienų laikotarpius įmonė, siekdama apeiti šio straipsnio reikalavimus, nutraukia sutartis pagal šio įstatymo 52 straipsnio c punktą ir nutrauktų sutarčių skaičius yra mažesnis nei nustatytos ribos, ir nėra naujų tokius veiksmus pateisinančių priežasčių, tokie nauji nutraukimai laikomi įvykdytais pažeidžiant įstatymą ir pripažįstami negaliojančiais.“

8. *Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social* (Įstatymas dėl darbo bylų teismingumo) 122 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad sutarties nutraukimas negalioja, „jeigu apeinant teisės nuostatas dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo piktnaudžiaujama teise“.

III. Faktinės aplinkybės, procesas nacionaliniame teisme ir prejudiciniai klausimai

9. 2016 m. spalio 31 d. ieškovė pagrindinėje byloje pradėjo dirbti įmonėje *Marclean Technologies, SLU*. 2018 m. gegužės 28 d. ji tapo laikinai nedarbinga. 2018 m. gegužės 31 d. ji buvo atleista iš darbo.

10. Galiausiai *Marclean Technologies* pripažino, kad jos atleidimas buvo neteisėtas, tačiau nurodė, jog tai buvo padaryta dėl to, kad sumažėjo prekybos veiklos apimtis ir darbuotoja pažeidė sutartį. Kiti darbuotojai atrodo buvo atleisti iš darbo dėl tų pačių priežasčių.

11. Ieškovė gavo kompensaciją, kuri, įmonės manymu, mokėtina tais atvejais, kai teismas atleidimą iš darbo pripažįsta neteisėtu. 2018 m. birželio 11 d. ieškovė *Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 3, Ispanija) pareiškė *Marclean Technologies* ieškinį dėl atleidimo iš darbo. Ji prašė pripažinti atleidimą negaliojančiu arba (subsidiariai) neteisėtu. Ieškovės teigimu, jos atleidimas iš darbo buvo paslėpto kolektyvinio atleidimo iš darbo dalis. Šiuo klausimu ji rėmėsi tuo, kad laikotarpiu nuo 2018 m. gegužės 31 d. iki 2018 m. rugpjūčio 14 d. dirbti šioje įmonėje nustojo

septyni asmenys (keturi – dėl priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, du – savo noru ir vienas – dėl to, kad pasibaigė terminuota darbo sutartis). Vėliau 2018 m. rugpjūčio 15 d. įmonę paliko dar 29 asmenys. 2018 m. liepos 26 d. visi šie asmenys pateikė pareiškimus dėl darbo sutarties nutraukimo, ir įmonė įformino tai kaip darbo santykių nutraukimą darbuotojų iniciatyva.

12. 2018 m. rugpjūčio 15 d. *Marclean Technologies* visiškai nutraukė komercinę veiklą. 2018 m. rugpjūčio 16 d. visus prieš dieną iš įmonės išėjusius 29 asmenis įdarbino kita įmonė *Risk Steward, S.L.*

13. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, pastarieji darbo sutarčių nutraukimai nebuvo įvykdyti darbuotojų iniciatyva, todėl jie yra „atleidimai iš darbo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą. Vis dėlto, kadangi jie buvo įvykdyti po to, kai buvo atleista ieškovė, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nėra tikras, ar į juos galima atsižvelgti nustatant, ar buvo įvykdytas *kolektyvinis atleidimas iš darbo*.

14. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, pagal 2017 m. sausio 11 d. *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) sprendimą nacionalinėje jurisprudencijoje ET 51 straipsnio 1 dalis aiškinama taip, kaip nurodyta toliau. Siekiant nustatyti, ar įvykdytas kolektyvinis atleidimas iš darbo, skaičiuojama tik tai, kiek darbo sutarčių nutraukta per 90 dienų *iki* tos dienos, kurią įvykdytas nagrinėjamas individualus atleidimas iš darbo. Į darbo sutarčių nutraukimus, įvykdytus per 90 dienų *po* tos dienos, galima atsižvelgti tik jeigu darbdavys veikė piktnaudžiaudamas.

15. Taigi, abejodamas dėl to, kaip turi būti nustatytas atitinkamas laikotarpis, į kurį reikia atsižvelgti siekiant sužinoti, ar darbo sutarčių nutraukimas gali būti laikomas kolektyviniu atleidimu iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą, *Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 3) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Direktyvos 98/59] 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii papunkčiai turi būti aiškinami taip, kad referencinis laikotarpis, kurį sudaro 30 arba 90 dienų, nustatytų kaip sąlyga siekiant pripažinti, kad vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, visada turi būti skaičiuojamas iki nagrinėjamo individualaus atleidimo iš darbo dienos?

