ĢENERĀLADVOKĀTA ANTONIO TICANO [*ANTONIO TIZZANO*] SECINĀJUMI,

sniegti 2004. gada 11. martā [1]

I — Ievads

1. Šajā lietā, ko ierosināja Eiropas Kopienu Komisija (turpmāk tekstā — "Komisija") atbilstoši EKL 226. pantam, Tiesa tiek lūgta konstatēt, vai Portugāles Republika ir izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (turpmāk tekstā — "Direktīva") [2]. Tiesai ir jānosaka, vai Direktīvā paredzētais "kolektīvās atlaišanas" jēdziens ietver jebkuru atlaišanu ar konkrēto darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ vai arī tikai atlaišanu strukturālas, tehnoloģiskas vai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesiskais regulējums*

2. Pamatojoties uz Līguma 100. pantu (jaunajā redakcijā — EKL 94. pants), Direktīva pieņemta ar mērķi mazināt valstu tiesisko regulējumu atšķirību ietekmi uz iekšējā tirgus darbību (preambulas ceturtais apsvērums). Tās mērķis ir pastiprināt darba ņēmēju aizsardzību, ņemot vērā Kopienas vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības, kā arī Kopienas sociālās politikas principus, ko nosaka 1989. gada Kopienas strādnieku sociālo pamattiesību harta un EK līguma 117. pants (EK līguma 117.–120. pants tika aizvietoti ar EKL 136.–143. pantu) (preambulas otrais un sestais apsvērums).

3. Šajā lietā jo īpaši jāatgādina Direktīvas 1. panta 1. punkta pirmā daļa, kas nosaka:

1 — Oriģinālvaloda — itāļu.

2 — OV L 225, 16. lpp. Šī Direktīva kodificē Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīvu 75/129/EEK, ko groza Padomes 1992. gada 24. jūnija Direktīva 92/56/EEK (OV L 245, 3. lpp.).

"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 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.

[..]"

4. Direktīvas 1. panta 1. daļas otrā daļa attiecas uz pielīdzināšanu atlaišanai. Tas paredz, ka, "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 darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ, ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci".

5. Savukārt 3. pants nosaka:

"1. Darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu.

Tomēr dalībvalstis var paredzēt, ka gadījumā, ja plānotā kolektīvā atlaišana ir sakarā ar uzņēmuma darbības pārtraukšanu saskaņā ar tiesas lēmumu, darba devējam ir pienākums rakstiski informēt kompetento valsts iestādi tikai tad, ja pēdējā to lūdz.

Šis paziņojums ietver visu informāciju, kas attiecas uz plānoto kolektīvo atlaišanu un konsultāciju ar darbinieku pārstāvjiem saskaņā ar 2. pantu, un jo īpaši, kādi ir atlaišanas iemesli, cik darba ņēmējus plānots atlaist, cik darba ņēmējus parasti nodarbina un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu.

2. Darba devēji nosūta 1. punktā paredzētā paziņojuma kopiju darbinieku pārstāvjiem.

Darba ņēmēju pārstāvji kompetentajai valsts iestādei var iesniegt savus komentārus, par paziņojumu, ja tādi ir."

6. Visbeidzot, 4. pants nosaka:

"1. Plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 30 dienas pēc 3. panta 1. punktā minētās izziņošanas un neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu.

Dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi samazināt šajā punktā paredzēto laikposmu.

2. Laikposmu, kas paredzēts 1. punktā, kompetentā valsts iestāde izmanto, lai meklētu plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus.

3. Ja 1. punktā paredzētais sākotnējais laikposms ir īsāks par 60 dienām, dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi pagarināt sākotnējo laikposmu līdz 60 dienām pēc paziņojuma par plānoto kolektīvo atlaišanu, ja ir maz ticams, ka atlaišanas radītās problēmas var tikt atrisinātas sākotnēji noteiktajā laikposmā.

Dalībvalstis var piešķirt kompetentajai valsts iestādei plašākas pilnvaras sākotnējā laikposma pagarināšanai.

