

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2004. gada 12. oktobrī *

Lieta C-55/02

par prasību sakarā ar valsts pienākumu neizpildi atbilstoši EKL 226. pantam,

ko 2002. gada 22. februārī cēla

Eiropas Kopienu Komisija, ko pārstāv J. Saks [*J. Sack*] un M. Fransa [*M. França*],
pārstāvji, kas norādīja adresi Luksemburgā,

prasītāja,

pret

Portugāles Republiku, ko pārstāv L. Fernandišs [*L. Fernandes*] un F. Ribeiru Lopez
[*F. Ribeiro Lopes*], pārstāvji, kas norādīja adresi Luksemburgā,

atbildētāja.

* Tiesvedības valoda — portugāļu.

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*],
tiesneši K. Gulmans [*C. Gulmann*], H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*],
F. Makena [*F. Macken*] un N. Kolnerika [*N. Colneric*] (referente),

ģenerālvokāts A. Ticano [*A. Tizzano*],
sekretārs R. Grass [*R. Grass*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus tiesas sēdē 2004. gada 11. martā,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Eiropas Kopienu Komisija savā prasības pieteikumā lūdz Tiesu atzīt, ka, ierobežojot jēdziena “kolektīvā atlaišana” interpretāciju līdz atlaišanai strukturālas, tehnoloģiskas vai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ un neattiecinot šo jēdzienu uz atlaišanu ar konkrēto darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ, Portugāles Republika nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.).

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

- 2 Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīva 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 48, 29. lpp.), kas grozīta ar Padomes 1992. gada 24. jūnija Direktīvu 92/56/EEK (OV L 245, 3. lpp.), tika atcelta, to kodificējot Direktīvā 98/59 (turpmāk tekstā — “Direktīva”). Šajā sakarā netika noteikts jauns transponēšanas termiņš.
- 3 Saskaņā ar Direktīvas preambulas otro apsvērumu “ir svarīgi, lai darbinieki būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā”.
- 4 Direktīvas preambulas trešais apsvērumus nosaka: “Neraugoties uz pieaugošo konvergenci, vēl aizvien saglabājušās atšķirības starp dalībvalstīs spēkā esošajiem nosacījumiem attiecībā uz šādu atlaišanu praktiskajiem priekšdarbiem, norises kārtību un pasākumiem, kas darbiniekiem mazinātu atlaišanas sekas.”
- 5 Saskaņā ar Direktīvas preambulas ceturto apsvērumu “šīs atšķirības var tieši ietekmēt iekšējā tirgus darbību.”
- 6 Direktīvas preambulas septītais apsvērumus nosaka: “[..] Šī likumu tuvināšana jāsekmē, saglabājot uzlabojumus atbilstoši Līguma 117. panta nozīmei.”

- 7 Direktīvas preambulas astotais apsvēruma nosaka: "Lai noteiktu atļaušanas gadījumu skaitu, kas minēts kolektīvās atļaušanas definīcijā šīs direktīvas nozīmē, citas pēc darba devēja iniciatīvas notikušās darba attiecību izbeigšanas formas būtu pielīdzināmas kolektīvajai atļaušanai ar noteikumu, ka ir vismaz pieci atļaušanas gadījumi."
- 8 Saskaņā ar Direktīvas preambulas devīto apsvērumu "ši direktīva ir piemērojama arī tādām kolektīvajām atļaušanām, ja uzņēmums pārtraucis darbību saskaņā ar tiesas lēmumu".
- 9 Direktīvas 1. panta teksts ir šāds:

"1. Šajā direktīvā:

- a) "kolektīvā atļaušana" ir atļaušana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ja saskaņā ar dalībvalstu izvēli atļaušanas gadījumu skaits ir:
- i) vai nu 30 dienu laikā:

— vismaz 10 tādus uzņēmumus, 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,

b) “darba ņēmēju pārstāvji” ir tādi darba ņēmēju pārstāvji, kā to paredz dalībvalstu tiesību akti vai prakse.

