TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2015 m. gegužės 13 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Kolektyvinis atleidimas iš darbo — Direktyva 98/59/EB — 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktas — „Padalinio“ sąvoka — Atleidžiamų darbuotojų skaičiaus apskaičiavimo tvarka“

Byloje C-182/13

dėl *Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast* (Jungtinė Karalystė) 2013 m. kovo 26 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2013 m. balandžio 12 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

prieš

Bluebird UK Bidco 2 Limited

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas T. von Danwitz, teisėjai C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (pranešėjas) ir D. Šváby,

generalinis advokatas N. Wahl,

posėdžio sekretorius I. Illéssy, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2014 m. lapkričio 20 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Bluebird UK Bidco 2 Limited*, atstovaujamos QC D. Reade,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos L. Christie, padedamo QC T. Ward ir barristerio J. Holmes,

— Vengrijos vyriausybės, atstovaujamos M. Fehér ir K. Szíjjártó,

* Proceso kalba: anglų.

— Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren, R. Vidal Puig ir J. Samnadda,

susipažinęs su 2015 m. vasario 5 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra susijęs su 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327) 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunkčio aiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle ir T. McGerty ginčą su buvusia jų darbdave įmone *Bluebird UK Bidco 2 Limited* (toliau – *Bluebird*) dėl atleidimo iš darbo teisėtumo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Iš Direktyvos 98/59 1 konstatuojamosios dalies matyti, kad ja kodifikuota 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 48, p. 29).

4 Pagal Direktyvos 98/59 2 konstatuojamąją dalį svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, atsižvelgiant į tvarios ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Europos Sąjungoje.

5 Šios direktyvos 3–4 konstatuojamosiose dalyse numatyta:

„(3) kadangi, nepaisant didėjančio suartėjimo, vis dar išlieka skirtumai tarp valstybėse narėse galiojančių nuostatų dėl praktinių susitarimų ir procedūrų, susijusių su tokiais kolektyviniais atleidimais iš darbo, ir dėl priemonių, palengvinančių atleidimo iš darbo pasekmes darbuotojams;

(4) kadangi tokie skirtumai gali turėti tiesioginės įtakos vidaus rinkos veikimui“.

6 Šios direktyvos 7 konstatuojamojoje dalyje pabrėžiamas poreikis skatinti valstybių narių teisės aktų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimą.

7 Šios direktyvos 1 straipsnyje „Apibrėžimai ir taikymo sritis“ nurodyta:

„1. Šioje direktyvoje:

a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

i) per 30 dienų laikotarpį:

— ne mažiau kaip 10 įmonėse [padaliniuose], kuriose [kuriuose] paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse [padaliniuose], kuriose [kuriuose] paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 30 įmonėse [padaliniuose], kuriose [kuriuose] paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

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

<...>

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

2. Ši direktyva netaikoma:

a) kolektyviniams atleidimams iš darbo, pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant tokioms sutartims [arba prieš jas įvykdant];

<...>“

8 Pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnį:

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

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

<...>

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

a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

i) planuojamų atleidimų priežastis;

ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių [skaičių ir kategorijas];

iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių [skaičių ir kategorijas];

iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;

v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

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

<...>“

9 Šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje numatyta:

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

<...>

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

10 Šios direktyvos 4 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtinta:

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

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau [pirmoje pastraipoje] nurodytą laikotarpį.

2. Kompetentinga valstybės institucija pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti.“

11 Tos pačios direktyvos 5 straipsnyje nurodyta:

„Ši direktyva nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.“

Jungtinės Karalystės teisė

12 Direktyva 98/59 į Šiaurės Airijos teisės sistemą perkelta 1996 m. Įsakymo dėl darbuotojų teisių (*Employment Rights (Northern Ireland) Order*) XIII skirsniu, o kiek tai susiję su Anglija, Velsu ir Škotija, – 1992 m. Profesinių sąjungų ir darbo santykių (konsolidavimo) įstatymo (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*) II skyriaus IV skirsniu.

