

Byla C-300/19**Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį****Gavimo data:**

2019 m. balandžio 12 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Ispanija)

Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2019 m. kovo 25 d.

Pareiškėja:

UQ

Atsakovė:

Marclean Technologies, S.L.U.

Pagrindinės bylos dalykas

Pagrindinės bylos dalykas yra pareiškėjos atleidimo iš darbo kvalifikavimas.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą teikiamas siekiant išsiaiškinti, ar 30 arba 90 dienų laikotarpis, per kurį turi būti nutraukti darbo santykiai tam, kad būtų galima pripažinti, jog vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, skaičiuotinas ginčijamą pavienio asmens atleidimą iš darbo laikant pabaigos momentu, pradžios momentu ar tarpiniu momentu. Teisinis pagrindas yra SESV 267 straipsnis.

Prejudiciniai klausimai

Pirmasis klausimas Ar Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii papunkčiai turi būti aiškinami taip, kad referencinis laikotarpis, kurį sudaro 30 arba 90 dienų, nustatytų kaip sąlyga

siekiant pripažinti, kad vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, visada turi būti skaičiuojamas iki nagrinėjamo pavienio asmens atleidimo iš darbo dienos?

Antrasis klausimas Ar Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii papunkčiai gali būti aiškinami taip, kad referencinis laikotarpis, kurį sudaro 30 arba 90 dienų, nustatytų kaip sąlyga siekiant pripažinti, kad vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, gali būti skaičiuojamas praėjus nagrinėjamo pavienio asmens atleidimo iš darbo dienai, nesant būtinybės, jog būtų pripažinta, kad vėliau darbo sutartys nutrauktos piktnaudžiaujant?

Trečiasis klausimas Ar referenciniai laikotarpiai, nurodyti Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii papunkčiuose, turi būti aiškinami taip, kad galima atsizvelgti į per 30 arba 90 dienų buvusių atleidimo iš darbo arba darbo sutarties nutraukimo atvejus, kai nagrinėjamas atleidimas iš darbo atliktas per šiuos laikotarpius?

Nurodomos Sąjungos teisės nuostatos

1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327) 1 straipsnio 1 dalies a punkto i ir ii papunkčiai.

2015 m. gegužės 13 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Rabal Cañas* (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318) 51 punktas ir jo rezoliucinės dalies 1 punktas.

2015 m. lapkričio 11 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Pujante Rivera* (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743) 20–22, 48, 49 ir 51 punktai.

Nurodomos nacionalinės teisės nuostatos

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (2011 m. spalio 10 d. Įstatymas Nr. 36/2011 dėl darbo bylų teisingumo) (BOE, Nr. 245, 2011 m. spalio 11 d., p. 106584) 122 straipsnio 1 ir 2 dalys.

Estatuto de los Trabajadores (Darbuotojų statutas), kurio nauja redakcija patvirtinta *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (2015 m. spalio 23 d. Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015 dėl naujos Įstatymo dėl Darbuotojų statuto redakcijos patvirtinimo) (BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., p. 100224; toliau – ET) 51 straipsnio 1 dalis.

2017 m. sausio 11 d. *Sala Social del Tribunal Supremo* (Aukščiausiojo Teismo darbo bylų kolegija, Ispanija) sprendimas (ECLI:ES:TS:2017:258).

2018 m. birželio 27 d. *Sala Social del Tribunal Supremo* nutartis (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

2011 m. spalio 6 d. *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) sprendimas (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

2011 m. gruodžio 16 d. *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* sprendimas (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Trumpas faktinių aplinkybių ir pagrindinės bylos pristatymas