Darba devējam jābūt informētam par sākotnējā laikposma pagarinājumu un šā pagarinājuma piešķiršanas iemesliem pirms 1. punktā paredzētā termiņa beigām.

4. Dalībvalstīm nav jāpiemēro šis pants tādos kolektīvās atlaišanas gadījumos, kad uzņē-

muma darbības pārtraukšana notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu."

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

7. Direktīva tika transponēta Portugāles tiesību aktos ar 1989. gada 27. februāra dekrētu-likumu (*décret-loi*) Nr. 64-A/89 par tiesisko kārtību individuālo darba līgumu izbeigšanai un līgumu, kas noslēgti uz noteiktu laiku, noslēgšanai un izbeigšanai (turpmāk "LCCT"), ko groza 1999. gada 18. maija likums Nr. 32/99.

8. Portugāles tiesību aktos ir paredzēti divi kolektīvās atlaišanas veidi: a) "kolektīvā atlaišana" šaurā nozīmē (LCCT I nodaļas 16. un turpmākie panti) un b) "darba līguma izbeigšana darba vietu skaita samazināšanas dēļ, kura notika *ekonomiskas vai tirdzniecības, tehnoloģiskas vai ekonomiskas dabas iemelsu dēļ*[3], kas neietilpst kolektīvās atlaišanas kategorijā" (LLCT II sadaļas 26. un turpmākie panti).

9. Kolektīvā atlaišana šaurā nozīmē ir definēta LLCT 16. pantā kā:

"individuālo darba līgumu izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas, kas notiek vienlaicīgi vai pakāpeniski triju mēnešu laikā ar vismaz 2–5 darba ņēmējiem atkarībā no tā, vai uzņēmumā ir 2–50 darba ņēmēji vai arī vairāk par 50 darba ņēmējiem, kad šī izbeigšana ir pamatota ar uzņēmuma pilnīgu slēgšanu, viena vai vairāku departamentu slēgšanu vai štatu samazināšanu *strukturālas, tehnoloģiskas vai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ*"[4].

10. Turpretī, ja netiek izpildītas LCCT 16. panta prasības, tas ir, ja atlaisto darba ņēmēju skaits ir mazāks par minimālo skaitu, kas vajadzīgs kolektīvai atlaišanai, tā ir darba vietu skaita samazināšana strukturālu, tehnoloģisku vai ekonomisku iemeslu dēļ II nodaļas izpratnē.

11. Šīs lietas ietvaros ir jāatgādina LCCT 3. pants, kurā ietverts aizliegums veikt atlaišanu bez attaisnojoša iemesla un darba līguma apturēšanas iemeslu uzskaitījums. Viens no šiem iemesliem ir arī darba līguma *izbeigšanās*[5], kas izraisa automātisku darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

3 — Ģenerāladvokāta izcēlums.

4 — Ģenerāladvokāta izcēlums.

5 — Oriģinālajā versijā *Caducidade*, "*expiration*" tulkojumā no franču valodas.

12. Viens no vairākiem veidiem, kā var *izbeigties* darba līgums, ir pilnīga un noteikta darba ņēmēja nespēja izpildīt savus pienākumus vai darba devējam — to no viņa sagaidīt (LCCT 4. pants).

13. Turklāt darba līgums *izbeidzas* darba devēja nāves gadījumā, ja tā mantinieki neturpina darbību, kuras ietvaros darba ņēmējs tika pieņemts darbā, vai ja uzņēmums netiek cedēts (LCCT 6. pants).

III — Fakti un process

14. 1999. gada 28. aprīļa brīdinājuma vēstulē Komisija informēja Portugāles Republiku, ka, pēc tās domām, ierobežojot kolektīvās atlaišanas jēdzienu līdz atlaišanai strukturālas, tehnoloģiskas vai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ un tajā neiekļaujot atlaišanu ar darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, tā nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek šī direktīva.

