ĢENERĀLADVOKĀTA MIHALA BOBEKA [*MICHAL BOBEK*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2020. gada 11. jūnijā [1]

Lieta C-300/19

UQ
pret
Marclean Technologies, SLU,
piedaloties
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

(*Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 3, Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Kolektīvā atlaišana – Direktīva 98/59/EK – 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts – Atsauces periods atlaišanas gadījumu skaita aprēķināšanai

I. Ievads

1. Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu [2] mērķis ir nodrošināt darba ņēmējiem pastiprinātu aizsardzību, piešķirot gan darba ņēmējiem, gan viņu apvienībām virkni noteiktu tiesību kolektīvās atlaišanas gadījumā. Šo direktīvu piemēro, ja ir izpildīti tās 1. pantā izklāstītie nosacījumi. Viens no šiem nosacījumiem attiecas uz atlaišanas gadījumu skaitu noteiktā laikposmā (30 vai 90 dienu periodā atkarībā no katras dalībvalsts izvēles).

2. Šajā lietā uzdotie jautājumi attiecas uz metodi, kas ir jāpiemēro, lai noteiktu šo periodu. Vienkāršiem vārdiem runājot, kā ir jāaprēķina šis periods, ja (bijušais) darba ņēmējs un tā (bijušais) darba devējs nevar vienoties, vai pastāv pietiekams atlaišanas gadījumu skaits, lai būtu iespējams piemērot Direktīvu 98/59?

1 Oriģinālvaloda – angļu.

2 OV 1998, L 225, 16. lpp.

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

3. Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktā ir noteikts:

"Šajā direktīvā:

a) "kolektīvā atlaišana" ir atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ja saskaņā ar dalībvalstu izvēli atlaišanas gadījumu skaits ir:

   i) vai nu 30 dienu laikā:

      – vismaz 10 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 100 darba ņēmējus,

      – vismaz 10 % darba ņēmēju kopskaita tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darba ņēmējus,

      – vismaz 30 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina 300 un vairāk darba ņēmējus;

   ii) vai vismaz 20 atlaišanas gadījumu 90 dienu laikā neatkarīgi no tā, cik darba ņēmēju parasti ir nodarbināti attiecīgajos uzņēmumos;

[..].

Lai aprēķinātu atlaišanas gadījumu skaitu, kā paredzēts a) [apakš]punkta pirmajā daļā, atlaišanas gadījumiem pieskaita arī darba līguma attiecību izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci."

4. Direktīvas 98/59 2. pantā ir noteikts:

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

[..]"

5. Direktīvas 98/59 3. pantā ir noteikts:

"1. 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 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.

[..]"

6. Direktīvas 98/59 5. pantā ir noteikts:

"Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem [..]."

B. Valsts tiesības

7. *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Darba likums) 51. panta 1. punktā ir noteikts:

"Šajā likumā "kolektīvā atlaišana" nozīmē darba līguma attiecību izbeigšanu ekonomisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ gadījumos, kad 90 dienu laikā šāda darba līguma attiecību izbeigšana skar vismaz:

a) 10 darba ņēmējus uzņēmumos, kas nodarbina mazāk nekā 100 darba ņēmēju;

b) 10 % no darba ņēmēju kopskaita uzņēmumos, kas nodarbina no 100 līdz 300 darba ņēmēju;

c) 30 darba ņēmējus uzņēmumos, kas nodarbina vairāk nekā 300 darba ņēmēju.

[..]

Aprēķinot šā punkta pirmajā daļā minēto izbeigto darba līgumu skaitu, ņem vērā arī visus citus atsauces periodā notikušos darba līgumu izbeigšanas gadījumus pēc darba devēja iniciatīvas ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, kuri atšķiras no tiem, kas ir paredzēti šā likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā, ja vien atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci.

Ja nepārtrauktos 90 dienu laikposmos un nolūkā izvairīties no šā panta noteikumiem uzņēmums saskaņā ar šā likuma 52. panta c) punktu izbeidz darba līgumus, kuru skaits ir mazāks nekā noteiktais slieksnis, nepastāvot jauniem iemesliem, kas pamato šādu rīcību, uzskatāms, ka attiecīgie jaunie līgumu izbeigšanas gadījumi ir veikti, pārkāpjot likumu, un šie līgumu izbeigšanas gadījumi ir atzīstami par spēkā neesošiem un bez tiesiskām sekām."

