TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2015. gada 30. aprīlī*

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-80/14

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2014. gada 5. februārī un kas Tiesā reģistrēts 2014. gada 14. februārī, tiesvedībā

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

B. Wilson

pret

likvidējamo ***WW Realisation 1 Ltd*** ,

Ethel Austin Ltd ,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills .

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. Iléssy*], administrators,

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

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Union of Shop Distributive and Allied Workers (USDAW)* un *B. Wilson* vārdā – *D. Rose*, *QC*, un *I. Steele*, *barrister*, ko pilnvarojis *M. Cain*, *solicitor*,

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

* Tiesvedības valoda – angļu.

— Spānijas valdības vārdā – *L. Banciella Rodríguez-Miñón* un *M. J. García-Valdecasas Dorrego*, pārstāvji,

— Ungārijas valdības vārdā – *M. Fehér* un *G. Koós*, kā arī *A. Pálfy*, pārstāvji,

— 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) apakšpunktu.

2 Šī prasība tika iesniegta strīdā starp, pirmkārt, *Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)* un *B. Wilson*, no vienas puses, un likvidējamo *WW Realisation 1 Ltd* (turpmāk tekstā – "*Woolworths*"), no otras puses, un, otrkārt, *USDAW*, no vienas puses, un *Ethel Austin Ltd* (turpmāk tekstā – "*Ethel Austin*"), kā arī *Secretary of State for Business, Innovation and Skills* (valsts sekretārs tirdzniecības, inovāciju un zinātības lietās, turpmāk tekstā – "valsts sekretārs tirdzniecības lietās"), no otras puses, par *Woolworths* un *Ethel Austin* izdarīto atlaišanu likumību. Valsts sekretārs tirdzniecības lietās piedalījās kā lietas dalībnieks tiesvedībā, pamatojoties uz to, ka, tā kā *Woolworths* un *Ethel Austin* ir noteikts samaksāt tā dēvētās aizsargājošās kompensācijas, bet tie to nevar izdarīt, valsts sekretāram tirdzniecības lietās darba ņēmējiem, kas to prasa, ir jāsamaksā kompensācija tādā apmērā, ko tas uzskata par atbilstošu un kas nepārsniedz ar likumu noteiktās robežas, atlīdzinot šo prasījumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 No Direktīvas 98/59 preambulas 1. apsvēruma izriet, ka ar šo direktīvu 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 Direktīvas 98/59 2. pantā ir noteikts:

"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 3 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 Pienākumi, kas Apvienotajai Karalistei ir noteikti Direktīvā 98/59, ir transponēti ar *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* (1992. gada (konsolidētais) Arodbiedrību un darba attiecību likums, turpmāk tekstā – "*TULRCA*").

13 *TULRCA* 188. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

"Ja darba devējs 90 dienu vai īsākā laikā vienā uzņēmumā ir paredzējis atlaist 20 vai vairāk darba ņēmējus, darba devējam par šo atlaišanu jākonsultējas ar visām personām, kas likumīgi pārstāv jebkuras personas, kuras var skart ierosinātā atlaišana vai pasākumi, kas tiek noteikti saistībā ar šo atlaišanu."

14 Atbilstoši *TULRCA* 189. panta 1. punktam, ja darba devējs it īpaši neievēro kādu no ar šo konsultēšanos saistītajiem pienākumiem, ar šādu pamatojumu *Employment Tribunal* (Darba tiesa) gadījumā, ja pienākums nav izpildīts attiecībā uz darba ņēmēju arodbiedrības pārstāvjiem, prasību var celt attiecīgā darba ņēmēju arodbiedrība vai visos pārējos gadījumos – jebkurš darba ņēmējs, kas ir atlaists no darba ekonomisku iemeslu dēļ. Ja prasība ir pamatota, tā dēvētās "aizsargājošās" kompensācijas ("protective award") kā atlīdzības samaksa var tikt norīkota atbilstoši *TULRCA* 189. panta 2. punktam.

