TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2015 m. balandžio 30 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Kolektyvinis atleidimas iš darbo — Direktyva 98/59/EB — 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktas — Sąvoka „padalinys“ — Atleistų iš darbo darbuotojų skaičiaus apskaičiavimo metodas“

Byloje C-80/14

dėl *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Jungtinė Karalystė) 2014 m. vasario 5 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2014 m. vasario 14 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

prieš

WW Realisation 1 Ltd, likviduojamą įmonę,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills

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:

— *Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)* ir B. Wilson, atstovaujamų QC D. Rose ir baristerio I. Steele, įgaliotų solisitoriaus M. Cain,

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

* Proceso kalba: anglų.

— Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos L. Banciella Rodríguez-Miñón ir M. J. García-Valdecasas Dorrego,

— Vengrijos vyriausybės, atstovaujamos M. Fehér, G. Koós ir A. Pálfy,

— 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 aiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą, pirma, *Union of Shop, Distributive and Allied Workers* (USDAW) ir B. Wilson su *WW Realisation 1 Ltd*, likviduojama bendrove (toliau – *Woolworths*), ir, antra, USDAW su *Ethel Austin Ltd* (toliau – *Ethel Austin*) ir *Secretary of State for Business, Innovation and Skills* (verslo, inovacijų ir profesinio rengimo reikalų ministras, toliau – verslo reikalų ministras) dėl *Woolworths* ir *Ethel Austin* vykdyto atleidimo iš darbo teisėtumo. Verslo reikalų ministras įstojo į pagrindinę bylą, nes tuo atveju, jei iš *Woolworths* arba *Ethel Austin* būtų priteista sumokėti vadinamąsias apsaugines išmokas, tačiau jos negalėtų šio įpareigojimo įvykdyti, verslo reikalų ministras turėtų sumokėti prašymą pateikusiems darbuotojams tokio dydžio kompensaciją, kuri, jo nuomone, padengtų šią skolą neviršijant įstatyme nustatyto maksimalaus dydžio.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Iš Direktyvos 98/59 1 konstatuojamosios dalies matyti, kad ja konsoliduota 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 ir 4 konstatuojamosiose dalyse įtvirtinta:

„(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 1992 m. Profesinių sąjungų ir darbo santykių (konsolidavimo) įstatymu (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*, toliau – TULRCA) įgyvendinami Jungtinės Karalystės įsipareigojimai pagal Direktyvą 98/59.

13 TULRCA 188 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta:

„Jeigu darbdavys numato dėl ekonominių priežasčių iš vieno padalinio atleisti 20 ar daugiau darbuotojų per 90 dienų ar trumpesnį laikotarpį, jis privalo konsultuotis dėl šio atleidimo su visais asmenimis, teisėtai atstovaujančiais samdomiems darbuotojams, kuriuos siūloma atleisti arba kuriems su šiais atleidimais susijusios priemonės gali turėti įtakos.“

14 Pagal TULRCA 189 straipsnio 1 dalį, jei darbdavys nesilaiko, be kita ko, vieno iš įsipareigojimų, susijusių su šiuo konsultavimusi, šiuo pagrindu atitinkama darbuotojams atstovaujanti profesinė sąjunga, jeigu pareigų nevykdė profesinės sąjungos atstovai, arba visais kitais atvejais bet kurie nukentėję darbuotojai, arba bet kurie dėl ekonominių priežasčių atleisti darbuotojai gali pateikti *Employment Tribunal* (darbo teismas) skundą. Jei skundas yra pagrįstas, gali būti įpareigojama pagal TULRCA 189 straipsnio 2 dalį kaip kompensaciją sumokėti „apsaugine“ vadinamą išmoką („protective award“).

15 TULRCA 189 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad apsauginė išmoka yra kompensacija kiekvienam darbuotojui, kuris buvo ar turi būti atleistas iš darbo dėl ekonominių priežasčių ir kurį atleisdamas arba ketindamas atleisti darbdavys, be kita ko, nesilaikė vieno iš įsipareigojimų, susijusių su konsultavimusi.

16 Pagal TULRCA 190 straipsnio 1 dalį tais atvejais, kai priteisiama apsauginė išmoka, kiekvienas darbuotojas iš principo turi teisę gauti iš savo darbdavio atlyginimą už laikotarpį, per kurį suteikiama apsauga.