8. *Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social* (Likums par darba un sociālo lietu tiesām) 122. panta 2. punktā ir noteikts, ka darba līguma izbeigšana nerada tiesiskas sekas, "ja tas izbeigts, apejot pastāvošos noteikumus par kolektīvo atlaišanu".

III. Fakti, tiesvedība valsts tiesās un prejudiciālie jautājumi

9. Prasītāja pamatlietā 2016. gada 31. oktobrī sāka strādāt uzņēmumā *Marclean Technologies, SLU*. 2018. gada 28. maijā viņai iestājās pārejoša darbnespēja. 2018. gada 31. maijā viņa tika atlaista no darba.

10. *Marclean Technologies* vēlāk atzina viņas atlaišanu par prettiesisku, bet apgalvoja, ka tas esot noticis uzņēmuma darbības apjoma samazināšanās un darbinieces darba līguma nepildīšanas rezultātā. Šķiet, ka citi darba ņēmēji tika atlaisti to pašu iemeslu dēļ.

11. Prasītāja saņēma kompensāciju apmērā, ko uzņēmums bija uzskatījis par atbilstošu gadījumos, kad atlaišana ar tiesas nolēmumu tiek atzīta par prettiesisku. 2018. gada 11. jūnijā prasītāja cēla prasību *Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 3, Spānija) pret *Marclean Technologies* saistībā ar atlaišanu. Viņa lūdza pasludināt atlaišanu par spēkā neesošu vai – pakārtoti – par prettiesisku. Prasītāja apgalvoja, ka viņas atlaišana esot daļa no slēptas kolektīvās atlaišanas. Šajā ziņā viņa atsaucās uz to, ka no 2018. gada 31. maija līdz 14. augustam uzņēmumā

beidza strādāt septiņi cilvēki; četri no tiem – ar konkrētajiem darba ņēmējiem nesaistītu iemeslu dēļ, divi – pēc pašu vēlēšanās un viens – izbeidzoties uz noteiktu laiku noslēgtam līgumam. Vēlāk, 2018. gada 15. augustā, vēl 29 cilvēki beidza strādāt uzņēmumā. Tā kā 2018. gada 26. jūlijā viņi visi iesniedza atlūgumu, uzņēmums uzskatīja, ka viņi visi ir brīvprātīgi pārtraukuši darba tiesiskās attiecības.

12. 2018. gada 15. augustā *Marclean Technologies* pilnībā izbeidza savu darbību. 2018. gada 16. augustā visas 29 personas, kas beidza strādāt šajā uzņēmumā iepriekšējā dienā, tika pieņemtas darbā citā uzņēmumā – *Risk Steward, SL*.

13. Iesniedzējtiesa uzskata, ka šie iepriekš minētie darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumi ir notikuši bez darba ņēmēja vēlēšanās un tādējādi tā esot "*atlaišana*" Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Tomēr, tā kā šie atlaišanas gadījumi ir notikuši pēc tam, kad prasītāja tika atlaista no darba, iesniedzējtiesa nav pārliecināta, vai tos var ņemt vērā, lai noteiktu, vai ir notikusi *kolektīvā atlaišana*.

14. Iesniedzējtiesa uzskata, ka pēc *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) 2017. gada 11. janvāra sprieduma pieņemšanas valsts judikatūra Darba likuma 51. panta 1. punktu interpretē šādi: lai noteiktu, vai ir notikusi kolektīvā atlaišana, vērā ņem tikai tos darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumus, kas ir notikuši 90 dienas *pirms* attiecīgās individuālās atlaišanas datuma. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumus, kas notikuši 90 dienu laikā *pēc* šī datuma, var ņemt vērā tikai tad, ja darba devējs ir rīkojies krāpnieciski.

15. Tādējādi, šaubīdamās par piemērojamo metodi, ar kuru noteikt attiecīgo periodu, kas būtu jāņem vērā, lai konstatētu, vai darba tiesisko attiecību izbeigšanu var kvalificēt kā kolektīvo atlaišanu Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, *Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 3) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [Direktīvas 98/59] 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) un ii) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka, aprēķinot 30 vai 90 dienu atsauces periodu, kas ir kolektīvās atlaišanas priekšnosacījums, vienmēr ņem vērā tikai laikposmu pirms tiesvedībā aplūkotās individuālās atlaišanas datuma?