13 1996 m. Įsakymo dėl darbuotojų teisių 216 straipsnyje numatyta, kad „jeigu darbdavys numato kolektyviai atleisti 20 ar daugiau darbuotojų viename padalinyje per 90 dienų ar trumpesnį laikotarpį, jis privalo konsultuotis dėl šių atleidimų su visais asmenimis, teisėtai atstovaujančiais samdomiems darbuotojams, kuriems numatyti atleidimai ir su šiais atleidimais susijusios priemonės gali turėti įtakos“.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

14 2012 m. pradžioje įmonė *Bonmarché* valdė 394 moteriškų drabužių parduotuves visoje Jungtinėje Karalystėje ir jose buvo įdarbinusi 4 000 asmenų. Verslo Jungtinėje Karalystėje tikslais bendrovė *Bonmarché* savo parduotuves Šiaurės Airijoje ir vienintelę savo parduotuvę Meno saloje administraciniu požiūriu laikė vienu regionu (toliau – Šiaurės Airijos regionas). 2012 m. Šiaurės Airijos regione buvo 20 parduotuvių, kuriose dirbo 180 asmenų.

15 Ieškovės pagrindinėje byloje dirbo bendrovei *Bonmarché* keturiose skirtingose parduotuvėse. Šios parduotuvės buvo skirtinguose miestuose, t. y. Lergane, Banbridže, Omoje ir Belfaste, ir kiekvienoje iš jų dirbo mažiau nei 20 asmenų.

16 Kiekviena parduotuvė buvo vertinama kaip „atskiras apskaitos vienetas“; jų biudžetai buvo tvirtinami Didžiojoje Britanijoje įsikūrusioje centrinėje buveinėje. Sprendimai dėl kiekvienos parduotuvės prekių sandėliavimo ir pardavimo skatinimo prioritetų buvo priimami taip pat centrinėje buveinėje, iš kurios buvo tiekiamos parduodamos prekės arba organizuojamas jų tiekimas. Tačiau kiekvieno filialo vadovas galėjo daryti įtaką sprendimams dėl tiekiamų prekių kiekio ir rūšių. Parduotuvių vadovai atsakė už parduotuvėms nustatytų tikslų pasiekimą. Neviršydamas centralizuotai patvirtinto darbo valandoms skirto biudžeto, parduotuvės vadovas galėjo laisvai spręsti, kiek priimti darbuotojų dirbti visą ar ne visą darbo dieną.

17 Kadangi bendrovė *Bonmarché* tapo nemoki, 2012 m. sausio 20 d. ji buvo perduota įmonei *Bluebird*. Iš karto po šio perdavimo *Bluebird* pradėjo verslo restruktūrizavimą, dėl kurio uždaryta daug parduotuvių, įskaitant tas, kuriose dirbo ieškovės pagrindinėje byloje.

18 Po to, kai 2012 m. *Bluebird* atleido iš darbo darbuotojus, Jungtinės Karalystės teritorijoje bendrovė *Bonmarché* teturėjo 265 parduotuves, kuriose dirbo 2 900 asmenų. Šiaurės Airijos regione esančių parduotuvių skaičius nuo 20 sumažėjo iki 8, o jose dirbančių asmenų skaičius sumažėjo nuo 180 iki 75.

19 Kaip ir kiti darbuotojai, ieškovės pagrindinėje byloje buvo atleistos iš darbo 2012 m. kovo 12 d. Prieš atleidimo iš darbo procesą nevykdyta jokia konsultavimosi procedūra, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 98/59.

20 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle ir T. McGerty buvo paskirtos dirbti į šiuos vietos vienetus: Lergano, Banbridžo, Omos ir Belfasto (Anne Street) parduotuves.

21 Ieškovės pagrindinėje byloje pareiškė ieškinį, kuriuo ginčijo atleidimą iš darbo, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme.