15 189. panta 3. punktā ir noteikts, ka aizsargājošā kompensācija ir kompensācija tādiem darba ņēmējiem, kuri ir atlaisti no darba vai kuri bija jāatlaiž ekonomisku iemeslu dēļ un attiecībā uz kuriem sakarā ar atlaišanu vai atlaišanas priekšlikumu darba devējs nav izpildījis kādu no pienākumiem, kas saistīti ar konsultēšanos.

16 Atbilstoši *TULRCA* 190. panta 1. punktam, ja tiek piešķirta aizsargājošā kompensācija, katram darba ņēmējam, kuram pienākas šī kompensācija, ir tiesības saņemt samaksu no darba devēja par aizsargāto laikposmu.

17 *TULRCA* 192. panta 1. punktā ir noteikts, ka darba ņēmējs, kuram pienākas aizsargājošā kompensācija, var iesniegt sūdzību *Employment Tribunal*, pamatojoties uz to, ka darba devējs nav pilnībā vai daļēji izmaksājis šo atlīdzību, kas jāmaksā kā kompensācija. Ja prasība tiek apmierināta, šī tiesa piespriež darba devējam izmaksāt viņam atlīdzības summu, kas ir jāmaksā atbilstoši *TULRCA* 192. panta 3. punktam.

18 1996. gada Likuma par darba ņēmēju tiesībām (*Employment Rights Act 1996*, turpmāk tekstā – "*ERA*") 12. daļas mērķis ir īstenot pienākumus, kas Apvienotajai Karalistei noteikti Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 22. oktobra Direktīvā 2008/94/EK par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā (OV L 283, 36. lpp.).

19 *ERA* 182. pantā ir noteikts:

"Ja pēc darba ņēmēja rakstiskas prasības [kompetentais] valsts sekretārs konstatē,

a) ka darba ņēmēja darba devējs ir maksātnespējīgs,

b) ka ir izbeigtas darba ņēmēja darba attiecības un

c) ka atbilstošajā datumā darba ņēmējam bija tiesības saņemt [*ERA*] 12. daļā norādītā prasījuma samaksu pilnībā vai daļēji,

ievērojot 186. panta normas, var prasīt *National Insurance Fund* [(Valsts garantiju fonds)] samaksāt darba ņēmējam summas, kas, viņaprāt, viņam pienākas atbilstoši šiem prasījumiem."

20 *ERA* 183. pants attiecas uz situāciju, kad darba devējs ir maksātnespējīgs.

21 Atbilstoši *ERA* 184. panta 1. punkta a) apakšpunktam *ERA* 12. daļā norādītie prasījumi ietver visus darba algas parādus par vienu vai vairākām nedēļām (ne vairāk kā astoņām).

22 *ERA* 184. panta 2. punktā ir precizēts, ka darba samaksa, kas jāizmaksā kā aizsargājošā kompensācija, piemērojot *TULRCA* 189. pantu, ir jāuzskata par nesamaksāto darba algu.

23 *ERA* 188. pantā ir noteikts, ka persona, kas ir pieprasījusi maksājumu atbilstoši *ERA* 182. pantam, var celt prasību *Employment Tribunal*, ja valsts sekretārs tirdzniecības lietās nav veicis šādu maksājumu vai ja tā veiktais maksājums ir mazāks par to, kāds būtu bijis jāizmaksā. Ja šī tiesa atzīst, ka sekretāram tirdzniecības lietās bija jāveic maksājums saskaņā ar 182. pantu, tā pieņem lēmumu šajā ziņā un nosaka veicamā maksājuma summu.

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

24 Tā kā *Woolworths* un *Ethel Austin* nodarbojās ar mazumtirdzniecību visā valsts teritorijā, tie izmantoja veikalu ķēdes attiecīgi ar "Woolworths" un "Ethel Austin" firmu nosaukumiem. Pēc tam, kad šīs sabiedrības kļuva maksātnespējīgas, tām tika piemērots maksātnespējas process, kurā tika pieņemti sociālie plāni attiecībā uz tūkstošiem darba ņēmēju visā Apvienotajā Karalistē.