2) Vai [Direktīvas 98/59] 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) un ii) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka 30 vai 90 dienu atsauces periods, kas ir kolektīvās atlaišanas priekšnosacījums, var tikt aprēķināts, ņemot vērā laikposmu pēc tiesvedībā aplūkotās individuālās atlaišanas datuma, pat tad, ja šie vēlāk notikušie darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumi nav uzskatāmi par krāpnieciskiem?

3) Vai [Direktīvas 98/59] 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) un ii) punktā paredzētie atsauces periodi pieļauj tādu interpretāciju, kas ļauj ņemt vērā 30 vai 90 dienu laikā notikušos atlaišanas vai darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumus, ja tiesvedībā aplūkotā atlaišana ir notikusi šo periodu laikā?"

16. Rakstveida apsvērumus šajā lietā iesniedza Polijas valdība un Eiropas Komisija.

IV. Analīze

17. Uzdodama trīs jautājumus, kurus būtu lietderīgi aplūkot kopā, iesniedzējtiesa lūdz Tiesu izskaidrot kārtību, kādā ir jāaprēķina Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) un ii) punktā paredzētais 30 vai 90 dienu atsauces periods.

18. Pirms pievēršos šim konkrētajam jautājumam, vēlos atgādināt, ka Direktīvas 98/59 piemērojamības priekšnoteikums ir "kolektīvās atlaišanas" esamība šīs direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Šajā normā ir paredzēti trīs kumulatīvi nosacījumi: 1) darba līgumu izbeigšanai ir jābūt "*atlaišanai*", 2) atlaišanas *skaitam* ir jāsasniedz noteikts kvantitatīvais slieksnis, un 3) slieksnis ir jāsasniedz *noteiktā laika periodā*.

19. Attiecībā uz *pirmo* nosacījumu ir atzīmējams, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē atlaišana ir "atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs"[3]. Kā Tiesa ir paskaidrojusi lietā *Pujante Rivera*, tas nozīmē "visus tos darba līgumu izbeigšanas gadījumus, kas notiek bez darba ņēmēja vēlēšanās un tātad arī bez viņa piekrišanas"[4]. Atlaišana notiek arī gadījumā, kad darba tiesisko attiecību izbeigšana izriet no tā, ka "darba devējs vienpusēji un darba ņēmējam par sliktu izdara būtiskus grozījumus viņa darba līguma būtiskajos noteikumos ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ"[5].

20. Attiecībā uz *otro* nosacījumu, lai aprēķinātu atlaišanu kopskaitu atsauces periodā, *citi* darba līguma izbeigšanas gadījumi pēc darba devēja iniciatīvas ir pielīdzināmi atlaišanai saskaņā ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pēdējo daļu, ja ir izpildīti konkrēti nosacījumi. Frāze "pēc darba devēja iniciatīvas", kā to ir precizējusi Tiesa, nozīmē "darba devēja gribas tiešu parādīšanu, kas izpaužas kā iniciatīvas uzņemšanās"[6]. Tādējādi šie līguma izbeigšanas gadījumi atšķiras no atlaišanas "bez darba ņēmēja piekrišanas"[7].

21. Ņemot vērā šos principus, iesniedzējtiesai būs jāpārbauda, vai darba tiesisko attiecību izbeigšana ar citiem darba ņēmējiem, kas attiecīgajā periodā beidza strādāt uzņēmumā, bija "atlaišanas" gadījumi (vai var tikt pielīdzināti atlaišanai) Direktīvas 98/59 izpratnē un vai to kopskaits ir sasniedzis nepieciešamo slieksni.

22. Pievēršoties *trešajam* "kolektīvās atlaišanas" nosacījumam Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, ir uzdodams jautājums, kā būtu jāaprēķina attiecīgais laikposms, kurā jānotiek atlaišanas gadījumiem.

23. Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā dalībvalstīm ir paredzēta iespēja izvēlēties tā laikposma ilgumu, kurā ir "jāapkopo" visi atlaišanas gadījumi, lai pārbaudītu, vai ir sasniegts šajā normā noteiktais slieksnis. Dalībvalstis var izvēlēties 30 dienu periodu (minētā apakšpunkta i) punkts) vai 90 dienu periodu (minētā apakšpunkta ii) punkts).

24. Šķiet, ka Spānijas Karaliste ir nolēmusi apvienot abas Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) un ii) punktā noteiktās iespējas[8]. Tā rīkodamās, šķiet, šī dalībvalsts ir paplašinājusi "kolektīvās atlaišanas" jēdzienu.