22 Tas teismas mano, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktį galima aiškinti taip, kad jame minimas skaičius 20 nurodo konkrečiame padalinyje dirbančius darbuotojus, tačiau taip pat galima manyti, kad šis skaičius nurodo visoje darbdavio įmonėje atleidžiamus iš darbo darbuotojus. Jis pažymi, kad nagrinėjamu atveju reikia vadovautis teleologiniu aiškinimu ir kad iš Sprendimo *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) matyti, jog Direktyvą 75/129, kurią pakeitė Direktyva 98/59, reikėjo aiškinti taip, kad būtų galima įtraukti kuo daugiau atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių atvejų.

23 Šiomis aplinkybėmis *Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast* (Belfasto (Šiaurės Airija) darbo teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1) Ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje sąvoka „padalinys“ turi tą pačią reikšmę, kaip ji suprantama pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i papunktį?

2) Jei ne, ar sąvoka „padalinys“, kaip ji suprantama pagal 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktį, gali reikšti įmonės smulkesnį organizacinį vienetą, kurį sudaro daugiau nei vienas vietos įdarbinimo vienetas?

3) Ar direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje frazė „ne mažiau kaip 20“ reiškia atleidimų skaičių visuose darbdavio padaliniuose, ar atleidimų skaičių viename padalinyje? Kitaip tariant, ar skaičius 20 reiškia 20 atleidimų viename iš padalinių, ar jis apima 20 atleidimų visuose padaliniuose?“

Dėl prejudicinių klausimų

24 Šiais klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, pirma, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje esanti „padalinio“ sąvoka turi būti aiškinama taip pat kaip „padalinio“ sąvoka pagal tos pačios pastraipos a punkto i papunktį ir, antra, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktį reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiamas nacionalinės teisės aktas, kuriame numatyta informavimo ir konsultavimosi pareiga, jeigu per 90 dienų laikotarpį iš darbo konkrečiame įmonės padalinyje atleidžiama ne mažiau kaip 20 darbuotojų, o ne tuomet, kai bendras atleidimų iš darbo visuose ar kai kuriuose įmonės padaliniuose skaičius per tą patį laikotarpį yra lygus 20 arba viršija šią darbuotojų ribą.

25 Kaip matyti ir iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, ir iš Teisingumo Teismui pateiktų pastabų, perkeldama Direktyvą 98/59 į nacionalinę teisę Jungtinė Karalystė pasirinko jos taikymo ribą, numatytą šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje. Pagal taikomą nacionalinę teisę, kai darbdavys ketina panaikinti bent 20 darbo vietų padalinyje per 90 dienų laikotarpį, jis turi vykdyti darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais šiuo klausimu procedūrą.

26 Pirmiausia šiuo klausimu reikia konstatuoti, jog, remiantis Teisingumo Teismo praktika, „padalinio“ sąvoka, kuri Direktyvoje 98/59 neapibrėžta, yra Sąjungos teisės sąvoka ir negali būti apibrėžiama pagal valstybių narių teisės aktus (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Rockfon*, C-449/93, EU:C:1995:420, 25 punktą). Taigi ji Sąjungos teisės sistemoje turi būti aiškinama autonomiškai ir vienodai (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Athinaïki Chartopoiïa*, C-270/05, EU:C:2007:101, 23 punktą).

27 Teisingumo Teismas jau yra aiškinęs Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte įtvirtintą „padalinio“ arba „padalinių“ sąvoką.

28 Sprendimo *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 31 punkte Teisingumo Teismas, remdamasis Sprendimo *Botzen ir kt.* (186/83, EU:C:1985:58) 15 punktu, pažymėjo, kad darbo santykius iš esmės apibūdina ryšys, esantis tarp darbuotojo ir tos įmonės dalies, kurioje jis paskirtas atlikti darbą. Todėl Sprendimo *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 32 punkte Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte įtvirtintą „padalinio“ sąvoką, atsižvelgiant į aplinkybes, reikia aiškinti kaip nurodančią vienetą, kuriame dirba atleidžiami darbuotojai. Sąvokos „padalinys“ apibrėžčiai lemiamos įtakos neturi tai, ar nagrinėjamas vienetas turi vadovaujantį organą, galintį savarankiškai įvykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo (Sprendimo *Rockfon*, C-449/93, EU:C:1995:420, 32 punktą).

