Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA NILSA VĀLA [*NILS WAHL*] SECINĀJUMI,
sniegti 2015. gada 5. februārī[1]

Lieta C-182/13

Valerie Lyttle,
Sarah Louise Halliday,
Clara Lyttle,
Tanya McGerty
pret
Bluebird UK Bidco 2 Ltd

(Industrial Tribunal (Ziemeļīrija) (Apvienotā Karaliste) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lieta C-392/13

Andrés Rabal Cañas
pret
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial

(Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lieta C-80/14

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),
B. Wilson
pret
***WW Realisation 1 Ltd*, likvidācijas procesā,**
Ethel Austin Ltd,
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

(Court of Appeal (England and Wales) (Apvienotā Karaliste) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Direktīva 98/59/EK — 1. pants — Kolektīvā atlaišana — "Uzņēmuma" jēdziens — Atlaišanas gadījumu skaita aprēķināšanas metode

1. Trīs izskatāmajās lietās būtībā ir radies viens un tas pats jautājums, līdz ar to šajos secinājumos es šīs lietas aplūkošu kopā, lai arī tās formāli nav apvienotas. Jautājums, kas ir kopīgs visām minētajām lietām, ir par to, kāds ir Direktīvas 98/59/EK[2] 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā[3] minētā "uzņēmuma" jēdziena apjoms, lai noteiktu, vai ir notikusi kolektīvā atlaišana.

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.).

3 — Jautājumu vēl vairāk sarežģī tas, ka šis jēdziens ir minēts gan šīs tiesību normas i) punktā, gan ii) punktā. Līdz ar to šajos secinājumos es šo jēdzienu dēvēšu par "aplūkojamo jēdzienu", norādot, kur nepieciešams, kad mani apsvērumi īpaši attieksies uz vienu no šiem punktiem.

2. Kā zināms, Tiesa šo jēdzienu jau ir interpretējusi, it īpaši atsaucoties uz Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) punktu. Tiesa šo jēdzienu ir interpretējusi tādējādi, ka tas nozīmē "vienību, kurā darba ņēmēji, kurus skar atlaišana, veic savus darba pienākumus"[4]. Iepriekšējās lietās šī interpretācija bija par labu attiecīgajiem darba ņēmējiem. Tomēr izskatāmajās lietās šķiet, ka tāda pati interpretācija *prima facie* attiecīgajiem darba ņēmējiem radītu pretējas sekas. Šajā kontekstā tagad rodas jautājums, vai minētā judikatūra ir piemērojama arī īpaši attiecībā uz Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punktu.

3. Manuprāt, ir svarīgi, lai Tiesa sniegtu aplūkojamā jēdziena saskanīgu interpretāciju, tādējādi sekmējot ES tiesību saskaņotu piemērošanu.

I – Atbilstošās tiesību normas

A – *Direktīva 98/59*

4. Direktīvas 75/129/EEK[5] un Direktīvas 92/56/EEK[6], ar kuru grozīta pirmā minētā direktīva, tiesību normas tika konsolidētas ar Direktīvu 98/59, ar kuru vienlaicīgi tika atceltas abas iepriekš minētās direktīvas.

5. Direktīvas 98/59 1. pantā (1. iedaļa "Definīcijas un piemērošanas joma") ir paredzēts:

"1. 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 [..]kā 100 darba ņēmējus,

   — vismaz 10 % darba ņēmēju kopskaita tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk [..]kā 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) 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 — Skat. spriedumus *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420, 32. punkts) un *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101, 25. punkts).

5 — Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīva par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 48, 29. lpp.).

6 — Padomes 1992. gada 24. jūnija Direktīva, ar ko groza Direktīvu 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 245, 3. lpp.).

2. Šī direktīva neattiecas uz:

(a) kolektīvu atlaišanu saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz ierobežotu laiku vai par kāda konkrēta darba veikšanu, ja vien šāda atlaišana nenotiek pirms līguma beigu datuma vai veicamā darba pabeigšanas [..]"

B – *Valsts tiesību akti*

1) Apvienotās Karalistes tiesību akti

6. Apvienotās Karalistes pienākumi, kas izriet no Direktīvas 98/59, attiecībā uz Angliju un Velsu, un Skotiju ir transponēti ar *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* [1992. gada (konsolidētā) Arodbiedrību un darba attiecību likuma] (turpmāk tekstā – "*TULRCA*") IV daļas II nodaļā.

7. *TULRCA* 188. panta pirmajā daļā ir paredzēts, ka, ja darba devējs 90 dienu vai īsākā laikā vienā uzņēmumā ir paredzējis atlaist 20 vai vairāk darba ņēmējus, darba devējam par šo atlaišanu jākonsultējas ar visām personām, kas likumīgi pārstāv jebkuras personas, kuras var skart ierosinātā atlaišana vai pasākumi, kas tiek noteikti saistībā ar šo atlaišanu.

8. Ja darba devējs neievēro *TULRCA* 188. pantā paredzēto prasību, Darba tiesa atbilstoši 189. panta otrajai daļai var piespriest aizsargājošo kompensāciju, kas saskaņā ar 189. panta trešo daļu ir kompensācija, kuru darba devējam ir pienākums izmaksāt kā atlīdzību par aizsargāto laikposmu, kā noteikts 189. panta ceturtajā daļā.

9. Ziemeļīrijā Direktīva 98/59 ir transponēta ar *Employment Rights (Northern Ireland) Order* [Ziemeļīrijas Noteikumu par darba tiesībām] (turpmāk tekstā – "*ERO*") XIII daļu. *ERO* 216. pants būtībā ir līdzīgs *TULRCA* 188. panta pirmajai daļai.

2) Spānijas tiesību akti

10. Direktīva 98/59 Spānijas tiesībās ir transponēta ar *Ley del Estatuto de los Trabajadores*[7] ("Likums par darba ņēmēju statusu, turpmāk tekstā – "*ET*"). *ET* 51. panta 1. punktā ("Kolektīvā atlaišana") ir paredzēts:

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

a) 10 darba ņēmējus uzņēmumos, kas nodarbina mazāk kā 100 strādājošos.

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

c) 300 darba ņēmējus uzņēmumos, kas nodarbina 3000 vai vairāk strādājošos.

7 — 1995. gada 29. marta *BOE* Nr. 75, tā grozītajā redakcijā.

Saimnieciski iemesli ir konstatējami tad, ja no uzņēmuma rādītājiem var izsecināt, ka tas atrodas sliktā ekonomiskā stāvoklī, piemēram, tādos gadījumos kā radušies vai plānoti zaudējumi vai pastāvīga regulāro ieņēmumu vai apgrozījuma samazināšanās. Pastāvīga samazināšanās ir vērojama tad, ja trijos secīgos ceturkšņos regulāro ieņēmumu vai apgrozījuma līmenis ir zemāks salīdzinājumā ar to pašu trimestri iepriekšējā gadā [..].

Aprēķinot šā panta 1. punktā minēto izbeigto darba tiesisko attiecību skaitu, ņem vērā arī visus citus attiecīgajā laikposmā notikušos gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības izbeigtas pēc darba devēja ierosmes, pamatojoties uz citiem ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītiem iemesliem, kas nav kāds no šā likuma 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā [8] paredzētajiem iemesliem, ja vien izbeigtas vismaz piecas darba tiesiskās attiecības [..]".

II – Fakti, tiesvedības un uzdotie jautājumi

A – *Uzdotie jautājumi un apstākļi, no kuriem izriet lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu*

1) Lieta C-182/13 *Lyttle* u.c.

11. *Bluebird UK Bidco 2 Ltd* (turpmāk tekstā – "*Bluebird*") ir pašreizējais "Bonmarché" īpašnieks. 2012. gada janvārī *Bonmarché* piederēja 394 apģērbu veikali visā Apvienotajā Karalistē un Menas salā, kuros bija nodarbināti 4000 darba ņēmēji. Ziemeļīrijā un Menas salā (kas tika uzskatītas par vienu administratīvo vienību) *Bonmarché* tajā laikā vadīja 20 veikalus, kuros bija nodarbināti 180 darba ņēmēji.

12. Tā kā iepriekšējais *Bonmarché* īpašnieks kļuva par maksātnespējīgu un uzsāka maksātnespējas procesu, uzņēmumu 2012. gada 20. janvārī pārņēma *Bluebird*. 2012. gada pavasarī *Bluebird* uzsāka darba ņēmēju atlaišanas programmu visā Apvienotajā Karalistē un Menas salā. Tā rezultātā tagad Apvienotajā Karalistē ir palikuši tikai 265 *Bonmarché* veikali ar aptuveni 2900 darbiniekiem, bet Ziemeļīrijā – 8 veikali ar 75 darbiniekiem. Darba ņēmēju atlaišanas process, kas beidzās ar atlaišanām, nesākās pirms 2012. gada janvāra, un tā ietvaros nenotika kolektīvās konsultācijas, kas atbilstu Direktīvas 98/59 prasībām. Visas attiecīgās atlaišanas stājās spēkā 2012. gada 12. martā.

13. Četras prasītājas lietā C-182/13 ietilpst Ziemeļīrijas *Bonmarché* 19 darba ņēmēju grupā, kuri tika atlaisti 2012. gada pavasarī un kuri cēla prasību Ziemeļīrijas darba tiesā. Četras prasītājas strādāja dažādos *Bonmarché* veikalos dažādās vietās visā Ziemeļīrijā, kuros katrā veikalā bija nodarbināti mazāk kā 20 darba ņēmēji.

14. Šaubīdamās par Direktīvas 98/59 pareizu interpretāciju, darba tiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai saistībā ar [Direktīvas 98/59] 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punktu jēdzienam "uzņēmums" ir tāda pati nozīme, kāda šim jēdzienam ir šīs direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) punktā?

