

Lieta C-496/22

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas
Reglamenta 98. panta 1. punktu**

Iesniegšanas datums:

2022. gada 22. jūlijs

Iesniedzējtiesa:

Curtea de Apel București (Rumānija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2022. gada 22. jūnijs

Apelācijas sūdzības iesniedzējs:

EI

Atbildētāja apelācijas instancē:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Pamatlietas priekšmets

EI iesniegtā apelācijas sūdzība, ar ko tiek lūgts grozīt *Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale* [Bukarestes apgabaltiesas Darba un sociālās apdrošināšanas strīdu palātas, Rumānija] spriedumu un atzīt tās tiesību normas prettiesiskumu un nepamatotību, ar kuru atbildētāja apelācijas instancē saistībā ar kolektīvo atlaišanu izbeidza individuālo darba līgumu ar EI

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Pamatojoties uz LESD 267. pantu, tiek lūgts interpretēt Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 6. pantu

Prejudiciālie jautājumi

1) Vai Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta [1. punkta pirmās daļas b) apakšpunktam] un 6. pantam, lasot tos kopā ar minētās direktīvas otro un sesto apsvērumu, ir

pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kas atļauj darba devējam neapsprieties ar darba ņēmējiem, kurus skar kolektīvās atlaišanas procedūra, jo viņiem nav jau ieceltu pārstāvju, nedz ir juridisks pienākums tos iecelt?

2) Vai Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta [1. punkta pirmās daļas b) apakšpunkts] un 6. pants, lasot tos kopā ar minētās direktīvas otro un sesto apsvērumu, ir jāinterpretē tādējādi, ka iepriekš aprakstītajā gadījumā darba devējam ir pienākums informēt un apsprieties ar visiem darba ņēmējiem, kurus skar kolektīvās atlaišanas procedūra?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.), 2., 6. un 12. apsvērumi, 1. panta 1. punkta pirmās daļas b) apakšpunkts, 2. panta 3. punkts un 6. pants

Atbilstošās valsts tiesību normas

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Likums Nr. 53/2003 par Darba kodeksu), it īpaši 69. pants, kurā cita starpā ir paredzēts, ka darba devējam, kurš plāno veikt kolektīvās atlaišanas, ir jāapspriežas ar arodbiedrību vai, atkarībā no situācijas, ar darba ņēmēju pārstāvjiem; 71. pants, saskaņā ar kuru arodbiedrība vai, atkarībā no situācijas, darba ņēmēju pārstāvji var piedāvāt darba devējam pasākumus, lai novērstu atlaišanas vai lai samazinātu atlaisto darba ņēmēju skaitu; 221. pants, saskaņā ar kuru gadījumā, ja darba devēji nodarbina vairāk nekā 20 darba ņēmējus un šajās darba vietās nav atbilstoši likumam izveidotas darba ņēmējus pārstāvošas arodbiedrību organizācijas, darba ņēmēju intereses var virzīt un aizsargāt viņu pārstāvji, kas iecelti un pilnvaroti konkrēti šim mērķim.

Īss pamatlīstas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 *SC Brink's Cash Solutions SRL* ir grupai *Brink's Global Services*, kas ir līdere skaidrās naudas pārvaldības (*cash management*) un vērtību pārvaldījumu un saistīto pakalpojumu tirgū – būdama specializējusies pārvaldījumu pakalpojumu sniegšanā un skaidras naudas apstrādē, bankomātu papildināšanā un tehniskajā apkopē – un kurai valsts mērogā ir aptuveni 2700 darbinieku, piederoša sabiedrība.
- 2 2014. gada 14. augustā tika noslēgts individuāls darba līgums starp apelācijas sūdzības iesniedzēju kā darba ņēmēju un atbildētāju apelācijas instancē kā darba devēju.
- 3 Saistībā ar pandēmijas *SARS COV 2* izcelšanos un ārkārtējās situācijas izsludināšanu Rumānijas teritorijā laikposmā no 2020. gada 16. marta līdz

2020. gada 15. maijam sabiedrības darbība valsts mērogā būtiski saruka, kas ietekmēja gūto peļņu. Šajā īpašajā kontekstā, lai saglabātu konkurētspēju konkrētajā tirgū, sabiedrība sāka samazināt personāla struktūru un 2020. gada 12. maijā uzsāka kolektīvās atlaišanas procedūru; tā likvidēja 128 darba vietas valsts mērogā, balstoties uz kirtēriju, kura pamata ir periodiska profesionālā vērtējuma rezultāts.