17 TULRCA 192 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbuotojas, kuris gali gauti apsauginę išmoką, gali kreiptis į *Employment tribunal*, remdamasis tuo, kad darbdavys nesumokėjo viso arba dalies kaip išmoka mokėtino atlyginimo. Nustatęs, kad toks skundas yra pagrįstas, šis teismas nurodo darbdaviui sumokėti [minėtam darbuotojui] atlyginimą, mokėtiną pagal TULRCA 192 straipsnio 3 dalį.

18 1996 m. įstatymo dėl darbuotojų teisių (*Employment Rights Act 1996*, toliau – ERA) 12 dalį įgyvendinami Jungtinės Karalystės įsipareigojimai pagal 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2008/94/EB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam (OL L 283, p. 36).

19 ERA 182 straipsnyje nustatyta:

„Jeigu [kompetentingas] ministras, atsižvelgdamas į jam pateiktą darbuotojo rašytinį prašymą, nustato, kad:

a) darbuotojo darbdavys tapo nemokus,

b) darbuotojo darbo sutartis nutraukta ir

c) atitinkamą dieną darbuotojas turėjo teisę gauti visą skolą arba jos dalį, nurodytą [ERA] 12 dalyje,

jis gali, atsižvelgdamas į 186 straipsnio nuostatas, nurodyti *National Insurance Fund* [Nacionalinis draudimo fondas], atsižvelgiant į šią skolą, sumokėti darbuotojui sumą, kurią, jo manymu, turi teisę gauti darbuotojas.“

20 ERA 183 straipsnyje aprašomos aplinkybės, kuriomis laikoma, kad darbdavys tapo nemokus.

21 Pagal ERA 184 straipsnio 1 dalies a punktą ERA 12 dalyje nurodyta skola apima bet kokį neišmokėtą darbo užmokestį, kurį vėluojama sumokėti vieną arba daugiau savaičių (bet ne daugiau kaip aštuonias savaites).

22 ERA 184 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad neišmokėtu darbo užmokesčiu laikomas su apsaugine išmoka susijęs atlyginimas, mokėtinas pagal TULRCA 189 straipsnį.

23 ERA 188 straipsnyje nustatyta, kad asmuo, kuris prašymą dėl išmokos sumokėjimo pateikė pagal ERA 182 straipsnį, gali *Employment tribunal* pateikti skundą, jei verslo reikalų ministras neišmoka tokios išmokos arba kai bet kokia tokia jam išmokėta išmoka yra mažesnė už išmoką, kuri jam turėjo būti sumokėta. Šiam teismui nustačius, kad verslo reikalų ministras turėjo išmokėti išmoką pagal 182 straipsnį, jis priima sprendimą šiuo klausimu ir nurodo mokėtiną išmokos sumą.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

24 *Woolworths* ir *Ethel Austin* vykdė mažmeninės prekybos centrų veiklą visoje nacionalinėje teritorijoje ir eksploatavo parduotuvių tinklus *Woolworths* ir *Ethel Austin*. Šios bendrovės tapo nemokios ir joms buvo paskirtas bankroto administratorius, todėl buvo patvirtinta atleidimo iš darbo programa, kuri paveikė tūkstančius darbuotojų visoje Jungtinėje Karalystėje.

25 Šiomis aplinkybėmis USDAW, kaip profesinė sąjunga, Liverpulio *Employment Tribunal* ir Londono *Central Employment Tribunal* pareiškė skundus dėl šių dviejų bendrovių, kelių tūkstančių jos narių, kurie dirbo šiose bendrovėse ir buvo atleisti iš darbo dėl ekonominių priežasčių, vardu ir sąskaita.

26 USDAW turi Jungtinėje Karalystėje daugiau nei 430 000 narių, kurie eina labai įvairias pareigas.

27 B. Wilson dirbo vienoje *Woolworths* tinklo parduotuvėje Sent Aivse (Jungtinė Karalystė) ir buvo USDAW atstovė nacionaliniame darbuotojų forume (vadinamame „kolegų grupe“), kurį *Woolworths* sukūrė įvairiems klausimams, įskaitant dėl išankstinių konsultacijų kolektyvinio atleidimo atveju, spręsti.

