TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2025. gada 4. septembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Kolektīvā atlaišana – Direktīva 98/59/EK – 1. panta 1. punkts – Piemērošanas joma – "Atlaišanas" jēdziens – Koplīgums par iekšējo mobilitāti – Atlaišana ekonomisku iemeslu dēļ, kas pamatota ar atteikšanos piemērot šo koplīgumu – Darba līguma izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ – 2. pants – Informēšanas un konsultēšanās ar darba ņēmēju pārstāvjiem procedūras

Lietā C-249/24

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija) iesniegusi ar 2024. gada 3. aprīļa lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2024. gada 4. aprīlī, tiesvedībā

RT,

ED

pret

Ineo Infracom,

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja M. L. Arasteja Saūna [*M. L. Arastey Sahún*] (referente), tiesneši D. Gracijs [*D. Gratsias*], J. Regans [*E. Regan*], J. Pasers [*J. Passer*] un B. Smulderss [*B. Smulders*],

ģenerāladvokāts: R. Norkus [*R. Norkus*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– RT vārdā – *F. Pinet, avocat,*

– *Ineo Infracom* vārdā – *D. Célice, avocat,*

* Tiesvedības valoda – franču.

– Francijas valdības vārdā – *R. Bénard* un *M. Guiresse*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *S. Delaude* un *D. Recchia*, pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2025. gada 20. marta tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV 1998, L 225, 16. lpp.) 1. panta 1. punkta otro daļu un 2. panta 2.–4. punktu.

2 Šis lūgums iesniegts RT un ED tiesvedībā pret *Ineo Infracom* par RT un ED darba līgumu izbeigšanu tāpēc, ka viņi atteicās piekrist šo līgumu grozījumiem, kas izdarīti pēc koplīguma par iekšējo mobilitāti noslēgšanas.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. un 8. apsvērumu:

"(2) tā kā ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā;

[..]

(8) tā kā, lai noteiktu atlaišanas gadījumu skaitu, kas minēts kolektīvās atlaišanas definīcijā šīs direktīvas nozīmē, citas pēc darba devēja iniciatīvas notikušās darba attiecību pārtraukšanas formas būtu pielīdzināmas kolektīvajai atlaišanai, ar noteikumu, ka ir vismaz pieci atlaišanas gadījumi".

4 Šīs direktīvas 1. panta 1. punktā noteikts:

"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;

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

Lai aprēķinātu atlaišanas gadījumu skaitu, kā paredzēts a) 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."

5 Minētās direktīvas 2. pantā paredzēts:

"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.

Dalībvalstis var paredzēt, ka darba ņēmēju pārstāvji var piesaistīt ekspertus saskaņā ar šo valstu tiesību aktiem un/vai praksi.

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 skaits un kategorijas, 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 [to] sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā.

4. Pasākumi, kas paredzēti 1., 2. un 3. punktā, ir spēkā neatkarīgi no tā, vai lēmumu par kolektīvo atlaišanu pieņēmis darba devējs vai uzņēmums, kas kontrolē darba devēju.

Izskatot šajā direktīvā paredzēto informēšanas, konsultēšanās un izziņošanas prasību pārkāpumus, neņem vērā tādus darba devēja aizbildinājumus, ka darba devējs pats nav saņēmis vajadzīgo informāciju no uzņēmuma, kas pieņēmis lēmumu par kolektīvo atlaišanu."

6 Šīs pašas direktīvas 3. panta 1. punkta pirmajā un trešajā daļā noteikts:

"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."

Francijas tiesības

7 *Code du travail* (Darba kodekss), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – "Darba kodekss"), 1233-61. pants formulēts šādi:

"Uzņēmumos, kuros ir vismaz 50 darbinieki, ja atlaišanas projekts attiecas vismaz uz 10 darbiniekiem tajā pašā 30 dienu laikposmā, darba devējs izstrādā un īsteno darba vietu saglabāšanas plānu, lai novērstu atlaišanas vai ierobežotu to skaitu.

