TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2015. gada 13. maijā *

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Kolektīvā atlaišana — Direktīva 98/59/EK — 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkts — "Uzņēmuma" jēdziens — Atlaisto darba ņēmēju skaita aprēķināšanas noteikumi

Lieta C-182/13

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast* (Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 26. martā un kas Tiesā reģistrēts 2013. gada 12. aprīlī, tiesvedībā

Valerie Lyttle ,

Sarah Louise Halliday ,

Clara Lyttle ,

Tanya McGerty

pret

Bluebird UK Bidco 2 Limited .

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], tiesneši K. Vajda [*C. Vajda*], A. Ross [*A. Rosas*], E. Juhāss [*E. Juhász*] (referents) un D. Švābi [*D. Šváby*],

ģenerāladvokāts N. Vāls [*N. Wahl*],

sekretārs I. Illēši [*I. Illéssy*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2014. gada 20. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

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

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā – *L. Christie*, pārstāvis, kam palīdz *T. Ward, QC*, un *J. Holmes, barrister*,

— Ungārijas valdības vārdā – *M. Fehér* un *K. Szíjjártó*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – angļu.

— Eiropas Komisijas vārdā – *J. Enegren* un *R. Vidal Puig*, kā arī *J. Samnadda*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2015. gada 5. februāra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.) 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumu.

2 Šī prasība tika iesniegta strīdā starp *V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle un T. McGerty* un viņu agrāko darba devēju *Bluebird UK Bidco 2 Limited* (turpmāk tekstā – "*Bluebird*") par viņu atlaišanas likumību.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 No Direktīvas 98/59 preambulas 1. apsvēruma izriet, ka ar to ir kodificēta Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīva 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 48, 29. lpp.).

4 Atbilstoši Direktīvas 98/59 preambulas 2. apsvērumam ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Eiropas Savienībā.

5 Šīs direktīvas preambulas 3. un 4. apsvērumā ir noteikts:

"(3) tā kā, 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;

(4) tā kā šīs atšķirības var tieši ietekmēt iekšējā tirgus darbību".

6 Minētās direktīvas preambulas 7. apsvērumā ir uzsvērta vajadzība sekmēt dalībvalstu tiesību aktu par kolektīvo atlaišanu tuvināšanu.

7 Šīs pašas direktīvas 1. pantā "Definīcijas un piemērošanas joma" ir noteikts:

"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,

[..].

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

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,

[..]."

8 Atbilstoši Direktīvas 98/59 2. pantam:

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

2. Šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos.

[..]

3. Lai darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devēji konsultēšanās gaitā laicīgi:

a) sniedz visu attiecīgo informāciju un

b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:

i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli;

ii) to darba ņēmēju kategoriju skaits, ko plānots atlaist;

iii) to darba ņēmēju skaits un kategorija, ko parasti nodarbina;

iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;

v) kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, ciktāl valsts tiesību akti un/vai prakse pilnvaro darba devēju par to lemt;

vi) pēc kādas metodes tiks aprēķināti atlaišanas pabalsti, ja tie atšķiras no tiem, kas izriet no valsts tiesību aktiem un/vai prakses.

Darba devējs iesniedz kompetentajai valsts iestādei vismaz sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā.

[..]"

9 Šīs direktīvas 3. panta 1. punktā ir paredzēts:

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

[..]

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

10 Minētās direktīvas 4. panta 1. un 2. punkts ir izteikti šādi:

"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."

11 Šīs pašas direktīvas 5. pantā ir noteikts:

"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."

Apvienotās Karalistes tiesības

12 Direktīva 98/59 tika transponēta Ziemeļīrijas tiesību sistēmā ar 1996. gada rīkojuma par darba ņēmēju tiesībām [*Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996*] XIII daļu un Anglijā, Velsā un Skotijā ar 1992. gada Konsolidētā likuma par arodbiedrībām un darba tiesiskajām attiecībām [*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*] IV daļas II nodaļu.