2) Noliedzošas atbildes gadījumā, vai "uzņēmums" 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punkta izpratnē var pastāvēt kā organizatoriska apakšvienība uzņēmumā, kurš sastāv no vai kurā ietilpst vairāk nekā viena vietējā darba vietas vienība?

8 — *ET* 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā ("Līguma izbeigšana") ir paredzēts: "Darba līgums beidzas [..], ja beidzas norunātais termiņš vai tiek pabeigti tie pienākumi vai pakalpojumi, kuri ir līguma priekšmets [..]".

3) Vai Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punktā vārdi "vismaz 20" attiecas uz atlaišanu skaitu visos darba devēja uzņēmumos, vai arī, tieši otrādi, tie attiecas uz atlaišanu skaitu vienā uzņēmumā? (Citiem vārdiem, vai "20" nozīmē 20 jebkurā atsevišķā uzņēmumā vai 20 kopumā?)"

2) Lieta C-392/12 *Rabal Cañas*

15. *Nexea Gestión Documental SA* (turpmāk tekstā – "*Nexea*") ir uzņēmums, kas ietilpst sabiedrību grupā, kas pilnībā pieder Spānijas Ekonomikas un finanšu ministrijas paspārnē esošam valsts uzņēmumam.

16. *A. Rabal Cañas* sāka strādāt *Nexea* 2008. gada 14. janvārī.

17. 2012. gada 20. jūlijā *Nexea* piederēja divi uzņēmumi: viens Madridē (administrācija un ražotnes departaments) ar 164 darbiniekiem un viens Barselonā (darījumu centrs) ar 20 darbiniekiem. 2012. gada 20. jūlijā *Nexea* Madrides uzņēmumā individuāli izbeidza 14 darba līgumus. Pamatojumā tika minēts kritums apgrozījumā trīs secīgos ceturkšņos kopš 2011. gada ceturtā ceturkšņa, kā rezultātā aplūkotajā saimnieciskajā gadā radās zaudējumi un 2012. gadā zaudējumi tika prognozēti. Visas pret šo līgumu izbeigšanu celtās prasības tika noraidītas ar vairākiem Madrides darba tiesu spriedumiem.

18. Pēc tam, 2012. gada augustā, tika izbeigti divi darba līgumi Barselonas uzņēmumā. 2012. gada septembrī tika izbeigts viens darba līgums Madridē. 2012. gada oktobrī tika izbeigts vēl viens darba līgums Barselonā. 2012. gada novembrī tika izbeigti trīs darba līgumi Madrides uzņēmumā un viens – Barselonas uzņēmumā. Iesniedzējtiesa skaidro, ka pieci līgumu izbeigšanas gadījumi oktobrī un novembrī tika pamatoti ar uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu termiņa beigām.

19. 2012. gada 20. decembrī *A. Rabal Cañas* un 12 citi darbinieki Barselonas uzņēmumā rakstveidā tika informēti par viņu darba līgumu individuālu izbeigšanu no paziņojuma saņemšanas brīža. Kā pamatojums tam tika minēti saimnieciski, organizatoriski vai ar ražošanu saistīti iemesli, kas bija līdzīgi tiem, kuri bija minēti saistībā ar 14 darba līgumu izbeigšanām, kas 2012. gada 20. jūlijā notika Madrides uzņēmumā. Saskaņā ar *Nexea* teikto šis bija iemesls darījumu centra slēgšanai Barselonā. Trīs atlikušie darbinieki Barselonas uzņēmumā (menedžeris un divi tirdzniecības pārstāvji) tika norīkoti darbā Madrides uzņēmumā.

20. Ar prasību, kas tika celta *Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona* pret *Nexea* un *Fondo de Garantía Salarial* (Algu garantijas fonds), *A. Rabal Cañas* apstrīdēja viņa darba līguma izbeigšanu. Šaubīdamās par Direktīvas 98/59 interpretāciju, šī tiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētais jēdziens "kolektīvā atlaišana", kura piemērošanas jomā atkarībā no noteiktās skaitliskā robežvērtības ir ierindojama "atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs", – kā tas tiek izprasts [ES] tiesībās – ir interpretējams tādējādi, ka ar to nav saderīga transponējošā valsts tiesību norma, tāda kā [*ET*] 51. panta 1. punkts, kurā piemērošanas joma ir ierobežota līdz noteiktiem līguma izbeigšanas gadījumiem "saimniecisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ"?

2) Vai, aprēķinot gadījumu skaitu, lai konstatētu "kolektīvas atlaišanas" gadījumu Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta izpratnē, pie vērā ņemamiem atlaišanas gadījumiem neatkarīgi no tā, vai tā ir "atlaišana, ko [..] veicis darba devējs" (saskaņā ar a) apakšpunktu), vai arī "darba līguma attiecību izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci"

(saskaņā ar b) apakšpunktu), ir pieskaitāmi atsevišķi līguma izbeigšanas, beidzoties līguma darbības termiņam (uz noteiktu laiku, noteikta darba vai pakalpojuma veikšanai), gadījumi, kā minēts [*ET*] 49. panta 1. punkta c) apakšpunktā?

3) Vai jēdziens "kolektīva atlaišana saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz ierobežotu laiku vai par kāda konkrēta darba veikšanu", Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunktā minētā nepiemērošanas noteikuma izpratnē ir definēts, par pamatu ņemot tikai 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta kvantitatīvo kritēriju, vai arī papildus tam tiek prasīts, lai iemesls kolektīvai atlaišanai būtu meklējams arī vienotā uz noteiktu laiku noslēgtu kolektīvu darba vai pakalpojumu sniegšanas līgumu sistēmā?

4) Vai jēdziens "darba izpildes vieta" kā definīcijai "kolektīvā atlaišana" Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta izpratnē būtisks "[ES] tiesību termins" un, ņemot vērā arī to, ka Direktīva – kā tas izriet no tās 5. panta – ir radīta kā minimālu tiesību normu kopums, pieļauj tādu interpretāciju, ka ir pieļaujams, ka dalībvalsts transponējošā tiesību normā – tādā kā [*ET*] 51. panta 1. punkts – skaitliskās robežvērtības aprēķinā robeža ir attiecināta tikai uz "uzņēmumu" kā kopumu un tādēļ izslēdz gadījumus, kuros, ja "darba izpildes vieta" tiktu izvēlēta kā atsauces lielums, aplūkotajā tiesību normā noteiktā skaitliskā robežvērtība būtu pārsniegta?"

3) Lieta C-80/14 *USDAW* un *Wilson*

21. *WW Realisation 1 Limited* (likvidācijas procesā) un *Ethel Austin Limited* nodarbojās ar mazumtirdzniecību visā valsts teritorijā, tie tirgojās attiecīgi ar "Woolworths" un "Ethel Austin" firmas zīmēm. Tie kļuva maksātnespējīgi, un tiem tika piemērots maksātnespējas process, kura rezultātā visā Apvienotajā Karalistē tika atlaisti vairāki tūkstoši darbinieku.

22. *USDAW* ir arodbiedrība, kurā ietilpst vairāk nekā 430 000 biedru visā Apvienotajā Karalistē. *USDAW* biedri strādā dažādās profesijās un nozarēs, tostarp kā darba ņēmēji veikalos, rūpnīcās un noliktavās, kā arī par šoferiem un zvanu centru darbiniekiem. *B. Wilson* bija nodarbināta *Woolworths* veikalā, kas atrodas *St Ives*, *Cornwall* [Seintīvā, Kornvelā], un viņa bija *USDAW* pārstāve valsts nodarbināto forumā.

23. Pēc *Woolworths* un *Ethel Austin* maksātnespējas Liverpūles un Londonas Centrālajā darba tiesā prasītājas vairāku tūkstošu *USDAW* biedru vārdā, kurus nodarbināja *Woolworths* un *Ethel Austin* un kuri bija atlaisti darba vietu likvidācijas dēļ, cēla prasības pret šiem abiem uzņēmumiem. No darba devējiem tika pieprasītas aizsargājošās kompensācijas, pamatojoties uz to, ka darba devēji nebija veikuši konsultācijas par plānotajām atlaišanām, kas bija acīmredzama prasība saskaņā ar atbilstošajām *TULRCA* normām.

24. *Secretary of State* tika iekļauts kā lietas dalībnieks tiesvedībā, kas notika *London Central Employment Tribunal* [Londonas Centrālajā darba tiesā] pret *Woolworths*, pamatojoties uz to, ka, ņemot vērā darba devēja maksātnespēju, *Secretary of State* ir potenciālas saistības attiecībā uz jebkāda veida aizsargājošās kompensācijas, kas jāpiešķir saskaņā ar valsts tiesību aktiem, ar kuriem ir transponēta Direktīva 2008/94/EK[9], izmaksu. *Court of Appeal* skaidro, ka, ja šajā tiesvedībā attiecībā pret *Ethel Austin* vai *Woolworths* tiktu piešķirta aizsargājošā kompensācija, tad, ja darba devējs neizmaksātu šo kompensāciju un ja darbinieks rakstiski vērstos pie *Secretary of State*, tam būtu pienākums izmaksāt summu, uz kādu ir tiesības darbiniekam saistībā ar šīm saistībām, tādā apmērā, kas nepārsniedz ar likumu noteiktās robežas. Ja *Secretary of State* nesamaksātu visu vai daļu no šīs pienākošās maksājuma summas, darbiniekam būtu tiesības iesniegt sūdzību Darba tiesā, kurai būtu pilnvaras noteikt, kāda summa *Secretary of State* ir jāsamaksā attiecīgajam darbiniekam.

9 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 22. oktobra Direktīva par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā (kodificētā redakcija) (OV L 283, 36. lpp.).