Šajā plānā ir ietverts pārkvalificēšanas plāns, kura mērķis ir atvieglot tādu darba ņēmēju pārkvalificēšanu valsts teritorijā, no kuru atlaišanas nav iespējams izvairīties, it īpaši attiecībā uz darba ņēmējiem, kuriem ir sociālās vai kvalifikācijas īpašības, kas viņu profesionālo reintegrāciju padara īpaši sarežģītu.

[..]"

8 Saskaņā ar Darba kodeksa L. 2242-21. panta pirmo daļu darba devējs var sākt sarunas par profesionālās vai ģeogrāfiskās mobilitātes nosacījumiem uzņēmuma iekšienē saistībā ar notiekošajiem kolektīvajiem organizatoriskajiem pasākumiem bez plāna samazināt darbinieku skaitu.

9 Darba kodeksa L. 2242-22. pantā paredzēts:

"Koplīgums, kas izriet no L. 2242-21. pantā paredzētajām sarunām, tostarp ietver:

1° ierobežojumus, kas noteikti šai mobilitātei ārpus darbinieka ģeogrāfiskās nodarbinātības zonas, kura savukārt ir precizēta līgumā, ievērojot darbinieka personīgo un ģimenes dzīvi atbilstoši L. 1121-1. pantam;

2° pasākumus, kuru mērķis ir profesionālo dzīvi saskaņot ar personīgo un ģimenes dzīvi un ņemt vērā situācijas, kas saistītas ar invaliditātes un veselības ierobežojumiem;

3° mobilitātes palīdzības pasākumus, it īpaši apmācības darbības, kā arī atbalstu ģeogrāfiskajai mobilitātei, kas it īpaši ietver darba devēja līdzdalību iespējamās pirktspējas zuduma kompensēšanā un transporta izmaksu segšanā.

Koplīguma, kas noslēgts saskaņā ar L. 2242-21. pantu un šo pantu, noteikumi nedrīkst izraisīt darbinieka atalgojuma apmēra vai personīgās klasifikācijas samazināšanos, un tiem ir jānodrošina, ka tiek saglabāta vai uzlabota viņa profesionālā kvalifikācija."

10 Darba kodeksa L. 2242-23. pantā noteikts:

"No L. 2242-21. pantā paredzētajām sarunām izrietošais koplīgums tiek darīts zināms katram attiecīgajam darbiniekam.

Atbilstoši L. 2242-21. un L. 2242-22. pantam noslēgtā koplīguma noteikumi ir piemērojami darba līgumam. Darba līguma noteikumi, kas ir pretrunā [minētajam] līgumam, tiek apturēti.

Ja pēc saskaņošanas posma, kas ļauj darba devējam ņemt vērā katra darbinieka, uz kuru tas, iespējams, attiecas, personīgos un ģimenes ierobežojumus, darba devējs vēlas īstenot individuālu mobilitātes pasākumu, kas paredzēts saskaņā ar šo pantu noslēgtajā koplīgumā, tad darba devējs saņem darbinieka piekrišanu saskaņā ar L. 1222-6. pantā paredzēto procedūru.

Ja viens vai vairāki darbinieki noraida to, ka viņu darba līgumam tiktu piemēroti koplīguma noteikumi par iekšējo mobilitāti, kuri minēti L. 2242-21. panta pirmajā daļā, tad viņu atlaišana ir balstīta uz ekonomiskiem iemesliem, par atlaišanu tiek paziņots saskaņā ar individuālas atlaišanas ekonomisku iemeslu dēļ noteikumiem, un tā rada tiesības uz palīdzības un jauna darba atrašanas pasākumiem, kam jābūt paredzētiem līgumā, ar kuru ir pielāgota L. 1233-4. un L. 1233-4-1. pantā paredzētās iekšējās pārklasificēšanas īstenošanas joma un noteikumi."

11 Saskaņā ar Darba kodeksa L. 2323-6. pantu:

"Uzņēmuma padome ir jāinformē un ar to ir jākonsultējas, pirms darba devējs pieņem jebkādu lēmumu par jautājumiem, kas skar uzņēmuma organizāciju, vadību un vispārējo darbību, un tostarp par pasākumiem, kas var ietekmēt darbinieku skaitu vai struktūru, darba ilgumu, nodarbinātības, darba un profesionālās izglītības nosacījumus."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

12 *Ineo Infracom* ir sabiedrisko būvdarbu uzņēmums, kas specializējies telekomunikāciju infrastruktūras un digitālās attīstības jomā.