13 1996. gada rīkojuma par darba ņēmējiem 216. pantā ir noteikts, ka, "ja darba devējs paredz likvidēt vismaz 20 darba vietas uzņēmumā 90 dienu vai īsākā laikā, darba devējs konsultējas par atlaišanām ar visām personām, kas ir atbilstošie to darba ņēmēju pārstāvji, uz kuriem var attiekties norādītās atlaišanas vai kurus var skart pasākumi, kas pieņemti saistībā ar šīm atlaišanām".

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

14 2012. gada sākumā sabiedrība *Bonmarché* pārvaldīja 394 sieviešu apģērbu veikalus visā Apvienotajā Karalistē un tajos nodarbināja 4000 personas. No administratīvā viedokļa savu darījumu vajadzībām Apvienotajā Karalistē sabiedrība *Bonmarché* uzskatīja savus veikalus Ziemeļīrijā un savu vienīgo veikalu Menas salā par viena reģiona (turpmāk tekstā – "Ziemeļīrijas reģions") veikaliem. 2012. gada sākumā Ziemeļīrijas reģionā bija 20 veikali, kas nodarbināja 180 personas.

15 Prasītājas pamatlietā nodarbināja sabiedrība *Bonmarché* četros dažādos veikalos. Šie veikali atradās dažādās pilsētās, tas ir, Lērganā [*Lurgan*], Benbridžā [*Banbridge*], Omā [*Omagh*] un Belfāstā [*Belfast*], un katrā no tiem bija nodarbinātas mazāk nekā 20 personas.

16 Katrs veikals tika uzskatīts par "atsevišķu izmaksu centru", kuru budžeti tika noteikti centrālajā vadības atrašanās vietā Lielbritānijā. Centrālā vadības atrašanās vieta noteica arī uzkrājumus un reklamēšanas prioritātes katram veikalam un piegādājamo preču veidus. Katra veikala vadītājs bija atbildīgs par to, lai tiktu sasniegti attiecīgajiem veikaliem noteiktie mērķi. Budžeta ietvaros filiāles vadītajam bija rīcības brīvība attiecībā uz personu skaitu, kuras tiks nodarbinātas nepilnu un kuras pilnu darba laiku.

17 Kad sabiedrība *Bonmarché* kļuva maksātnespējīga, tā 2012. gada 20. janvārī tika nodota *Bluebird*. Nekavējoties pēc šīs nodošanas pēdējā minētā uzsāka pārstrukturizācijas procesu, paredzot slēgt vairākus veikalus, tostarp to, kurā strādāja prasītājas pamatlietā.

18 Pēc 2012. gadā *Bluebird* veiktajām atlaišanām sabiedrības *Bonmarché* rīcībā bija tikai 265 veikali Apvienotās Karalistes teritorijā un tajos bija nodarbinātas 2900 personas. Ziemeļīrijas reģionā izvietoto veikalu skaits samazinājās no 20 līdz 8 un tajos nodarbināto personu skaits samazinājās no 180 līdz 75 darba ņēmējiem.

19 Prasītājas pamatlietā kopā ar citiem darba ņēmējiem tika atlaistas 2012. gada 12. martā. Pirms atlaišanām nenotika konsultēšanās procedūra Direktīvas 98/59 izpratnē.

20 No lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu izriet, ka *V. Lyttle*, *S. L. Halliday*, *C. Lyttle* un *T. McGerty* bija attiecīgi norīkotas darbā šādos vietējos veikalos savu uzdevumu veikšanai: Lurganas, Benbridžas un Omahas, kā arī *Ann Street* Belfāstā veikalos.

21 Prasītājas pamatlietā cēla prasību iesniedzējtiesā, lai apstrīdētu to atlaišanas spēkā esamību.

22 Šī tiesa uzskata, ka ir iespējams interpretēt Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumu tādējādi, ka tajā norādītais skaitlis 20 attiecas atsevišķi uz vienā uzņēmumā nodarbināto darba ņēmēju skaitu, bet ka ir arī iespējams uzskatīt, ka šis skaitlis attiecas uz personām, kas atlaistas visā darba devēja sabiedrībā. Tā norāda, ka šajā gadījumā atbilstoši ir izdarīt teleoloģisku interpretāciju un ka no sprieduma *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) izriet, ka Direktīva 75/129, kas seko Direktīvai 98/59, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā aptver vislielāko iespējamo atlaišanu skaitu ekonomisku iemeslu dēļ.