25. Attiecīgi 2011. gada 2. novembrī un 2012. gada 18. janvārī Liverpūles un Londonas Centrālā darba tiesa noteica aizsargājošās kompensācijas par labu bijušajiem *Woolworths* un *Ethel Austin* darbiniekiem, bet aptuveni 4500 darba ņēmējiem tika liegtas aizsargājošās kompensācijas, pamatojoties uz to, ka viņi ir strādājuši veikalos ar mazāk par 20 darba ņēmējiem un ka katrs veikals likuma izpratnē tiek uzskatīts par atsevišķu uzņēmumu. Apelācijas tiesvedībā 2013. gada 30. maijā *Employment Appeal Tribunal* [Darba Apelācijas tiesa] (turpmāk tekstā "*EAT*") nolēma, ka, lai interpretētu *TULRCA* 188. panta pirmo daļu saskaņā ar Direktīvu, ir jāsvītro vārdi "vienā uzņēmumā". *EAT* turklāt nosprieda, ka atlaistie darba ņēmēji var tieši atsaukties uz Direktīvu un ka *Secretary of State* ir atbildīgs par aizsargājošo kompensāciju samaksu.

26. *Secretary of State* tika atļauts iesniegt apelācijas sūdzību pret *EAT* nolēmumiem *Court of Appeal*. Šaubīdamās par Direktīvas 98/59 pareizu interpretāciju, šī tiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) a) Vai [Direktīvas 98/59] 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punktā minētais formulējums "vismaz 20" attiecas uz 90 dienu laikā veiktu atlaišanu skaitu visos darba devēja uzņēmumos, vai arī tas attiecas uz 90 dienu laikā veiktu atlaišanu skaitu katrā atsevišķā uzņēmumā?

b) Ja 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punkts attiecas uz atlaišanu skaitu katrā atsevišķā uzņēmumā, tad kā ir interpretējams jēdziens "uzņēmums"? It īpaši, vai "uzņēmuma" jēdziens ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to saprot visu attiecīgo mazumtirdzniecības uzņēmējdarbību kā vienu uzņēmējdarbības vienību vai arī kā vienu šī uzņēmējdarbības subjekta daļu, kas ir paredzējis veikt atlaišanas, nevis kā tādu vienību, kurā darba ņēmējs ir norīkots savu pienākumu izpildei, kā katrs individuālais veikals.

2) Vai dalībvalsts apstākļos, kuros darba ņēmējs prasa tam piešķirt aizsargājošo kompensāciju no privāta darba devēja, var pamatoties uz vai apgalvot, ka ar Direktīvu nav piešķirtas tiesības ar tiešu iedarbību pret darba devēju tādos apstākļos, kuros:

a) privātajam darba devējam – tādēļ, ka dalībvalsts nav pareizi transponējusi direktīvu, – būtu pienākums maksāt aizsargājošo kompensāciju, jo šis darba devējs nav izpildījis savu pienākumu par konsultācijām saskaņā ar šo pašu direktīvu, un,

b) tā kā šis darba devējs ir kļuvis maksātnespējīgs, tad gadījumā, ja privātajam darba devējam ir jāizmaksā aizsargājošā kompensācija, kuru tas neizmaksā, un ja tā tiek pieprasīta no dalībvalsts, vai šīs dalībvalsts pienākumam izmaksāt šādu aizsargājošo kompensāciju darba ņēmējam saskaņā ar tādu valsts tiesisko regulējumu, ar kuru ir transponēta [Direktīva 2008/94/EK], ir piemērojams jebkāda veida atbildības ierobežojums, kas paredzēts dalībvalsts garantiju iestādei saskaņā ar šīs direktīvas 4. pantu?"

B – *Tiesvedības Tiesā*

27. *Bluebird* iesniedza rakstveida apsvērumus lietā C-182/13 un *USDAW* un *B. Wilson* iesniedza rakstveida apsvērumus lietā C-80/14. Apvienotās Karalistes valdība arī iesniedza apsvērumus šajās abās lietās. Spānijas valdība iesniedza apsvērumus lietās C-392/13 un C-80/14, bet Ungārijas valdība, kā arī Komisija iesniedza rakstveida apsvērumus visās trīs lietās.

28. 2014. gada 20. novembrī notika kopīga Tiesas sēde, kurā *USDAW* un *B. Wilson*, *Bluebird*, Spānijas un Apvienotās Karalistes valdības, kā arī Komisija sniedza mutvārdu apsvērumus.

III – Analīze

A – *Ievada apsvērumi*

29. No šīm lietām izriet, ka Tiesas galvenais uzdevums – *no darba devēja viedokļa* – ir noteikt attiecīgo vienību, lai aprēķinātu, vai ir ievērotas Direktīvas 98/59 1. pantā paredzētās robežvērtības. Konkrētāk, trešais jautājums lietā C-182/13 būtībā šķiet identisks pirmajam a) jautājumam lietā C-80/14, jo uzmanība ir pievērsta šīs direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punktā minētajiem vārdiem "vismaz 20". Līdzīgi pirmais un otrais jautājums lietā C-182/13, ceturtais jautājums lietā C-392/13 un pirmais b) jautājums lietā C-80/14 attiecas uz aplūkojamā jēdziena pareizu interpretāciju.

30. Tomēr, manuprāt, šie abi jautājumi (vārdu "vismaz 20" lietojums un "uzņēmuma" jēdziena nozīme), kā to var secināt no *Court of Appeal* pirmā b) jautājuma formulējuma, ir saistīti. Faktiski, runājot par Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punktā minētajām robežvērtībām, kas rada nepieciešamību uzsākt konsultāciju procedūru, jautājums par to, vai ir jāsaskaita atlaišanas gadījumi visos darba devēja uzņēmumos, manuprāt, ir tikai atšķirīgs veids, kā pavaicāt, kāds ir "uzņēmuma" pareizais apmērs. Pamatojoties uz minēto, es uzskatu, ka pirmo, otro un trešo jautājumu lietā C-182/13, ceturto jautājumu lietā C-392/13 un pirmo a) un b) jautājumu lietā C-80/14 var aplūkot kopā, kas tiks darīts tālāk 36.–63. punktā.

31. Papildus galvenajam jautājumam divās lietās (lietās C-392/13 un C-80/14) rodas atsevišķi pakārtoti jautājumi.

32. Pirmkārt, vairums Spānijas tiesas uzdoto jautājumu lietā C-392/13 faktiski attiecas uz citiem Direktīvā 98/59 lietotā jēdziena "kolektīvā atlaišana" aspektiem. Faktiski pirmie trīs jautājumi attiecas uz šī jēdziena interpretāciju no *darba ņēmēju perspektīvas*. Manuprāt, atbilde uz šiem jautājumiem vai nu skaidri izriet no Tiesas judikatūras, vai arī ir pašsaprotama.

33. Otrkārt, otrais jautājums lietā C-80/14 attiecas uz citu problēmjautājumu, proti, Direktīvas 98/59 nepareizas transponēšanas sekām saskaņā ar ES tiesībām. Lai gan no šī jautājuma formulējuma tas skaidri neizriet, jebkura atbilde būtu pieņēmums, ka Apvienotā Karaliste attiecīgo jēdzienu nav pareizi interpretējusi un tātad nav pareizi transponējusi šo direktīvu valsts tiesībās.

34. Turklāt, pirms tiek aplūkots galvenais jautājums, *Bluebird* apgalvo, ka lieta C-182/13 nav pieņemama, jo "uzņēmuma" nozīme ir acīmredzami skaidra. Vēl Spānijas valdība apgalvo, ka lietas C-392/13 apstākļos nav notikusi kolektīvā atlaišana saskaņā ar Direktīvu 98/59, jo robežvērtības acīmredzami nav sasniegtas. Līdz ar to Spānijas valdība uzskata, ka ceturtais jautājums šajā lietā ir hipotētisks.

35. Vēlreiz būtu jāatgādina, ka uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus uzdevusi valsts tiesa, attiecas atbilstības pieņēmums [10]. Nešķiet, ka abās šajās lietās uzdotie jautājumi par Direktīvas 98/59 interpretāciju nebūtu saistīti ar iesniedzējtiesās izskatāmo lietu apstākļiem, tāpat arī tie nešķiet hipotētiski un nešķiet, ka lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu trūktu faktiskās un tiesiskās informācijas, kas nepieciešama, lai Tiesa sniegtu lietderīgu atbildi. It īpaši *Bluebird* arguments ir slikti pamatots, jo valsts tiesas ir pilnībā brīvas izlemt vērsties ar jautājumiem Tiesā, ja tās uzskata to par nepieciešamu, un apstāklis, ka tiesību normas, kuru interpretācija tiek lūgta, Tiesa jau ir interpretējusi, nepadara lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu par nepamatotu [11]. Turklāt pretēji

10 — Tostarp. skat. spriedumu *Gruslin* (C-88/13, EU:C:2014:2205, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

11 — Šajā ziņā skat. spriedumu *Torresi* (C-58/13 un C–59/13, EU:C:2014:2088, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

Spānijas valdības nostājai, manuprāt, *Juzgado de lo Social No 33* vēlas noskaidrot, kā šajā tiesā uzsāktajās tiesvedībās pareizi interpretēt aplūkojamo jēdzienu un Direktīvā 98/59 paredzētās robežvērtības. Saskārusies ar līdzīgu situāciju citos gadījumos, Tiesa uzdotos jautājumus neatzina par nepieņemamiem [12]. Es neredzu iemeslu, kādēļ šīs lietas būtu aplūkojamas citādi.