Lai aprēķinātu atlaišanas gadījumu skaitu, kā paredzēts pirmās daļas a) [apakš] punktā, atlaišanas gadījumiem pielīdzina 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 [noteiktu] laiku vai par kāda konkrēta darba veikšanu, ja vien šāda atlaišana nenotiek pirms līguma beigu datuma vai veicamā darba pabeigšanas,

[..].”

10 Direktīvas 2. pants paredz konsultēšanās ar darba ņēmēju pārstāvjiem un informēšanas procedūru.

11 Direktīvas 2. panta 2. punkta pirmā daļa nosaka:

“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.”

12 Direktīvas 3. un 4. pants nosaka kolektīvās atlaišanas kārtībai piemērojamus noteikumus.

13 Šīs direktīvas 3. panta 1. punkts nosaka:

“Darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai [pilnvarotajai] valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu.

Tomēr dalībvalstis var paredzēt, ka gadījumā, ja plānotā kolektīvā atlaišana ir sakarā ar uzņēmuma darbības pārtraukšanu saskaņā ar tiesas lēmumu, darba devējam ir pienākums rakstiski informēt kompetento valsts iestādi tikai tad, ja pēdējā to lūdz.

Šis paziņojums ietver visu [to] 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.”

14 Saskaņā ar Direktīvas 4. pantu:

“1. Plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 30 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.

[..]

4. Dalībvalstīm nav jāpiemēro šis pants tādos kolektīvās atlaišanas gadījumos, kad uzņēmuma darbības izbeigšana notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu.”

15 Direktīvas 6. pants precizē:

“Dalībvalstis nodrošina, ka darbaņēmēju pārstāvjiem un/vai darbaņēmējiem ir pieejamas tiesiskas un/vai administratīvas procedūras šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildei.”

16 Direktīvas 7. panta teksts skan šādi:

“Dalībvalstis dara Komisijai zināmus galvenos savu tiesību aktus, ko tās jau pieņēmušas vai pieņem jomā, uz ko attiecas šī direktīva.”

Valsts tiesiskais regulējums

17 Portugāles Konstitūcijas 53. pants paredz:

“Darbaņēmējiem tiek garantēta darba drošība. Atlaišana bez attaisnojoša iemesla vai politisku vai ideoloģisku iemeslu dēļ ir aizliegta.”

18 Direktīva tika transponēta Portugāles tiesību aktos ar 1989. gada 27. februāra dekrētu-likumu Nr. 64-A/89 par tiesisko kārtību individuālo darba līgumu izbeigšanai un līgumu, kas noslēgti uz noteiktu laiku, noslēgšanai un izbeigšanai (*Diário da República I, série I, Nr. 48, 1989. gada 27. februāri, turpmāk “LCCT”*).

1999. gada 18. maija likums Nr. 32/99 (*Diário da República* I, I-A sērija, Nr. 115, 1999. gada 18. maijā) mainīja kolektīvās atļaušanas kārtību, kas nostiprināta individuālo līgumu izbeigšanas un līgumu, kas noslēgti uz noteiktu laiku, noslēgšanas tiesiskajā kārtībā, ko apstiprināja iepriekš minētais dekrēts-likums.

19 LCCT 3. pants ar nosaukumu "Darba līguma izbeigšanas formas" ir daļa no šā likuma I sadaļas, kuras nosaukums savukārt ir "Vispārīgie principi". Tas nosaka:

"1. Atļaušana bez attaisnojoša iemesla ir aizliegta.

2. Darba līgums var tikt izbeigts:

a) beidzoties termiņam;

b) ar tā atsaukšanu, pusēm vienojoties;

c) ar atļaušanu pēc darba devēja lēmuma;

d) pamatoti vai nepamatoti laužot līgumu pēc darba ņēmēja iniciatīvas;

e) laužot līgumu pārbaudes laikā pēc vienas vai otras puses iniciatīvas;

f) samazinot darba vietu skaitu uzņēmumā strukturālas, tehnoloģiskas vai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ."