25. Saskaņā ar Direktīvas 98/59 5. pantu šī direktīva "neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem". Lietā *Confédération Générale du travail* un citi Tiesa arī ir apstiprinājusi, ka "Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktā noteiktie sliekšņi ir [..] tās minimālās prasības, no kurām dalībvalstis nevar atkāpties citādi, kā [..] paredzot darbiniekiem labvēlīgākus noteikumus"[9].

3 Skat. arī spriedumu, 2004. gada 12. oktobris, Komisija/Portugāle (C-55/02, EU:C:2004:605, 66. punkts).

4 Spriedums, 2015. gada 11. novembris, *Pujante Rivera* (C-422/14, EU:C:2015:743, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

5 Skat. spriedumus, 2015. gada 11. novembris, *Pujante Rivera* (C-422/14, EU:C:2015:743, 55. punkts); 2017. gada 21. septembris, *Ciupa* un citi (C-429/16, EU:C:2017:711, 27. punkts); un 2017. gada 21. septembris, *Socha* un citi (C-149/16, EU:C:2017:708, 25. punkts).

6 Spriedums, 2009. gada 10. decembris, *Rodríguez Mayor* un citi (C-323/08, EU:C:2009:770, 40. punkts).

7 Spriedums, 2004. gada 12, oktobris, Komisija/Portugāle (C-55/02, EU:C:2004:605, 56. punkts).

8 Skat. Darba likuma 51. pantu, kas minēts iepriekš šo secinājumu 7. punktā.

9 Spriedums, 2007. gada 18. janvāris (C-385/05, EU:C:2007:37, 45. punkts).

26. Šīs lietas būtība nav abu laikposmu iespējamā apvienošana, bet *metode*, kas ir jāizmanto, lai aprēķinātu Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā noteiktos atsauces periodus.

27. Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā izmantotie termini ir Savienības tiesību jēdzieni. Tādējādi to nozīme un piemērošanas joma ir jāinterpretē autonomi un vienveidīgi, ņemot vērā tiesību normas kontekstu un attiecīgā tiesiskā regulējuma mērķi. Ar to tiek nodrošināts, ka dalībvalstis negroza direktīvas piemērošanas jomu [10]. Līdz ar to Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā noteiktā 30 vai 90 dienu perioda aprēķins nevar būt atkarīgs no valsts tiesību normām.

28. Tomēr ar to netiek precizēts, kā ir nosakāms atsauces periods, kurā var ņemt vērā citus atlaišanas gadījumus Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Vismaz teorētiski ir iespējamas dažādas interpretācijas. Pati iesniedzējtiesa ir ierosinājusi trīs dažādas metodes atsauces perioda aprēķināšanai. Vēl viena metode tiek piedāvāta Polijas valdības apsvērumos.

29. Iesniedzējtiesas ierosinātajās pirmajās divās metodēs ir paredzēts, ka attiecīgais periods ir jāaprēķina, ņemot vērā laikposmu vai nu tikai pirms, vai tikai pēc [konkrētās] individuālās atlaišanas datuma. Tādējādi nepieciešamajā [atlaišanas gadījumu skaita] slieksnī ieskaita tikai tos atlaišanas gadījumus, kas ir notikuši attiecīgi pirms vai pēc aplūkojamās atlaišanas.

30. Neviena no šīm abām interpretācijām nav pārliecinoša.

31. Sākumā jāatgādina, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta *formulējumā* šāds atsauces perioda ierobežojums nav paredzēts. Šī norma vispārīgi attiecas uz "[*kādu*] 30 dienu laikposmu" un "[*kādu*] 90 dienu laikposmu" [11]. Man šķiet, ka parastā nozīmē šie termini attiecas uz *jebkādu* 30 vai 90 dienu periodu.

32. Turklāt vienīgā atruna, kas varētu izrietēt no loģikas un *konteksta*, ir tāda, ka šiem periodiem ir jābūt secīgiem, neparedzot iespēju, ka tie varētu būt apturami vai pārtraucami. Pirmkārt, nekur citur šajā pašā direktīvā nav normu, kas paredzētu šādu iespēju. Otrkārt, direktīvas vispārējais mērķis ir identificēt konkrētus darba devēju uzvedības veidus noteiktā laikposmā, kuram ir jābūt pienācīgi paredzamam un noskaidrojamam.