28 USDAW ir B. Wilson prašė iš darbdavių priteisti apsaugines išmokas atleistiems iš darbo darbuotojams, nes prieš priimant atleidimo iš darbo programas nebuvo vykdoma TULRCA numatyta konsultavimosi procedūra.

29 Pagal atitinkamas ERA nuostatas, jei iš *Woolworths* arba *Ethel Austin* būtų priteista sumokėti apsaugines išmokas, tačiau jos negalėtų šio įpareigojimo įvykdyti, darbuotojai galėtų reikalauti, kad jas sumokėtų verslo reikalų ministras, jis turėtų jiems kompensuoti neišmokėtą darbo užmokestį neviršydamas įstatyme nustatyto maksimalaus dydžio. Jei šis ministras nesumokėtų šios kompensacijos, pagal atitinkamo darbuotojo pateiktą prašymą *Employment Tribunal* gali teisiškai įpareigoti ministrą tai padaryti.

30 Atitinkamai 2011 m. lapkričio 2 d. ir 2012 m. sausio 18 d. Liverpulio *Employment Tribunal* ir Londono *Central Employment Tribunal* pripažino tam tikram skaičiui *Woolworths* ir *Ethel Austin* atleistų iš darbo darbuotojų teisę gauti apsaugines išmokas. Tačiau apie 4 500 buvusių darbuotojų ši teisė nebuvo pripažinta remiantis tuo, kad jie dirbo mažiau nei 20 darbuotojų turinčiuose padaliniuose ir kad kiekvienas padalinys laikomas atskiru.

31 USDAW ir B. Wilson apskundė šiuos sprendimus *Employment Appeal Tribunal* (Apeliacinis darbo teismas); 2013 m. gegužės 30 d. sprendimu šis teismas nusprendė, kad, siekiant aiškinti TULRCA 188 straipsnio 1 dalį taip, kad ji atitiktų Direktyvą 98/59, būtina išbraukti žodžius „viename

padalinyje“, laikantis aiškinimo pareigos, kuri tenka nacionaliniam teismui pagal Sprendimą *Marleasing* (C-106/89, EU:C:1990:395), pagal kurį šis teismas turi aiškinti savo nacionalinę teisę atsižvelgdamas į atitinkamos direktyvos turinį ir tikslą. Šis teismas taip pat nusprendė, kad, pirma, USDAW ir B. Wilson gali remtis Direktyvos 98/59 suteiktų teisių tiesioginiu veikimu, nes verslo reikalų ministras yra bylos šalis, ir, antra, jis turi išmokėti apsaugines išmokas kiekvienam darbuotojui. Iš šio sprendimo taip pat matyti, kad išankstinio konsultavimosi pareiga taikoma, jei darbdavys numato dėl ekonominių priežasčių atleisti 20 ar daugiau darbuotojų per 90 dienų ar trumpesnį laikotarpį, nesvarbu, iš kokių konkrečių padalinių, kuriuose jie dirba.

32 Šiomis aplinkybėmis verslo reikalų ministras paprašė leisti pateikti apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui ir *Employment Appeal Tribunal* leidimą suteikė 2013 m. rugsėjo 26 d. nutartimi.

33 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė, kad pagrindinės bylos šalys ginčija, jog Jungtinė Karalystė, perkeldama Direktyvą 98/59 į nacionalinę teisę, pasirinko šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje numatytą galimybę.

34 Šis teismas nurodė, kad USDAW ir B. Wilson teigia, jog Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje numatyta „kolektyvinio atleidimo“ sąvoka ne tik susijusi su situacija, kai iš kiekvieno padalinio per 90 dienų laikotarpį atleidžiama ne mažiau kaip 20 darbuotojų, bet ir apima tas situacijas, kai ne mažiau kaip 20 to paties darbdavio įdarbintų darbuotojų atleidžiama per 90 dienų laikotarpį, nepaisant atitinkamuose padaliniuose, t. y. padaliniuose, iš kurių atleidžiami darbuotojai, dirbančių darbuotojų skaičiaus.