20 *LCCT 4. pants ar nosaukumu "Termiņa izbeigšanās iemesli" ir daļa no iepriekš minētā likuma II sadaļas, kuras nosaukums savukārt ir "Darba līguma termiņa izbeigšanās". Tas paredz:*

"Darba līguma termiņš izbeidzas saskaņā ar vispārīgām tiesību normām, jo īpaši:

[..]

b) ja pēc līguma noslēgšanas darba ņēmējs pilnīgi un noteikti nevar pildīt pienākumus un darba devējs — nevar no viņa to sagaidīt."

21 *LCCT 6. pants, kas attiecas uz darba devēja, kurš ir fiziska persona, nāvi vai darba devēja, kurš ir organizatoriska vienība, darbības pārtraukšanu, tāpat atrodas šā likuma II sadaļā un nosaka:*

"1. Darba devēja, kas ir fiziska persona, nāve ir pamats darba līguma izbeigšanai, izņemot gadījumus, ja tā mantinieki turpina darbību, sakarā ar kuru darba ņēmējs tika pieņemts darbā, vai ja uzņēmums tiek cedēts un tādā gadījumā piemērojams individuālo darba līgumu noteikumu 37. pants, kas nostiprināti 1969. gada 24. novembra dekrētā-likumā Nr. 49408.

2. Gadījumā, ja līguma termiņš tiek izbeigts iepriekšējā punktā minēto noteikumu dēļ, darba ņēmējam ir tiesības uz atlīdzību, kas atbilst viena mēneša atalgojumam par katru uzņēmumā nostrādāto gadu vai tā daļu un izmaksājama no uzņēmuma kapitāla.

3. Darba devēja, kas ir organizatoriska vienība, darbības izbeigšana, ja uzņēmums netiek cedēts, ir pamats darba līguma izbeigšanai saskaņā ar iepriekšējos punktus paredzētajiem noteikumiem.”

- 22 *LCCT* V sadaļa ir veltīta darba līgumu izbeigšanai, samazinot darba vietu skaitu uzņēmumā strukturālas, tehnoloģiskas vai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ. Šo sadaļu veido divas nodaļas, kuru nosaukumi ir: I nodaļa — “Kolektīvā atlaišana” un II nodaļa — “Darba līguma izbeigšana darba vietu skaita samazināšanas dēļ, kas nav uzskatāms par kolektīvo atlaišanu”.
- 23 *LCCT* 16. pants ar nosaukumu “Jēdziens”, kas ir iepriekš minētās I nodaļas pirmais pants, paredz:

“Ar kolektīvo atlaišanu saprot individuālo darba līgumu izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas, kas notiek vienlaicīgi vai pakāpeniski triju mēnešu laikā ar vismaz 2–5 darba ņēmējiem atkarībā no tā, vai uzņēmumā ir 2–50 darba ņēmēji vai arī vairāk par 50 darba ņēmējiem, kad šī izbeigšana ir pamatota ar uzņēmuma pilnīgu slēgšanu, viena vai vairāku departamentu slēgšanu vai štatu samazināšanu strukturālas, tehnoloģiskas vai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ.”

- 24 Turklāt *LCCT* V sadaļas I nodaļas 17. un 18. pants īpaši paredz paziņošanas un konsultēšanas pienākumu darba devējam, 19. pants paredz pilnvarotās valsts iestādes iejaukšanos, 23. pants paredz darba ņēmēju tiesības un 24. pants paredz nelikumīgās atlaišanas sekas.

25 *LCCT* V sadaļas II nodaļa tostarp 26. pantā nosaka iemeslus darba vietu samazināšanai, noteikumus darba līguma izbeigšanai — 27. pantā, darba devēja veicamos paziņojumus — 28. pantā, procesu, kas jāievēro — 29. pantā, darba līguma izbeigšanu — 30. pantā un darba ņēmēja tiesības — 32. pantā.