33. Šķiet, ka šīs abas interpretācijas ir arī pretrunā attiecīgā tiesiskā regulējuma *mērķim*. Direktīvas 98/59 mērķis ir nodrošināt darba ņēmējiem labāku aizsardzību kolektīvās atlaišanas gadījumos [12]. Ja attiecīgie atlaišanas gadījumi Direktīvas 98/59 izpratnē tiktu aprobežoti tikai ar tiem gadījumiem, kas notikuši vai nu pirms, vai pēc individuālās atlaišanas, tas, visticamāk, nepalīdzētu sasniegt šo mērķi. Faktiski, ja tiktu piemērota šāda vienpusēja pieeja, Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts attiektos uz mazāko atlaišanas gadījumu skaitu, līdz ar to šī tiesību akta piemērošanas joma tiktu ievērojami samazināta.

34. Turklāt šāda *ex ante* un stingra atsauces perioda noteikšana, visticamāk, novestu pie patvaļas pret attiecīgajiem darba ņēmējiem. Ja atsauces periods tiktu skaitīts tikai *retrospektīvi* (citiem vārdiem sakot, atpakaļgaitā), sākot no attiecīgās individuālās atlaišanas datuma, tas nozīmētu, ka nekas, kas ir noticis pēc šī datuma, nevar tikt ņemts vērā. Tas tā būtu pat gadījumā, ja, piemēram, visi atlaišanas gadījumi, kuriem ir nozīme, nosakot attiecīgā sliekšņa sasniegšanu, būtu notikuši vēlāk. Tas pats rezultāts tiktu sasniegts, tikai pretējā gadījumā, proti, ja atsauces periods tiktu skaitīts tikai *prospektīvi*, kas neļautu ņemt vērā to atlaišanas gadījumu skaitu vai veidu, kas ir notikuši pirms attiecīgā individuālā darba ņēmēja atlaišanas.

10 Skat. tostarp spriedumu, 2015. gada 11. novembris, *Pujante Rivera* (C-422/14, EU:C:2015:743, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).

11 Mans izcēlums.

12 Skat. direktīvas 2. apsvērumu. Vispārēji skat. arī ģenerāladvokāta M. Špunara [*M. Szpunar*] secinājumus lietā *Plessers* (C-509/17, EU:C:2019:50, 38.–41. punkts).

35. Tādējādi uzskatu, ka Direktīva 98/59 nesniedz nekādu pamatu, lai saskaņā ar 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu saistībā ar attiecīgo darba ņēmēju, kas ceļ prasību valsts tiesā, atsauces periods tiktu aprēķināts vai nu tikai retrospektīvi, vai tikai prospektīvi.

36. Turklāt, manuprāt, abi šajā normā paredzētie minimālie periodi ir *objektīvi* pēc sava rakstura. Šī perioda aprēķināšana un tecējums nav atkarīgs no kāda nosacījuma, kas būtu saistīts ar darba devēja ļaunprātīgu rīcību. Šīs direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā nav paredzēts nošķirt parastus atlaišanas gadījumus un ļaunprātīgas atlaišanas gadījumus. Tādējādi, kaut arī 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta pirmā vai otrā piemērojamības nosacījuma ietvaros [13], iespējams, var netieši runāt par potenciālu ļaunprātību, kas izpaužas kā atlaišanu faktiskā rakstura slēpšana, tas neietekmē attiecīgā atsauces perioda ilgumu vai tecējumu.

37. Līdzīgu iemeslu dēļ arī Polijas valdības piedāvāto pieeju uzskatu par nepareizu. Šī valdība apgalvo, ka pirmajai atlaišanai, *kas veikta saskaņā ar darba devēja plānu* uzsākt kolektīvo atlaišanu, ir jābūt atsauces punktam attiecīgā 30 vai 90 dienu perioda sākšanai. Ja atlaišana notiek 30 vai 90 dienu laikā saskaņā ar darba devēja plānu, tā ir daļa no kolektīvās atlaišanas, un uz attiecīgo darba ņēmēju ir jāattiecina šajā Direktīvā 98/59 paredzētā aizsardzība.

38. Tādējādi Polijas valdība Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu interpretē tās 2.–4. punkta gaismā. Pēdējās no minētajām normām ir paredzētas noteiktas saistības darba devējiem, kas nolēmuši veikt kolektīvu atlaišanu, jo īpaši saistības par informēšanu un konsultācijām. Šajā ziņā Polijas valdība arī uzsver, ka lietā *Junk* Tiesa ir nospriedusi, ka darba devējam ir jāievēro šīs saistības par informēšanu, konsultēšanu un paziņošanu, *pirms* tiek pieņemts jebkāds lēmums veikt kolektīvo atlaišanu [14].