2. Ar [Direktyvos 98/59] 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii papunkčiai gali būti aiškinami taip, kad referencinis laikotarpis, kurį sudaro 30 arba 90 dienų, nustatytų kaip sąlyga siekiant pripažinti, kad vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, gali būti skaičiuojamas nuo nagrinėjamo individualaus atleidimo iš darbo dienos, nesant būtinybės, kad būtų pripažinta, kad vėliau darbo sutartys nutrauktos piktnaudžiaujant?

3. Ar referenciniai laikotarpiai, nurodyti [Direktyvos 98/59] 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii papunkčiuose, gali būti aiškinami taip, kad galima atsižvelgti į per 30 arba 90 dienų įvykdytus atleidimo iš darbo arba darbo sutarčių nutraukimo atvejus, kai nagrinėjamas atleidimas iš darbo įvykdytas per šį laikotarpį?

16. Rašytines pastabas šioje byloje pateikė Lenkijos vyriausybė ir Europos Komisija.

IV. Analizė

17. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismui užduoda tris klausimus, kuriuos reikėtų nagrinėti kartu, siekdamas išsiaiškinti, kaip turi būti skaičiuojamas Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii papunkčiuose nurodytas 30 arba 90 dienų referencinis laikotarpis.

18. Prieš pradėdamas nagrinėti šį konkretų klausimą norėčiau priminti, kad Direktyva 98/59 taikoma, kai yra vykdomas „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip tai suprantama pagal jos 1 straipsnio 1 dalies a punktą. Toje nuostatoje nustatytos trys kumuliacinės sąlygos: 1) darbo sutarties nutraukimai turi būti „*atleidimai iš darbo*“; 2) atleidimų iš darbo *skaičius* turi pasiekti tam tikrą kiekybinę ribą; ir 3) ši riba turi būti pasiekta *per tam tikrą laikotarpį*.

19. Kiek tai susiję su *pirmąja* sąlyga, atleidimai iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą, yra „atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais“ [3]. Kaip Teisingumo Teismas paaiškino Sprendime *Pujante Rivera*, tai reiškia „visus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama ne darbuotojo valia ir be jo sutikimo“ [4]. Atleidimas iš darbo yra ir tais atvejais, kai darbo santykiai nutraukiami „darbdaviui vienašališkai ir darbuotojo nenaudai iš esmės pakeitus esmines darbo sąlygas dėl priežasčių, nesusijusių su šiuo atskiru darbuotoju“ [5].

20. Kalbant apie *antrąją* sąlygą, nurodytina, kad, siekiant apskaičiuoti bendrą atleidimų iš darbo skaičių per referencinį laikotarpį, pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies paskutinę pastraipą kolektyviniam atleidimui iš darbo galima prilyginti *kitus* darbo sutarties nutraukimus darbdavio iniciatyva, jeigu įvykdomos tam tikros sąlygos. Kaip paaiškino Teisingumo Teismas, pasakymas „darbdavio iniciatyva“ reiškia „tiesioginę darbdavio valios išraišką, kuri pasireiškia iniciatyvos ėmimusi“ [6]. Taigi, toks darbo sutarties nutraukimas skiriasi nuo atleidimo iš darbo „be darbuotojo sutikimo“ [7].

21. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į šiuos principus, turės nustatyti, ar kitų darbuotojų, kurie paliko įmonę aptariamu laikotarpiu, darbo santykių nutraukimas yra „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ (arba gali būti prilygintas kolektyviniam atleidimui iš darbo), kaip tai suprantama pagal Direktyvą 98/59, ir ar visų tokių nutraukimų bendras skaičius siekia reikalaujamą ribą.

22. Dabar aptarkime *trečiąją* sąlygą, susijusią su „kolektyviniu atleidimu iš darbo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą: taigi, kaip reikėtų apskaičiuoti atitinkamą laikotarpį, per kurį turėjo būti įvykdyti tokie atleidimai iš darbo?

23. Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte valstybėms suteikta galimybė pasirinkti laikotarpį, per kurį įvykdyti visi atleidimai iš darbo turi būti „susumuoti“ tam, kad būtų galima patikrinti, ar buvo pasiekta toje nuostatoje nurodyta riba. Valstybės narės gali pasirinkti 30 dienų (i papunktis) arba 90 dienų (ii papunktis) laikotarpį.