B – *Aplūkojamais jēdziens*

1) Paradigma: spriedumi *Rockfon* [13] un *Athinaïki Chartopoiïa* [14]

36. Iesākumā es vēlos atgādināt, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā vispirms ir definēts jēdziens "kolektīvā atlaišana". Šis jēdziens vairāk vai mazāk ir palicis tāds pats kā septiņdesmito gadu vidū, kad tika pieņemta pirmā direktīva par kolektīvajām atlaišanām [15].

37. Saskaņā ar Direktīvu 98/59 definīcija "kolektīvā atlaišana" ir sadalīta divās daļās. Pirmā daļa attiecas uz individuālām atlaišanām (*redundancies*) [16], kuras, veicot tās pietiekamā skaitā, nozīmē kolektīvu atlaišanu (kolektīvā atlaišana Direktīvas izpratnē). Otrā daļa attiecas uz skaitliskām robežvērtībām, kuras pārsniedzot noteiktā laikposmā rada darba devējam pienākumu informēt darba ņēmējus un konsultēties ar tiem saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. pantu, un uzsākt šīs direktīvas 3. un 4. pantā paredzēto procedūru (turpmāk tekstā – "aizsargājošā procedūra"). Šis jēdziens tiek izmantots, lai noteiktu šīs robežvērtības. Šajā gadījumā Direktīvā 98/59 dalībvalstīm ir atļauts izvēlēties *vienu no divām dažādajām* metodēm, kas noteiktas attiecīgi 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) vai ii) punktā [17].

38. Kā jau minēts iepriekš, Tiesa jau ir interpretējusi aplūkojamo jēdzienu saistībā ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) punktu tādējādi, ka tas nozīmē "vienību, kurā darba ņēmēji, kurus skar atlaišana, veic savus darba pienākumus" [18]. Neapšaubāmi, jēdzienam vispārīgi vajadzētu būt vienādai nozīmei, jo tas vairo tiesisko noteiktību [19]. Līdz ar to, tā kā Tiesa attiecībā uz šiem spriedumiem nav izteikusi nekādus brīdinājumus, interpretācijai, ko Tiesa sniegusi spriedumā *Rockfon* (EU:C:1995:420) prejudiciālā nolēmuma procedūrā un pēc tam apstiprinājusi spriedumā *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101), ir jābūt vispārpiemērojamai. Būtu acīmredzami bezjēdzīgi piemērot plūstošu interpretāciju jēdzienam, kas ir iedaļā "Definīcijas un piemērošanas joma" ietvertās tiesību normas pamatā. Šādi rīkojoties, šai tiesību normai tiktu atņemts jebkāds mērķis, un tas neatbilstu tiesiskās noteiktības principam.

12 — Skat. spriedumu *Rodríguez Mayor* u.c. (C-323/08, EU:C:2009:770, 21.–28. punkts).

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Skat. Direktīvas 75/129 1. pantu.

16 — Būtu jānorāda, ka Direktīvas 98/59 angļu valodas redakcijā, runājot par "collective redundancies" ir izmantots jēdziens "redundancy" (kas tostarp parādās šīs direktīvas virsrakstā), taču tās 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā, lai definētu "collective redundancies", ir izmantots vārds "dismissal". Turpretī šī tiesību akta franču valodas redakcijā ir lietots viens un tas pats vārds ("licenciement"). Lai izvairītos no šaubām, šajos secinājumus [angļu valodas redakcijā] pamīšus tiks lietoti abi vārdi "redundancy" un "dismissal".

17 — Konkrētāk, pirmā metode, kas paredzēta Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) punktā (turpmāk tekstā – "i) punkta metode") ietver trīs izvēles iespējas, kuru piemērošana ir atkarīga no kopējā darba ņēmēju skaita attiecīgajā uzņēmumā. Tā ir saistīta ar atlaišanas gadījumu Direktīvas izpratnē skaita noteikšanu īsākā laikposmā (30 dienas), kas izteikta kā daļa vai absolūts skaitlis no darba ņēmēju kopējā skaita. Turpretī otrā metode, kas paredzēta 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punktā (turpmāk tekstā – "ii) punkta metode"), vismaz pirmajā mirklī šķiet tiešāka. Saskaņā ar to ilgākā laikposmā (90 dienas) ir jāizvērtē, vai atlaišanas gadījumu Direktīvas izpratnē skaits attiecīgajā uzņēmumā pārsniedz absolūto skaitli (19), lai kāds arī būtu darba ņēmēju kopējais skaits.

18 — Skat. iepriekš 4. zemsvītras piezīmi.

19 — Skat. 1998. gada 22. decembra Iestāžu nolīgumu par kopīgām pamatnostādnēm attiecībā uz Kopienu tiesību aktu izstrādes kvalitāti (OV 1999, C 73, 1. lpp.), 6. punkts.

39. Līdz ar to var skaidri pieņemt, ka attiecīgā jēdziena interpretāciju *erga omnes* var piemērot tostarp saistībā ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punktu. Tomēr, ņemot vērā, ka esošajā judikatūrā aplūkojamais jēdziens ir interpretēts tikai saistībā ar i) punkta metodi un ka šāda interpretācija galu galā var kaitēt darba ņēmējiem izskatāmajās lietās, rodas jautājums, vai pastāv labs pamatojums, lai šo interpretāciju izskatāmo lietu apstākļos mainītu.

2) Paradigmu nebūtu ieteicams mainīt

40. It īpaši lietās C-182/13 un C-80/14 prasītāji aicina precizēt aplūkojamā jēdziena pašreizējo nozīmi attiecībā uz ii) punktā paredzēto metodi, galvenokārt balstoties uz Direktīvas 98/59 teleoloģisko interpretāciju.

a) Pārdomas par Direktīvas 98/59 mērķi

41. Šajā ziņā Direktīvā 98/59 noteiktais mērķis ir sekmēt dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu [20]. No šī procesa izriet divi atsevišķi mērķi. Ar pirmo no šiem mērķiem neapšaubāmi varētu tikt pakļauta kritikai vai apstrīdēta pašreizējā aplūkojamā jēdziena izpratne (pie otrā mērķa es atgriezīšos vēlāk 51. punktā).

42. Direktīvas 98/59 mērķis ir ieviest minimālo aizsardzību attiecībā uz darba ņēmēju informēšanu un uzklausīšanu kolektīvās atlaišanas gadījumā, *no vienas puses*, un dalībvalstis ir tiesīgas noteikt labvēlīgākus pasākumus attiecībā uz darba ņēmējiem (turpmāk tekstā – "sociālās aizsardzības mērķis") [21], no otras puses. Līdz ar to Tiesa "uzņēmuma" jēdzienu ir definējusi ļoti "plaši" – vai, citādi sakot – ļoti mērķtiecīgi, lai cik vien iespējams ierobežotu kolektīvās atlaišanas gadījumus, uz kuriem Direktīva 98/59 neattiecas šī jēdziena juridiskās definīcijas valsts līmenī dēļ [22].

43. Lietās C-182/13 un C-80/14 nozīme ir apstāklim, ka Apvienotā Karaliste, transponējot Direktīvu 98/59, ir izvēlējusies ii) punkta metodi. Ņemot to vērā, varētu apgalvot, ka Tiesas lēmumi spriedumos *Rockfon* (EU:C:1995:420) un *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101) attiecās tikai uz i) punkta metodi vai arī vismaz ka tie attiecās tikai uz atlaišanas gadījumiem vienā uzņēmumā [23]. Lai sekmētu darba ņēmēju aizsardzību, Tiesa varētu piemērot tādu interpretāciju, saskaņā ar kuru tiktu apkopoti visi atlaišanas gadījumi Direktīvas izpratnē, kas notikuši viena uzņēmuma restrukturizācijas kontekstā. Neapšaubāmi, šāda interpretācija pat nenozīmētu, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) un ii) punkti būtu jāinterpretē atšķirīgi – proti, ja tiktu pieņemts, ka Tiesas *ratio decidendi* šajos spriedumos ir piemērojams tikai lietās, kas skar vienu uzņēmumu.

44. Tomēr pastāv bažas, ka šāds viedoklis ir kļūdains.

45. Spriedumā *Rockfon* Tiesa pilnībā apzinājās, ka aplūkojamo jēdzienu var interpretēt dažādi [24]. Neraugoties uz atšķirībām dažādās Direktīvu 75/129 un 98/59 valodu redakcijās, no spriedumiem *Rockfon* (EU:C:1995:420) un *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101) var secināt vienu lietu. Nospriežot, ka "uzņēmums" ir vietējā darba vietas vienība, Tiesa noraidīja sabiedrību ar tādu pašu nosaukumu, kuras nodarbina darba ņēmējus, piedāvāto interpretāciju. It īpaši tā nosprieda, ka aplūkojamais

20 — Spriedums Komisija/Portugāle (C-55/02, EU:C:2004:605, 47. punkts).

21 — Skat. spriedumu *Confédération générale du travail* u.c. (C-385/05, EU:C:2007:37, 44. punkts). Saistībā ar Direktīvu 75/129 skat. arī spriedumu *Rockfon* (EU:C:1995:420, 29. punkts).

22 — Tostarp skat. spriedumu *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101, 26. punkts).

23 — Spriedumā *Rockfon* (EU:C:1995:420) tāda paša nosaukuma sabiedrība piederēja *Rockwell* grupai, tajā bija nodarbināti vairāk nekā 300 darba ņēmēji un tai bija kopīgs personāla departaments. *Rockfon A/S* bija 162 strādājošie, no kuriem tika atlaisti 24 vai 25 darba ņēmēji. Spriedumā *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101) *Athinaïki Chartopoiïa AE* direktoru valde nolēma slēgt vienu no trim ražošanas vienībām, kurā bija nodarbināti 420 cilvēki.