26 Saskaņā ar *LCCT* 27. panta 1. punkta b) un c) apakšpunktu, lai izbeigtu darba līgumu, ir īpaši jāievēro noteikums, ka to var darīt tikai tad, ja praktiski nav iespējams saglabāt darba tiesiskās attiecības un ja nav līgumu uz noteiktu laiku, kas ir vēltīti atbilstošo apturēto darba pienākumu izpildei.

27 *LCCT* VIII sadaļā ar nosaukumu “Īpašie gadījumi darba līguma izbeigšanai” 56. pants, kas attiecas uz darba devēja bankrota vai maksātnespējas situācijām, nosaka:

“1. Tiesas konstatēts uzņēmuma maksātnespējas vai bankrota gadījums nav pamats darba līgumu izbeigšanai, jo konkursa masas administratoram ir jāturpina pilnā apmērā pildīt šajos līgumos noteiktos pienākumus pret darba ņēmējiem tik ilgi, kamēr uzņēmums netiek pilnībā slēgts.

2. Tomēr pirms uzņēmuma pilnīgas slēgšanas administrators var atcelt to darba ņēmēju darba līgumus, ar kuriem sadarbība nav uzņēmumam būtiska, saskaņā ar 16.–25. pantā noteikto kārtību.”

- 28 172. pants Portugāles Sanācijas tiesas uzraudzībā un bankrota īpašā procesa kodeksā, kas pieņemts ar 1993. gada 23. maija dekrētu-likumu Nr. 132/93 (*Diário da República* I, série I-A, Nr. 95, 1993. gada 23. aprīlī) un grozīts ar 1998. gada 20. oktobra dekrētu-likumu Nr. 315/98 (*Diário da República* I, série I-A, Nr. 242, 1998. gada 20. oktobrī), paredz:

“Uz bankrotējoša uzņēmuma darba ņēmējiem saistībā ar viņu līgumu turpināšanu pēc uzņēmuma atzišanas par bankrotējušu attiecas darba līgumu izbeigšanas vispārīgā kārtība, netraucējot līgumu cesijai, kas ir saistīta ar rūpniecisko un tirdzniecības uzņēmumu pārdošanu.”

Pirmstiesas procedūra

- 29 Ņemot vērā to, ka *LCCT* daļēji neatbilda Direktīvas noteikumiem, Komisija ierosināja procesu par valsts pienākumu neizpildi. Pēc apsvērumu pieprasīšanas no Portugāles Republikas Komisija 2000. gada 29. decembrī nosūtīja šai dalībvalstij argumentētu atzinumu, aicinot veikt vajadzīgos pasākumus atzinuma izpildei divu mēnešu laikā pēc tā paziņošanas.
- 30 Ņemot vērā to, ka Portugāles iestāžu sniegtā informācija norādīja uz to, ka argumentētajā atzinumā norādītā valsts pienākumu neizpilde joprojām pastāv, Komisija nolēma celt šo prasību.

Par prasību

- 31 Komisija uzskata, ka jēdziens “kollektīvā atlaišana” Portugāles tiesību aktos neietver visus kollektīvās atlaišanas gadījumus, kas ir ietverti Direktīvā. Tā rezultātā

Portugāles tiesību aktos esošo noteikumu piemērojamība ir vairāk ierobežota par Direktīvas piemērojamību.

