ĢENERĀLADVOKĀTA PAOLO MENGOCI [*PAOLO MENGOZZI*] SECINĀJUMI,
sniegti 2012. gada 22. martā [1]

Lieta C-583/10

Amerikas Savienotās Valstis
pret
Christine Nolan

(Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Apvienotā Karaliste) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Direktīva 98/59/EK — Pieņemamība — Darba ņēmēju aizsardzība — Kolektīvā atlaišana — Darba ņēmēju informēšana un uzklausīšana — Amerikāņu militārās bāzes slēgšana — Piemērošanas joma — Pienākuma konsultēties sākšanās brīdis

I – Ievads

1. Ar šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu *Court of Appeal* (*England & Wales*) (*Civil Division*) (Apvienotā Karaliste) lūdz sniegt skaidrojumu par pienākuma konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem termiņa sākumu saistībā ar darba devēja plānotu kolektīvo atlaišanu, piemērojot Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvu 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu [2].

2. Šis lūgums tika iesniegts saistībā ar tiesvedību starp Amerikas Savienotajām Valstīm un *C. Nolan*, Apvienotajā Karalistē izvietotas amerikāņu militārās bāzes civilo darbinieci, par pienākumu laikus konsultēties ar šīs bāzes civilo personālu, lai varētu veikt 2006. gada 30. jūnijā paredzēto kolektīvo atlaišanu atbilstoši 1992. gada Arodbiedrību un darba attiecību (konsolidētajam) aktam (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*), ar kuru valstī tiek transponēta Direktīva 98/59 [3].

3. Precīzāk, no iesniedzējtiesas sniegtās informācijas izriet, ka lēmumu par militārās bāzes slēgšanu 2006. gada septembra beigās *Secretary of the US Army* [ASV armijas valsts sekretārs] pieņēma un *Secretary of Defence* [aizsardzības valsts sekretārs] apstiprināja, vēlākais, 2006. gada 13. martā. Šis lēmums neformālā veidā 2006. gada aprīlī tika paziņots Lielbritānijas militārajām iestādēm un 2006. gada 21. aprīlī tika izplatīts masu medijos. 2006. gada 24. aprīlī bāzes komandieris sasauca darbinieku sanāksmi daļēji, lai izskaidrotu lēmumu bāzi slēgt, un daļēji – lai atvainotos par veidu, kādā tika publiskotas ziņas par slēgšanu.

4. Tā paša gada 9. maijā Apvienotās Karalistes valdība tika oficiāli informēta par to, ka Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes bāze tikšot atbrīvota 2006. gada 30. septembrī.

1 — Oriģinālvaloda – franču.

2 — OV L 225, 16. lpp.

3 — Atšķirības starp datumu, kad Apvienotajā Karalistē stājās spēkā transponēšanas likums (1992. gads), un Direktīvas 98/59 pieņemšanu (1998. gads) izskaidro apstāklis, ka šī direktīva ir uzskatāma tikai par "kodifikāciju" Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīvai 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 48, 29. lpp.), kura grozīta ar Padomes 1992. gada 24. jūnija Direktīvu 92/56/EEK (OV L 245, 3. lpp.).

5. 2006. gada jūnijā Amerikas valsts iestādes militārās bāzes civilo darbinieku pārstāvjiem izsniedza ziņojumu, norādot, ka ir jāatlaiž visi šī personāla locekļi, proti, gandrīz 200 darbinieki. 2006. gada 14. jūnija sanāksmes laikā Amerikas valsts iestādes informēja darbinieku pārstāvjus, ka viņi par konsultāciju sākuma datumu uzskata 2006. gada 5. jūniju.

6. Oficiālais lēmums par darba līgumu izbeigšanu tika pieņemts amerikāņu armijas Eiropas štābā, kurš atrodas Manheimā (Vācija). Brīdinājumi par atlaišanu tika nosūtīti 2006. gada 30. jūnijā, kā darba tiesisko attiecību beigu datumu norādot 2006. gada 29. un 30. septembri.

7. Šādos apstākļos attiecīgo darbinieku locekļu pārstāve *C. Nolan* uzsāka tiesvedību par atbildību pret Amerikas Savienotajām Valstīm *Southampton Employment Tribunal* [Sauthemptonas Darba tiesā], kura prasību apmierināja, tostarp konstatējot, ka darba devējs laikus nav konsultējies ar darba ņēmēju pārstāvjiem, jo darba devējs nav varējis izskaidrot, kādēļ šīs konsultācijas aizkavējās līdz 2006. gada 5. jūnijam un tās nevarēja uzsākt pirms 2006. gada 13. marta lēmuma vai katrā ziņā – vai nu sākot ar 2006. gada 24. aprīli, vai sākot ar oficiālās informācijas paziņošanas brīdi 2006. gada 9. maijā. Šī tiesa arī apmierināja *C. Nolan* celto prasību atlīdzināt kaitējumu.