24 — Šajā ziņā skat. arī spriedumu *Rockfon* (EU:C:1995:420, 30. punkts).

jēdziens nav jāpielīdzina "uzņēmuma" jēdzienam LESD VII sadaļas 1. nodaļas izpratnē, vai arī tādu komercsabiedrību, kam ir juridiskas personas statuss, kā sabiedrības ar ierobežotu atbildību jēdzienam. Tāpat arī Tiesa nosprieda, ka šim jēdzienam nebūtu jāpiešķir tāda pati nozīme kā LESD 49. pantā paredzētajām tiesībām veikt uzņēmējdarbību.

46. Līdz ar to viena no mācībām, kas iegūta no spriedumiem *Rockfon* un *Athinaïki Chartopoiïa*, ir tāda, ka Tiesa nepiešķir nekādu nozīmi tam, kāda ir darba devēja vienības iekšējā struktūra, bet drīzāk koncentrējas uz vietējo darba vietas vienību [25]. Mainot nostāju tādēļ, ka darba devējam ir vairākas vietējās darba vietu vienības ar mazāk kā divdesmit darbiniekiem, tiktu atvērtas durvis – pretēji tam, kā tas bija agrāk – uz elastīgu šī jēdziena interpretāciju, kas būtu atkarīga no darba devēja iekšējās struktūras, un tas turklāt būtu pretrunā Direktīvas 98/59 preambulas vienpadsmitajam apsvērumam [26].

47. Faktiski prasītāji lietās C-182/13 un C-80/14 aizstāv pieeju, saskaņā ar kuru ir jāpaplašina aizsardzības procedūra visiem vienas un tās pašas pārstrukturizācijas ietvaros atlaistajiem *darba ņēmējiem* neatkarīgi no tā, cik liels ir uzņēmums, kurā tie strādāja. Tas, ka tiktu piešķirts maksimāls aizsardzības līmenis, samazinot īstenošanas metodi, acīmredzami nozīmētu priekšrocību tiem darba ņēmējiem, kuri pašreiz aplūkotā jēdziena izpratnē nav tiesīgi saņemt aizsargājošo kompensāciju. Tomēr šāda pieeja nebūtu saderīga ar Direktīvā 98/59 paredzēto minimālās saskaņošanas mērķi, kura sākumpunkts, kā to pamatoti norādīja Komisija tiesas sēdē, nav pilnīga aizsardzība visiem – pat ja atlaišanas gadījumu skaits pārsniedz noteiktās robežvērtības –, jo ir pienākums ievērot arī laika prasību [27].

48. Turklāt es nevaru pieņemt tiesas sēdē izteikto ideju, ka saistībā gan ar i) punkta metodi, gan ar ii) punkta metodi ir iespējams izmantot vienu atsauces vienību, proti, drīzāk "uzņēmumu", nevis "uzņēmējsabiedrību", un tomēr i) punkta metodes ietvaros iekļaut visas atlaišanas Direktīvas izpratnē, kas notikušas visā grupā un kuras izriet no vienas pārstrukturizēšanās. Tas faktiski radītu juridisko fikciju ar nezināmām sekām attiecībā uz i) punkta metodi. Daudz pareizāk būtu ieteikt atkāpties no spriedumos *Rockfon* un *Athinaïki Chartopoiïa* izteiktās pieejas.

49. Turklāt gan man, gan Apvienotās Karalistes valdībai nav palicis nepamanīts, ka Tiesa ir pūlējusies uzsvērt sekas, kuras var radīt kolektīvā atlaišana *vietējā kontekstā un noteiktā sociālā vidē* [28]. Līdz ar to Tiesa aplūkojamo jēdzienu ir interpretējusi kā "vienību, kurā darba ņēmēji, kurus skar atlaišana, veic savus darba pienākumus" [29], citiem vārdiem – *vietējo darba vietas vienību*. Jo tā ir tieši vietējā kopiena, kuras stāvoklis varētu pasliktināties un kura varētu izzust, nesaņemot aizsardzību pret kolektīvo atlaišanu. Turpretī vietējās atlaišanas Direktīvas izpratnē, kas pārsniedz robežvērtības, nerada tādu pašu risku vietējās kopienas pastāvēšanai. Lai arī kopējais pārstrukturēšanas procesā veiktais atlaišanu skaits valsts līmenī varētu būt augsts, tas neko neliecina par to, kā šīs sekas tiek izjustas vietējā līmenī. Vietējie darba ņēmēji, ja to nav daudz, var daudz ātrāk integrēties darba tirgū.

50. Līdz ar to, ņemot vērā iepriekš izteiktos apsvērumus, es neesmu pārliecināts par to, ka sociālās aizsardzības mērķis nepārprotami liek piemērot prasītāju lietās C-182/13 un C-80/14 ieteikto interpretāciju.

25 — It īpaši skat. spriedumus *Rockfon* (EU:C:1995:420, 30. punkts) un *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101, 28. punkts).

26 — Šajā apsvērumā ir noteikts: "[..] 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".

27 — It īpaši *E. Austin* gadījumā aptuveni no 1700 atlaistajiem darba ņēmējiem 490 saņēma aizsargājošo kompensāciju (kas nozīmē, ka aptuveni 71 % nesaņēma). Tomēr *Woolworths* gadījumā, kā tika apstiprināts tiesas sēdē, vismaz no 27 000 atlaistajiem darba ņēmējiem 3233 nebija tiesību uz aizsargājošo kompensāciju (mazāk par 12 %; skat. *EAT* spriedumu lietās Nr. UKEAT/0547/12/KN un Nr. UKEAT/0548/12/KN 30. un 31. punktu). *Bluebird* gadījumā, kā, šķiet, izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, no 105 atlaistajiem darba ņēmējiem Ziemeļīrijas reģionā 19 nesaņēma aizsargājošo kompensāciju (nedaudz virs 18 %).

28 — Skat. spriedumu *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101, 28. punkts).

29 — Spriedumi *Rockfon* (EU:C:1995:420, 32. punkts) un *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101, 25. punkts).

51. Daudz būtiskāk ir tas, ka, lai arī tā nodrošina darba ņēmēju dažādās dalībvalstīs minimālo aizsardzību, Direktīvas 98/59 mērķis ir arī *turklāt* saskaņot izmaksas, ko šādi aizsargājoši noteikumi rada uzņēmējiem Eiropas Savienībā (turpmāk tekstā – "iekšējā tirgus mērķis") [30]. Faktiski, neraugoties uz konverģences paplašināšanos, joprojām pastāv atšķirības, kam var būt tiešas sekas uz iekšējā tirgus darbību. Ievērojot dažu Direktīvas preambulas apsvērumu formulējumu, ES likumdevējs faktiski ir sapratis, ka sociālās aizsardzības mērķis nevar tikt atrauts no iekšējā tirgus mērķa [31]. Līdz ar to, kā arī to liek nojaust Ungārijas valdība, šis mērķis pamato viedokli, saskaņā ar kuru aplūkojamais jēdziens ir jāinterpretē vienveidīgi, lai darba devējiem, kuri vēlas pārstrukturizēt savu uzņēmējdarbību, vairotu pārskatāmību un pārredzamību.

b) Citi apsvērumi

52. Turklāt ieteikums, saskaņā ar kuru aplūkotā jēdziena interpretācija būtu jāprecizē Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punkta kontekstā, ir jānoraida vairāku iemeslu dēļ.

53. Pirmkārt, tam, ka dažās valodu redakcijās [32] "uzņēmums" ir minēts daudzskaitlī, nav nozīmes. Tā ir tikai vispārēja atsauce. Turpretī daudzas citas valodu redakcijas, šķiet, apzināti, ir daudz konkrētākas [33]. Šajās valodu redakcijās Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) punktā "uzņēmums" ir lietots daudzskaitlī, bet 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punktā – *vienskaitlī*. Šis precīzākais formulējums izslēdz ideju, ka vārdi "vismaz 20", kas minēti trešajā jautājumā lietā C-182/13 un pirmajā jautājumā lietā C-80/14, nozīmē atlaišanas gadījumu skaitu *visos* darba devēja uzņēmumos.

54. Otrkārt, ievērojot Direktīvas 98/59 *kontekstu*, Tiesa jau iepriekš ir nospriedusi, ka Direktīvas 98/59 2. un 3. pantā noteiktie procesuālie pienākumi ir saistoši *tikai meitasuzņēmumam, kurš ir darba devējs, nevis mātesuzņēmumam*, pat ja lēmumu uzsākt kolektīvo atlaišanu ir pieņēmis mātesuzņēmums, jo mātesuzņēmumam nav darba devēja statusa [34]. Ņemot vērā, ka pienākumi ir uzlikti tikai meitasuzņēmumam, kurš ir darba devējs, būtu nesamērīgi pieprasīt, lai robežvērtības tiktu aprēķinātas visas grupas ietvaros.

55. Turklāt ir jāņem vērā arī tas, kā aplūkojamais jēdziens vispārīgi tiek lietots ES darba tiesībās. Šajā gadījumā Direktīvas 2002/14/EK [35] 2. pantā ("Definīcijas") ir paredzētas divas atšķirīgas jēdzienu "uzņēmums" un "iestāde" definīcijas. Līdzīgi Direktīvas 2008/94 2. panta 1. punkta b) apakšpunktā (1. nodaļā "Piemērošanas joma un definīcijas") ir atsauce uz "darba devēja uzņēmumu", bet Direktīvas 2001/23/EK [36] 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā (1. nodaļā "Piemērošanas joma un definīcijas") ir atsauce uz "uzņēmuma, uzņēmējsabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmējsabiedrības daļas īpašumtiesību pāreju". Tas apstiprina viedokli, ka, runājot par ES darba tiesībām, uzņēmējsabiedrība nav tas pats, kas uzņēmums.