- 32 Komisija apgalvo, ka jēdziena “kolektīvā atļaišana” definīcija, kas ir noteikta *LCCT* 16. pantā, neietver, piemēram, atļaišanu, ko veic darba devējs ar nevienu konkrēto darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ gadījumos, kad uzņēmums tiek pasludināts par bankrotējušu, bankrotam līdzvērtīgā likvidēšanas procesā, ekspropriācijas, ugunsgrēka vai cita *force majeure* gadījumā, kā arī uzņēmuma darbības izbeigšanas gadījumā sakarā ar uzņēmēja nāvi.
- 33 Portugāles valdība apgalvo, ka Komisijas prasība nav pamatota, izņemot daļu par darba līgumu izbeigšanu likvidācijas nobeiguma stadijā bankrota procedūras ietvaros, kuras rezultātā tiek pilnīgi slēgti uzņēmumi, kas pilnībā netika pārdoti. Rezultātā Komisijas minētās situācijas noteiktajos apstākļos netiek ietvertas jēdzienā “kolektīvā atļaišana”, kas ir paredzēts Direktīvā, un citos gadījumos būtu reglamentējamas ar kolektīvās atļaišanas kārtību, kas ir noteikta Portugāles tiesību aktos.

Direktīvā paredzētais jēdziens “kolektīvā atļaišana”

Lietas dalībnieku argumenti

- 34 Portugāles valdība apgalvo, ka Direktīva nedefinē jēdzienu “atļaišana” tādēļ, ka lielākoties dalībvalstu tiesiskās kārtībās tiek piemērota kopēja definīcija darba devēja brīvprātīgai rīcībai, ar kuru tiek plānots izbeigt darba tiesiskās attiecības un par kuru tiek paziņots darba ņēmējam.

- 35 Direktīva neparedz, ka jebkādi darba līgumu izbeigšanas gadījumi no konkrēta darbaņēmēja neatkarīgu iemeslu dēļ ir uzskatāmi par “atlaišanu”.
- 36 Turklāt nebūtu iespējams vienlaikus piemērot Direktīvā paredzēto kārtību gadījumiem, kad darba līgumi tiek izbeigti uzņēmuma darbības pilnīgas izbeigšanas dēļ, kas nav atkarīga no darba devēja gribas. Tiek apstiprināts, ka šīs situācijas netiek klasificētas kā kolektīvā atlaišana. Direktīva nebija paredzēta piemērošanai šādās situācijās.
- 37 Pēc Portugāles valdības domām, jautājums ir par izvēli starp pilnīgu Direktīvas piemērošanu vai tās nepiemērošanu. Tā kā daudzi un svarīgi pienākumi, ko paredz Direktīva, nav piemērojami noteiktos uzņēmuma darbības pilnīgas izbeigšanas gadījumos, kas nav atkarīgi no darba devēja gribas, ir jāsecina, ka Direktīva kopumā nav piemērojama šādām situācijām.
- 38 Komisija atzīst, ka Direktīva nedefinē jēdzienu “atlaišana”. Tomēr, pēc tās domām, šādas definīcijas neesamība neļauj dalībvalstīm izslēgt Direktīvas piemērošanu tādās situācijās, kas ir pakļautas darba līguma izbeigšanas sistēmai atbilstoši Portugāles tiesību aktiem.
- 39 Pēc Komisijas domām, tas, ka Portugāles valdība, nonākot šķietamās “dilemmas” priekšā, kur ir jāizvēlas starp “pilnīgu Direktīvas piemērošanu vai tās nepiemērošanu”, izvēlas Direktīvas nepiemērošanu, ir kļajš Kopienų tiesību pārkāpums.