24. Ispanijos Karalystė pasirinko sujungti abu Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii papunkčiuose nurodytus variantus [8]. Atrodytų, kad taip ši valstybė narė išplėtė sąvoką „kolektyvinis atleidimas iš darbo“.

3 Taip pat žr. 2004 m. spalio 12 d. Sprendimą *Komisija / Portugalija* (C-55/02, EU:C:2004:605, 66 punktas).

4 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimas *Pujante Rivera* (C-422/14, EU:C:2015:743, 48 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

5 Žr. 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimą *Pujante Rivera* (C-422/14, EU:C:2015:743, 55 punktas); 2017 m. rugsėjo 21 d. Sprendimą *Ciupa ir kt.* (C-429/16, EU:C:2017:711, 27 punktas) ir 2017 m. rugsėjo 21 d. Sprendimą *Socha ir kt.* (C-149/16, EU:C:2017:708, 25 punktas).

6 2009 m. gruodžio 10 d. Sprendimas *Rodríguez Mayor ir kt.* (C-323/08, EU:C:2009:770, 40 punktas).

7 2004 m. spalio 12 d. Sprendimas *Komisija / Portugalija* (C-55/02, EU:C:2004:605, 56 punktas).

8 Žr. ET 51 straipsnį, cituojamą šios išvados 7 punkte.

25. Direktyvos 98/59 5 straipsnyje nustatyta, kad ši direktyva „nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus“. Teisingumo Teismas Sprendime *Confédération Générale du travail ir kt.* taip pat patvirtino, kad „Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalyje nustatytos ribos yra <…> minimalūs reikalavimai, nuo kurių valstybės narės gali nukrypti <…> darbuotojams palankesnėmis nuostatomis“ [9].

26. Šioje byloje esminis klausimas yra ne kaip galima derinti abu laikotarpius, bet *kaip* reikėtų apskaičiuoti Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodytus referencinius laikotarpius.

27. Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte vartojamos sąvokos yra Sąjungos teisės sąvokos. Taigi jų reikšmę ir taikymo sritį reikia aiškinti savarankiškai ir vienodai, atsižvelgiant į nuostatos kontekstą ir į aptariamo teisės akto tikslą. Taip užtikrinama, kad valstybės narės nepakeis direktyvos taikymo srities [10]. Vadinasi, Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyto 30 arba 90 dienų laikotarpio skaičiavimas negali priklausyti nuo nacionalinės teisės nuostatų.

28. Vis dėlto tai nepaaiškina, kaip turi būti nustatytas referencinis laikotarpis, į per kurį įvykdytus kitus atleidimus iš darbo galima atsižvelgti pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą. Bent jau teoriškai galimas skirtingas aiškinimas. Pats prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pasiūlė tris skirtingus referencinio laikotarpio skaičiavimo būdus. Lenkijos vyriausybė pateiktose pastabose pasiūlė dar vieną.

29. Pirmieji du prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pasiūlyti būdai susiję su aptariamo laikotarpio skaičiavimu arba tik iki individualaus atleidimo iš darbo dienos, arba tik nuo jos. Taigi, siekiant nustatyti, ar pasiekta reikalaujama riba, galima atsižvelgti tik į atleidimus iš darbo, įvykdytus atitinkamai iki arba po aptariamo atleidimo iš darbo.

30. Nė vienas iš šių dviejų aiškinimų neįtikina.

31. Visų pirma Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto *tekste* tokio referencinio laikotarpio apribojimo nenumatyta. Toje nuostatoje gana bendrai kalbama apie „30 dienų laikotarpį“ ir „90 dienų laikotarpį“ [11]. Mano manymu, atsižvelgiant į įprastą šių sąvokų reikšmę, tai reiškia *bet kokį* 30 arba 90 dienų laikotarpį.

32. Be to, vienintelis reikalavimas, kurį galima numanyti vadovaujantis logika ir *kontekstu*, yra tas, kad šie laikotarpiai turi būti nepertraukiami ir kad jie negali būti sustabdyti arba nutraukti. Pirma, jokioje kitoje šios direktyvos nuostatoje nenumatyta tokios galimybės. Antra, šios direktyvos bendras tikslas – apibrėžti tam tikrą darbdavių elgesį tam tikru laikotarpiu, kuris turi būti pagrįstai nuspėjamas ir galimas nustatyti.