- 1 2016 m. spalio 31 d. pareiškėja UQ pradėjo dirbti kokybės tikrintoja įmonėje *Marclean Technologies, S.L.U.* 2018 m. gegužės 28 d. ji tapo laikinai nedarbinga.
- 2 Visi darbuotojai, kuriuos buvo įdarbinusi įmonė *Marclean Technologies, S.L.U.*, dirbo įmonės *Sandhar Group* patalpose – jie tikrino *Sandhar Group* pagamintas detales.
- 3 2018 m. gegužės 31 d. darbuotojai, kuri yra pareiškėja, įmonė įteikė pranešimą apie atleidimą iš darbo; atleisdama iš darbo įmonė pripažino, kad šis atleidimas neteisėtas, ir vėliau išmokėjo darbuotojai kompensaciją, kuri, kaip teigia įmonė, mokėtina tais atvejais, kai teismas atleidimą iš darbo pripažįsta neteisėtu.
- 4 2018 m. birželio 11 d. UQ apskundė *Marclean Technologies, SLU* dėl atleidimo iš darbo ir paprašė šį atleidimą pripažinti negaliojančiu arba, to nepadarius, pripažinti jį neteisėtu.
- 5 Nuo 2018 m. gegužės 31 d. iki 2018 m. rugpjūčio 14 d. iš darbo išėjo iš viso septyni asmenys: keturi dėl prižasčių, nesusijusių su darbuotoju, du savo noru ir vienas dėl to, kad pasibaigė terminuota darbo sutartis; 2018 m. rugpjūčio 15 d. darbo neteko 29 asmenys – visi jie įforminti kaip iš darbo išėję savo noru ir 2018 m. rugpjūčio 16 d. įdarbinti įmonėje *Risk Steward, S.L.* Įmonė *Marclean Technologies, S.L.U.* savo veiklą visiškai nutraukė 2018 m. rugpjūčio 15 d.
- 6 Kadangi teismui kilo abejonių dėl susiklosčiusios situacijos, jis socialinės apsaugos institucijos ir pareiškėjos paprašė pateikti informacijos ir dokumentų; iš jų buvo matyti, kad visi darbuotojai, kurie 2018 m. rugpjūčio 15 d. iš darbo išėjo „savo noru“, kitą dieną buvo įdarbinti įmonėje *Risk Steward, S.L.* Todėl teismas mano, kad buvo įvykdytas kolektyvinis atleidimas iš darbo.

Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai

- 7 Atsakovė teigia, kad pareiškėjos atleidimas iš darbo nėra negaliojantis; ji atleista dėl to, kad sumažėjo įmonės veiklos apimtis ir neįvykdyti darbuotojos sutartiniai įsipareigojimai, – tai yra priežastys, pateisinusios ir kitų darbuotojų atleidimą. Atsakovė tvirtina, kad savo veiklą nutraukė 2018 m. rugpjūčio 15 d., todėl visi darbuotojai darbo įmonėje neteko 2018 m. rugpjūčio mėn.
- 8 Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikimo pažymėtina, kad pareiškėja su tuo sutinka, nes mano, kad jeigu 90 dienų laikotarpis bus skaičiuojamas nuo jos atleidimo iš darbo dienos, galima nustatyti, kad atvejų, kuriais nutraukti darbo santykiai, skaičius viršija nustatytą ribą, taigi buvo vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo. Atsakovė tam prieštarauja – ji teigia, kad nebuvo nutrauktų darbo santykių, kuriuos reikėtų įskaičiuoti taikant ET 51 straipsnyje nustatytas kiekybines ribas.
- 9 Prokuratūra, kuri nėra bylos šalis, tačiau dalyvauja, nes nagrinėjamas teisėtumo ir darbuotojų teisių gynimo klausimas, išnagrinėjusi Teisingumo Teismo jurisprudenciją ir susiejusi ją su Direktyva 98/95/EB, nacionalinės teisės normos turiniu, taip pat *Tribunal Supremo* jurisprudencija, daro išvadą, kad remiantis Ispanijos jurisprudencijoje pateiktu ET 51 straipsnio aiškinimu, kaip skaičiuoti 90 dienų terminą, negalima pripažinti, kad pareiškėja iš darbo atleista vykdant kolektyvinį atleidimą iš darbo. Tad prokuratūra sutinka, kad būtų pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą; ji suformulavo gaires ir pasiūlė klausimus, kuriais kaip pagrindu naudojosi prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvų santrauka