29 Iš Sprendimo *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 5 punkto matyti, kad Danijos Karalystė, kurios teismas pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą byloje, kurioje buvo priimtas tas sprendimas, pasirinko šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunktyje numatytą galimybę.

30 Sprendime *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) Teisingumo Teismas pateikė papildomų „padalinio“ sąvokos patikslinimų, kai visų pirma to sprendimo 27 punkte nusprendė, kad, taikant Direktyvą 98/59, įmonės struktūroje „padaliniu“, be kita ko, gali būti laikomas atskiras vienetas, kuriam būdingas tam tikras pastovumas ir stabilumas, kuriam pavesta vykdyti vieną ar kelias nustatytas užduotis ir kurio darbuotojai, techninės priemonės ir tam tikra organizacinė struktūra yra tinkami šioms užduotims atlikti.

31 Pavartojęs žodžius „atskiras vienetas“ ir „įmonės struktūroje“, Teisingumo Teismas nurodė, kad „įmonės“ ir „padalinio“ sąvokos yra skirtingos ir kad paprastai padalinys yra įmonės dalis. Tačiau tai nereiškia, kad tuo atveju, kai įmonėje nėra kelių atskirų vienetų, padalinys ir įmonė negali sutapti.

32 Sprendimo *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) 28 punkte Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvos 98/59 tikslas susijęs su socialiniais ekonominiais padariniais, kurių gali sukelti kolektyvinis atleidimas iš darbo vietos lygmeniu ir tam tikroje socialinėje aplinkoje, todėl nagrinėjamam vienetui, kad jį būtų galima kvalifikuoti kaip „padalinį“, nebūtinai turi būti būdingas koks nors teisinis arba ekonominis, finansinis, administracinis ar technologinis savarankiškumas.

33 Todėl iš Teisingumo Teismo praktikos matyti: kai „įmonę“ sudaro keli vienetai, kurie atitinka šio sprendimo 28, 30 ir 32 punktuose nurodytus kriterijus, „padalinys“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą, yra vienetas, kuriame dirba atleidžiami darbuotojai.

34 Ši teismo praktika taikoma šioje byloje.

35 Reikia pripažinti, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i papunktyje vartojama sąvoka „padalinys“ arba „padaliniai“ turi tokią pat reikšmę, kaip ir šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje nurodyta sąvoka „padalinys“ ar „padaliniai“.

36 Šiuo atžvilgiu neturi reikšmės per posėdį Teisingumo Teisme nurodyta aplinkybė, kad šios nuostatos versijose anglų, ispanų, prancūzų ir italų kalbomis žodis „padalinys“ vartojamas daugiskaitos forma. Iš tiesų versijose šiomis kalbomis žodis „padaliniai“ vartojamas daugiskaitos forma tiek šios nuostatos a punkto i papunktyje, tiek a punkto ii papunktyje. Be to, kaip generalinis advokatas pabrėžė savo išvados 53 punkte, Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunkčio versijose keliomis kitomis kalbomis šis terminas vartojamas vienaskaitos forma, todėl negalima aiškinti taip, kad šioje nuostatoje numatyta riba apima visus „įmonės“ „padalinius“.

37 Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje įtvirtinta galimybė, išskyrus skirtingus laikotarpius, per kuriuos atleidžiama iš darbo, yra alternatyva, kuri iš esmės lygiavertė šios nuostatos a punkto i papunktyje numatytai galimybei.

38 Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto formuluotėje nėra jokio elemento, kuris lemtų kitokį šios nuostatos toje pačioje pastraipoje vartojamų žodžių „padalinys“ ar „padaliniai“ aiškinimą.