35 USDAW ir B. Wilson dar teigia, kad net jeigu ši Direktyvos 98/59 nuostata būtų aiškinama kaip reiškianti ne mažiau kaip 20 darbuotojų atleidimą iš kiekvieno padalinio, sąvoka „padalinys“ turi būti aiškinama kaip apimanti visą komercinę veiklą, kurią vykdo atitinkamai *Woolworths* ir *Ethel Austin*. Iš tiesų ekonominis vienetas apima visą komercinę veiklą.

36 Anot USDAW ir B. Wilson, jei būtų laikoma, kad kiekviena parduotuvė yra padalinys, kaip jis suprantamas pagal minėtą nuostatą, tai lemtų neteisingus ir nepagrįstus rezultatus, kai, kaip yra šioje byloje, vienas stambus mažmenininkas nutraukia beveik visą savo veiklą ir atleidžia daug darbuotojų, dirbančių keliose parduotuvėse: vienose dirba 20 arba daugiau darbuotojų, o kitose – mažiau darbuotojų. Tokiu atveju nebūtų pagrįsta, jei didesnių parduotuvių darbuotojams iki jų kolektyvinio atleidimo būtų taikoma išankstinio konsultavimosi procedūra, o mažesnių parduotuvių darbuotojams ji nebūtų taikoma.

37 Be to, USDAW ir B. Wilson nuomone, kadangi darbuotojams, nesvarbu, kokioje parduotuvėje jie dirba, taikoma ta pati atleidimo iš darbo programa ir kadangi Direktyvos 98/59 tikslas yra stiprinti darbuotojų apsaugą, dėl tokio Direktyvos 98/59 aiškinimo darbdaviai būtų skatinami savo veiklą suskirstyti taip, kad įvykdytų joje numatytas pareigas.

38 USDAW ir B. Wilson mano, kad verslo reikalų ministras yra atsakingas už apsauginių išmokų mokėjimą pagal Direktyvą 2008/94, todėl jos turi teisę jo atžvilgiu remtis Direktyvos 98/59 veikimu, vadovaujantis jos vertikaliojo tiesioginio veikimo principu.

39 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme verslo reikalų ministras remiasi sprendimais *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) ir *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101) ir teigia, kad „padalinio“ sąvoka, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktį, reiškia vienetą, kuriam priklauso savo funkcijas vykdantys atleidžiami darbuotojai, ir kad ši sąvoka turi būti aiškinama taip pat, kaip ir pagal atitinkamai direktyvų 75/129 ir 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunktį.

40 Verslo reikalų ministras priduria, kad jeigu Sąjungos teisės aktų leidėjas 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje būtų ketinęs nurodyti visus darbdavio įdarbintus darbuotojus, jis būtų vartojęs kitokį žodį, pavyzdžiui „įmonė“ arba „darbdavys“, o ne „padalinys“.

41 Vadinasi, jei iš darbo atleidžiama 19 padalinio darbuotojų, tai nėra „kolektyvinis atleidimas“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvą 98/59, o jei – 20 darbuotojų, šioje direktyvoje numatytos teisės bus taikomos.

42 Šiomis aplinkybėmis *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1) a) Ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje frazė „ne mažiau kaip 20“ reiškia atleidimų iš visų darbdavio padalinių skaičių per 90 dienų laikotarpį, ar atleidimų iš kiekvieno padalinio skaičių?

b) Jeigu 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje kalbama apie atleistus iš kiekvieno atskiro padalinio darbuotojus, kokia yra sąvokos „įmonė [padalinys]“ reikšmė? Visų pirma, ar sąvoką „įmonė [padalinys]“ reikėtų aiškinti kaip reiškiančią visą atitinkamą mažmeninės prekybos įmonę, t. y. kaip bendrą ekonominį verslo vienetą, ar kaip tokios įmonės veiklos sritį, iš kurios planuojama atleisti darbuotojus, ar veikiau kaip vienetą, kuriam priklauso savo funkcijas vykdantys atleidžiami darbuotojai, pavyzdžiui, kiekviena atskira parduotuvė?