30 — Skat. spriedumu *Confédération générale du travail* u.c. (EU:C:2007:37, 43. punkts) un šajā sakarā – spriedumu Komisija/Portugāle (EU:C:2004:605, 48. punkts un tajā minētā judikatūra). Blanpain, R., *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventera, 1991, 153.–154. lpp., – atsaucoties uz īpašu piemēru – norāda, ka Direktīva 75/129 tika pieņemta, lai nepieļautu, ka Eiropas mēroga sabiedrības spekulē ar to, kur (proti, kurā dalībvalstī) darba ņēmēju atlaišanas izmaksas ir viszemākās.

31 — It īpaši jāatsaucas uz Direktīvas 98/59 preambulas 2.–4. un 6. apsvērumu: "[..] ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā; [..] neraugoties uz pieaugošo konverģenci, vēl aizvien saglabājušās atšķirības starp dalībvalstīs spēkā esošajiem nosacījumiem attiecībā uz šādu atlaišanu praktiskajiem priekšdarbiem, norises kārtību un pasākumiem, kas darba ņēmējiem atvieglotu atlaišanas sekas; [..] šīs atšķirības var tieši ietekmēt iekšējā tirgus darbību; [..] Iekšējā tirgus izveidei jāved pie darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanās Eiropas Kopienā [..]". Skat. arī spriedumu *Nolan* (C-583/10, EU:C:2012:638, 37.–40. punkts).

32 — Piemēram, EN, ES, FR, IT un NL valodu redakcijas.

33 — Piemēram DA, DE, FI, HR, HU un SV valodu redakcijas.

34 — Spriedums *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. (C-44/08, EU:C:2009:533, 57. un 58. punkts).

35 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 29. lpp.).

36 — Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmējsabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmējsabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 82, 16. lpp.).

56. Treškārt, izvērtējot Direktīvas 98/59 likumdošanas priekšvēsturi, no Direktīvas 75/129 *travaux préparatoires* izriet, ka Ekonomikas un sociālo lietu komiteja, kad ar to notika konsultācijas, "uzņēmējsabiedrības" jēdzienu, kas minēts Komisijas sākotnējā priekšlikumā [37], ierosināja definēt kā "vietējo darba vietas vienību" [38]. Galīgajā tekstā Padome tomēr "uzņēmējsabiedrības" jēdzienu aizstāja ar "uzņēmumu", iespējams, lai padarītu skaidrāku šo nošķiršanu [39]. Šādā gaismā ģenerāladvokāta G. Kosmas [*G. Cosmas*] vārdi arī šodien joprojām šķiet tikpat patiesi kā tad, kad viņš norādīja, ka, "[..] ja Kopienas likumdevējs būtu vēlējies, lai visi uzņēmuma darba ņēmēji, neatkarīgi no tā, kur tie nodarbināti, tiktu ņemti vērā, nosakot kopējo darba ņēmēju skaitu, pamatojoties uz kuru ir jāizvērtē, vai atlaišanas gadījumi ir likumīgi vai nelikumīgi, tas *būtu izmantojis piemērotāku jēdzienu*" [40].

57. Turklāt ar Direktīvu 98/59 netika ieviestas nekādas būtiskas izmaiņas iepriekš piemērojamajā tiesiskajā režīmā. Tajā tikai tika apvienotas un konsolidētas Direktīvas 75/129 un 92/56. Nekādi grozījumi attiecībā uz aplūkoto jēdzienu izdarīti netika. Konkrētāk, no *travaux préparatoires* izriet, ka ES likumdevējs būtībā nevēlējās veikt būtiskas izmaiņas [41] un bija nolēmis saglabāt *status quo*. Ja tas turpretī būtu uzskatījis, ka Tiesas 1995. gadā sniegtā aplūkotā jēdziena interpretācija ir kļūdaina, Direktīvas 98/59 pieņemšana, kā to pamatoti tiesas sēdē norādīja *Bluebird*, tam būtu bijusi lieliska iespēja šo jēdzienu grozīt. Tas tā nenotika. Tāpat arī netika veikti nekādi grozījumi ne pēc sprieduma *Athinaïki Chartopoiïa* (EU:C:2007:101) pasludināšanas, ne arī vēlāk. Būtu jāņem vērā, ka daži autori jau bija informējuši sabiedrību par to, ko Tiesas interpretācija spriedumā *Rockfon* (EU:C:1995:420) faktiski varētu nozīmēt Apvienotajai Karalistei [42] – pat pirms tika pieņemta Direktīva 98/59 [43].

58. Ceturtkārt, kā *USDAW* un *B. Wilson* norādīja tiesas sēdē, no attiecīgo robežvērtību, kas paredzētas i) punkta un ii) punkta metodēs, formulējuma izriet, ka šīs metodes darbojas atšķirīgi. Abas metodes nodrošina darba ņēmēju aizsardzību noteiktos apstākļos, bet ne citos. Kad šīs abas metodes tiek pretnostatītas, Tiesā izvirzītais arguments ir tāds, ka to piemērošana varot būt patvaļīga. Tomēr šī modulācija bija vēlama, jo šo metodes izvēli, kas nebija paredzēta Komisijas sākotnējā priekšlikumā, īpaši iekļāva Padome. Patiesi patvaļīgi būtu interpretēt ii) punkta metodi tā, kā to ieteica *USDAW* un *B. Wilson*, jo tas radītu faktisku plaisu starp attiecīgajiem piešķirtās aizsardzības līmeņiem.

59. Šeit es vēlos atgādināt, ka Apvienotā Karaliste, kā tika apstiprināts Tiesas sēdē, nav mainījusi savu izvēlēto Direktīvas īstenošanas metodi kopš septiņdesmitajiem gadiem, kad tā izdarīja likumīgu izvēli par labu ii) punkta metodei, nevis i) punkta metodei – laikā, kad aplūkotajam jēdzienam nebija tik skaidras nozīmes kā tagad.

60. Piektkārt, neievērojot raksturīgās atšķirības starp i) un ii) punkta metodēm, Direktīvas 98/59 5. pantam tiktu atņemts jebkāds mērķis [44]. Ar Direktīvu ir veikta tikai minimāla saskaņošana, kas nozīmē, ka dalībvalstis var pieņemt noteikumus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem. Līdz ar to dalībvalstis, piemēram, var noteikt tādas robežvērtības, ar kurām vienlaicīgi tiek īstenota gan i) punkta, gan ii) punkta metode, proti, mazāku skaitu atlaišanu Direktīvas izpratnē ilgākā laikposmā.

37 — COM(72) 1400; skat., piemēram, 4. panta projektu.

38 — OV 1973, C 100, 11. un 14. lpp.

39 — Skat. spriedumu *Rockfon* (EU:C:1995:420, 33. punkts). Šī izmaiņa, kas nebija ietverta tā laika oficiālajā valodas redakcijā, šķiet, ir parādījusies Parlamenta un Ekonomikas un sociālo lietu komitejas konsultāciju laikā.

40 — Ģenerāladvokāta G. Kosmas secinājumi *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:242, 32. punkts). Mans izcēlums.

41 — Šajā ziņā skat. Padomes 2115. sanāksmes (*AGRI*), kas notika Briselē 1998. gada 20. jūlijā, protokola (atsauces Nr. C/98/254 un 10395/98) IX punktu, kurā ir norādīts, ka "mērķis ir veikt tiešu konsolidāciju (vai "oficiālu kodifikāciju" 1994. gada 20. decembra iestāžu nolīguma par paātrinātu darba metodi oficiālai tiesību aktu tekstu kodifikācijai (OV 1996, C 102, 2. lpp.) 1. punkta izpratnē), neizdarot būtiskas izmaiņas".

42 — Skat. Rubinstein, M., "Highlights: April 2007", *2007 Industrial Relations Law Reports*, 225. un nākamās lpp., un Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oksforda, 2012 (4. izdevums), 632. un 633. lpp.

43 — It īpaši skat. Rubinstein, M., "Highlights: March 1996", *1996 Industrial Relations Law Reports*, 113. un nākamās lpp.

44 — Direktīvas 98/59 5. pantā ir paredzēts: "Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai pieļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu".

61. Visu šo iemeslu dēļ es piekrītu *Bluebird*, Spānijas, Apvienotās Karalistes un Ungārijas valdību, kā arī Komisijas viedoklim, ka aplūkojamais jēdziens ir jāinterpretē vienādi gan attiecībā uz Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) punktu, gan ii) punktu, proti, kā vienība, kurā darba ņēmēji, kurus skar atlaišana, veic savus darba pienākumus. Līdz ar to šajā direktīvā nav nedz pieprasīts, nedz arī aizliegts apvienot atlaišanas gadījumu skaitu visos darba devēja uzņēmumos, lai pārbaudītu, vai ir ievērotas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā noteiktās robežvērtības. Dalībvalstīm, kad nepieciešams, ir jāizlemj palielināt Direktīvas 98/59 5. pantā paredzēto aizsardzības līmeni, ar nosacījumu, ka *ikvienā* gadījumā (un ne tikai pārsvarā, kā to iesaka Spānijas valdība) tas atlaistajiem darba ņēmējiem būtu izdevīgāk. Valsts tiesas kompetencē ir novērtēt, vai tas tā ir.

62. Visbeidzot, ir arī jāprecizē, ka iesniedzējtiesām visās trijās lietās ir jānosaka, kas tieši veido vietējo darbavietas vienību katrā situācijā, jo tas ir faktu jautājums. Piemēram, ja darba devējam vienā tirdzniecības centrā ir vairāki veikali, nevar tikt izslēgts, ka visi šie veikali veido vienu vietējo darbavietas vienību. Kā to norādījusi Spānijas valdība, tas ir atkarīgs no vairākiem faktoriem: i) vai attiecīgā vienotā vienība ir zināmā mērā pastāvīga un stabila; ii) vai tai ir uzticēts veikt vienu vai vairākus noteiktus uzdevumus, un iii) vai tās darba ņēmēji, tehniskie līdzekļi un organizatoriskā struktūra ir piemērota, lai veiktu šos uzdevumus. Vienībai nav jābūt juridiski, ekonomiski, finansiāli, administratīvi vai tehnoloģiski neatkarīgai, lai to varētu uzskatīt par uzņēmumu [45].