- 4 Kolektīvās atlaišanas procedūras uzsākšanas brīdī sabiedrības darba ņēmēju pārstāvju pilnvaru termiņš bija beidzies 2020. gada 13. aprīlī, un tās nebija atjaunotas.
- 5 Darba devējs savu nodomu veikt kolektīvo atlaišanu paziņoja tikai būtiskajām nozares struktūrām, nenosūtot šo paziņojumu arī darba ņēmējiem, kas būtu ticis adresēts vai nu agrāk ieceltiem pārstāvjiem, kuru pilnvaru termiņš bija beidzies, vai individuāli katram darba ņēmējam, kuru skāra atlaišanas pasākums. Tā kā nebija iecelti jauni darba ņēmēju pārstāvji, sabiedrība neveica informēšanas un apspriešanās posmu, norādot uz objektīvu neiespējamību to īstenot un uz jebkādas vainas neesamību. Kolektīvās atlaišanas procedūras sākums notika ārkārtējas situācijas apstākļos, laikposmā, kad dažādu civiltiesību izmantošana bija ierobežota, un šā apstākļa dēļ bija maz ticams, ka darba ņēmējiem izdosies veiksmīgi uzsākt savu pārstāvju iecelšanas procedūru valsts mērogā.
- 6 Saistībā ar kolektīvās atlaišanas procedūru 2020. gada 2. jūlijā tika izdota EI atlaišanas vēstule, ko viņš apstrīdēja *Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale* [Bukarestes apgabaltiesas Darba un sociālās apdrošināšanas strīdu palātā].
- 7 EI apgalvoja, ka darba devējam bija obligāts pienākums, ko regulē Darba kodeksa 69. panta noteikumi, īstenot apspriešanās ar darba ņēmējiem un viņu informēšanas posmu, kaut arī viņi nebija arodbiedrības biedri vai viņi nebija iecēlušī pārstāvjus savu interešu aizsardzībai. Viņš norādīja, ka darba devējam bija pienākums paziņot darba ņēmējiem par nepieciešamību iecelt jaunus pārstāvjus konkrēti šim posmam un ka ir rupji pārkāptas darba ņēmēju tiesības, kuriem nebija nespējas piedāvāt metodes un līdzekļus kolektīvās atlaišanas novēršanai vai to darba ņēmēju skaita samazināšanai, kuri tiktu atlaisti.
- 8 Savai aizstāvībai sabiedrība apgalvoja, ka darba ņēmēju pārstāvju pilnvaru termiņš bija beidzies pirms kolektīvās atlaišanas procedūras uzsākšanas un ka šīs pilnvaras nebija pagarinātas darba ņēmēju koordinācijas trūkuma dēļ. Tik tiešām, darba ņēmēju informēšana un apspriešanās ar viņiem nevarēja notikt un, tā kā likumā ir noteikts pienākums veikt procedūru ar darba ņēmēju arodbiedrību vai pārstāvjiem, bet ne ar atsevišķiem darba ņēmējiem, sabiedrība uzskatīja, ka tai nav saistošs minētais pienākums, un turpināja kolektīvās atlaišanas procedūru.
- 9 Vairāki minētajā kolektīvajā procedūrā atlaistie darba ņēmēji apstrīdēja tiesā atlaišanas procedūras tiesiskumu un līdz šodienai ir jau tikuši pasludināti vairāki galīgi spriedumi. Tiesas uzskatīja, ka atlaišanas lēmumi ir pieņemti likumīgi un ka

kolektīvās atlaišanas procedūrā ir ievēroti likumā paredzētie posmi, kaut arī nav noticis darba ņēmēju informēšanas un apspriešanās ar viņiem posms.