15. 1999. gada 18. jūnijā Portugāles valdība atbildēja uz brīdinājuma vēstuli, paziņojot, ka tā ir izpildījusi savus pienākumus.

16. Komisiju šāda atbilde nepārliecināja, un 2000. gada 29. decembrī tā nosūtīja Portugāles Republikai argumentētu atzinumu, atkārtoti apstiprinot savu nostāju.

17. 2001. gada 2. aprīļa vēstulē Portugāles iestādes atzina vajadzību daļēji grozīt valsts tiesību aktus. Tomēr šīs iestādes noliedza iebildumus par to, ka Direktīvu nevar piemērot gadījumos, kad uzņēmuma pilnīga darbības pārtraukšana nav atkarīga no darba devēja gribas.

18. Tā kā Komisija nebija apmierināta ar Portugāles Republikas atbildi, tā vērsās Tiesā ar šo prasību, kas celta 2002. gada 22. februārī.

IV — Juridiskā analīze

19. Kā redzams — šajā lietā Komisija pārmet Portugāles Republikai to, ka tā nav pareizi transponējusi Direktīvu, ciktāl tā ir ierobežojusi kolektīvās atlaišanas jēdzienu līdz atlaišanai strukturālu, tehnoloģisku vai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ, tādā veidā sašaurinot Direktīvā nodrošināto tiesību piemērojamību salīdzinājumā ar pašas Direktīvas 1. pantā paredzēto.

20. Jo īpaši, Komisija uzskata, ka Portugāles tiesību akti izslēdz attiecīgo aizsardzību gadījumos, kad tiek pasludināts bankrots, likvidācija un līdzvērtīgas procedūras, ekspropriācija, ugunsgrēks vai citi *force majeure* gadījumi, kā arī gadījumā, kad tiek izbeigta uzņēmuma darbība pēc darba devēja nāves.

21. Portugāles Republika atzīst, ka Komisijas iebildumi ir pamatoti attiecībā uz gadījumiem, kuros darba līgums izbeidzas pēc uzņēmuma darbības izbeigšanas saskaņā ar tiesas lēmumu par bankrota atzīšanu, ja likvidācijas procedūra beidzas ar uzņēmuma, kas nav pilnībā cedēts, slēgšanu.

22. Tomēr valdība noraida pārējos iebildumus. Faktiski, pēc tās uzskatiem, vairāki no Komisijas minētajiem gadījumiem nav uzskatāmi par kolektīvo atlaišanu, jo tie nav saistāmi ar darba devēja gribu [6], vienam no tiem Direktīva nav piemērojama, jo tas ir jākvalificē kā pielīdzināms atlaišanai [7], un pārējie gadījumi jau ir noregulēti Portugāles tiesību aktos kā kolektīvā atlaišana.

23. Uzreiz vēlos uzsvērt, ka Portugāles valdības aizstāvība turpmāk norādīto iemeslu dēļ nešķiet pārliecinoša, turpretim Komisijas celtā prasība šķiet pamatota, neskatoties uz dažiem nepārliecinošajiem Komisijas izvirzītajiem argumentiem.

24. Pirmkārt, nevar piekrist tam, ko varētu uzskatīt par valdības argumentācijas atskaites punktu, proti, pieņēmums, atbilstoši kuram, tā kā Direktīva neprecizē "atlaišanas" jēdzienu, ir jāuzskata, ka šī definīcija tiek atstāta valsts likumdevēja ziņā.

25. Faktiski šķiet acīmredzami, ka šāds apgalvojums varētu radīt negatīvas sekas, jo, ja katra dalībvalsts varētu pati brīvi definēt atlaišanas jēdzienu, šāda jēdziena piemērojamība būtu atšķirīga atbilstoši dažādajiem dalībvalstu tiesību aktiem, radot risku, ka Direktīvas mērķis tuvināt tiesību aktus tiktu būtiski apdraudēts.