63. Ņemot vērā iepriekš minēto, nav jālemj par *Bluebird* lūgumu ierobežot sprieduma iedarbību laikā. Ja Tiesa manam viedoklim nepiekrīt, šis lūgums katrā ziņā šķiet nepamatots, ņemot vērā šajā gadījumā noteiktos stingros nosacījumus [46].

C – *Pakārtotie jautājumi*

64. Kā jau iepriekš tika norādīts, papildus iepriekš iztirzātajam galvenajam jautājumam lietās C-392/13 un C-80/14 rodas vairāki citi jautājumi.

1) Pirmais jautājums lietā C-392/13 – "kolektīvās atlaišanas" jēdziens.

65. Ar savu pirmo jautājumu *Juzgado de lo Social No 33* būtībā vaicā Tiesai, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā paredzētais jēdziens "kolektīvā atlaišana" ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesību normu, kurā šī jēdziena piemērošanas joma ir ierobežota, attiecinot to tikai uz darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumiem saimniecisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ. Jāatgādina, ka 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir norādīts, ka atlaišana Direktīvas izpratnē ir tā, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs.

66. Lai gan Spānijas valdība tiesas sēde norādīja, ka tā ir izvēlējusies i) punkta metodi, man šķiet, ka Spānija ir ieviesusi i) un ii) punkta metodes kombināciju – *ET* 51. panta 1. punktā ir paredzēta variējama "trīs scenāriju" pieeja, kurā ietilpst i) punkta metode, taču kombinācijā ar (garāku) 90 dienu laikposmu, kas liek domāt par ii) punkta metodi [47]. Tomēr šajā gadījumā jautājums ir par to, vai *ET*

45 — Skat. spriedumu *Athinaïki Chartopoïïa* (EU:C:2007:101, 27. un 28. punkts).

46 — Skat. spriedumu *Schulz* un *Egbringhoff* (C-359/11 un C-400/11, EU:C:2014:2317, 57. un nākamie punkti).

47 — Skat. spriedumu *Rodríguez Mayor* u.c. (EU:C:2009:770, 22.–24. punkts). Turklāt Spānija *ET* 51. panta 1. punkta 4. apakšpunktā ir arī noteikusi, ka kolektīva atlaišana ir tad, ja darba līguma izbeigšana saimniecisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ ietekmē visus uzņēmuma darba ņēmējus, pēc tam, kad pilnībā tiek pārtraukta uzņēmuma saimnieciskā darbība, lai gan nav sasniegtas Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktā paredzētās robežvērtības, ar nosacījumu, ka skarto darba ņēmēju skaits ir lielāks par pieci.

51. panta 1. punktā jēdziens "atlaišana" nav interpretēts pārāk šauri. Šis jēdziens, kuram ir vienāda nozīme viscaur ES tiesībās, ietver visus tos darba līgumu izbeigšanas gadījumus, kas notiek bez darba ņēmēja gribas un tādējādi – bez viņa piekrišanas [48]. Turklāt judikatūrā ir norādīts, ka izteiciens "ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ" ir jāinterpretē plaši [49].

67. Vēl dalībvalstis saskaņā ar Direktīvas 98/59 5. pantu var piešķirt darba ņēmējiem lielāku aizsardzību, piemēram, pagarinot laikposmu, kurā atļauts saskaitīt atlaišanas gadījumus Direktīvas izpratnē. Tomēr Direktīva nav *smörgåsbord*, kas nozīmē, ka to nevar piemērot pēc izvēles. Dalībvalstis nevar kompensēt paaugstināto aizsardzības līmeni, samazinot to citos aspektos, piemēram, interpretējot jēdzienu "atlaišana" šaurāk [50]. Tāpat kā robežvērtību aprēķināšanas metodes – un līdz ar to arī pašas robežvērtības – šis jēdziens neietilpst dalībvalstu rīcības brīvībā [51].

68. *ET* 51. panta 1. punkta 1. apakšpunktā, kura mērķis ir ieviest Direktīvas 98/59 1. pantu, atsauce ir tikai uz "darba līgumu izbeigšanu saimniecisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ". Šķiet, ka šāda atruna ierobežo jēdziena "atlaišana" neierobežoto apjomu. Aplūkojamie Spānijas tiesību akti atgādina spriedumu Komisija/Portugāle, kurā Portugāle šo pašu jēdzienu bija pretlikumīgi attiecinājusi tikai uz atlaišanu gadījumiem strukturālu, tehnoloģisku vai ekonomisku iemeslu dēļ [52]. Lai gan Tiesa vēlāk spriedumā *Rodríguez Mayor* u.c. [53] precizēja šī jēdziena apjomu saistībā ar darba līguma izbeigšanu darba devēja nāves dēļ, tā pielika īpašas pūles, lai šo īpašo situāciju nošķirtu no iepriekš minētā sprieduma situācijas [54]. Tā kā lietā C-392/13 šāda īpaša situācija nav radusies, es neredzu nevienu iemeslu, lai Tiesa spriestu citādi nekā spriedumā Komisija/Portugāle (EU:C:2004:605). Līdz ar to, kā norāda iesniedzējtiesa un Ungārijas valdība, Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktam ir pretrunā tāda valsts tiesību norma kā *ET* 51. panta 1. punkts.

69. Tomēr Spānijas valdība atsaucas uz *ET* 51. panta 1. punkta 5. apakšpunktā paredzēto "visaptverošo" normu. Tajā ir norādīts, ka, izņemot gadījumus, kad darba līgumi, kas noslēgti uz ierobežotu laiku vai lai veiktu noteiktus uzdevumus, tuvojas beigām (turpmāk tekstā – "uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums"), ir jāņem vērā arī jebkura cita līguma izbeigšana, kas notikusi pēc darba devēja iniciatīvas ar attiecīgajiem darba ņēmējiem nesaistītu iemeslu dēļ, ar nosacījumu, ka darba līgumu izbeigšanas gadījumi nepārsniedz piecus.

70. Šajā ziņā būtu jānorāda, ka *ET* 51. panta 1. punkta 5. apakšpunkts ļoti līdzinās Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta otrajai daļai un, šķiet, ievieš to. Pēdējā tiesību norma regulē "atlaišanai pielīdzināmus gadījumus", kas tiek vienādoti ar "parastiem atlaišanas gadījumiem" ("parastajiem atlaišanas gadījumiem" ir raksturīgs darba ņēmēja piekrišanas trūkums) [55]. Ar nosacījumu, ka "atlaišanai pielīdzināmi gadījumi" ir vismaz pieci, tie ietilpst Direktīvas piemērošas jomā, lai aprēķinātu robežvērtības.

48 — Spriedums *Agorastoudis* u.c. (no C-187/05 līdz C-190/05, EU:C:2006:535, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

49 — Šajā ziņā skat. spriedumu *Rodríguez Mayor* u.c. (EU:C:2009:770, 34. punkts).

50 — Šajā ziņā skat. spriedumu Komisija/Itālija (91/81, EU:C:1982:212, 8. un 10. punkts).

51 — Šajā ziņā skat. spriedumu *Confédération générale du travail* u.c. (EU:C:2007:37, 47. punkts).

52 — Skat. spriedumu Komisija/Portugāle (EU:C:2004:605, 66. punkts un sprieduma rezolutīvā daļa). Skat. arī spriedumu Komisija/Apvienotā Karaliste (C-383/92, EU:C:1994:234, 29.–32. punkts).

53 — EU:C:2009:770. Šajā lietā uzdotais prejudiciālais jautājums ir pārsteidzoši līdzīgs aplūkojamajam jautājumam.

54 — Turpat, 52. punkts.

55 — Skat. spriedumu Komisija/Portugāle (EU:C:2004:605, 56. punkts). Atlaišanai pielīdzināmi gadījumi tostarp rodas tādos apstākļos, kad darba devējs tiek mudināts dot savu piekrišanu, piemēram, apmaiņā pret finansiālām priekšrocībām; skat. ģenerāladvokāta A. Ticano [*A. Tizzano*] secinājumus tajā pašā lietā (EU:C:2004:139, 46. un 47. punkts). Piemēram, darba ņēmēji var piekrist brīvprātīgi priekšlaicīgi pensionēties pēc darba devēja iniciatīvas, bet ar to tiem šādas tiesības netiek piešķirotas individuāli; skat. *Barnard, C.*, *op. cit.*, 631. lpp.

71. Tomēr ir skaidrs, ka, runājot par "parastajām atlaišanām", Direktīvā nav pieprasīts, ka jābūt vismaz piecām šādām atlaišanām, lai tās varētu uzskatīt par atlaišanām Direktīvas izpratnē, kā to Spānijas valdība norādīja tiesas sēdē. Līdz ar to šķiet, ka ar prasību, lai būtu vismaz piecas atlaišanas citu iemeslu, nevis ekonomisku, tehnisku, organizācijas vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ, *ET* 51. panta 1. punkts nepamatoti ierobežo "atlaišanas" jēdziena apjomu. Līdz ar to, es iesaku Tiesai uz pirmo jautājumu lietā C-392/13 atbildēt tādējādi, ka šīs direktīvas 1. panta 1. punkts nepieļauj šādu tiesību normu.