25 Šādos apstākļos *USDAW* kā arodbiedrība cēla prasības *Employment Tribunal*, *Liverpool* [Liverpūles Darba tiesā] un *Employment Tribunal*, *London Central* [Londonas centra Darba tiesa] pret šīm abām sabiedrībām vairāku tūkstošu tās biedru vārdā, kuri bija agrākie minēto sabiedrību darba ņēmēji un tika atlaisti ekonomisku iemeslu dēļ.

26 *USDAW* ir vairāk nekā 430 000 biedru Apvienotajā Karalistē, kas nodarbojas ar ļoti dažādām profesijām.

27 *B. Wilson* bija nodarbināta vienā no "Woolworths" ķēdes veikaliem Sentaivsā [*Saint Ives*] (Apvienotā Karaliste) un bija *USDAW* pārstāve valsts nodarbināto forumā (dēvēts par "kolēģu loku"), kuru ir izveidojis *Woolworths*, lai risinātu dažādus jautājumus, kas it īpaši attiecas uz iepriekšējām konsultācijām pirms kolektīvajām atlaišanām.

28 *USDAW* un *B. Wilson* prasīja piespriest darba devējiem samaksāt aizsargājošās kompensācijas atlaistajiem darba ņēmējiem, pamatojoties uz to, ka darba devēji nebija veikuši konsultācijas pirms *TULRCA* paredzēto sociālo plānu pieņemšanas.

29 Atbilstoši atbilstošajām *ERA* normām, ja *Woolworths* vai *Ethel Austin* tiktu piespriests samaksāt aizsargājošās kompensācijas, bet tās nespētu tās samaksāt, darba ņēmējs varētu prasīt samaksu no valsts sekretāra tirdzniecības jautājumos, kam likumā noteiktā maksimuma robežās būtu jāatlīdzina nesamaksātās darba algas. Ja minētais valsts sekretārs neveiktu šo kompensēšanu, *Employment Tribunal* tam noteiktu šādu pienākumu tiesas ceļā pēc attiecīgā darba ņēmēja prasības.

30 Attiecīgi ar 2011. gada 2. novembra un 2012. gada 18. janvāra nolēmumiem *Employment Tribunal, Liverpool* un *Employment Tribunal, Londres Central* noteica aizsargājošās kompensācijas par labu noteiktam skaitam atlaisto *Woolworths* un *Ethel Austin* darba ņēmēju. Tomēr aptuveni 4500 darba ņēmēju tika liegtas aizsargājošās kompensācijas, pamatojoties uz to, ka viņi ir strādājuši uzņēmumos ar mazāk par 20 darba ņēmējiem un ka katrs uzņēmums likuma izpratnē tiek uzskatīts par atsevišķu [uzņēmumu].

31 Tā kā *USDAW* un *B. Wilson* iesniedza apelācijas sūdzības par šiem nolēmumiem *Employment Appeal Tribunal* (Apelācijas darba tiesa), tā ar 2013. gada 30. maija nolēmumu nosprieda, ka, lai interpretētu *TULCRA* 188. panta 1. punktu saskaņā ar Direktīvu 98/59, ir jāizslēdz vārdi "vienā uzņēmumā" atbilstoši pienākumam, kas noteikts valsts tiesai saskaņā ar spriedumu *Marleasing* (C-106/89, EU:C:1990:395), atbilstoši kuram šai tiesai valsts tiesības ir jāinterpretē, ievērojot attiecīgās direktīvas tekstu un mērķi. Šī tiesa nosprieda arī, ka, pirmkārt, *USDAW* un *B. Wilson* varēja atsaukties uz no Direktīvas 98/59 izrietošo tiesību tiešo iedarbību, jo valsts sekretārs tirdzniecības lietās bija lietas

dalībnieks, un, otrkārt, ka tam bija jāsamaksā aizsargājošās kompensācijas visiem darba ņēmējiem. No minētā nolēmuma izriet arī, ka iepriekšējas konsultēšanās pienākums ir piemērojams tad, ja darba devējs 90 dienu vai īsākā laikā vienā uzņēmumā ir paredzējis atlaist 20 vai vairāk darba ņēmējus ekonomisku iemeslu dēļ, neatkarīgi no tā, kurā konkrētajā uzņēmumā tie faktiski strādā.