- 10 Šo risinājumu pieņēma arī *Tribunalul București* (Bukarestes apgabaltiesa), kas noraidīja EI prasību. EI par šo noraidījumu iesniedza apelācijas sūdzību *Curtea de Apel București* (Bukarestes apelācijas tiesa, Rumānija), kas pēc savas ierosmes nolēma ierosināt ES Tiesā prejudiciālu tiesvedību.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 11 Iesniedzējtiesa uzskata, ka, ņemot vērā Direktīvas 98/59 2., 6. un 12. apsvērumu un 2. panta 3. punktu, viens no tās mērķiem ir garantēt darba ņēmēju līdzdalību kolektīvo atlaišanu procedūrā, un šā mērķa dēļ minētajā direktīvā darba devējiem ir noteikts pienākums informēt darba ņēmējus un – ar viņu pārstāvju starpniecību – apspriesties ar viņiem iepriekš kādā no kolektīvās atlaišanas procedūras sākuma posmiem.
- 12 Informācijai ir jāattiecas uz būtiskiem darba devēja plānotās pārstrukturēšanas aspektiem ar ietekmi uz darba ņēmējiem, tādējādi dodot viņiem iespēju reaģēt, lai samazinātu vai novērstu atlaišanu negatīvo ietekmi, un tādējādi līdzsvarot spēku samēru starp darba devēju un darba ņēmējiem.
- 13 Tas, ka direktīvas teksts, nosakot minētā pienākuma izpildes labuma guvējus, norāda uz darba ņēmēju pārstāvjiem, bet ne uz katru darba ņēmēju vai uz visiem darba ņēmējiem, atsaucoties uz katras dalībvalsts tiesību aktiem, neļauj uzskatīt, ka, ja nav obligāta šādu pārstāvju iecelšanas valsts mehānisms, informēšanas un apspriešanās pienākums zaudē jēgu.
- 14 No iepriekš minēto direktīvas noteikumu un tās 6. panta, kas atsaucas uz darba ņēmēju tiesībām alternatīvi to pārstāvju tiesībām, interpretācijas *Curtea de Apel București* (Bukarestes apelācijas tiesa) secina, ka darba ņēmēju informēšanas un apspriešanās ar viņiem posms (ja nepiedalās viņu pārstāvji) ir obligāts kolektīvās atlaišanas procedūrā, pat tad, ja tas neko konkrēti nemaina darba devēja paredzētajā pārstrukturēšanas plānā.
- 15 Citas valstu apelācijas tiesas pieņēma pretējo risinājumu, atbalstot direktīvas gramatisko interpretāciju, kas paredz, ka informēšanas un apspriešanās pienākuma izpildes labuma guvēji ir “darba ņēmēju pārstāvji”, kuru neesamības gadījumā darba devējs ir atbrīvots no informēšanas un apspriešanās posma. Šāda atšķirīga interpretācija dod iespēju pieņemt pretrunīgus juridiskos risinājumus par kolektīvās atlaišanas procedūras tiesiskumu, un iesniedzējtiesa konstatē, ka, lai tā varētu pareizi piemērot Savienības tiesības, tai ir nepieciešama Eiropas Savienības Tiesas atbilde.
- 16 Attiecīgi *Curtea de Apel București* (Bukarestes apelācijas tiesa) uzskata, ka valsts likumdevējs nav pareizi transponējis Direktīvas 98/59 noteikumus nolūkā garantēt

tās noteikumu lietderīgo iedarbību, jo nav padarījis par obligātu darba devēja darba ņēmēju pārstāvju iecelšanas mehānismu.

- 17 Savienības tiesību normas, uz kurām ir atsauce šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ES Tiesai uzdotajos prejudiciālajos jautājumos, vēl nav interpretētas tādā nozīmē, kā to lūdz *Curtea de Apel București* (Bukarestes apelācijas tiesa), kas savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu norāda uz 2009. gada 16. jūlija spriedumu *Mono Car Styling* (C-12/08) un uz 1994. gada 8. jūnija spriedumu Komisija/Apvienotā Karaliste (C-382/92).
- 18 Pirmajā no minētajiem spriedumiem Tiesa atzina, ka Direktīvā 98/59 – un konkrēti tās 2. pantā – paredzētās tiesības uz informēšanu un apspriešanos ir noteiktas darba ņēmējiem kā kopumam un tādēļ tām ir kolektīvs raksturs. ES Tiesa šo tiesību aizsardzības līmeni ir analizējusi tikai 6. panta gaismā. Šajā lietā iesniedzējtiesa uzskata, ka runa ir par to, ka ir jānosaka, vai darba devējam ir informēšanas un apspriešanās pienākums, ja darba ņēmēji no juridiskā viedokļa valsts tiesiskajā regulējumā nevar tikt uzskatīti par kolektīvu kopumu.
- 19 Ciktāl ir runa par otro minēto Tiesas spriedumu, iesniedzējtiesa atsaucas uz 18. un 24. punktu, kuros Tiesa ir vērtējusi kādu Direktīvas 77/187/EEK noteikumu, kas definēja “darba ņēmēju pārstāvjus” Direktīvai 98/59 identiskā formulējumā.
- 20 Iesniedzējtiesa tomēr uzsver, ka minētā judikatūra neļauj tai uzskatīt, ka šeit būtu gadījums, kad attiecīgo Savienības tiesību normu neatkarīgi no procesa veida Tiesa jau ir interpretējusi (*acte éclairé*), un ka pareiza Savienības tiesību piemērošana šajā lietā nav tik acīmredzama, lai nebūtu nekādu pamatotu šaubu.
- 21 Darba strīdu jomā par iesniedzējtiesas taisītajiem nolēmumiem valsts tiesībās nav paredzēti nekādi tiesiskās aizsardzības līdzekļi, tāpēc minētajai tiesai saskaņā ar LESD 267. panta otro daļu ir jāuzdod Tiesai prejudiciālie jautājumi.