- 40 Tā atzīmē, ka ekspropriācijas, ugunsgrēka vai citos *force majeure* gadījumos Portugāles valdība ir slikti izpratusi Direktīvā noteikto aizsardzības kārtību, kas visdrīzāk ir Direktīvas II nodaļas "Informēšana un konsultēšanās" un III nodaļas "Kolektīvās atlaišanas kārtība" selektīvās lasīšanas sekas.
- 41 Šajā sakarā Komisija tostarp uzskata, ka ir pilnīgi loģiski, ka darba ņēmēju pārstāvju konsultēšana attiecas uz pasākumiem atlaišanas seku mazināšanai, veicot sociālā atbalsta pasākumus, kas ir īpaši vērsti uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanās veicināšanu, pat ja nav iespējams izvairīties no uzņēmuma pilnīgas slēgšanas un līdz ar to — no darba līgumu izbeigšanas.
- 42 Pēc Komisijas domām, Portugāles valdība izmanto tādu kolektīvās atlaišanas kārtības interpretāciju, kas atņem vairākām Direktīvas normām lietderīgo iedarbību. Tas ir īpaši šīs direktīvas 3. pantā paredzētais pienākums darba devējam sniegt rakstisku paziņojumu pilnvarotajai valsts iestādei par jebkuru plānoto kolektīvo atlaišanu. Gan darba devējs, kura uzņēmums tika izpostīts ugunsgrēka rezultātā, gan mirušā uzņēmēja mantinieki var izpildīt šo pienākumu.

Tiesas vērtējums

- 43 Saskaņā ar Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu ar "kolektīvo atlaišanu" Direktīvas ietvaros saprot atlaišanu, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs ar nosacījumu, ka ir ievēroti noteikti kvantitatīvie/laika noteikumi.

- 44 Direktīva tieši nedefinē jēdzienu “atlaišana”. Tomēr Direktīvas vajadzībām šis jēdziens ir jāinterpretē vienoti.
- 45 Līdz ar to no Kopienu tiesību vienotas piemērošanas prasības un no vienlīdzības principa izriet, ka Kopienu tiesību normas, kas neietver tiešu atsauci uz dalībvalstu tiesību aktiem, nolūkā noteikt to nozīmi un piemērošanas apmēru parasti ir jāinterpretē autonomi un vienoti visā Kopienā, ņemot vērā tiesību normu kontekstu un attiecīgā tiesību akta mērķi (2000. gada 19. septembra spriedums lietā C-287/98 *Linster, Recueil*, I-6917. lpp., 43. punkts, un Tiesas 2003. gada 11. marta spriedums lietā C-40/01 *Ansul, Recueil*, I-2439. lpp., 26. punkts).
- 46 Šajā gadījumā pretēji Direktīvas 1. panta 1. punkta b) apakšpunktam, kas tieši nosaka, ka “darba ņēmēju pārstāvji” ir tie, ko paredz dalībvalstu tiesību akti vai prakse, tās pašas Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts nesatur tiešu atsauci uz dalībvalstu tiesību aktiem attiecībā uz atlaišanas definēšanu.
- 47 Turklāt no nosaukuma, kā arī Direktīvas preambulas trešā, ceturta un septītā apsvēruma izriet, ka tās mērķis ir dalībvalstu tiesību aktu tuvināšana attiecībā uz kolektīvo atlaišanu.
- 48 Tuvinot noteikumus, kas attiecas uz kolektīvo atlaišanu, Kopienu likumdevējs ir vēlējis gan nodrošināt salīdzināmu darba ņēmēju tiesību aizsardzību dažādās dalībvalstīs, gan tuvināt izmaksas, kas ar šādiem aizsardzības noteikumiem rodas Kopienas uzņēmumiem (1994. gada 8. jūnija spriedums lietā C-383/92 Komisija/ Apvienotā Karaliste, *Recueil*, I-2479. lpp., 16. punkts).