6 — Tas attiecas uz šādiem gadījumiem: uzņēmuma, kas pakļauts bankrotam vai likvidācijai, preču atsevišķā pārdošana, ja visi objekti nav pārdoti; kreditiestāžu, holdinga sabiedrību, ieguldījumu sabiedrību un ieguldījumu fondu pārvaldes sabiedrību likvidācija; valsts uzņēmumu likvidēšana ar likumu, nekustamā īpašuma ekspropriācija, kas rada pilnīgu tajā veiktās komercdarbības pārtraukšanu; uzņēmuma telpu iznīcināšana ugunsgrēkā, kas liedz darba devējam sagaidīt darbinieka pienākumu izpildi.

7 — Portugāles valdība atsaucas uz gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības izbeidzas darba devēja nāves dēļ un mirušā mantinieki neturpina veikt uzņēmējdarbību.

26. Jāatzīmē turpretī, ka Tiesas mācība gadījumos, kad Kopienas tiesību aktos tiek lietoti jēdzieni, kas nav definēti, ir pilnīgi savādāka. Faktiski Tiesa jau ir nospriedusi, ka "Kopienu tiesību vienveidīgas piemērošanas un vienlīdzības principa ievērošanas labad Kopienu tiesību normu noteikumi, kas neietver skaidru atsauci uz dalībvalstu tiesību aktiem to būtības un piemērojamības noteikšanai, parasti ir jāpiemēro autonoma un vienota interpretācija visā Kopienā, ņemot vērā tiesību normas kontekstu un attiecīgā tiesiskā regulējuma mērķi" [8].

27. Tātad "atlaišanas" jēdziens, ko paredz Direktīva, tāpat kā pārējie Kopienu tiesību jēdzieni, ir jāinterpretē "autonomi" un vienveidīgi, precīzi vadoties no Tiesas norādītajiem kritērijiem.

28. Turpretī, vadoties no minētā maldīgā pieņēmuma, Portugāles valdība pati definēja atlaišanas jēdzienu, par ko uzskatāma darba devēja rīcība, kas saistīta ar tā *gribu* izbeigt darba tiesiskās attiecības, piešķirot "gribai" būtisku nozīmi attiecīgajā jēdzienā. No šā pieņēmuma Portugāles valdība secina, ka vairākums no gadījumiem, pret ko Komisija iebilst, nav uzskatāmi par "atlaišanu", ņemot vērā to, ka darba tiesiskās attiecības izbeidzas uz likuma pamata, nevis atkarībā no darba devēja gribas.

29. Tomēr uzskatu, ka šāds secinājums nav saderīgs ar vairākiem faktiem, ko turpinājumā norādīšu.

30. Vispirms, šo secinājumu vispār nevar uzskatīt par atbilstīgu Direktīvas mērķiem, kas skaidri noteikti tās preambulas otrajā apsvērumā, kurš precizē, ka akts ir pieņemts, lai "pastiprinātu darba ņēmēja aizsardzību [..]". Tas ir jānosaka atbilstoši Kopienas strādnieku sociālo pamattiesību hartai, uz ko tieši atsaucas Direktīvas preambulas sestais apsvērums, kas paredz, ka "iekšējā tirgus izveides rezultātā jāuzlabojas darba ņēmēju dzīves un darba apstākļiem Eiropas Kopienā [..]. Vajadzības gadījumā uzlabojumiem jāietver noteiktu darba tiesiskā regulējuma aspektu — tādu kā kolektīvās atlaišanas procedūras vai ar bankrotu saistītās

8 — 1984. gada 18. janvāra spriedums lietā 327/82 *Ekro* (*Recueil*, 107. lpp., 11. punkts). Skat. arī iepriekšējo 2004. gada 7. janvāra spriedumu lietā C-201/02 *Wells* (*Recueil*, I-723. lpp., 37. punkts), kurā Tiesai radās iespēja lemt par "autorizācijas" jēdzienu Padomes Direktīvas 85/337 par dažu valsts un privāto projektu ietekmes uz vidi novērtējumu 1. panta 2. punkta ietvaros: "Kopienu tiesību akti, kas nesatur nekādu tiešu atsauci uz dalībvalstu tiesībām, lai noteiktu to saturu un piemērojamību, ir jāinterpretē visā Kopienā autonomi un vienoti [..]".

procedūras — attīstība [..]". Šis mērķis būtu tikai daļēji sasniegts, ja darba ņēmējiem tiktu liegta Direktīvas aizsardzība gadījumos, kad darba tiesisko attiecību izbeigšana notiek no darba devēja gribas neatkarīgajos apstākļos.