23 Šādos apstākļos *Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast* (Darba tiesa (Ziemeļīrija), Belfāsta) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai saistībā ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumu jēdzienam "uzņēmums" ir tāda pati nozīme, kāda šim jēdzienam ir šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) ievilkumā?

2) Noliedzošas atbildes gadījumā, vai "uzņēmums" šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkuma izpratnē var pastāvēt kā organizatoriska apakšvienība sabiedrībā, kura sastāv no vairāk nekā vienas vietējās darba vietas vienības vai kurā tā ietilpst?

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

Par prejudiciālajiem jautājumiem

24 Uzdodot šos jautājumus, kas ir jāpārbauda kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, pirmkārt, vai jēdziens "uzņēmums", kas minēts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā, ir jāinterpretē tādā pašā veidā kā jēdziens "uzņēmums" šīs pašas daļas a) apakšpunkta i) ievilkumā un, otrkārt, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkums ir jāinterpretē tādējādi, ka tas liedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts pienākums informēt darba ņēmējus un konsultēties ar tiem, ja 90 dienu laikā tiek atlaisti vismaz 20 darba ņēmēji atsevišķā sabiedrības uzņēmumā, bet tas nav paredzēts, ja atlaišanu skaits šajā pašā laikposmā sabiedrības visos uzņēmumos vai noteiktos uzņēmumos kopumā sasniedz vai pārsniedz 20 darba ņēmējus.

25 Kā tas izriet gan no iesniedzējtiesas lēmuma, gan arī no Tiesā iesniegtajiem apsvērumiem, Apvienotā Karaliste, transponējot Direktīvu 98/59, ir izvēlējusies tās piemērošanas ierobežojumu, kas ir norādīts šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā. Atbilstoši piemērojamajām valsts tiesībām, ja darba devējs 90 dienu laikā vienā uzņēmumā ir paredzējis atlaist 20 vai vairāk darba ņēmējus, tam ir jāievēro darba ņēmēju informēšanas un konsultēšanās šajā ziņā procedūra.

26 Sākumā šajā ziņā jāatzīmē, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru "uzņēmuma" jēdziens, kas nav definēts Direktīvā 98/59, ir Savienības tiesību jēdziens un to nevar definēt, atsaucoties uz dalībvalstu tiesību aktiem (skat. šajā ziņā spriedumu *Rockfon*, C-449/93, EU:C:1995:420, 25. punkts). Tāpēc tas Savienības tiesību sistēmā ir jāinterpretē autonomi un vienveidīgi (skat. šajā ziņā spriedumu *Athinaïki Chartopoiïa*, C-270/05, EU:C:2007:101, 23. punkts).

27 Tiesa jau ir interpretējusi Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā minēto jēdzienu "uzņēmums" vai "uzņēmumi".

28 Sprieduma *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 31. punktā Tiesa, atsaucoties uz sprieduma *Botzen* u.c. (186/83, EU:C:1985:58) 15. punktu, norādīja, ka darba attiecības galvenokārt raksturo saikne, kas pastāv starp darba ņēmēju un sabiedrības daļu, kurā tas ir norīkots, lai veiktu savu uzdevumu. Tādējādi Tiesa sprieduma *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 32. punktā nosprieda, ka "uzņēmuma" jēdziens, kas minēts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas atkarībā no apstākļiem apzīmē vienību, kurā darba devēji, uz kuriem attiecas atlaišana, tiek norīkoti savu uzdevumu veikšanai. Fakts, ka attiecīgajai vienībai ir vadība, kas var neatkarīgi īstenot kolektīvo atlaišanu, nav būtisks "uzņēmuma" jēdziena definīcijai.

29 No sprieduma *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 5. punkta izriet, ka Dānijas Karaliste, kuras tiesa bija lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu lietā, kurā taisīts šis spriedums, ierosinātāja, bija izvēlējusies minētās direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) ievilkumā paredzēto risinājumu.