39 Šiuo klausimu reikia priminti, kad byloje, kurioje priimtas Sprendimas *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101), Teisingumo Teismas nesiaiškino, ar Graikijos Respublika pasirinko Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i papunktyje, ar a punkto

ii papunktyje numatytą galimybę. To sprendimo rezoliucinėje dalyje kalbama apie 1 straipsnio 1 dalies a punktą neskiriant šios nuostatos a punkto i papunktyje ar a punkto ii papunktyje numatytų galimybių.

40 Tai, kad teisės aktų leidėjas leido valstybėms narėms pasirinkti vieną iš galimybių, įtvirtintų atitinkamai Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i papunktyje ir a punkto ii papunktyje, rodo, kad „padalinio“ sąvoka negali būti aiškinama visiškai skirtingai atsižvelgiant į atitinkamos valstybės narės pasirinktą vieną ar kitą jai siūlomą alternatyvą.

41 Be to, tokio masto skirtumas prieštarautų poreikiui skatinti valstybių narių teisės aktų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimą, kuris pabrėžiamas Direktyvos 98/59 7 konstatuojamojoje dalyje.

42 Dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimo, ar pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktį reikalaujama atsižvelgti į kiekviename atskirame padalinyje vykdytus atleidimus iš darbo, reikia nurodyti, kad aiškinant taip, jog pagal šią nuostatą reikalaujama atsižvelgti į bendrą atleidimų, vykdytų visuose įmonės padaliniuose, skaičių, žinoma, būtų labai padidintas darbuotojų, kuriems galėtų būti taikoma Direktyvos 98/59 apsauga, skaičius ir tai atitiktų vieną iš jos tikslų.

43 Tačiau reikia priminti, kad šia direktyva siekiama ne tik sustiprinti darbuotojų apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, bet ir, pirma, užtikrinti panašią darbuotojų teisių apsaugą skirtingose valstybėse narėse ir, antra, suvienodinti išlaidas, kurių dėl šių apsaugos taisyklių patiria Sąjungos įmonės (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Komisija / Jungtinė Karalystė*, C-383/92, EU:C:1994:234, 16 punktą; Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 48 punktą ir Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 43 punktą).

44 Jei „padalinio“ sąvoka būtų aiškinama taip, kaip nurodyta šio sprendimo 42 punkte, pirma, tai prieštarautų tikslui užtikrinti panašią darbuotojų teisių apsaugą skirtingose valstybėse narėse ir, antra, įmonės, kurios turi vykdyti informavimo ir konsultavimosi pareigas pagal šios direktyvos 2–4 straipsnius, patirtų labai skirtingų išlaidų atsižvelgiant į atitinkamos valstybės narės pasirinkimą, o tai taip pat prieštarautų Sąjungos teisės aktų leidėjo siekiamam tikslui, kad šios išlaidos būtų panašios visose valstybėse narėse.

45 Reikia pridurti, kad pagal tokį aiškinimą į Direktyvos 98/59 taikymo sritį patektų ne tik darbuotojų, kuriems taikomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, grupė, bet tam tikrais atvejais ir vienas padalinio, pavyzdžiui, įsteigto atskiroje ir toli nuo kitų tos pačios įmonės padalinių esančioje gyvenvietėje, darbuotojas, o tai prieštarautų „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ sąvokai, kaip ji paprastai suprantama. Be to, norint atleisti šį vieną darbuotoją, reikėtų pradėti Direktyvos 98/59 nuostatose, kurios nepritaikytos individualiems atvejams, numatytas informavimo ir konsultavimosi procedūras.

46 Vis dėlto reikia priminti, kad Direktyva 98/59 nustatyta minimali apsauga, susijusi su darbuotojų informavimu ir konsultavimusi su jais kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju (žr. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 44 punktą). Šiuo klausimu reikia nurodyti, kad pagal šios direktyvos 5 straipsnį valstybėms narėms suteikta teisė taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.