8. Apelācijas sūdzība, kuru Amerikas Savienotās Valstis cēla *Employment Appeal Tribunal* [Darba lietu apelācijas tiesā], tika noraidīta.

9. Līdz ar to Amerikas Savienotās Valstis vērsās *Court of Appeal* (*England* & *Wales*) (*Civil Division*).

10. Izskatot argumentus, ko Amerikas Savienotās Valstis jau bija iesniegušas *Employment Appeal Tribunal*, *Court of Appeal* (*England* & *Wales*) (*Civil Division*) nosprieda, ka tie ir jānoraida. Tomēr, tā kā tiesā tika iesniegts arī pamats saistībā ar Tiesas sprieduma lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c.[4] (turpmāk tekstā – "spriedums lietā *Akavan*"), kurš tika pieņemts pēc *Employment Appeal Tribunal* nolēmuma, piemērojamību, iesniedzējtiesa uzskatīja, ka šis spriedums rada vairākus jautājumus par Direktīvas 98/59 noteikumu interpretāciju, kuri būtu jānoskaidro pirms sprieduma pasludināšanas.

11. Šādos apstākļos *Court of Appeal* (*England* & *Wales*) (*Civil Division*) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai darba devēja pienākums konsultēties par kolektīvo atlaišanu atbilstoši Direktīvai 98/59 rodas i) brīdī, kad darba devējs paredz, bet vēl nav pieņēmis stratēģisku vai operatīvu lēmumu, kas paredzami vai neizbēgami radīs kolektīvu atlaišanu, vai ii) tikai brīdī, kad šāds lēmums ir faktiski pieņemts un darba devējs tad plāno no tā izrietošo atlaišanu?"

12. Rakstveida apsvērumus iesniedza *C. Nolan*, Eiropas Komisija un EBTA Uzraudzības iestāde. Šie lietas dalībnieki tika arī uzklausīti tiesas sēdē 2012. gada 18. janvārī.

II – Analīze

A – *Par Direktīvas 98/59 piemērojamību un Tiesas kompetenci atbildēt uz uzdoto jautājumu*

13. Lai gan Komisija ierosina atbildēt uz uzdoto jautājumu, tā tomēr vispirms pauž šaubas par iebildi par Direktīvas 98/59 piemērojamību tādos kolektīvās atlaišanas gadījumos, kas tiek veikti militārās iestādēs, īpaši, ja šī militārā iestāde, kaut arī atrodas dalībvalsts teritorijā, ir trešās valsts pakļautībā. Savos rakstveida apsvērumos šī lietas dalībniece savas šaubas pamato ar Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta b) apakšpunktu, saskaņā ar kuru no šīs direktīvas piemērošanas jomas ir izslēgti darba

4 — 2009. gada 10. septembra spriedums lietā C-44/08 (Krājums, I-8163. lpp.).

ņēmēji, kas nodarbināti valsts pārvaldes iestādēs vai valsts uzņēmumos (vai dalībvalstīs, kur šāds jēdziens nav pazīstams – tiem līdzvērtīgās iestādēs), jo tā uzskata, ka tas varētu attiekties arī uz militārām iestādēm. Atbildot uz Tiesas uzdotu rakstisko jautājumu, kā arī tiesas sēdē Komisija norādīja, ka katrā ziņā Direktīvas 98/59 piemērošanai tādā situācijā, kāda ir aplūkota pamatlietā, nebūtu praktisku seku, jo iemesli, kas trešajai valstij liek pieņemt lēmumu par militārās iestādes slēgšanu, izrietot no *jus imperii* īstenošanas. Tādējādi par šiem iemesliem nevarot veikt iepriekšējas konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem. Savā atbildē uz šo pašu rakstisko jautājumu Amerikas Savienotās Valstis būtībā piekrīt šim viedoklim.

14. Šīm piezīmēm ir zināms pamatojums un es pilnībā saprotu vispārējā rakstura juridisko interesi noskaidrot precīzu Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta b) apakšpunkta piemērošanas jomu – līdz šim Tiesai nav bijusi izdevība interpretēt šo tiesību normu.