33. Šie du aiškinimai taip pat prieštarautų aptariamo teisės akto tikslui. Direktyvos 98/59 tikslas – garantuoti darbuotojams didesnę apsaugą kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju [12]. Jeigu būtų laikoma, kad pagal Direktyvą 98/59 reikia atsižvelgti tik į tuos atleidimus iš darbo, kurie įvyko prieš individualų atleidimą iš darbo arba po to, vargu ar tai padėtų pasiekti šį tikslą. Iš tiesų, taikant tokį „vienpusį“ požiūrį, į Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto taikymo sritį patenka mažiau atleidimų iš darbo, ir taip šio teisės akto taikymo sritis gerokai susiaurinama.

9 2007 m. sausio 18 d. Sprendimas (C-385/05, EU:C:2007:37, 45 punktas).

10 Žr., be kita ko, 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimą *Pujante Rivera* (C-422/14, EU:C:2015:743, 31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

11 Išnaša susijusi tik su tekstu anglų k.

12 Žr. direktyvos 2 konstatuojamąją dalį. Taip pat apskritai žr. generalinio advokato M. Szpunar išvadą byloje *Plessers* (C-509/17, EU:C:2019:50, 38–41 punktai).

34. Be to, jeigu būtų taikomas toks *ex ante* ir nelankstus referencinio laikotarpio nustatymas, atitinkamiems darbuotojams galėtų kilti nepagrįstų pasekmių. Jeigu referencinis laikotarpis būtų skaičiuojamas tik *iki* (kitaip tariant, atgal) individualaus darbuotojo atleidimo, tai reikštų, kad negalima atsižvelgti į po šios datos įvykusius įvykius. Taip būtų, net jeigu, pavyzdžiui, visi atleidimai iš darbo, kurie yra svarbūs sprendžiant, ar buvo pasiekta atitinkama riba, būtų įvykdyti vėliau. Tą patį būtų galima pasakyti ir apie priešingą atvejį, jeigu referencinis laikotarpis būtų skaičiuojamas tik *į priekį* ir nebūtų leidžiama atsižvelgti į atleidimų iš darbo, įvykdytų iki individualaus darbuotojo atleidimo iš darbo, skaičių arba pobūdį.

35. Taigi, Direktyvoje 98/59 nerandu nuostatų, patvirtinančių, kad pagal 1 straipsnio 1 dalies a punktą referencinis laikotarpis turi būti skaičiuojamas tik atgal arba tik pirmyn atitinkamo darbuotojo, kuris pareiškia ieškinį nacionaliniame teisme, atleidimo iš darbo atžvilgiu.

36. Be to, mano nuomone, abu šioje nuostatoje nurodyti minimalūs laikotarpiai savo pobūdžiu yra *objektyvūs*. Tokio laikotarpio skaičiavimas ir eiga nepriklauso nuo jokios su darbdavio piktnaudžiavimu susijusios sąlygos. Šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte neskiriamas neteisėtas ir teisėtas atleidimas. Taigi, nors į galimą piktnaudžiavimą nuslepiant tikrąjį atleidimų iš darbo pobūdį gali būti netiesiogiai atsižvelgta aptariant pirmąją arba antrąją 1 straipsnio 1 dalies a punkto taikymo sąlygas [13], tai neturi įtakos aptariamo referencinio laikotarpio trukmei arba eigai.

37. Dėl panašių priežasčių taip pat manau, kad Lenkijos vyriausybės siūlomas požiūris yra klaidingas. Šios vyriausybės teigimu, atskaitos tašku, nuo kurio turėtų būti pradėtas skaičiuoti atitinkamas 30 arba 90 dienų laikotarpis, turi būti laikomas pirmasis atleidimas iš darbo, *įvykdytas pagal darbdavio planą* tęsti kolektyvinį atleidimą iš darbo. Jeigu atleidimas iš darbo yra įvykdytas 30 arba 90 dienų laikotarpiu, nustatytu atsižvelgiant į darbdavio planą, jis yra kolektyvinio atleidimo iš darbo dalis ir atitinkamam darbuotojui turi būti taikoma Direktyvoje 98/59 nustatyta apsauga.

38. Taigi Lenkijos vyriausybė Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą aiškina atsižvelgdama į šios direktyvos 2–4 straipsnius. Šiuose straipsniuose nustatyti tam tikri įpareigojimai, visų pirma informuoti ir konsultuotis, taikomi darbdaviams, kurie yra numatę kolektyvinį atleidimą. Šiuo klausimu Lenkijos vyriausybė taip pat pažymi, kad Sprendime *Junk* Teisingumo Teismas konstatavo, jog darbdavys privalo įvykdyti šias pareigas informuoti, konsultuotis ir pranešti *prieš* priimdamas sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo [14].