32 Šādos apstākļos valsts sekretārs tirdzniecības lietās lūdza atļauju iesniegt apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā, ko *Employment Appeal Tribunal* atļāva ar 2013. gada 26. septembra rīkojumu.

33 Iesniedzējtiesa norāda, ka pamatlietas puses ir vienisprātis, ka Apvienotā Karaliste, transponējot Direktīvu 98/59, ir izvēlējusies šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā paredzēto risinājumu.

34 Šī tiesa precizē, ka *USDAW* un *B. Wilson* tajā apgalvoja, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā minētais jēdziens "kolektīvā atlaišana" nav ierobežots tikai attiecībā uz gadījumu, kurā tiek veiktas vismaz 20 atlaišanas katrā uzņēmumā 90 dienu laikā, bet ka tā attiecas arī uz gadījumiem, kad 90 dienu laikā tiek atlaisti vismaz 20 darba ņēmēji, kurus nodarbina viens darba devējs, neatkarīgi no darbinieku skaita attiecīgajos uzņēmumos, proti, uzņēmumos, kuros tiek veiktas atlaišanas.

35 *USDAW* un *B. Wilson* pakārtoti apgalvo, ka pat tad, ja šī Direktīvas 98/59 norma būtu jāinterpretē tādējādi, ka tā nozīmē vismaz 20 darba ņēmēju atlaišanu katrā uzņēmumā, jēdziens "uzņēmums" atbilstoši šīs lietas apstākļiem ir jāizprot tā, ka to veido visa komercdarbība, ko veic attiecīgi *Woolworths* un *Ethel Austin*. Saimniecisku vienību veidojot komercdarbība kopumā.

36 *USDAW* un *B. Wilson* ieskatā, uzskatot, ka katrs veikals ir atsevišķs uzņēmums minētās tiesību normas izpratnē, tiktu radītas netaisnīgas un patvaļīgas sekas, ja tādā gadījumā kā šajā lietā mazumtirdzniecības lieltirgotājs gandrīz pilnībā izbeigtu darbību, atlaižot lielu skaitu darba ņēmēju, kuri ir nodarbināti dažādos veikalos, no kuriem dažos ir nodarbināti 20 un vairāk darba ņēmēju, bet citos – mazāk par 20 darba ņēmējiem. Neesot saprātīga attaisnojuma tam, ka šādā situācijā darba ņēmējiem, kuri strādā lielākos veikalos, tiek piešķirtas tiesības uz iepriekšējām konsultācijām pirms viņu kolektīvās atlaišanas, bet šāda aizsardzība ir liegta tiem, kuri strādā mazākos veikalos.

37 *USDAW* un *B. Wilson* vēl uzskata, ka, tā kā darba ņēmējus neatkarīgi no veikala, kurā tie strādā, faktiski skar viena kolektīvā atlaišana un Direktīvas 98/59 mērķis ir paaugstināt darba ņēmēju aizsardzību, šāda Direktīvas 98/59 interpretācija pamudinātu darba devējus sadalīt savu darbību tā, lai tie varētu izvairīties no tajā paredzētajiem pienākumiem.

38 *USDAW* un *B. Wilson* uzskata, ka, tā kā valsts sekretārs tirdzniecības lietās atbild par aizsargājošo kompensāciju samaksu, atbilstoši Direktīvai 2008/94 tās var atsaukties uz Direktīvu 98/59 atbilstoši vertikālās tiešās iedarbības principam, kas ir saistīts ar tās sekām.