15. Tomēr, manuprāt, šādas debates uzsākšana nav nekādā ziņā nepieciešama, nedz arī ir īstais laiks to darīt, lai konstatētu, vai Tiesai ir kompetence atbildēt uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, ņemot vērā visus šīs lietas apstākļus.

16. Šajā saistībā ir svarīgi atgādināt, ka Direktīva 98/59 tikai daļēji saskaņo noteikumus par darba ņēmēju aizsardzību kolektīvās atlaišanas gadījumā [5], jo tās 5. pantā ir skaidri norādīts, ka tā nekādā veidā neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem.

17. Tādējādi dalībvalstis saglabā brīvību piemērot valsts tiesību normas darba ņēmēju aizsardzībai kolektīvās atlaišanas gadījumā situācijās, kurām Direktīvas 98/59 noteikumi nav piemērojami *stricto sensu*. Tādējādi, piemērojot Direktīvas 98/59 5. pantu, dalībvalsts pilnībā varētu paplašināt darba ņēmējiem piešķirto aizsardzību kolektīvās atlaišanas gadījumā, attiecinot to uz darba ņēmējiem, kas nodarbināti valsts pārvaldes iestādēs vai valsts uzņēmumos Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē.

18. Turklāt šķiet, ka šādus pasākumus ir veicis arī Apvienotās Karalistes likumdevējs, transponējot Direktīvu 98/59, kā to savos attiecīgajos nolēmumos ir uzsvērusi *Employment Appeal Tribunal* un iesniedzējtiesa.

19. Pirmkārt, pirmās no iepriekš minētajām tiesām nolēmuma pamatojumā, īpaši tā 71. un 84. punktā, uz kuriem *C. Nolan* un EBTA Uzraudzības iestāde atsaucas savās attiecīgajās atbildēs uz Tiesas uzdoto rakstisko jautājumu, ir norādīts, ka Apvienotā Karaliste, piemērojot Direktīvas 98/59 5. pantu, ir izvēlējusies no tās piemērošanas jomas neizslēgt minētās direktīvas 1. panta 2. punkta b) apakšpunktā uzskaitītās iestādes.

20. Otrkārt, iesniedzējtiesa uzskata, ka vienīgais piemērojamais gadījums, kad darba devējs varētu tikt atbrīvots no *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* 188. pantā paredzētā pienākuma konsultēties ievērošanas, attiecas uz šī paša panta 7. punktā paredzēto gadījumu, kad šis darba devējs ir varējis pierādīt īpašu apstākļu esamību, kuru dēļ šo pienākumu izpilde vairs nav "saprātīgi īstenojama". Iesniedzējtiesa norāda, ka Amerikas Savienotās Valstis tomēr nav norādījušas uz šo atkāpi pamatlietā [6].

5 — Attiecībā uz Direktīvu 75/129, kas grozīta ar Direktīvu 92/56, skat. 1994. gada 8. jūnija spriedumu lietā C-383/92 Komisija/Apvienotā Karaliste (*Recueil*, I-2479. lpp., 25. punkts) un attiecībā uz Direktīvu 98/59 skat. 2009. gada 16. jūlija spriedumu lietā C-12/08 *Mono Car Styling* (Krājums, I-6653. lpp., 35. punkts), kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. (60. punkts).

6 — Skat. lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu 42. punktu. Šāda noteikuma par atbrīvojumu saderība ar Direktīvas 98/59 noteikumiem nav šīs tiesvedības priekšmets.

21. Turklāt neviena no šīm tiesām nav uzskatījusi, ka trešās valsts militārās iestādes, kas atrodas Apvienotajā Karalistē, civilo darbinieku situācija varētu palikt ārpus *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* 188. panta piemērošanas jomas saskaņā ar citiem īpašiem izņēmumiem, kas izriet no šī tiesību akta, piemēram, šī paša likuma 273. panta 2. punktā un 274. pantā paredzētā izņēmuma attiecībā uz Lielbritānijas karaļnama darbiniekiem ("Crown employment"). LESD 267. pantā paredzētās tiesas spriešanas funkciju sadales starp valsts tiesām un Tiesu ietvaros Tiesai nav jāapstrīd attiecīgajā situācijā veiktā valsts tiesību piemērošana.