39. Tomēr šāda pieeja būtu problemātiska, pat klaji bīstama. Darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījums, kas tiek uzskatīts par atlaišanu Direktīvas 98/59 izpratnē, ir jānosaka *objektīvi*, pamatojoties vienīgi uz tās 1. pantā noteiktajiem kritērijiem. Tam, vai darba ņēmēju atlaišana ir vai nav daļa no darba devēja iepriekš izstrādāta plāna, var būt zināms pierādījuma spēks, bet šajā kontekstā tas noteikti nav izšķirošs. Tiklīdz darba devēja veikto kolektīvo atlaišanu skaits ir sasniedzis Direktīvā 98/59 paredzēto slieksni, šī tiesību akta normas tiek piemērotas *neatkarīgi no darba devēja subjektīvā nodoma*.

40. Polijas valdības piedāvātā interpretācija novestu pie paradoksāla rezultāta. Darba ņēmēju tiesību, kas paredzētas Direktīvā 98/59, izmantošana kļūtu atkarīga no tā, vai darba devējs ievēro šajā direktīvā noteiktās saistības. Darba devējs, kas tīši vai aiz nolaidības nesniedz nepieciešamo informāciju valsts iestādēm un darba ņēmēju pārstāvjiem, praktiski atņemtu darba ņēmējiem Direktīvā 98/59 paredzēto aizsardzību. Šāda interpretācija ir acīmredzami pretrunā mērķim nodrošināt "darba ņēmējiem labāku aizsardzību" [15].

41. Ņemot vērā iepriekš minēto, uzskatu, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta pareiza interpretācija ir trešā interpretācija, kuru sniedza iesniedzējtiesa un kuru arī atbalsta Komisija.

42. Tiesības uz aizsardzību saskaņā ar Direktīvu 98/59 – ieskaitot pieeju tiesiskām un/vai administratīvām procedūrām šajā direktīvā garantēto tiesību aizsardzībai atbilstoši 6. pantam,– darba devējam tiek piemērota tad, ja darba ņēmējs ir ticis atlaists 30 vai 90 secīgu dienu periodā, kurā atlaišanu skaits sasniedz vajadzīgo slieksni, neatkarīgi no tā, kā šis periods tiek rēķināts.

13 Skat. iepriekš šo secinājumu 18.–20. punktu.

14 Spriedums, 2005. gada 27. janvāris (C-188/03, EU:C:2005:59, 36.–38. punkts).

15 Skat. Direktīvas 98/59 2. apsvērumu un spriedumu, 2018. gada 7. augusts, *Bichat* un citi (C-61/17, C-62/17 un C-72/17, EU:C:2018:653, 38. punkts).

43. Tādējādi – atkarībā no faktiem katrā konkrētajā gadījumā – atsauces periods varētu būt pilnībā pirms, pilnībā pēc vai daļēji pirms un daļēji pēc attiecīgā atlaišanas gadījuma. Ir tikai divi nosacījumi: i) šim 30 vai 90 dienām ir jābūt secīgām, un ii) darba ņēmējam, kas izmanto savas tiesības saskaņā ar šo direktīvu, ir jābūt atlaistam šajā periodā.

44. Visbeidzot, vēlos uzsvērt, ka tikko piedāvātā interpretācija attiecas uz Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā paredzētā minimālā perioda aprēķināšanas metodi neatkarīgi no tā, kuru no divām iespējām izvēlēsies attiecīgā dalībvalsts. Šī pieeja ne vienmēr būs piemērojama tiem procesiem un kārtībai, ko izmanto, lai aprēķinātu jebkādus valsts tiesībās noteiktus ilgākus vai papildu aizsardzības periodus atbilstoši šīs direktīvas 5. pantam, ar nosacījumu, ka jebkādas šādas papildu aizsardzības rezultātā faktiski netiek samazināts 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā garantētais minimālās aizsardzības standarts.

V. Secinājumi

45. Ierosinu Tiesai uz *Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 3, Spānija) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

– Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas attiecas uz jebkādu 30 vai 90 secīgu dienu periodu, kurā ir notikusi attiecīgā darba ņēmēja atlaišana.