- 49 Līdz ar to jēdziens "atļaišana", kas ir ietverts Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā, nevar tikt definēts, atsaucoties uz dalībvalstu tiesību aktiem, bet ir jādefinē Kopienas tiesību ietvaros.
- 50 Iepriekš minētais jēdziens ir jāinterpretē tādā veidā, lai tas ietvertu visus tos darba līgumu izbeigšanas gadījumus, kas notiek bez darba ņēmēja vēlēšanās un tādējādi — bez viņa piekrišanas. Nav vajadzīgs, lai apslēptie iemesli atbilstu darba devēja vēlmēm.
- 51 Šī jēdziena "atļaišana" interpretācija Direktīvas vajadzībām izriet no tās mērķa un no attiecīgās tiesību normas konteksta.
- 52 Tādējādi no Direktīvas preambulas otrā apsvēruma izriet, ka tās mērķis ir stiprināt darba ņēmēju aizsardzību kolektīvās atļaišanas gadījumos. Saskaņā ar tās pašas Direktīvas preambulas trešo un septīto apsvērumu īpašas būtiskas atšķirības starp tiesību aktiem, kas ir spēkā dalībvalstīs, attiecībā uz pasākumiem, kas vērsti uz kolektīvās atļaišanas seku mazināšanu, arī ir tiesību aktu tuvināšanas mērķis.
- 53 Direktīvā paredzētie mērķi tiks tikai daļēji sasniegti, ja darba līgumu izbeigšana, kas nav atkarīga no darba devēja, tiktu izslēgta no Direktīvas sistēmas.

- 54 Saistībā ar attiecīgo tiesību normu kontekstu no Direktīvas preambulas devītā apsvēruma un 3. panta 1. punkta otrās daļas izriet, ka tā principā ir piemērojama arī kolektīvās atlaišanas gadījumos pēc uzņēmējdarbības izbeigšanas pēc tiesas lēmuma. Tomēr šajā gadījumā darba līgumu izbeigšana notiek bez darba devēja gribas.
- 55 Šajā kontekstā ir jāpiebilst, ka Direktīva savā sākotnējā versijā, proti, Direktīva 75/129 tās 1. panta 2. punkta d) apakšpunktā paredzēja, ka tā nav piemērojama darba ņēmējiem, kurus skārusi uzņēmuma darbības izbeigšana, ja tā ir radusies tiesas lēmuma rezultātā. Tās pašas Direktīvas iepriekš minētais pants paredzēja atkāpi no 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā noteiktā noteikuma, kas identiski tam pašam Direktīvas 98/59 pantam paredzēja, ka šīs Direktīvas piemērošanas nolūkā ar “kolektīvo atlaišanu” saprot atlaišanu, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs. Šāda atkāpe nebūtu vajadzīga, ja jēdziens “atlaišana” tiktu interpretēts kā “rīcība pēc darba devēja vēlēšanās”.
- 56 Kā ģenerāladvokāts savu secinājumu 46. un 47. punktā pamatoti atzīmēja – atlaišana ir jānošķir no darba līgumu izbeigšanas, kas Direktīvas 1. panta 1. punkta pēdējā daļā noteiktajos apstākļos ir pielīdzināta atlaišanai bez darba ņēmēja piekrišanas.
- 57 Nevar nepiekrīst šā sprieduma 50. punktā noteiktajai interpretācijai, ka Direktīvas piemērošana pilnā apjomā nav iespējama noteiktos gadījumos, kad, piemēram, uzņēmuma darbības pilnīga izbeigšana nav atkarīga no darba devēja gribas. Jebkurā gadījumā šajos gadījumos nevar izslēgt Direktīvas piemērošanu pilnā apmērā.

58 Saskaņā ar Direktīvas 2. panta 2. punkta otro daļu konsultēšanās ar darbaņēmēju pārstāvjiem ir vajadzīga ne tikai, lai izvairītos no kolektīvās atlaišanas vai samazinātu atlaižamo darbaņēmēju skaitu, bet tostarp arī lai mazinātu atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas ir īpaši vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darbaņēmēju pārkvalificēšanā. Šīs tiesību normas sašaurināšana, ierobežojot jēdzienu "atlaišana", ir pretrunā Direktīvas garam.