22. Visbeidzot, iesniedzējtiesa arī uzsver, ka jautājums ir par valsts imunitāti, kuru Amerikas Savienotās Valstis *Southampton Employment Tribunal* norādīja novēloti, jo uz to tika norādīts tikai saistībā ar *C. Nolan* iesniegto prasību atlīdzināt kaitējumu, nevis agrāk, saistībā ar tiesvedību par atbildību, par kuru šajā tiesā netika iesniegta apelācijas sūdzība [7] un kuru katrā ziņā nevar izvērtēt šķirti no *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* 188. panta 7. punktā paredzētā izņēmuma noteikuma, uz kuru pamatlietā netika norādīts [8]. Tādējādi no lietas materiāliem skaidri izriet, ka Apvienotās Karalistes tiesību aktā, ar kuru tiek transponēta Direktīva 98/59, paredzētajam pienākumam konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem apstākļos, kādi ir aplūkoti pamatlietā, nekādā veidā netiek atņemta iedarbība [9].

23. Tādējādi šķiet, ka, pat ja tiktu pieņemts, ka militārās iestādes, kura turklāt pieder trešajai valstij, statuss ir jāpielīdzina valsts pārvaldes iestāžu vai valsts uzņēmumu statusam Direktīvas 98/59 1. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, Apvienotās Karalistes likumdevējs ir paredzējis *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* piemērojamību personām attiecināt uz situācijām, kurām nav piemērojama Direktīva 98/59, vienlaikus attiecībā uz šīm situācijām piemērojamo risinājumu pielāgojot minētajā direktīvā norādītajam risinājumam, proti, prasībai, ka darba devējam savlaicīgi pirms kolektīvās atlaišanas jāveic konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem.

24. No iedibinātās judikatūras izriet, ka gadījumā, ja valsts tiesību aktā iekšējām situācijām tiek izmantots tāds pats risinājums, kāds tiek izmantots Savienības tiesībās, Tiesai ir kompetence atbildēt uz valsts tiesas uzdotajiem jautājumiem saistībā ar minēto Savienības tiesību normu vai jēdzienu interpretāciju veidā, kas nodrošina vienveidīgu interpretāciju, neatkarīgi no tā, ar kādiem priekšnosacījumiem šīs tiesību normas būtu paredzēts piemērot [10].

25. Turklāt šādu risinājumu Tiesa pieņēma spriedumā lietā *Rodríguez Mayor* u.c. [11] attiecībā uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu par Direktīvas 98/59 interpretāciju situācijā, kad valsts likumdevējs bija izlēmis iekļaut kolektīvās atlaišanas jēdzienā tādus darba tiesisko attiecību pārtraukšanas gadījumus, kuri neietilpst Direktīvas 98/59 piemērošanas jomā, savukārt izslēdzot no šī jēdziena gadījumu, kurš tika izskatīts valsts tiesā un uz kuru, kā tā uzskatīja, minētais jēdziens būtu jāattiecina.

26. Es neredzu *a fortiori*, kādi apsvērumi Tiesai šajā lietā varētu likt izvēlēties atšķirīgu argumentāciju.

7 — Skat. lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu 29. punktu.

8 — Skat. lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu 42. punktu.

9 — Turklāt, pat runājot tikai par Direktīvu 98/59, es nepiekrītu Komisijas viedoklim, no kura izriet, ka šīs direktīvas piemērošanai nebūtu nekādu praktisku seku, jo katrā ziņā ar darba ņēmēju pārstāvjiem nevarot konsultēties par iemesliem, kuru dēļ Amerikas Savienotās Valstis slēdz kādu no savām militārajām iestādēm. Jāpatur prātā, ka saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. panta 2. punktu konsultāciju priekšmets aptver ne tikai to, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu, bet arī *iespējas mazināt atlaišanas sekas*. Tādējādi šīs direktīvas piemērošanai joprojām var būt būtiskas sekas.

10 — Šajā ziņā tostarp skat. 1990. gada 18. oktobra spriedumu apvienotajās lietās C-297/88 un C-197/89 *Dzodzi* (*Recueil*, I-3763. lpp., 37. punkts), 2002. gada 15. janvāra spriedumu lietā C-43/00 *Andersen og Jensen* (*Recueil*, I-379. lpp., 18. punkts), 2006. gada 16. marta spriedumu lietā C-3/04 *Poseidon Chartering* (Krājums, I-2505. lpp., 16. punkts), 2010. gada 28. oktobra spriedumu lietā C-203/09 *Volvo Car Germany* (Krājums, I-10721. lpp., 25. punkts) un 2011. gada 31. marta spriedumu lietā C-546/09 *Aurubis Balgaria* (Krājums, I-2531. lpp., 24. punkts).