30 Spriedumā *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) Tiesa sniedza papildu precizējumus jēdzienam "uzņēmums", it īpaši minētā sprieduma 27. punktā uzskatot, ka, piemērojot Direktīvu 98/59, "uzņēmums" sabiedrības ietvaros it īpaši var būt atsevišķa vienība, kas ir zināmā mērā pastāvīga un stabila, kurai ir uzticēts veikt vienu vai vairākus noteiktus uzdevumus, kurā tiek nodarbināti darba ņēmēji, kuras rīcībā ir tehniskie līdzekļi un ir noteikta organizatoriska struktūra, kas ļauj veikt šos uzdevumus.

31 Lietojot terminus "atsevišķa vienība" un "uzņēmuma [sabiedrības] ietvaros", Tiesa ir precizējusi, ka jēdzieni "sabiedrība" un "uzņēmums" atšķiras un ka uzņēmums parasti ir sabiedrības daļa. Tomēr tas neizslēdz, ka tad, ja sabiedrībai nav vairāku atsevišķu vienību, uzņēmums un sabiedrība var būt viens un tas pats.

32 Sprieduma *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) 28. punktā Tiesa uzskatīja, ka, tā kā Direktīvas 98/59 mērķis ir vērsts uz sociāli ekonomiskām sekām, kuras var radīt kolektīvā atlaišana vietējā kontekstā un noteiktā sociālā vidē, attiecīgajai vienībai nav obligāti jābūt ne juridiski autonomai, ne arī ekonomiski, finansiāli, administratīvi vai tehnoloģiski neatkarīgai, lai tā varētu tikt uzskatīta par "uzņēmumu".

33 Līdz ar to no Tiesas judikatūras izriet, ka, ja "uzņēmumā [sabiedrībā]" ietilpst vairākas vienības, kas atbilst kritērijiem, kas precizēti šī sprieduma 28., 30. un 32. punktā, vienība, kurā darba devēji, uz kuriem attiecas atlaišana, tiek norīkoti savu uzdevumu veikšanai, ir uzņēmums Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē.

34 Šī judikatūra ir piemērojama šajā lietā.

35 Jākonstatē, ka "uzņēmuma" vai "uzņēmumu" jēdzieniem, kas minēti Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) ievilkumā, ir tāda pati nozīme kā šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā norādītajiem "uzņēmuma" vai "uzņēmumu" jēdzieniem.

36 Šajā ziņā nav nozīmes tiesas sēdē Tiesā norādītajam apstāklim, ka termins "uzņēmums" šīs tiesību normas vairākās valodu redakcijās, tostarp angļu, spāņu, franču un itāļu, ir minēts daudzskaitlī. Šajās valodu redakcijās termins "uzņēmums" ir lietots daudzskaitlī gan šīs tiesību normas a) apakšpunkta i) ievilkumā, gan ii) ievilkumā. Turklāt, kā ģenerāladvokāts ir uzsvēris savu secinājumu 53. punktā, vairākās citās Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkuma valodu redakcijās šis termins ir lietots vienskaitlī, kas izslēdz interpretāciju, saskaņā ar kuru šajā pēdējā minētajā tiesību normā norādītais ierobežojums attiecoties uz visiem "sabiedrības" "uzņēmumiem".

37 Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā minētā iespēja, šķiet, būtībā ir vienlīdzīga alternatīva šīs pašas tiesību normas a) apakšpunkta i) ievilkumā minētajai iespējai, izņemot atšķirību laikposmos, kuros notiek atlaišanas.

38 Nekas Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta tekstā neliecina, ka būtu jāpiešķir atšķirīga nozīme terminiem "uzņēmums" vai "uzņēmumi", kas minēti tajā pašā šīs tiesību normas punktā.

39 Šajā ziņā jāatgādina, ka lietā, kurā taisīts spriedums *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101), Tiesa nav pārbaudījusi, vai Grieķijas Republika ir izvēlējusies Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) vai ii) ievilkumā paredzēto risinājumu. Šī sprieduma rezolutīvajā daļā ir norādīts uz 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktu, nenošķirot šīs tiesību normas a) apakšpunkta i) vai ii) ievilkumā norādītās iespējas.