39 Iesniedzējtiesā valsts sekretārs tirdzniecības lietās, atsaucoties uz spriedumiem *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) un *Athinaïki Chartopoiïa* (C-270/05, EU:C:2007:101), apgalvoja, ka jēdziens "uzņēmums" Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta ii) ievilkuma izpratnē apzīmē vienību, kurā darba ņēmēji, kurus skar atlaišana, veic savus darba pienākumus, un ka šim jēdzienam ir jāpiešķir tāda pati piemērojamība, kāda tam ir attiecīgi Direktīvu 75/129 un 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) ievilkuma izpratnē.

40 Valsts sekretārs tirdzniecības lietās piebilda, ka, ja Savienības likumdevējs būtu vēlējies, lai 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkums ietvertu visus darba ņēmējus, kurus nodarbina darba devējs, tas būtu izmantojis citu terminu, nevis terminu "uzņēmums", piemēram, terminu "sabiedrība" vai "darba devējs".

41 No minētā izriet, ka, ja vienā uzņēmumā tiek atlaisti 19 darba ņēmēji, tā netiek uzskatīta par "kolektīvo atlaišanu" Direktīvas 98/59 izpratnē, taču tad, ja tiek atlaisti 20 darba ņēmēji, ir piemērojamas ar šo direktīvu garantētās tiesības.

42 Šādos apstākļos *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* [Apelācijas tiesa (Anglija un Velsa) (civillietu palāta)] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) a) Vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā minētais formulējums "vismaz 20" attiecas uz atlaišanu skaitu visos darba devēja uzņēmumos, kuros tiek veiktas atlaišanas 90 dienu laikā, vai arī tas attiecas uz atlaišanu skaitu, kas ir veiktas 90 dienu laikā, katrā atsevišķā uzņēmumā?

b) Ja 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkums attiecas uz atlaišanu skaitu katrā atsevišķā uzņēmumā, tad kā ir interpretējams jēdziens "uzņēmums"? It īpaši, vai "uzņēmuma" jēdziens ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to saprot visu attiecīgo mazumtirdzniecības komercdarbību kā vienu komercdarbības vienību vai kā vienu tā šī komercdarbības subjekta daļu, kas ir paredzējis veikt atlaišanas, nevis kā tādu vienību, kurā darba ņēmējs ir norīkots savu pienākumu izpildei, kā, piemēram, katrs attiecīgais veikals?

2) Vai apstākļos, kuros darba ņēmējs prasa privātam darba devējam tam piešķirt aizsargājošo kompensāciju, dalībvalsts var pamatoties uz to, ka ar Direktīvu nav piešķirtas tiesības, kam būtu tieša iedarbība, vai apgalvot šādu faktu pret darba devēju tādos apstākļos, kuros:

a) privātajam darba devējam – ja dalībvalsts ir pareizi transponējusi Direktīvu – būtu pienākums maksāt aizsargājošo kompensāciju darba ņēmējam tādēļ, ka šis darba devējs nav izpildījis savu pienākumu par konsultācijām saskaņā ar šo pašu direktīvu, un

b) tā kā šis darba devējs ir kļuvis maksātnespējīgs, gadījumā, ja privātajam darba devējam ir piespriests izmaksāt aizsargājošo kompensāciju, kuru tas neizmaksā, un ja tā tiek pieprasīta no dalībvalsts, šai dalībvalstij ir pienākums izmaksāt šādu aizsargājošo kompensāciju darba ņēmējam saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu, ar kuru ir transponēta Direktīva 2008/94, ievērojot atbildības ierobežojumu, kas paredzēts dalībvalsts garantiju iestādei saskaņā ar šīs direktīvas 4. pantu?"

Par prejudiciālo jautājumu

43 Uzdodot pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, pirmkārt, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā minētais jēdziens "uzņēmums" ir jāinterpretē tāpat kā jēdziens "uzņēmums" šī paša 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 darba ņēmēju informēšanas un konsultēšanās pienākums, ja darba devējs 90 dienu vai īsākā laikā ir paredzējis atlaist 20 vai vairāk darba ņēmējus sabiedrības atsevišķā uzņēmumā, bet nav – ja atlaišanu skaits kopā ņemot visos uzņēmumos vai noteiktos sabiedrības uzņēmumos tajā pašā laikposmā sasniedz vai pārsniedz 20 darba ņēmējus.