13 2013. gada 26. aprīlī *France Télécom* informēja šo uzņēmumu par savu lēmumu nepārjaunot spēkā esošo līgumu attiecībā uz Gāras [*Gard*] (Francija) un Lozēras [*Lozère*] (Francija) departamentiem.

14 Pēc šī lēmuma *Ineo Infracom* piedāvāja 82 darbiniekiem, kas bija piesaistīti aģentūrai, uz kuru attiecas minētais lēmums, tostarp RT un ED, no 2013. gada 1. jūlija uz laiku tikt norīkotiem darbā citos Francijas reģionos saskaņā ar plašas pārvietošanās režīmu, kas paredzēts 1992. gada 15. decembra *convention collective nationale des ouvriers des travaux publics* (Publisko būvdarbu strādnieku valsts darba koplīgums).

15 2013. gada 28. jūnijā RT un ED noraidīja priekšlikumus par iecelšanu amatā uz laiku attiecīgi *agence d'Ivry-sur-Seine* (Ivrī pie Sēnas aģentūra, Francija) un *agence de Vitrolles* (Vitroles aģentūra, Francija) laikposmā no 2013. gada 1. jūlija līdz 28. septembrim.

16 RT un ED kopā ar deviņiem citiem darbiniekiem vērsās *conseil de prud'hommes de Nîmes* (Nīmas Darba strīdu padome, Francija), lūdzot tiesas ceļā izbeigt viņu darba līgumus darba devēja vainas dēļ, kā arī atlīdzināt zaudējumus.

17 Tā kā uzņēmuma ikdienas darbība līgumu slēgšanas tiesību zaudēšanas vai jaunu līgumu slēgšanas tiesību iegūšanas dēļ regulāri ietvēra būvlaukuma personāla ģeogrāfisko pārcelšanu un tā kā nebija plānots samazināt darbinieku skaitu, *Ineo Infracom* un vairākas pārstāvošās arodbiedrības 2013. gada 29. jūlijā noslēdza uzņēmuma iekšējās mobilitātes līgumu (turpmāk tekstā – "koplīgums par iekšējo mobilitāti").

18 Saskaņā ar šo koplīgumu RT un ED tika nosūtīti darba piedāvājumi, kurus viņi noraidīja: RT attiecīgi 2013. gada 30. septembrī un 30. decembrī un ED – 2013. gada 27. novembrī un 2014. gada 20. janvārī.

19 2014. gada 10. jūnijā pēc šiem atteikumiem RT un ED tika individuāli atlaisti ekonomisku iemeslu dēļ, piemērojot Darba kodeksa L. 2242-23. pantu; atlaišanu viņi apstrīdēja *conseil de prud'hommes de Nîmes* (Nīmas Darba strīdu padome) pakārtoti prasībai izbeigt viņu darba līgumu, kas joprojām bija izskatīšanā šajā tiesā.

20 Ar 2017. gada 3. aprīļa spriedumiem šī tiesa RT darba līgumu pasludināja par izbeigtu tiesas ceļā darba devēja vainas dēļ un piesprieda darba devējam atlīdzināt viņam zaudējumus. Ar citu tajā pašā dienā pasludinātu spriedumu šī tiesa noraidīja ED prasījumus.

21 *Ineo Infracom* ir pārsūdzējis šos spriedumus.

22 Ar diviem 2022. gada 1. februāra spriedumiem *cour d'appel de Nîmes* (Nīmas apelācijas tiesa, Francija) attiecīgi atcēla *conseil de prud'hommes de Nîmes* (Nīmas Darba strīdu padome) spriedumu attiecībā uz RT un apstiprināja šīs tiesas spriedumu attiecībā uz ED.

23 *Cour d'appel de Nîmes* (Nīmas apelācijas tiesa) norādīja, ka koplīgumā par iekšējo mobilitāti ir skaidri minēts – tas ir ticis apspriests nesaistīti ne ar kādu darbinieku samazināšanas projektu. Šī tiesa no tā secināja, ka *Ineo Infracom* nav pārkāpis Direktīvas 98/59 1. un 2. panta normas, jo tās nav piemērojamas gadījumā, ja nav notikusi kolektīvā atlaišana.