31. Uzskatu, ka vairākos precedentos judikatūrā tika izmantota interpretācija, kas vērsta uz darba ņēmēju aizsardzību. Jo īpaši ir jāatgādina 2003. gada 16. oktobra spriedums [9], kurā Tiesa pamatojās tikai uz Direktīvas piemērojamību, kas norādīta preambulas otrajā apsvērumā, lai paplašinātu darba devēja jēdziena interpretāciju atbilstoši Direktīvas 1. pantam un līdz ar to — tajā ietvertu arī personas, kas veic saimnieciskās darbības bez mērķa gūt peļņu.

32. Tomēr ir jāmin kā piemērs neierobežotai Direktīvas noteikumu piemērojamībai arī 1994. gada 8. jūnija spriedums [10], kurā Tiesa atzina, ka Apvienotā Karaliste pārkāpa Direktīvu, jo tā ierobežoja tās piemērojamību līdz atlaišanai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ un daļēji — līdz gadījumiem, kas ir pilnībā analoģiski "atlaišanai" strukturālas, tehnoloģiskas un ekonomiskas dabas iemeslu dēļ — kā tas ir arī šajā gadījumā, kas nesedz pilnībā Direktīvas piemērojamību.

33. Ņemot vērā šīs norādes, ir jāuzskata, ka nevar pieņemt vai netieši secināt par jebkādu Direktīvas aizsardzības piemērojamības ierobežošanu, tai ir skaidri jāizriet no tiesību akta noteikumiem. Tas ir attiecināms arī uz tādu interpretāciju, kas liedz darba ņēmējiem aizsardzību gadījumā, kad darba tiesiskās attiecības izbeigtas no darba devēja gribas neatkarīgu apstākļu dēļ.

34. Drīzāk un precīzāk šķiet, ka arguments par to, ka darba devēja griba ir "atlaišanas" būtisks nosacījums, ir pretrunā pašai Direktīvai. Faktiski no tās preambulas devītā apsvēruma un 3. panta 1. punkta otrās daļas izriet, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana atbilstoši tiesas lēmumam ietilpst Direktīvā ietvertajā kolektīvās atlaišanas jēdzienā. Tomēr šķiet acīmredzami, ka šajā gadījumā atlaišana nav saistīta ar darba devēja "gribu". Tātad, ja Direktīvā ir ņemts vērā šāds gadījums, tas nozīmē to, ka Direktīvas nozīmē darba devēja griba izbeigt darba tiesiskās attiecības nav obligāts atlaišanas nosacījums. Tā rezultātā acīmredzami — pretēji Portugāles valdības uzskatiem — darba tiesisko attiecību izbeigšana nav izslēdzama no Direktīvas piemērojamības tikai tāpēc, ka to izraisīja no darba devēja gribas neatkarīgi apstākļi.

9 — 2003. gada 16. oktobra spriedums lietā C-32/02 Komisija/Itālija (*Recueil*, I-12063. lpp., 26. punkts).

10 — 1994. gada 8. jūnija spriedums lietā C-383/92 Komisija/Apvienotā Karaliste (*Recueil*, I-2479. lpp., 32. punkts): "Pietiek norādīt, ka "atlaišanas ekonomiskas dabas iemeslu dēļ" jēdziens [..] neiekļauj visus "kolektīvās atlaišanas" gadījumus, ko paredz Direktīva".

35. Tātad šajā sakarā var secināt, ka ar "atlaišanu" Direktīvas nozīmē saprot jebkuru darba līguma izbeigšanu, kas nenotiek pēc darba ņēmēja vēlēšanās un tādu iemeslu dēļ, kas var pat nebūt atkarīgi no darba devēja gribas.