- 10 Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyta, kad kolektyvinis atleidimas iš darbo yra „atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais“. Direktyvoje valstybėms narėms siūlomos dvi galimybės dėl mažiausio atleidimų iš darbo skaičiaus ir atleidimų iš darbo skaičiavimo laikotarpio. Apibendrinant pažymėtina, kad i papunktyje yra nustatytas 30 dienų laikotarpis, per kurį turi būti pasiektas tam tikras atleidimų iš darbo skaičius, priklausantis nuo įmonės darbuotojų skaičiaus, o ii papunktyje nustatytas 90 dienų laikotarpis, per kurį atleidimų iš darbo turi būti ne mažiau kaip 20.
- 11 Ispanijos teisės aktų leidėjas pasirinko į nacionalinę teisę perkelti palankiausias abiejų galimybių nuostatas (antrojoje galimybėje nustatytą 90 dienų laikotarpį ir pirmojoje galimybėje įtvirtintą darbuotojų skaičių). Taigi ET 51 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Šiame įstatyme kolektyvinis atleidimas iš darbo yra darbo sutarčių nutraukimas dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybos priežasčių, kai per 90 dienų laikotarpį atleidžiama ne mažiau kaip:

- a) dešimt darbuotojų įmonėse, kuriose dirba mažiau kaip šimtas darbuotojų;
 - b) 10 % darbuotojų įmonėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų;
 - c) 30 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba trys šimtai darbuotojų arba daugiau.“
- 12 Įstatymo Nr. 36/11 122 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad sutarties nutraukimas yra niekinis, „jei nutraukiama nesilaikant galiojančių kolektyvinio atleidimo iš darbo teisės aktų“.
- 13 Savo 2017 m. sausio 11 d. sprendime, priimtame išnagrinėjus kasacinį skundą dėl jurisprudencijos suvienodinimo, *Tribunal Supremo* pripažino, kad siekiant nustatyti, ar įvykdytas kolektyvinis atleidimas iš darbo, skaičiuojama tik tai, kiek darbo sutarčių nutraukta per 90 dienų iki tos dienos, kurią atliktas nagrinėjamas pavienio asmens atleidimas iš darbo. Bet kuriuo atveju pagal ET 51 straipsnio 1 dalies paskutinę pastraipą (joje nurodyta, kad jeigu per paeiliui einančius 90 dienų laikotarpius įmonė, siekdama apeiti teisės aktus, dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybos priežasčių nutraukia darbuotojų sutartis ir šių sutarčių skaičius yra mažesnis, negu nustatyta šiame straipsnyje, o naujų priežasčių nėra, naujas nutraukimas laikomas įstatymo pažeidimu ir pripažįstamas niekiniu bei negaliojančiu) galima pripažinti, kad buvo piktnaudžiaujama nutraukiant darbo sutartis po tos dienos, kurią atliktas nagrinėjamas atleidimas iš darbo. Šios jurisprudencijos taip pat laikosi aukštesnieji teisingumo teismai; vienintelės išimtys, kai leidžiama atsižvelgti į darbo sutartis, nutrauktas atlikus nagrinėjamą pavienio asmens atleidimą iš darbo, yra ankstesnės už minėtą *Tribunal Supremo* sprendimą.
- 14 Direktyvoje ir ET 51 straipsnyje nustatyti apribojimai laiko atžvilgiu arba referenciniai laikotarpiai skiriasi. Sąjungos teisės akte nustatyti du – 30 ir 90 dienų – laikotarpiai atsižvelgiant į asmenis, kurių darbo sutartys, įtraukiamos atliekant skaičiavimą, buvo nutrauktos, o nacionalinės teisės normoje nustatytas tik 90 dienų laikotarpis; nacionalinėje jurisprudencijoje pripažinta, kad tai reiškia, jog Ispanijos teisės norma yra labiau apsauganti, palyginti su direktyvos nuostatomis, nes darbuotojams suteikiama daugiau garantijų ir užtikrinama didesnė jų apsauga ilgesnį laikotarpį. Vis dėlto nagrinėjama situacija yra tokia pati kaip byloje *Rabal Cañas*, t. y. Ispanijos teisės norma galėtų būti palankesnė negu direktyva, jeigu dėl jos nebūtų prarastos direktyva suteikiamos teisės.
- 15 Sprendime *Rabal Cañas* išnagrinėtas direktyvos ir Ispanijos teisės akto skirtumas, t. y. tai, kad skiriasi subjektas, kuriam turi būti taikomos skaičiais išreikštos atitinkamų asmenų ribos, – padalinys ar įmonė, ir padaryta išvada, kad nacionalinės teisės nuostata, kurioje kaip vienintelis referencinis vienetas nurodoma įmonė, o ne padalinys, kai dėl šio kriterijaus taikymo netaikoma direktyvoje numatyta informavimo ir konsultavimosi procedūra ir kai, kaip referencinį vienetą pasirinkus padalinį, atleidimai iš darbo turėtų būti laikomi kolektyviniu atleidimu iš darbo, turi būti aiškinama taip: sąvokos „padalinys“