24 RT un ED iesniedza kasācijas sūdzību *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija), kas ir iesniedzējtiesa, un būtībā apgalvo, ka saskaņā ar minēto 1. un 2. pantu, ja darba devējs ir nodomājis veikt atlaišanu viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, tam laikus jākonsultējas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos, un ka šīm konsultācijām jāattiecas vismaz uz iespējām izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu, kā arī uz iespējām mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas tostarp vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos.

25 Viņi uzskata, ka *cour d'appel de Nîmes* (Nīmas apelācijas tiesa) ir pārkāpusi attiecīgās valsts tiesību normas, kas interpretētas, ņemot vērā Direktīvas 98/59 1. un 2. pantu, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 27. pantu un Eiropas Sociālās hartas, kas parakstīta 1961. gada 18. oktobrī Turīnā un pārskatīta 1996. gada 3. maijā Strasbūrā, 21. pantu. RT un ED apgalvo, ka gadījumā, ja darba devēja veiktā atlaišana neatkarīgi no tās kvalificēšanas par individuālu atlaišanu ekonomisku iemeslu dēļ Darba kodeksa L. 2242-23. panta izpratnē attiecas vismaz uz desmit darbiniekiem vienā un tajā pašā trīsdesmit dienu laikposmā, darba devējam ir pienākums īstenot nodarbinātības aizsardzības plānu, kas darba ņēmējiem nodrošina savlaicīgu informēšanu un konsultēšanos Darba kodeksa L. 1233-61. panta izpratnē, kā arī pielāgotus papildu un pārklasificēšanas pasākumus.

26 Turklāt RT un ED pakārtoti lūdz iesniedzējtiesu vērsties Tiesā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

27 Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka Tiesa 2017. gada 21. septembra spriedumā *Socha* u.c. (C-149/16, EU:C:2017:708, 35. punkts) ir nospriedusi, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts un 2. pants jāinterpretē tādējādi, ka darba devējam ir pienākums sākt 2. pantā paredzētās konsultācijas, ja tas ir nolēmis darbiniekiem nelabvēlīgā veidā vienpusēji grozīt darba samaksas nosacījumus, kas nozīmē darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ja darbinieki šiem grozījumiem nepiekrīt, ja vien ir izpildīti šīs direktīvas 1. panta 1. punktā paredzētie nosacījumi.

28 Tiesa arī 2009. gada 10. septembra spriedumā *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. (C-44/08, EU:C:2009:533, 46. punkts) ir nospriedusi, ka "konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem būtība un efektivitāte ir saistīta ar to, ka ir jānosaka faktori, kas ir jāņem vērā to laikā, jo konsultācijas nav iespējams pienācīgi īstenot saskaņā ar to mērķiem, ja nav noteikti atbilstošie apstākļi, kas attiecas uz paredzēto kolektīvo atlaišanu", un ka tad, "ja lēmumu, kura rezultātā notiks kolektīvā atlaišana, ir tikai paredzēts pieņemt un ja tādējādi šāda atlaišana ir tikai iespējama un atbilstošie faktori konsultāciju īstenošanai nav zināmi, minētie mērķi nevar tikt sasniegti".

29 Iesniedzējtiesa piebilst, ka pēdējā minētajā spriedumā Tiesa ir nospriedusi – darba devēja pienākuma sākt konsultācijas par paredzēto kolektīvo atlaišanu rašanās nav atkarīga no tā, vai darba devējs jau var darba ņēmēju pārstāvjiem sniegt visu informāciju, kas paredzēta Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā.