36. Komisijas apstrīdētie gadījumi skaidri attiecas uz šādi definēto atlaišanas jēdzienu: bankrota pasludināšana, likvidācija, analoģiskas procedūras, ekspropriācija, ugunsgrēks vai cita *force majeure* gadījumi, kā arī uzņēmuma darbības izbeigšana darba devēja nāves gadījumā.

37. Ņemot vērā šo atlaišanas jēdziena interpretāciju, nav svarīgi, ka Komisijas apstrīdētie gadījumi Portugāles tiesībās tiek kvalificēti nevis kā atlaišana, bet kā darba līguma izbeigšanās *uz likuma pamata*, kā to uzsver Portugāles valdība. Pat ja atbilstoši valsts tiesībām izbeigšana notika likumīgi, darba līguma izbeigšana nenotiek pēc darba ņēmēja vēlēšanās, kas līdz ar to ir uzskatāma par atlaišanu Direktīvas izpratnē.

38. Jebkurā gadījumā atkārtoju, ka Kopienu tiesību jēdzienu interpretācija nav atkarīga no valsts tiesībām un no atbilstošajiem jēdzieniem. Tātad tas, ka Komisijas apstrīdētie gadījumi Portugāles tiesībās tiek kvalificēti nevis kā atlaišana, bet kā *līguma izbeigšanās*, neietekmē to, ka tie ir kvalificējami kā atlaišana Direktīvas izpratnē.

39. Turklāt tieši šī iemesla dēļ Portugāles valdība nevar atsaukties uz saviem valsts tiesību aktiem kā uz attaisnojošu iemeslu tam, ka Kopienas Direktīva netika pareizi transponēta. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru šajā jautājumā dalībvalsts nevar atsaukties ne uz to iekšējo tiesisko kārtību, ne arī uz valstī pastāvošiem faktiskiem apstākļiem, lai attaisnotu Kopienas direktīvās noteikto pienākumu neizpildi un termiņu neievērošanu [11].

40. Tāpat man šķiet nepamatots Portugāles valdības papildu arguments, saskaņā ar kuru atlaišanas jēdziens Direktīvas izpratnē var tikt ierobežots, atsaucoties uz pielīdzināšanas atlaišanai kārtību, kas paredzēta Direktīvas 1. panta 1. punkta otrajā daļā.

41. Atbilstoši šai tiesību normai, "lai aprēķinātu atlaišanas gadījumu skaitu, kā paredzēts a) apakšpunkta pirmajā daļā, atlaišanas

11 — Skat. 1980. gada 2. decembra spriedumu lietā 42/80 Komisija/Itālija (*Recueil*, 3635. lpp., 4. punkts).

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" [12].

42. Portugāles valdība vadās no pieņēmuma, kas turklāt ir pilnībā atbalstāms, ka šī tiesību norma ir interpretējama tādējādi, ka Direktīvas sistēma neattiecas uz minēto pielīdzināšanu atlaišanai, bet ir izmantojama tikai, lai aprēķinātu minimālo atlaišanas gadījumu skaitu, kas vajadzīgs, lai Direktīva būtu piemērojama.

43. Tādējādi no šīs valdības argumentiem — kuri šķiet pretrunā tās atlaišanas definīcijai, ar ko tā saprot rīcību, kas saistīta ar darba devēja gribu (28. punkts) — izriet pielīdzināšanas atlaišanai jēdziena interpretācija, kā rezultātā tas attiektos uz jebkuru darba līguma izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas.

44. Līdz ar to, pēc Portugāles valdības uzskatiem, vismaz uz vienu no Komisijas apstrīdētajiem gadījumiem, tas ir, kad darba līgumu izbeidz darbuzņēmēja mantinieki, atsakoties turpināt veikt uzņēmējdarbību, Direktīva nav attiecināma.