39. Vis dėlto toks požiūris problemiškas, o gal net tiesiog pavojingas. Atleidimai iš darbo, kurie laikomi kolektyviniu atleidimu iš darbo, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 98/59, turi būti nustatyti *objektyviai*, remiantis vien šios direktyvos 1 straipsnyje įtvirtintais kriterijais. Tai, ar darbuotojų atleidimas iš darbo yra darbdavio iš anksto parengto plano dalis, gali turėti tam tikros įrodomosios reikšmės, tačiau aptariamomis aplinkybėmis šis veiksnys nėra lemiamas. Kai darbdavio įvykdytų kolektyvinių atleidimų iš darbo skaičius pasiekia Direktyvoje 98/59 nustatytą ribą, tampa taikytinos šio teisės akto nuostatos, *nepaisant subjektyvių* darbdavio *ketinimų*.

40. Lenkijos vyriausybės siūlomas aiškinimas lemtų paradoksalų rezultatą. Galimybė darbuotojams naudotis Direktyvoje 98/59 nustatytomis teisėmis taptų priklausoma nuo to, ar darbdavys laikosi joje nustatytų įpareigojimų. Darbdavys, kuris tyčia arba dėl aplaidumo nepateikia reikalaujamos informacijos valdžios institucijoms ir darbuotojų atstovams, iš esmės atimtų iš savo darbuotojų Direktyvoje 98/59 numatytą apsaugą. Akivaizdu, kad toks aiškinimas prieštarauja tikslui „sustiprinti darbuotojų apsaugą“ [15].

13 Žr. šios išvados 18–20 punktus.

14 2005 m. sausio 27 d. Sprendimas (C-188/03, EU:C:2005:59, 36–38 punktai).

15 Žr. Direktyvos 98/59 2 konstatuojamąją dalį ir 2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimą *Bichat ir kt.* (C-61/17, C-62/17 ir C-72/17, EU:C:2018:653, 38 punktas).

41. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, manau, kad tinkamas Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto aiškinimas yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo siūlomas trečiasis aiškinimas, kuriam pritaria ir Komisija.

42. Direktyvoje 98/59 numatyta darbuotojo apsauga, įskaitant galimybę naudotis teisminėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl šioje direktyvoje garantuojamų teisių įgyvendinimo pagal 6 straipsnį, taikoma, jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo per nenutrūkstamą 30 arba 90 dienų laikotarpį, kad ir kaip jis būtų skaičiuojamas, per kurį įvykdytų atleidimų iš darbo skaičius siekia reikalaujamą ribą.

43. Taigi, atsižvelgiant į kiekvienos konkrečios bylos aplinkybes, visas referencinis laikotarpis galėtų būti skaičiuojamas prieš aptariamą atleidimą iš darbo, po jo arba dalis šio laikotarpio galėtų būti skaičiuojama prieš šį atleidimą iš darbo, o dalis – po jo. Vienintelės dvi sąlygos yra reikalavimas, kad: i) šios 30 arba 90 dienų eitų nepertraukiamai viena po kitos; ir kad ii) darbuotojas, kuris remiasi direktyvoje numatytomis savo teisėmis, būtų atleistas iš darbo tuo laikotarpiu.

44. Galiausiai norėčiau pabrėžti, kad ką tik pasiūlytas aiškinimas susijęs su Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyto minimalaus laikotarpio apskaičiavimo būdu, nepaisant to, kurį iš dviejų variantų pasirinktų atitinkama valstybė narė. Jis nebūtinai tinka kalbant apie tvarką ir būdus, kuriais apskaičiuojami ilgesni arba papildomi apsaugos laikotarpiai, nustatyti nacionalinėje teisėje pagal šios direktyvos 5 straipsnį, jeigu tokia papildoma apsauga galų gale iš esmės nesumažina 1 straipsnio 1 dalies a punkte užtikrinto minimalaus apsaugos lygio.

V. Išvada

45. Teisingumo Teismui siūlau taip atsakyti į *Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 3, Ispanija) pateiktus prejudicinius klausimus:

– 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 punktą reikia aiškinti taip, kad jame nurodytas bet kuris nepertraukiamas 30 arba 90 dienų laikotarpis, kuriuo buvo iš darbo atleistas aptariamas darbuotojas.