pakeitimą sąvoka „įmonė“ galima laikyti palankiu darbuotojams tik tuomet, jei šis veiksnys yra papildomas ir dėl jo neatsisakoma apsaugos, kuri darbuotojams suteikiama tais atvejais, kai, jeigu būtų taikoma padalinio sąvoka, būtų pasiektas direktyvoje reikalaujamas atleidimų iš darbo skaičius siekiant pripažinti, kad vykdytas kolektyvinis atleidimas iš darbo, arba ši apsauga nesumažinama.

- 16 Prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvai yra tokie patys. Reikia išsiaiškinti, ar būdą, kaip turi būti skaičiuojami 30 ir 90 dienų laikotarpiai, konkrečiau 90 dienų laikotarpis, reikia aiškinti taip, kaip jis aiškinamas Ispanijos jurisprudencijoje. T. y. klausiama, kaip teisingai aiškinti direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto ii papunktį („per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse [atitinkamuose padaliniuose] paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus“), atsižvelgiant į tai, kad per 90 dienų po tos dienos, kurią pareiškėja atleista iš darbo, buvo nutrauktos 35 įskaičiuotinos darbo sutartys, nes įmonės veikla galutinai nutraukta.
- 17 Direktyvoje nustatant referencinius laikotarpius neišskiriama, ar reikia skaičiuoti po, ar iki atitinkamos dienos. Ispanijos jurisprudencijoje aiškinant ET 51 straipsnio 1 dalį nurodyta, kad skaičiuoti privaloma po atitinkamos dienos (t. y. *terminus ad quem* yra nagrinėjamas konkretus pavienio asmens atleidimas iš darbo); tai nenumatyta jokioje teisės normoje ir reiškia, kad nustatomas nepateisinamas darbuotojų atstovų teisės dalyvauti ir teisės, kad su jais būtų konsultuojamasi, apribojimas. ES teisės normos tikslas yra palengvinti konsultavimąsi su darbuotojų atstovais ir jų dalyvavimą ir šių konsultacijų bei dalyvavimo užtikrinimas neturėtų prasmės, jeigu būtų pripažinta, kad kolektyvinis atleidimas iš darbo vykdytas prieš atliekant nagrinėjamą pavienio asmens atleidimą iš darbo, tačiau ne po jo.
- 18 Be abejo, ET 51 straipsnio 1 dalies paskutinės pastraipos tikslas yra patraukti atsakomybėn už piktnaudžiavimą, kai iš darbo atleidžiami pavieniai asmenys siekiant išvengti konsultavimosi su darbuotojų atstovais ir šių atstovų dalyvavimo, tačiau šis tikslas įgyvendinamas geriau, jeigu referencinis laikotarpis taikomas ir iki atleidimo iš darbo, ir po jo, – tai reiškia, kad darbuotojas gali nurodyti kitus pavienių darbuotojų atleidimo iš darbo atvejus, apie kuriuos galbūt nežino tuo metu, kai pats yra atleidžiamas, tačiau kuriuos vėliau sudėjęs su jo atleidimu iš darbo pasiekiamas nutrauktų sutarčių skaičius, reiškiantis, kad iš tikrųjų įvykdytas kolektyvinis atleidimas iš darbo. Šiuo klausimu reikia atsižvelgti į tai, kad nagrinėjant bylą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo galima remtis kovą su piktnaudžiavimu reglamentuojančia teisės norma, įtvirtinta ET 51 straipsnio 1 dalies paskutinėje pastraipoje, taigi pats Ispanijos įstatymų leidėjas jau numato galimybę, kad atleidžiant darbuotoją iš darbo nežinoma apie vėlesnius atleidimo iš darbo ar darbo sutarties nutraukimo atvejus, ir paveda teismui užduotį išnagrinėti, ar buvo piktnaudžiaujama vėliau nutraukiant darbo sutartis; t. y. nėra jokių kliūčių per teismo procesą vertinti naujų faktinių aplinkybių arba naujo pranešimo apie atleidimą.