11 — 2009. gada 10. decembra spriedums lietā C-323/08 (Krājums, I-11621. lpp., 27. punkts).

27. Turklāt šīs lietas materiālos nekas neliecina par to, ka iesniedzējtiesai būtu iespēja atkāpties no Tiesas sniegtās Direktīvas 98/59 noteikumu [12] interpretācijas. Gluži pretēji, iesniedzējtiesa vairākkārt norāda, ka tās uzdevums ir interpretēt *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* 188. pantu veidā, kas pēc iespējas atbilst Direktīvai 98/59, kā to ir interpretējusi Tiesa [13].

28. Šādos apstākļos es ierosinu Tiesai konstatēt, ka ir pamats atbildēt uz uzdoto jautājumu.

B – *Par prejudiciālo jautājumu*

29. Tiesai ir uzdots jautājums par to, kā noteikt sākotnējā pienākuma konsultēties, kas kolektīvas atlaišanas gadījumā jāveic darba devējam, sākuma brīdi.

30. Precīzāk, iesniedzējtiesa vaicā, vai šis pienākums rodas brīdī, kad darba devējs plāno pieņemt stratēģisku vai operatīvu lēmumu, kas paredzami vai neizbēgami radīs kolektīvo atlaišanu, vai arī tikai tad, kad šāds lēmums ir faktiski pieņemts un darba devējs plāno veikt no tā izrietošo atlaišanu.

31. Lai gan *C. Nolan* uzskata, ka tikai pirmā aplūkotā iespēja ļauj saglabāt Direktīvas 98/59 lietderīgo iedarbību, Komisijai un EBTA Uzraudzības iestādei ir niansētāka nostāja. Tās abas būtībā uzskata, tostarp ņemot vērā iepriekš minēto spriedumu lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. un pamatlietas faktus, ka darba devēja pienākums uzsākt konsultācijas saistībā ar kolektīvo atlaišanu rodas brīdī, kad ir pieņemts stratēģiska vai komerciāla rakstura lēmums, kas viņam liek paredzēt vai plānot kolektīvo atlaišanu.

32. Arī es pievienojos šai Direktīvas 98/59 interpretācijai.

33. Vispirms ir jāatgādina, ka atbilstoši Direktīvas 98/59 2. panta 1. punktam, ja darba devējs ir nolēmis veikt kolektīvo atlaišanu, tam laikus ir jāuzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.

34. Saskaņā ar šī paša panta 2. punktu šīs konsultācijas aptver ne tikai iespējas, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu, bet arī iespējas samazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas tostarp vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos.

35. Darba devēja pienākumiem atbilstoši Direktīvai 98/59 tādējādi ir jārodas brīdī, kad vēl ir iespējams saglabāt šādu konsultāciju lietderīgo iedarbību, īpaši iespēju novērst vai samazināt kolektīvi atlaižamo darbinieku skaitu vai vismaz mīkstināt atlaišanas sekas [14]. Tādējādi šādas konsultācijas nedrīkst sākt pārāk vēlu. Tā tas būtu gadījumā, ja darba devējs uzsāktu konsultācijas pēc lēmuma par darba līgumu izbeigšanu [15].

36. Kā Tiesa nosprieda iepriekš minētā sprieduma lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. 41. punktā, no tā izriet, ka Direktīvas 98/59 2. pantā paredzētajam pienākumam ir jārodas brīdī, kad darba devējs nolemj veikt kolektīvu atlaišanu vai plāno veikt kolektīvu atlaišanu [16].

12 — Šajā ziņā skat. iepriekš minētos spriedumus lietās *Poseidon Chartering* (18. punkts) un *Volvo Car Germany* (27. punkts).

13 — Piemēram, skat. lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu 45. un 60. punktu.

14 — Šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. (38. punkts).

15 — Šajā ziņā skat. 2005. gada 27. janvāra spriedumu lietā C-188/03 *Junk* (Krājums, I-885. lpp., 36. un 37. punkts), kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. (38. punkts).

16 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. (41. punkts un tajā minētā judikatūra).

37. Šajā pašā spriedumā, uz kuru iesniedzējtiesa detalizēti atsaucas, Tiesai tomēr bija arī iespēja precizēt darba devējam piemītošā pienākuma konsultēties piemērojamību gadījumā, kad runa ir par uzņēmumu grupu, kurā kolektīvās atlaišanas iespēja nebija tieša darba devēja izvēle, bet gan tā kontrolējoša uzņēmuma izvēle, kā tas ir paredzēts Direktīvas 98/59 2. panta 4. punktā [17].