59 Tāda paša veida apsvērumi attiecas uz paziņošanas pienākumu pilnvarotajai valsts iestādei, kas ir paredzēts Direktīvas 3. pantā. Šos pienākumus, kas vajadzības gadījumā ir pielāgoti tiesībām, kas dalībvalstīm piešķirtas minētā panta 1. punkta otrajā daļā, darba devējs varētu tikpat labi izpildīt gadījumos, kad darba līgumi tiek izbeigti no viņa gribas neatkarīgu apstākļu dēļ. Pretēja interpretācija traucētu darbaņēmēju aizsardzību, kas ir paredzēta šajā tiesību normā, kā arī Direktīvas 4. pantā.

60 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka darba līgumu izbeigšana nav izslēdzama no Direktīvas piemērošanas sfēras tādēļ vien, ka tā ir atkarīga no apstākļiem, kas nav saistīti ar darba devēja gribu.

Portugāles tiesiskā regulējuma tiesiskais novērtējums

61 Visas situācijas, kas ir minētas šā sprieduma 32. punktā, kas pēc Portugāles valdības atzinuma saskaņā ar Portugāles tiesību aktiem tiek klasificētas kā "līguma izbeigšana", attiecas uz Direktīvu, jo tās ietilpst "atlaišanas" definīcijā.

- 62 Nav svarīgi, ka šīs situācijas Portugāles tiesībās netiek kvalificētas kā atlaišana, bet tikai kā darba līgumā noteikto tiesisko attiecību izbeigšana saskaņā ar likumu. Faktiski tā ir darba līguma izbeigšana neatkarīgi no darba ņēmēja gribas, tātad — atlaišana Direktīvas nozīmē.
- 63 Rezultātā Portugāles Republika nav pareizi transponējusi Direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu.
- 64 Prasība par Direktīvas 6. pantā noteikto valsts pienākumu neizpildi ir vienlīdz pamatota. Nekas nenorāda uz to, ka Portugāles Republika tomēr ir nodrošinājusi to, lai darba ņēmēji visos kolektīvās atlaišanas gadījumos minētās Direktīvas nozīmē varētu izmantot administratīvo un/vai tiesu procesu, lai tiktu ievēroti Direktīvā noteiktie pienākumi, pat ja tā vairāk ierobežoja jēdziena “atlaišana” interpretāciju, nekā tas ir noteikts šajā direktīvā.
- 65 Ciktāl prasība attiecas uz Direktīvas 7. pantu, ir jāatzīst, ka Komisija nav pamatojusi, kādā veidā Portugāles Republika ir pārkāpusi šo tiesību normu.
- 66 Līdz ar to ir jāatzīst, ka, pirmkārt, ierobežojot kolektīvās atlaišanas jēdzienu līdz atlaišanai strukturālas, tehnoloģiskas vai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ un neattiecinot šo jēdzienu uz atlaišanu ar konkrēto darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ, Portugāles Republika nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek Direktīvas 1. un 6. pants, un, otrkārt, prasība pārējā daļā ir jānoraida.

Par tiesāšanās izdevumiem

67 Atbilstoši Reglamenta 69. panta 2. punktam lietas dalībniekam, kam spriedums ir nelabvēlīgs, piespriež atlidzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram spriedums ir labvēlīgs. Tā kā Komisija ir prasījusi piespriest Portugāles Republikai atlidzināt tiesāšanās izdevumus un tā kā šai dalībvalstij spriedums ir nelabvēlīgs lielākajā pamatu daļā, Portugāles Republikai ir jāpiespriež atlidzināt tiesāšanās izdevumus.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

- 1) **ierobežojot jēdziena “kollektīvā atlaišana” interpretāciju līdz atlaišanai strukturālas, tehnoloģiskas vai ekonomiskas dabas iemeslu dēļ un neattiecinot šo jēdzienu uz atlaišanu ar konkrēto darbinieku nesaistītu iemeslu dēļ, Portugāles Republika nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. un 6. pants;**
- 2) **prasību pārējā daļā noraidīt;**
- 3) **Portugāles Republika atlidzina tiesāšanās izdevumus.**

[Paraksti]