2) Tais atvejais, kai darbuotojas iš privataus darbdavio reikalauja apsauginės išmokos, ar gali valstybė narė remtis faktu, kad pagal Direktyvą 98/59 nesuteikiamos teisės, kuriomis galima remtis tiesiogiai prieš darbdavį, arba šį faktą ginčyti tokiomis aplinkybėmis, kai:

a) privatus darbdavys būtų įpareigotas tuo atveju, jeigu atitinkama valstybė narė tinkamai neįgyvendino šios direktyvos, išmokėti darbuotojui apsauginę išmoką dėl to, kad tas darbdavys nesikonsultavo pagal direktyvą, ir

b) šiam darbdaviui tapus nemokiam ir tuo atveju, jei iš jo priteista sumokėti apsauginę išmoką, o darbdavys tokio reikalavimo neįvykdo ir prašymas pateikiamas valstybei narei, ta valstybė narė pati būtų atsakinga už bet kokios tokios išmokos išmokėjimą darbuotojui pagal vidaus teisės aktą, kuriuo įgyvendinama Direktyva 2008/94, atsižvelgiant į bet kokį valstybės narės garantijų institucijai pagal šios direktyvos 4 straipsnį nustatytą atsakomybės apribojimą?“

Dėl prejudicinių klausimų

43 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, pirma, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje numatyta „įmonės [padalinio]“ sąvoka turi būti aiškinama taip pat, kaip ir tos pačios pastraipos a punkto i papunktyje numatyta „įmonės [padalinio]“ sąvoka, ir, antra, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktis turi būti aiškinamas taip, kad juo draudžiami nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos darbuotojus informuoti ir su jais konsultuotis reikalaujama tuo atveju, kai atleidžiama bent 20 konkretaus įmonės padalinio darbuotojų per 90 dienų laikotarpį, o ne tais atvejais, kai atleistų darbuotojų skaičius visuose arba kai kuriuose įmonės padaliniuose per tą patį laikotarpį siekia ar viršija 20 darbuotojų ribą.

44 Kaip matyti 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.

45 Be to, šiuo klausimu reikia konstatuoti, jog, remiantis Teisingumo Teismo praktika, „padalinio“ sąvoka, kuri neapibrėžta Direktyvoje 98/59, 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 turi būti autonomiškai ir vienodai aiškinama Sąjungos teisės sistemoje (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Athinaïki Chartopoiïa*, C-270/05, EU:C:2007:101, 23 punktą).

46 Teisingumo Teismas jau aiškino Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte įtvirtintą „įmonės [padalinio]“ arba „įmonių [padalinių]“ sąvoką.

47 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 eiti pareigas. Todėl Sprendimo *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 32 punkte jis nusprendė, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte įtvirtintą „įmonės [padalinio]“ sąvoką reikia aiškinti , atsižvelgiant į aplinkybes, kaip nurodančią vienetą, kuriam priklauso savo funkcijas vykdantys atleidžiami darbuotojai. Sąvokos „padalinys“ apibrėžčiai lemiamos įtakos neturi tai, ar nagrinėjamame vienete yra vadovaujantis organas, kuris gali savarankiškai įvykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo.

48 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.

49 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 subjektas, kuriam būdingas tam tikras nuolatinumas 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.

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

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

52 Todėl iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad, kai „įmonę“ sudaro keli vienetai, kurie atitinka šio sprendimo 47, 49 ir 51 punktuose nurodytus kriterijus, „įmonė [padalinys]“, kaip ji [jis] suprantama [suprantamas] pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą, yra vienetas, kuriam priklauso savo funkcijas vykdantys atleidžiami darbuotojai.

53 Ši teismo praktika taikoma šioje byloje.

54 Reikia pripažinti, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkto i papunktyje įtvirtinta sąvoka „įmonė [padalinys]“ arba „įmonės [padaliniai]“ turi tokią pat reikšmę kaip ir šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktyje nurodyta sąvoka „įmonė [padalinys]“ ar „įmonės [padaliniai]“.

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

56 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 atitinka šios nuostatos a punkto i papunktyje numatytą galimybę.

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

58 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.

59 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.

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

61 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 vykdytą atleidimą iš darbo ir jį aiškinti taip, kad pagal šią nuostatą reikalaujama atsižvelgti į bendrą atleidimų, vykdytų visuose įmonės padaliniuose, skaičių, žinoma, būtų gerokai padidintas darbuotojų, kuriems galėtų būti taikoma Direktyvos 98/59 apsauga, skaičius ir tai atitiktų vieną iš jos tikslų.