38. Kā izrietēja no Tiesas argumentācijas šajā spriedumā, tā pilnībā apzinājās, ka šāda veida situācija, nosakot pienākuma konsultēties sākuma brīdi, bija jāaplūko īpaši rūpīgi.

39. Vispirms Tiesa minētajā spriedumā uzsvēra, ka konsultēšanās pienākums nevar rasties pārāk agri. Tādējādi, atsaucoties uz Apvienotās Karalistes paustajām bažām šajā lietā, tā šī sprieduma 45. punktā norāda, ka pienākuma konsultēties pāragra rašanās varētu izraisīt sekas, kas ir pretējas Direktīvas 98/59 mērķim, piemēram, tiktu ierobežota uzņēmumu elastība to reorganizācijas gadījumā, palielinātos administratīvie ierobežojumi un darba ņēmēji tiktu nevajadzīgi mudināti uztraukties par viņu nodarbinātības drošumu. Vēl saistībā ar grūtībām, kas izriet no pāragras konsultāciju uzsākšanas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, Tiesa būtībā šī paša sprieduma 46. punktā noteica, ka šo konsultāciju būtība un efektivitāte paredz to, ka ir jānosaka faktori, kas ir jāņem vērā to laikā, jo konsultācijas nevar veikt, ja nav zināmi šie faktori.

40. Tad Tiesa atgādina, ka Direktīvas 98/59 2. pantā paredzētais pienākums konsultēties nevar sākties arī pārāk vēlu. Saistībā ar sabiedrības, kura kontrolē darba devēju, stratēģiska vai komerciāla rakstura lēmuma pieņemšanu Tiesa iepriekš minētā sprieduma lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. 47. punktā noteica, ka konsultācijās, kas uzsāktas, lai gan lēmums, kura dēļ ir jāīsteno šāda kolektīvā atlaišana, jau ir pieņemts, vairs nevarētu lietderīgi pārbaudīt paredzamās alternatīvas, lai mēģinātu izvairīties no kolektīvās atlaišanas. Tiesa šī sprieduma 48. punktā secināja, ka pienākums konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem uzņēmumu grupā rodas brīdī, kad ir pieņemts stratēģiska vai komerciāla rakstura lēmums, *kura dēļ darba devējam ir jāparedz vai jāplāno kolektīvā atlaišana*.

41. Īsumā, vai nu kolektīvās atlaišanas iespēja rodas darba devēja tiešas izvēles dēļ un šajā gadījumā atbilstoši iepriekš minētā sprieduma lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. 41. punktam pienākumam konsultēties ir jārodas brīdī, kad darba devējs paredz veikt kolektīvo atlaišanu vai plāno kolektīvo atlaišanu, vai arī šādas atlaišanas iespēja nerodas minētā darba devēja tiešas izvēles dēļ, bet gan saistībā ar citu saistītu tiesību subjektu, un tādā gadījumā, piemērojot šī sprieduma 48. punktu, darba devēja pienākums konsultēties rastos brīdī, kad šis cits tiesību subjekts ir pieņēmis stratēģiska vai komerciāla rakstura lēmumu, kura dēļ darba devējam ir jāparedz vai jāplāno kolektīvā atlaišana.

42. Lai arī tas jau netieši izriet no šo secinājumu iepriekšējiem punktiem, norādu, ka no minētā sprieduma arī izriet, ka situācijā, kad sabiedrību grupas meitassabiedrībai ir "darba devēja" statuss Direktīvas 98/59 izpratnē, konsultācijas ar tās darba ņēmējiem vienmēr būs jāuzsāk šai meitassabiedrībai, neraugoties uz to, ka kolektīvā atlaišana ir paredzēta vai plānota atbilstoši mātessabiedrības (stratēģiskam vai komerciālam) lēmumam [18]. Tomēr, lai tiktu izpildīti konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem mērķi, šajā gadījumā ir nepieciešams, lai vispirms būtu zināma meitassabiedrība, kurā ir paredzēta kolektīvā atlaišana [19]. Visbeidzot Tiesa arī precizēja, ka tāds mātessabiedrības lēmums, kura dēļ kāda no tās meitassabiedrībām ir spiesta izbeigt darba līgumus ar darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas kolektīvā atlaišana, var tikt pieņemts tikai šajā meitassabiedrībā notiekošas konsultāciju procedūras beigās, jo pretējā gadījumā tai kā darba devējai ir jāuzņemas atbildība par šīs procedūras neievērošanas sekām [20].