44 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 uzņēmumā, tam ir jāievēro darba ņēmēju informēšanas un konsultēšanās šajā ziņā procedūra.

45 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).

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

47 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.

48 No sprieduma *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420) 5. punkta izriet, ka Dānijas Karaliste, kas bija lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu minētajā lietā ierosinātāja, bija izvēlējusies šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta i) ievilkumā paredzēto risinājumu.

49 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.

50 Lietojot terminus "atsevišķa vienība" un "uzņēmuma [sabiedrības] ietvaros", Tiesa ir precizējusi, ka jēdzieni "uzņēmums" un "sabiedrība" 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.

51 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".

52 Līdz ar to no Tiesas judikatūras izriet, ka, ja "uzņēmumā" ietilpst vairākas vienības, kas atbilst kritērijiem, kas precizēti šī sprieduma 47., 49. un 51. 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.

53 Šī judikatūra ir piemērojama šajā lietā.

54 Jākonstatē, ka "uzņēmuma" un "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" un "uzņēmumu" jēdzieniem.

55 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".

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

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

58 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.

59 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.

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

61 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.

62 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).

63 Tāda jēdziena "uzņēmums" interpretācija, kāda ir norādīta šī sprieduma 61. 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.

64 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.

65 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.

66 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.

67 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 52. 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.

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

69 Interpretāciju, kas šī sprieduma 47., 49. un 51. punktā atgādinātajā judikatūrā ir sniegta 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]".

70 Šajā gadījumā no Tiesā iesniegtajiem apsvērumiem izriet, ka, tā kā pamatlietā aplūkotās atlaišanas ir notikušas divu tādu mazumtirdzniecības lieltirgotāju grupu ietvaros, kas darbojas, izmantojot dažādās vietās esošus veikalus visā valsts teritorijā, kuros lielākoties ir nodarbināti mazāk par 20 darbiniekiem, *Employment Tribunals* veikalus, kuros tiek nodarbināti darba ņēmēji, uz kuriem attiecas veiktās atlaišanas, uzskatīja par atsevišķiem "uzņēmumiem". Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai tas tā ir konkrētajos pamatlietas apstākļos atbilstoši šī sprieduma 47., 49. un 51. punktā atgādinātajai judikatūrai.

71 Šādos apstākļos uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka, pirmkārt, Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta ii) ievilkumā minētais jēdziens "uzņēmums" ir jāinterpretē tāpat kā jēdziens "uzņēmums" šī paša punkta a) apakšpunkta i) ievilkumā un, otrkārt, 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 darba ņēmēju informēšanas un konsultēšanās ar tiem pienākums, ja darba devējs 90 dienu vai īsākā laikā ir paredzējis atlaist 20 vai vairāk darba ņēmējus sabiedrības atsevišķā uzņēmumā, bet nav – ja atlaišanu skaits kopā ņemot visos uzņēmumos vai noteiktos sabiedrības uzņēmumos tajā pašā laikposmā sasniedz vai pārsniedz 20 darba ņēmējus.

72 Tā kā Tiesas veiktajā pārbaudē nav konstatēts, ka pamatlietā aplūkotās Apvienotās Karalistes tiesības neatbilstu Direktīvai 98/59, uz otro jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

73 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:

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 minētais jēdziens "uzņēmums" ir jāinterpretē tāpat kā šī paša punkta a) apakšpunkta i) ievilkumā norādītais 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 darba ņēmēju informēšanas un konsultēšanās ar tiem pienākums, ja darba devējs 90 dienu vai īsākā laikā ir paredzējis atlaist 20 vai vairāk darba ņēmējus sabiedrības atsevišķā uzņēmumā, bet nav – ja atlaišanu skaits kopā ņemot visos uzņēmumos vai noteiktos sabiedrības uzņēmumos tajā pašā laikposmā sasniedz vai pārsniedz 20 darba ņēmējus.

[Paraksti]