- 19 Jeigu siekiant nustatyti, ar buvo vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, neleidžiama įskaičiuoti vėlesnių darbo sutarties nutraukimo atveju, net galima tai vertinti kaip tam tikro lygio savivalę: prieš nutraukiant šias sutartis iš darbo atleistas darbuotojas negali remtis tokiu nutraukimu, o nutraukus jas iš darbo atleisti darbuotojai, kurie paduoda skundą, atvirkščiai, gali juo remtis.
- 20 Galiausiai nors Ispanijos teisės aktuose numatyta teisės norma, reglamentuojanti kovą su piktnaudžiavimu, gali būti laikoma labiau apsaugančia, palyginti su direktyvos nuostatomis, tai nereiškia, kad pačių direktyvos nuostatų nebereikia taikyti, nes valstybės narės ribas ir referencinius laikotarpius turi laikyti minimaliais dydžiais, kurių negalima taikyti savo nuožiūra. Taigi remdamasis prokuratūros pasiūlymu prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas mano, kad būtina išsiaiškinti, ar kaip į objektyvius duomenis turi būti atsižvelgiama tik į darbo sutartis, nutrauktas iki nagrinėjamo pavienio asmens atleidimo iš darbo, o vėliau nutrauktos darbo sutartys turi būti priskaičiuojamos tik tuo atveju, jeigu nustatyta, kad jos nutrauktos siekiant išvengti kolektyvinį atleidimą iš darbo reglamentuojančių nuostatų taikymo.
- 21 Iš pirmojo prejudicinio klausimo neišvengiamai kyla antrasis, nes, kaip nurodyta ET, darbo sutartis, kurios nutrauktos vėliau už nagrinėjamą, galima įskaičiuoti tik tada, jeigu galima pripažinti, kad įmonė piktnaudžiavo; tačiau direktyvoje nėra jokios nuorodos, kaip tai įvertinti. Nuostata, pagal kurią atsižvelgiama į laikotarpį po nagrinėjamo atleidimo iš darbo dienos, galėtų būti laikoma labiau apsaugančia už direktyvos nuostatas, tačiau tik atmetus galimybę, kad dabartinės redakcijos direktyvoje (atsižvelgiant į tai, kaip ją gali išaiškinti Europos Sąjungos Teisingumo Teismas) nustatyta, kad atleidimo iš darbo atvejus reikia skaičiuoti ir iki nagrinėjamo atleidimo iš darbo, ir po jo.
- 22 Galiausiai trečiuoju prejudiciniu klausimu siekiama sužinoti, ar visos 30 arba 90 dienų turi būti skaičiuojamos iki nagrinėjamo pavienio asmens atleidimo iš darbo, ar po jo, ar dalį dienų galima skaičiuoti iki šio atleidimo, o kitą dalį – po jo, neviršijant direktyvoje nustatyto referencinio laikotarpio. Teismo nuomone, atsižvelgiant į tai, kad direktyvoje nustatytų ribų ir laikotarpių negalima taikyti savo nuožiūra, nebent pagal palankesnes nuostatas jie tampa labiau apsaugantys, ir atsižvelgiant į jų savarankiškumą, šios ribos ir laikotarpiai taip pat turi būti aiškinami savarankiškai. Taigi apskaičiuojant anksčiau ar vėliau nutrauktas darbo sutartis nėra jokių kliūčių remtis visu referenciniu laikotarpiu – 30 arba 90 ištisų dienų iki atitinkamo atleidimo iš darbo ar po jo – arba atsižvelgti į dalį šio laikotarpio po atitinkamo atleidimo iš darbo ir iki jo, t. y., pavyzdžiui, galima skaičiuoti darbo sutartis, nutrauktas likus 60 dienų iki darbuotojo atleidimo iš darbo ir praėjus 30 dienų po šio atleidimo. Kitaip tariant, siekiant išsamiai apžvelgti situaciją reikia kaip pagrindu remtis 90 arba 30 dienų laikotarpiu, kurio pradžioje ar pabaigoje arba kuriam įpusėjus įvykdytas nagrinėjamas darbuotojo atleidimas iš darbo.