17 — Šajā punktā ir noteikts, ka "pasākumi, kas paredzēti 1., 2. un 3. punktā, ir spēkā [ir piemērojami] neatkarīgi no tā, vai lēmumu par kolektīvo atlaišanu pieņēmis darba devējs vai uzņēmums, kas kontrolē darba devēju".

18 — Skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. (62. punkts).

19 — Turpat (64. punkts).

20 — Turpat (71. punkts).

43. Pamatlietā ir jānorāda, ka, lai gan ir noteikta militārā iestāde, kurā ir paredzēta kolektīvā atlaišana, iesniedzējtiesa tomēr nav precizējusi, kuram no lēmumā par prejudiciāla jautājuma uzdošanu minētajiem tiesību subjektiem (militārās iestādes komandējošajam sastāvam, Manheimā izvietotajam amerikāņu armijas ģenerālštābam Eiropā, kurš nosūtīja vēstules par atlaišanu, vai arī, lai arī tas ir mazticams, *Secretary of the US Army*) ir "darba devēja" statuss, kuram piemīt pienākums konsultēties, piemērojot Direktīvu 98/59 un *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*.

44. Šķiet, ka skaidrojums ir tāds, ka "darba devēja" jēdziens pamatlietā ir samērā neskaidrs, ar kuru tā vispārējā veidā apzīmē Amerikas Savienoto Valstu bruņotos spēkus. Šis jēdziens varētu būt saistīts ar grūtībām, ar kādām iesniedzējtiesa saskārās, interpretējot darba devēja pienākumus. Pārlasot uzdoto prejudiciālo jautājumu *saistībā ar iesniedzējtiesas izklāstītajiem faktiem*, šķiet, ka tā ar "darba devēju" apzīmē dažādus tiesību subjektus. Tādējādi šī jautājuma pirmajā alternatīvas daļā – i) punktā minētais "darba devējs, kurš paredz, bet vēl nav pieņēmis stratēģisku vai operatīvu lēmumu", visticamāk, nav tas pats "darba devējs", kurš "ierosina no tā izrietošo atlaišanu", kas minēta šī jautājuma otrajā alternatīvas daļā, ii) punktā.

45. Tomēr no lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu samērā skaidri izriet, kā to savos rakstveida apsvērumos norādījusi Komisija un EBTA Uzraudzības iestāde, ka pamatlietai ir piemērojams šo secinājumu 41. punktā minētais otrais gadījums, proti, tā atbilst situācijai, kad darba devējs – proti, visticamāk, vai nu militārās iestādes komandējošais sastāvs, vai Manheimā izvietotā *United States Army Europe* (*Usareur*) ģenerālštāba virspavēlnieks – nav tieši autori plānotajai kolektīvajai atlaišanai, bet, kā to norāda iesniedzējtiesa, tā izriet no lēmuma, kurš ir pieņemts "daudz augstākā līmenī" par vietējo komandējošo sastāvu [21].

46. Ņemot vērā Apvienotās Karalistes likumdevēja izvēli, transponējot Direktīvu 98/59 šajā dalībvalstī, es nedomāju, ka pastāv šķērslis, lai Tiesas attīstīto argumentāciju iepriekš minētajā lietā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c attiecībā uz meitassabiedrībai, kura ir uzskatāma par darba devēju, esošo pienākumu konsultēties minētās direktīvas izpratnē, pamatojoties uz mātessabiedrības pieņemtu stratēģiska vai komerciāla rakstura lēmumu, piemērotu militāras iestādes situācijā, kad tās civilo darbinieku kolektīvā atlaišana ir ieplānota, pamatojoties uz augstākā hierarhijas līmenī pieņemtu lēmumu par militāro darbību restrukturizāciju, kuras dēļ minētā iestāde tiek slēgta.

47. Šajā posmā, kā arī ņemot vērā šo secinājumu 41. punktā paredzēto otro iespēju, vienīgais atlikušais jautājums ir par to, vai pamatlietā tika pieņemts tāds stratēģiskais lēmums, kas darba devējam liek paredzēt vai plānot kolektīvo atlaišanu.

48. Kompetenču sadalījums starp Tiesu un dalībvalstu tiesām, kas ir prejudiciālā nolēmuma procedūras pamatā, protams, nosaka, ka šī pārbaude ir jāveic iesniedzējtiesai. Tādējādi šai tiesai, ņemot vērā iepriekš norādīto kritēriju, ir jāpārliecinās, kā to būtībā ir nospriedušas zemākas instances tiesas, vai 2006. gada 5. jūnijā uzsāktās konsultācijas ir novēlotas tādā nozīmē, ka tās nevar izpildīt Direktīvā 98/59 un Lielbritānijas tiesību aktos, ar kuriem ir transponēts šis tiesību akts, paredzēto mērķi.