40 Tas, ka likumdevējs piedāvā dalībvalstīm iespēju izvēlēties starp Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta attiecīgi i) un ii) ievilkumā norādītajām iespējām, norāda uz to, ka jēdzienam "uzņēmums" nevar būt pilnībā dažāda piemērojamība atkarībā no tā, vai attiecīgā dalībvalsts izvēlas vienu vai otru no tai piedāvātajām iespējām.

41 Turklāt šāda apmēra atšķirība būtu pretrunā vajadzībai sekmēt dalībvalstu tiesību aktu par kolektīvo atlaišanu tuvināšanu, kas ir uzsvērta Direktīvas 98/59 preambulas 7. apsvērumā.

42 Attiecībā uz iesniedzējtiesas izvirzīto jautājumu, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā ir prasīts ņemt vērā katrā uzņēmumā veiktās atlaišanas, aplūkotas atsevišķi, interpretācija, atbilstoši kurai šī tiesību norma prasa ņemt vērā atlaišanu kopējo skaitu visos sabiedrības uzņēmumos, protams, būtiski palielinātu to darba ņēmēju skaitu, kurus aizsargā Direktīva 98/59, un tas atbilstu tās mērķiem.

43 Tomēr jāatgādina, ka šīs direktīvas mērķis nav tikai pastiprināt darba ņēmēju aizsardzību kolektīvo atlaišanu gadījumos, bet arī, pirmkārt, nodrošināt darba ņēmēju tiesību vienlīdzīgu aizsardzību dažādās dalībvalstīs un, otrkārt, tuvināt izmaksas, ko šādu aizsardzību reglamentējoši noteikumi rada Savienības uzņēmumiem (skat. šajā ziņā spriedumus Komisija/Apvienotā Karaliste, C-383/92, EU:C:1994:234, 16. punkts; Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 48. punkts, un *Confédération générale du travail* u.c., C-385/05, EU:C:2007:37, 43. punkts).

44 Tāda jēdziena "uzņēmums" interpretācija, kāda ir norādīta šī sprieduma 42. punktā, pirmkārt, būtu pretēja mērķim nodrošināt darba ņēmēju tiesību vienlīdzīgu aizsardzību dažādās dalībvalstīs un, otrkārt, radītu ļoti atšķirīgas izmaksas uzņēmumiem, kas ir izpildījuši informēšanas un konsultēšanās pienākumus saskaņā ar šīs direktīvas 2.–4. pantu atbilstoši attiecīgās dalībvalsts izvēlei, un tas arī būtu pretēji Savienības likumdevēja mērķim padarīt šos izdevumus līdzīgus visās dalībvalstīs.

45 Jāpiebilst, ka atbilstoši šai interpretācijai Direktīvas 98/59 piemērošanas jomā ietilptu ne tikai to darba ņēmēju grupa, uz kuriem attiecas kolektīvā atlaišana, bet noteiktos gadījumos arī viens vienīgs uzņēmuma darba ņēmējs – iespējams, uzņēmuma, kas atrodas apvidū, kurš ir nošķirts un attālināts no citiem tās pašas sabiedrības uzņēmumiem, – un tas būtu pretēji jēdzienam "kolektīvā atlaišana" šī izteiciena parastajā nozīmē. Turklāt šī vienīgā darba ņēmēja atlaišana izraisītu informēšanas un konsultēšanās procedūras, kas paredzētas Direktīvas 98/59 normās, kuras nav piemērotas šādam individuālam gadījumam.

46 Tomēr ir jāatgādina, ka ar Direktīvu 98/59 ir ieviesta minimālā aizsardzība attiecībā uz darba ņēmēju informēšanu un konsultēšanos ar tiem kolektīvās atlaišanas gadījumā (skat. spriedumu *Confédération générale du travail* u.c., C-385/05, EU:C:2007:37, 44. punkts). Šajā ziņā ir jānorāda, ka šīs direktīvas 5. pantā dalībvalstīm ir piešķirtas tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai pieļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.