47 Dėl šios galimybės Direktyvos 98/59 5 straipsnyje leidžiama visų pirma valstybėms narėms suteikti šioje direktyvoje numatytą apsaugą ne tik padalinio, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą, darbuotojams, kurie buvo ar bus atleisti iš darbo, bet ir visiems darbuotojams, kuriems turi įtakos atleidimas iš darbdavio įmonės ar dalies įmonės, žodį „įmonė“ suprantant kaip apimantį visus atskirus šios įmonės arba šios įmonės dalies įdarbinimo vienetus.

48 Taigi, nors valstybės narės turi teisę numatyti palankesnes taisykles darbuotojams, remdamosi Direktyvos 98/59 5 straipsniu, jos privalo paisyti autonomiško ir vienodo Sąjungos teisės sąvokos „padalinys“, vartojamos šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i ir ii papunkčiuose, aiškinimo, koks pateiktas šio sprendimo 33 punkte.

49 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i papunktyje ir a punkto ii papunktyje esančią apibrėžtį reikalaujama atsižvelgti į atleidimus iš darbo, įvykdytus kiekviename atskirame padalinyje.

50 Teisingumo Teismo pateiktas „padalinio“ sąvokos aiškinimas, kuris primenamas šio sprendimo 28, 30 ir 32 punktuose, patvirtinamas nuostatomis, įtvirtintomis 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (OL L 80, p. 29; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 219), kurios 2 straipsnio a ir b punktuose taip pat daromas aiškus skirtumas tarp „įmonės“ ir „padalinio“ sąvokų.

51 Šioje byloje iš Teisingumo Teismo turimos informacijos, kuri išdėstyta 16 punkte, matyti, kad kiekviena iš pagrindinėje byloje aptariamų parduotuvių yra atskiras vienetas, kuris paprastai yra pastovus, vykdo tam tikras jam pavestas užduotis, t. y. daugiausia parduoda prekes, ir tuo tikslu turi darbuotojų, techninių priemonių ir organizacinę struktūrą, nes parduotuvė yra atskiras apskaitos vienetas, kuriam vadovauja direktorius.

52 Todėl tokia parduotuvė gali tenkinti šio sprendimo 28, 30 ir 32 punktuose minėtos teismo praktikos dėl Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje esančios sąvokos „padalinys“ kriterijus, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į konkrečias aplinkybes.

53 Tokiomis aplinkybėmis į pateiktus klausimus reikia atsakyti taip: pirma, Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje esanti „padalinio“ sąvoka turi būti aiškinama taip pat kaip tos pačios pastraipos a punkto i papunktyje esanti sąvoka ir, antra, Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktį reikia aiškinti taip, kad juo nedraudžiamas nacionalinės teisės aktas, kuriame numatyta informavimo ir konsultavimosi pareiga, jeigu per 90 dienų laikotarpį iš darbo atleidžiama ne mažiau kaip 20 darbuotojų konkrečiame įmonės padalinyje, o ne tuomet, kai bendras atleidimų iš darbo visuose ar kai kuriuyose įmonės padaliniuose skaičius per tą patį laikotarpį yra lygus 20 arba viršija šią darbuotojų ribą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

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

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

1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje esanti „padalinio“ sąvoka turi būti aiškinama taip pat, kaip aiškinama tos pačios pastraipos a punkto i papunktyje esanti sąvoka.

Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktį reikia aiškinti taip, kad juo nedraudžiamas nacionalinės teisės aktas, kuriame numatyta informavimo ir konsultavimosi pareiga, jeigu per 90 dienų laikotarpį iš darbo konkrečiame įmonės padalinyje

atleidžiama ne mažiau kaip 20 darbuotojų, o ne tuomet, kai bendras atleidimų iš darbo visuose ar kai kuriuose įmonės padaliniuose skaičius per tą patį laikotarpį yra lygus 20 arba viršija šią darbuotojų ribą.

Parašai.