45. Tomēr jānorāda, ka, pirmkārt, darba devēja iniciatīva nav noteicošais kritērijs, pēc kura jāvadās, nosakot atšķirības starp diviem attiecīgajiem atlaišanas gadījumiem. Tas izriet, pat ja tikai netieši, no Direktīvas preambulas astotā apsvēruma, saskaņā ar kuru, "lai noteiktu atlaišanas gadījumu skaitu, kas minēts kolektīvās atlaišanas definīcijā šīs direktīvas nozīmē, *citas* pēc darba devēja iniciatīvas notikušās darba attiecību izbeigšanas formas būtu pielīdzināmas kolektīvajai atlaišanai" [13]. Tas, ka īpašības vārds "citas" ir iestarpināts starp "atlaišanas" un "darba līguma izbeigšanas formām pēc darba devēja iniciatīvas", norāda uz to, ka pat atlaišanu tās šaurajā nozīmē var uzskatīt par notikušu pēc darba devēja iniciatīvas.

46. Tomēr galvenokārt, ja Portugāles valdības interpretācija būtu pamatota, tad no tās izrietētu, ka 1. panta 1. punkta otrā daļa gandrīz pilnībā izslēdz no tās piemērojamības šīs tiesību normas pirmo daļu, ņemot vērā to, ka "atlaišanas darba devēja iniciatīvas dēļ" rezultātā parasti notiek "darba līguma izbeigšana [..] pēc darba ņēmēja iniciatīvas". Lai būtu jēga šo divu noteikumu vienlaicīgajai pastāvēšanai, ir jāpieņem, ka otrā daļa attiecas uz kaut ko citu. Mans viedoklis, ko apstiprina arī plaši izplatītais ekspertu juri-

12 — Ģenerāladvokāta izcēlums.

13 — Ģenerāladvokāta izcēlums.

diskais viedoklis, ir tāds, ka otrā daļa attiecas uz gadījumiem, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas pēc darba devēja iniciatīvas, bet ar darba ņēmēja piekrišanu — apstākļos, kur tiek veicināts tas, lai darba ņēmējs sniegtu savu piekrišanu (piemēram, apmaiņā pret finansiālām priekšrocībām).

47. Ja mana interpretācija ir pareiza, tad pielīdzināšana atlaišanai ir jānošķir no atlaišanas šaurā nozīmē nevis tādēļ, ka tā notikusi pēc darba devēja iniciatīvas, bet gan tādēļ, ka pastāv darba ņēmēja piekrišana, kas nepastāv patiesās atlaišanas gadījumā [14].

48. Tādēļ uzskatu, ka gadījumā, uz ko atsaucas Portugāles valdība (darba līguma izbeigšana pēc darba devēja nāves, ja mantinieki atsakās turpināt veikt uzņēmējdarbību), nepārprotami netika sniegta darba ņēmēja piekrišana, un līdz ar to minētais gadījums neietilpst pielīdzināšanas atlaišanai jēdzienā. Tomēr, ja tas tā ir, tad šis gadījums ir kvalificējams kā "atlaišana" Direktīvas izpratnē.

14 — Skat. 1985. gada 12. februāra spriedumu lietā 284/83 *Dansk Metalarbejderforbund* (*Recueil*, 553. lpp.), kurā Tiesa izslēdz to, ka darba līguma izbeigšana pēc darba ņēmēja vēlēšanās var tikt kvalificēta kā atlaišana Direktīvas nozīmē (skat. 8. punktu).

49. Šobrīd var secināt, ka minētie Portugāles valdības iebildumi kopumā nav pieņemami. Tādēļ ir jāsecina, ka Komisijas apstrīdētie gadījumi patiesi ir iekļaujami atlaišanas jēdzienā, kas noteikts Direktīvas 1. panta 1. punkta otrās daļas a) apakšpunktā, un plašāk — ka Direktīva neļauj dalībvalstīm sašaurināt attiecīgās garantijas kolektīvās atlaišanas gadījumos, kas notiek strukturālas, tehnoloģiskas un ekonomiskas dabas iemeslu dēļ.