47 Šo tiesību ietvaros Direktīvas 98/59 5. pantā dalībvalstīm it īpaši ir atļauts piešķirt šajā direktīvā paredzēto aizsardzību ne tikai tiem uzņēmuma darba ņēmējiem minētās direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē, kas ir atlaisti vai kas tiks atlaisti, bet arī visiem citiem darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas atlaišana tā paša darba devēja sabiedrībā vai sabiedrības daļā, saprotot terminu "sabiedrība" kā tādu, kas attiecas uz visām šīs sabiedrības vai šīs sabiedrības daļas atsevišķām nodarbināšanas vienībām.

48 Lai gan tādējādi dalībvalstīm ir tiesības paredzēt darba ņēmējiem labvēlīgākus noteikumus, pamatojoties uz Direktīvas 98/59 5. pantu, tomēr tām, kā tas izriet no šī sprieduma 33. punkta, ir saistoša autonoma un vienota tāda Savienības tiesību jēdziena "uzņēmums" interpretācija, kāda ir sniegta šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) un ii) ievilkumā.

49 No iepriekš minētā izriet, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) un ii) ievilkumā minētajā definīcijā ir prasīts ņemt vērā katrā uzņēmumā veiktās atlaišanas, aplūkotas atsevišķi.

50 Interpretāciju, kuru šī sprieduma 28., 30. un 32. punktā atgādinātajā judikatūrā Tiesa ir sniegusi jēdzienam "uzņēmums", apstiprina Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīvas 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darba ņēmēju informēšanai un uzklausīšanai Eiropas Kopienā (OV L 80, 29. lpp.), normas – tās 2. panta a) un b) punktā arī ir noteikta skaidra atšķirība starp jēdzieniem "uzņēmums [sabiedrība]" un "iestāde [uzņēmums]".

51 Šajā gadījumā no Tiesā iesniegtajiem apsvērumiem, kas ir norādīti šī sprieduma 16. punktā, izriet, ka katrs pamatlietā aplūkotais veikals ir atsevišķa vienība, kas parasti ir pastāvīga, kam ir jāveic noteikti uzdevumi, tas ir, galvenokārt preču pārdošana, un kuras rīcībā šajā nolūkā ir vairāki darba ņēmēji, tehniskie līdzekļi un organizatoriska struktūra, veikalam esot atsevišķu izmaksu centram, ko vada veikala vadītājs.

52 Līdz ar to šāds veikals var atbilst judikatūrā noteiktajiem kritērijiem, kas minēti šī sprieduma 28., 30. un 32. punktā, attiecībā uz "uzņēmuma" jēdzienu, kas norādīts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmajā daļā, kas katrā ziņā ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, ievērojot pamatlietas konkrētos apstākļus.

53 Šādos apstākļos uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka, pirmkārt, jēdziens "uzņēmums", kas minēts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā, ir jāinterpretē tādā pašā veidā kā jēdziens "uzņēmums" šīs pašas daļas a) apakšpunkta i) ievilkumā un, otrkārt, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkums ir jāinterpretē tādējādi, ka tas liedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts pienākums informēt darba ņēmējus un konsultēties ar tiem, ja 90 dienu laikā tiek atlaisti vismaz 20 darba ņēmēji atsevišķā sabiedrības uzņēmumā, bet tas nav paredzēts, ja atlaišanu skaits šajā pašā laikposmā sabiedrības visos uzņēmumos vai noteiktos uzņēmumos kopumā sasniedz vai pārsniedz 20 darba ņēmējus.

Par tiesāšanās izdevumiem

54 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā palāta) nospriež:

Jēdziens "uzņēmums", kas minēts Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā, ir jāinterpretē tādā pašā veidā kā šīs daļas a) apakšpunkta i) ievilkumā minētais jēdziens.

Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkums ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts pienākums informēt darba ņēmējus un konsultēties ar tiem, ja 90 dienu laikā tiek atlaisti vismaz 20 darba ņēmēji atsevišķā sabiedrības uzņēmumā, bet tas nav paredzēts, ja atlaišanu skaits šajā pašā laikposmā sabiedrības visos uzņēmumos vai noteiktos uzņēmumos kopumā sasniedz vai pārsniedz 20 darba ņēmējus.

[Paraksti]