2) Otrais un trešais jautājums lietā C-392/13 – Direktīvas piemērojamība uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem

72. Ar šiem abiem jautājumiem *Juzgado de lo Social No 33* vēlas iegūt norādes par Direktīvas 98/59 piemērojamību uz noteiktu laiku noslēgtiem darba līgumiem, kuri ir beigušies vai nu pagājušā laika dēļ, vai arī iepriekš noteikto pakalpojumu vai uzdevumu izpildes dēļ.

73. Būtībā ar otro jautājumu tiek vaicāts, vai uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums, kurš ir beidzies, būtu jāsaprot kā atlaišana Direktīvas izpratnē, lai aprēķinātu Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētās robežvērtības. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu tomēr izriet, ka iesniedzējtiesa vēlas tikai noskaidrot, vai Direktīvā šai tiesai ir noteikta prasība iekļaut šīs darba līguma izbeigšanas robežvērtību aprēķinā kā "parastās atlaišanas" – tām obligāti nepiemērojot aizsargājošo procedūru.

74. Ar trešo jautājumu, lai arī tas nav skaidri izteikts, šķiet, tiek jautāts, vai Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir attiecināms tikai uz tādu darba ņēmēju kolektīvu atlaišanu, ar kuriem darba līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, atlaišanas iemesliem esot tādiem pašiem (piemēram, kad uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi izbeidzas, beidzoties tūrisma sezonai, vai pēc tam, kad ir pabeigts būvniecības projekts).

75. Atbilde uz abiem jautājumiem, kā to būtībā norādījusi Ungārijas valdība un Komisija, tieši izriet no Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunkta. Ar šo tiesību normu no Direktīvas piemērošanas jomas ir izslēgti uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, ja vien šāda atlaišana nenotiek pirms līguma beigu datuma vai veicamā darba pabeigšanas. Ņemot vērā šādu līgumu raksturu, kuri, kā Komisija pamatoti apgalvo, noteikti beidzas, izbeidzoties norunātajam laikposmam, šis noteikums šķiet pilnībā pārliecinošs. Faktiski uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums, kas beidzas dabiski, nav tas pats, kas pastāvīgi nodarbināta darba ņēmēja atlaišana ar šo darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ.

76. Šāda interpretācija nevar tikt apšaubīta ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta 2) apakšpunktu. Kā minēts iepriekš, šajā tiesību normā ir regulēti atlaišanai pielīdzināmi gadījumi. Turpretī tajā nav regulēti uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi, kuri ir paredzēti vienīgi Direktīvas 1. panta 2. punktā. Tā kā atkāpes pārsvarā ir jāinterpretē šauri, nav iespējams, izmantojot interpretēšanu, iekļaut Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta formulējumā papildu atrunu, kura sākotnēji nebija paredzēta. Tas tā ir vēl jo vairāk tāpēc, ka ES likumdevējs jau šīs atkāpes formulējumā ir iekļāvis īpašu tiesību normu, neuzskatot par nepieciešamu iekļaut vēl vienu. Tādā pašā veidā Tiesa jau iepriekš ir atteikusies interpretēt šauri līdzīgu atkāpi Direktīvas 98/59 1. panta 2. punktā[56]. *A fortiori*, es pats neuzskatu, ka uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi būtu izslēdzami tikai tādās situācijās, kurās šo līgumu izbeigšanas iemesli ir tādi paši.

77. Katrā ziņā *Juzgado de lo Social No 33* nav aizliegts robežvērtību aprēķinā iekļaut visas uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, kuru darbība ir beigusies, izbeigšanas, ja tas ir pieļaujams saskaņā ar Spānijas tiesībām. Kā norādījusi Ungārijas valdība, dalībvalstīm nav aizliegts, piemērojot Direktīvas 98/59 5. pantu, pieņemt darba ņēmējiem labvēlīgākus noteikumus.

56 — Skat. spriedumu *Nolan* (EU:C:2012:638, 42. un43. punkts).

78. Pamatojoties uz iepriekš minēto, es iesaku Tiesai uz otro un trešo jautājumu lietā C-392/13 atbildēt kopā tādējādi, ka Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tā, ka visas kolektīvās atlaišanas, kas tiek veiktas saskaņā ar uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, ir izslēgtas no šīs direktīvas piemērošanas jomas, izņemot ja šādas atlaišanas tiek veiktas pirms minēto līgumu termiņa beigām vai pirms to izpildes. Nav nozīmes tam, vai šādu līgumu izbeigšanas iemesli ir tie paši. Tas neliedz pieņemt darba ņēmējiem labvēlīgākus valsts noteikumus.

3) Otrais jautājums lietā C-80/14 – ārpus vertikālās tiešās iedarbības

79. Ar savu otro jautājumu *Court of Appeal* vaicā, vai šīs lietas īpašajos apstākļos dalībvalsts nevar apgalvot, ka ar Direktīvu privātpersonām nevar tikt uzlikti pienākumi, ja tā nav transponēta pareizi. Iemesli, kādēļ šis jautājums ir uzdots, galvenokārt izriet no *USDAW* un *B. Wilson* izteiktā viedokļa, saskaņā ar kuru dalībvalsts tiesvedībā pret maksātnespējīgiem privātā sektora darba ņēmējiem nevar atsaukties uz tās pašas veiktu nepareizu Direktīvas 98/59 transpozīciju, jo pret pašu valsti vēlāk ir iespējams celt prasību saskaņā ar valsts tiesību aktiem, ar kuriem ir transponēta Direktīva 2008/94. Citiem vārdiem, šķiet, ka no šī argumenta izriet, ka ar Direktīvu 2008/94 tiesvedību, kas ierosinātas saskaņā ar Direktīvu 98/59, horizontālais raksturs kaut kādā veidā tiek pārvērsts par vertikālu.

80. Šādā gaismā uzdotais jautājums ir interesants. Tomēr, lai varētu atsaukties uz no Direktīvas 2008/94 izrietošajiem pienākumiem, finanšu prasībai (tādai kā aizsargājošā kompensācija), kas ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā, ir jābūt nesamaksātai darba devēja maksātnespējas dēļ. Ja Tiesa atzītu, ka Apvienotā Karaliste ir nepareizi transponējusi ii) punkta metodi (neaplūkojot iespēju interpretēt valsts tiesības saskaņā ar Direktīvu, kas ir problēma, kura – kā to īpaši uzsver *Court of Appeal* – uzdotajos jautājumos nav minēta), tad, lai būtu tiesības uz aizsargājošo kompensāciju, Direktīvai attiecībā uz privātā sektora darba devējiem – gan maksātspējīgiem, gan maksātnespējīgiem – būtu jābūt horizontālai tiešai iedarbībai. Ja šādas horizontālas tiešas iedarbības nebūtu, *USDAW* un *B. Wilson* argumentācija novestu pie absurdas situācijas, jo darba ņēmējiem, kurus kolektīvi ir atlaiduši maksātnespējīgi darba devēji, būtu lielākas tiesības nekā tiem, kurus kolektīvi atlaiduši maksātspējīgi darba devēji, – tā būtu ideja, kura nevar tikt atbalstīta. Katrā ziņā nevar tikt apgalvots, ka Direktīvai 98/59 būtu tieša horizontāla iedarbība, un es nesaskatu, kādēļ tas tā lai būtu. Šādos apstākļos *USDAW* un *B. Wilson* argumentācija, šķiet, nav pieņemama.

81. Lai kā tas arī nebūtu, ņemot vērā, ka, manuprāt, Apvienotā Karaliste nav nepareizi īstenojusi Direktīvu 98/59, es tomēr ieteikšu Tiesai uz šo jautājumu neatbildēt.

IV – Secinājumi

82. Ņemot vērā iepriekš minēto, es iesaku Tiesai uz *Industrial Tribunal (Northern Ireland)* (Apvienotā Karaliste) lietā C-182/13 uzdotajiem jautājumiem, *Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona* (Spānija) lietā C-392/13 uzdoto ceturto jautājumu un *Court of Appeal (England and Wales)* (Apvienotā Karaliste) lietā C-80/14 uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

— "uzņēmuma" jēdzienam, kas minēts Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) punktā, ir tāda pati nozīme kā šīs direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta i) punktā. Šis jēdziens nozīmē vienību, kurā darba ņēmēji, kurus skar atlaišana, veic savus darba pienākumus, kas ir jānosaka iesniedzējtiesai. Tas neliedz dalībvalstīm, pieņemot uz šo jēdzienu balstītus īstenošanas noteikumus un nesamazinot minimālās aizsardzības līmeni, pieņemt darba ņēmējiem labvēlīgākus noteikumus. Valsts tiesai ir jāpārbauda, vai tas tā ir.

Lietā C-392/13 es iesaku Tiesai uz pirmo, otro un trešo jautājumu atbildēt šādi:

— Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā 1995. gada 29. marta *Ley del Estatuto de los Trabajadores* 51. panta 1. punkts, saskaņā ar kuru ir jābūt vismaz pieciem darba līguma izbeigšanas gadījumiem bez attiecīgo darba ņēmēju piekrišanas citu, nevis saimniecisku, tehnisku, organizatorisku vai ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ, lai šādas darba līgumu izbeigšanas varētu tikt ņemtas vērā, nosakot, vai ir notikusi kolektīvā atlaišana;

— Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka visas kolektīvās atlaišanas, kas tiek veiktas saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku vai īpašu uzdevumu veikšanai, ir izslēgtas no šīs direktīvas piemērošanas jomas, izņemot, ja šādas atlaišanas tiek veiktas pirms minēto līgumu termiņa beigām vai pirms to izpildes. Nav nozīmes tam, vai šādu līgumu izbeigšanas iemesli ir tie paši. Tas neliedz dalībvalstīm pieņemt valsts noteikumus, kas, nesamazinot minimālās aizsardzības līmeni, būtu labvēlīgāki darba ņēmējiem.