50. Tomēr pret manis piedāvāto secinājumu iebilst Portugāles valdība, apgalvojot, ka dažādas Direktīvas tiesību normas nav piemērojamas gadījumos, kur darba līguma izbeigšana nav atkarīga no darba devēja gribas. Tā jo īpaši atsaucas uz Direktīvas tiesību normām (2. un 3. pants) par darba devēja pienākumu konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem, norādīt laika posmu, kurā tiek plānota atlaišana, un paziņot kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu. Tomēr tā atsaucas arī uz Direktīvas 4. pantu, saskaņā ar kuru atlaišana nevar sākties agrāk kā 30 dienas pēc paziņošanas kompetentajai valsts iestādei.

51. Pēc Portugāles valdības domām, ņemot vērā to, ka Direktīvas tiesību normas, kas paredz šos procesuālos pienākumus, nevar tikt piemērotas apstrīdētajos gadījumos, ir jāizslēdz tas, ka šādos gadījumos Direktīva būtu piemērojama pilnībā.

52. Tomēr minētie procesuālie pienākumi ir piemērojami, tos atbilstoši pielāgojot arī gadījumos, attiecībā uz kuriem Komisija pārmet Direktīvas netransponēšanu. Kā norāda Komisija — Direktīvas 2. pantā paredzēto konsultāciju mērķis ir ne tikai samazināt vai novērst atlaišanu, bet arī mazināt sekas, izmantojot papildu sociālos pasākumus, kas paredzēti tostarp, lai atvieglotu atlaisto darbinieku pārkvalificēšanos vai jaunas darba vietas atrašanu.

53. Tomēr pienākumu paziņot kompetentajai valsts iestādei, kas noteikts Direktīvas 3. pantā, varētu tikpat labi izpildīt ugunsgrēkā izpostītā uzņēmuma darba devējs vai mirušā darbuzņēmēja mantinieki. Pretējas interpretācijas gadījumā darba ņēmējiem tiktu atņemta aizsardzība, kas paredzēta Direktīvas 4. pantā, kurš nosaka termiņu, kurā minētajai iestādei ir pienākums rast risinājumus problēmām, ko rada plānotā kolektīvā atlaišana.

54. Pat 30 dienu termiņa noteikšana, pirms kura nevar veikt atlaišanu (Direktīvas 4. panta 1. punkts), ir attiecināma uz Komisijas apstrīdētajiem gadījumiem. Tas ļauj darba ņēmējiem vismaz saņemt pēdējo algu un līdz ar to pilnībā atbilst Direktīvas mērķim aizsargāt darba ņēmēju tiesības.

55. Nobeigumā, minēto iemeslu dēļ uzskatu, ka Portugāles Republika nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek Direktīva un EKL 249. panta trešā daļa, jo tā ierobežoja kolektīvās atlaišanas strukturālas, tehnoloģiskas un ekonomiskas dabas iemeslu dēļ gadījumos paredzētās garantijas, un neattiecināja to uz atlaišanu ar konkrēto darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ.

V — Par tiesāšanās izdevumiem

56. Atbilstoši Reglamenta 69. panta 2. punktam lietas dalībniekam, kam spriedums ir nelabvēlīgs, piespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram spriedums ir labvēlīgs. Tā kā Komisija ir prasījusi piespriest Portugāles Republikai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus un tā kā tai spriedums ir nelabvēlīgs, tad jāpiespriež Portugāles Republikai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

VI — Secinājums

57. Iepriekš minēto iemeslu dēļ piedāvāju Tiesai nospriest:

"1) Portugāles Republika nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu un EKL 249. panta trešā daļa, jo tā ir ierobežojusi garantijas, kas paredzētas kolektīvās atlaišanas gadījumiem, ja atlaišana notiek strukturālas, tehnoloģiskas un ekonomiskas dabas iemeslu dēļ, un šo jēdzienu neattiecina uz atlaišanu ar konkrēto darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ.

2) Portugāles Republika atlīdzina tiesāšanās izdevumus."