62 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).

63 Jei „padalinio“ sąvoka būtų aiškinama taip, kaip nurodyta šio sprendimo 61 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.

64 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 įprastai suprantama. Be to, norint atleisti šį vieną darbuotoją, reikėtų pradėti Direktyvos 98/59 nuostatose, kurios nepritaikytos individualiems atvejams, numatytas informavimo ir konsultavimosi procedūras.

65 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 galimybė taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.

66 Dėl šios galimybės pasakytina, kad pagal Direktyvos 98/59 5 straipsnį leidžiama visų pirma valstybėms narėms suteikti šioje direktyvoje numatytą apsaugą ne tik padalinio darbuotojams, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punktą, kurie buvo ar bus atleisti iš darbo, bet ir visiems darbuotojams, kuriems turi įtakos atleidimas iš darbdavio įmonės ar dalies įmonės, nes žodis „įmonė“ suprantamas kaip apimantis visus atskirus šios įmonės arba šios įmonės dalies darbo vietų vienetus.

67 Taigi, nors valstybės narės turi teisę numatyti palankesnes taisykles darbuotojams, remdamosi Direktyvos 98/59 5 straipsniu, jos privalo paisyti savarankiško ir vienodo Sąjungos teisės sąvokos „įmonė [padalinys]“, įtvirtintos šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto i ir ii papunkčiuose, aiškinimo, koks pateiktas šio sprendimo 52 punkte.

68 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 esančios sąvokos apibrėžtį reikalaujama atsižvelgti į atleidimus, vykdytus kiekviename atskirame padalinyje.

69 Teisingumo Teismo pateiktas „padalinio“ sąvokos aiškinimas, kuris primenamas šio sprendimo 47, 49 ir 51 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.

70 Šioje byloje iš Teisingumo Teismui pateiktų pastabų matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas atleidimas iš darbo buvo vykdytas dviejose prekybos centrų grupėse, vykdančiose veiklą įvairiose vietovėse visoje nacionalinėje teritorijoje esančiose parduotuvėse, kur dažniausiai dirba mažiau nei 20 darbuotojų, todėl *Employment Tribunals* parduotuves, kuriose dirbo atleisti darbuotojai, laikė atskirais „padaliniais“. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į konkrečias pagrindinės bylos aplinkybes, turi patikrinti, ar taip yra pagal šio sprendimo 47, 49 ir 51 punktuose primintą teismo praktiką.

71 Šiomis aplinkybėmis į pirmąjį klausimą reikia atsakyti taip, kad, pirma, Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje įtvirtinta „padalinio“ sąvoka turi būti aiškinama taip kaip ir šios pastraipos a punkto i papunktyje įtvirtinta sąvoka, ir, antra, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktis turi būti aiškinamas taip, kad juo nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose numatyta pareiga informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis tuo atveju, kai per 90 dienų laikotarpį iš darbo atleidžiama bent 20 įmonės konkretaus padalinio darbuotojų, o ne kai bendras atleidimo iš darbo atvejų skaičius visuose padaliniuose ar kai kuriuose įmonės padaliniuose per tą patį laikotarpį siekia ar viršija 20 darbuotojų ribą.

72 Kadangi Teisingumo Teismui atlikus analizę nepaaiškėjo, kad Jungtinės Karalystės teisė, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, prieštarautų Direktyvai 98/59, į antrąjį klausimą atsakyti nereikia.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

73 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 įtvirtinta „įmonės [padalinio]“ sąvoka turi būti aiškinama taip kaip ir šios pastraipos a punkto i papunktyje įtvirtinta sąvoka.

Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktis turi būti aiškinamas taip, kad juo nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose numatyta pareiga informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis tuo atveju, kai per 90 dienų laikotarpį iš darbo atleidžiama bent 20 įmonės konkretaus padalinio darbuotojų, o ne kai bendras atleidimo iš darbo atvejų skaičius visuose padaliniuose ar kai kuriuose įmonės padaliniuose per tą patį laikotarpį siekia ar viršija 20 darbuotojų ribą.

Parašai.