49. Šajā saistībā no metodoloģijas viedokļa, manuprāt, iesniedzējtiesai būtu jānosaka, kuri no lēmumā par prejudiciāla jautājuma uzdošanu norādītajiem notikumiem līdz 2006. gada 5. jūnijam ir uzskatāmi par stratēģisku lēmumu un kuriem ir imperatīvs raksturs attiecībā pret darba devēju, lai piemērotu pienākumu konsultēties, kā arī brīdis, kurā šis lēmums ir pieņemts.

50. Pēc šī posma iesniedzējtiesa varēs lemt par to, vai konsultācijas ar militārās iestādes darba ņēmēju pārstāvjiem 2006. gada 5. jūnijā tika uzsāktas "laikus" Direktīvas 98/59 2. panta un *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* 188. panta izpratnē.

21 — Skat. lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu 21. punktā minēto militārās iestādes komandējošā sastāva memorandu.

51. Ņemot vērā pamatlietas faktus, šī atbilde nozīmē, ka priekšroka nav dodama nevienam no prejudiciālajā jautājumā paredzētajiem diviem gadījumiem. Konsultācijas būtu pāragras, ja, kā tas ir ieteikts pirmajā gadījumā, darba devējam tās būtu jāuzsāk, lai gan nav pieņemts "stratēģisks vai operatīvs lēmums". Citiem vārdiem sakot, ir būtiski noskaidrot, vai tad, kad šāds lēmums ir pieņemts, tas darba devējam liek paredzēt kolektīvo atlaišanu vai nē. Turpretī konsultāciju uzsākšana pēc šī stratēģiskā lēmuma pieņemšanas, gadījumā, ja tas darba devējam neatstāj nekādu rīcības brīvību, paredzot kolektīvo atlaišanu, būtu novēlota, ja starpība starp šo [konsultāciju] uzsākšanu un minētā lēmuma pieņemšanu, kā tas izriet no lēmumā par prejudiciāla jautājuma uzdošanu atgādinātās pamatlietas notikumu hronoloģijas, ir vairākas nedēļas.

52. Attiecīgi, ņemot vērā pamatlietas faktus, es ierosinu Tiesai uz prejudiciālo jautājumu atbildēt, ka Direktīva 98/59 ir jāinterpretē tādējādi, ka pienākums darba devējam uzsākt konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem rodas brīdī, kad iestāde vai tiesību subjekts, kurš to pārvalda, pieņem stratēģiska vai komerciāla rakstura lēmumu, kura dēļ darba devējam ir jāparedz vai jāplāno kolektīvā atlaišana. Ņemot vērā pamatlietas faktus, iesniedzējtiesai ir jānosaka, kuri no lēmumā par prejudiciāla jautājuma uzdošanu minētajiem notikumiem līdz dienai, kad faktiski tika uzsāktas konsultācijas ar attiecīgā uzņēmuma darba ņēmējiem, ir uzskatāmi par stratēģisku lēmumu un kuriem ir imperatīvs raksturs attiecībā pret darba devēju, piemērojot pienākumu konsultēties, kā arī brīdis, kad šis lēmums ir pieņemts.

III – Secinājumi

53. Ņemot vērā visus iepriekš minētos iemeslus, iesaku Tiesai uz *Court of Appeal* (*England* & *Wales*) (*Civil Division*) uzdoto jautājumu atbildēt šādi:

Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu ir jāinterpretē tādējādi, ka pienākums darba devējam uzsākt konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem rodas brīdī, kad iestāde vai tiesību subjekts, kurš to pārvalda, pieņem stratēģiska vai komerciāla rakstura lēmumu, kura dēļ darba devējam ir jāparedz vai jāplāno kolektīvā atlaišana.

Iesniedzējtiesai ir jānosaka, kuri no lēmumā par prejudiciāla jautājuma uzdošanu minētajiem notikumiem līdz dienai, kad faktiski tika uzsāktas konsultācijas ar attiecīgā uzņēmuma darba ņēmējiem, ir uzskatāmi par stratēģisku lēmumu un kuriem ir imperatīvs raksturs attiecībā pret darba devēju, piemērojot pienākumu konsultēties, kā arī brīdis, kad šis lēmums ir pieņemts.