30 Iesniedzējtiesa šajā kontekstā turklāt atgādina, ka ar Darba kodeksa L. 2242-23. panta ceturto daļu, kurā paredzēts, ka par atlaišanu, kas pamatota ar darbinieka atteikšanos no tā, ka viņa darba līgumam tiktu piemēroti apspriestā koplīguma par mobilitāti noteikumi, tiek paziņots saskaņā ar individuālas atlaišanas ekonomisku iemeslu dēļ noteikumiem, tiek izslēgts tas, ka tiktu piemērotas Darba kodeksa L. 1233.-28. līdz L. 1233.-33. panta normas par uzņēmuma padomes vai darbinieku pārstāvju informēšanas un konsultēšanās ar tiem procedūru, ja darba devējs plāno veikt kolektīvo atlaišanu ekonomisku iemeslu dēļ, kas skar vismaz desmit darbiniekus tajā pašā trīsdesmit dienu laikposmā.

31 Šajos apstākļos *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [..] Direktīvas [98/59] 1. panta 1. punkta otrā daļa jāinterpretē tādējādi, ka atlaišana ekonomisku iemeslu dēļ, kas pamatota ar darbinieku atteikšanos no tā, ka viņu darba līgumiem tiktu piemēroti mobilitātes koplīguma noteikumi, ir jāuzskata par darba līguma izbeigšanu, kas notikusi pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar darba ņēmēju personību nesaistītu iemeslu dēļ, un tādēļ tā ir jāņem vērā, aprēķinot kopējo notikušo atlaišanas gadījumu skaitu?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai tad, ja plānoto atlaišanas gadījumu skaits pārsniedz Direktīvas [98/59] 1. panta [1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā] paredzēto atlaišanas gadījumu skaitu, [šīs direktīvas] 2. panta 2.–4. punkts jāinterpretē tādējādi, ka uzņēmuma padomes informēšana un konsultēšanās ar to pirms līguma par iekšējo mobilitāti noslēgšanas ar pārstāvošajām arodbiedrībām saskaņā ar *code du travail* (Darba kodekss) L. 2242-21. un nākamajiem pantiem atbrīvo darba devēju no personāla pārstāvju informēšanas un konsultēšanās ar viņiem?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

32 Vispirms jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru ar LESD 267. pantu iedibinātajā valstu tiesu un Tiesas sadarbības procedūrā Tiesai jāsniedz valsts tiesai lietderīga atbilde, kas ļautu atrisināt strīdu, kuru izskata valsts tiesa. Šajā nolūkā Tiesai vajadzības gadījumā ir jāpārformulē tai uzdotie jautājumi. Apstāklis, ka valsts tiesa prejudiciālo jautājumu ir izteikusi, atsaucoties uz noteiktām Savienības tiesību normām, neliedz Tiesai sniegt šai tiesai visus interpretācijas elementus, kas tai var būt noderīgi, izspriežot izskatāmo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa savu jautājumu formulējumā uz tiem ir atsaukusies. Šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas sniegtās informācijas un tostarp no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu daļas ir tiesības nošķirt tos Savienības tiesību elementus, kuriem nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu (spriedums, 2024. gada 4. oktobris, *Air Nostrum* u.c., C-314/23, EU:C:2024:842, 24. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

33 Šajā gadījumā jānorāda, ka pirmajā jautājumā iesniedzējtiesa atsaucas vienīgi uz Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta otro daļu, pamatojoties uz netiešu pieņēmumu, ka darba līgumu izbeigšana pēc tam, kad darba ņēmēji ir atteikušies piemērot viņu darba līgumam koplīguma par iekšējo mobilitāti noteikumus, nevar tikt kvalificēta kā "kolektīvā atlaišana" šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē. Tātad tā jautā, vai šo darba līgumu izbeigšanu var pielīdzināt atlaišanai minētās direktīvas 1. panta 1. punkta otrās daļas izpratnē.

34 Pirmkārt, jāatgādina, ka, ņemot vērā šīs direktīvas mērķi, proti, panākt, lai kolektīvā atlaišana tiktu iepriekš apspriesta ar darba ņēmēju pārstāvjiem un iepriekš paziņota kompetentajai valsts iestādei (spriedums, 2021. gada 17. marts, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 40. punkts un tajā minētā judikatūra), un kontekstu, kādā iekļaujas tās 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkts, jēdzienu "atlaišana", kas ir autonoms Savienības tiesību jēdziens, kurš jāinterpretē vienveidīgi, nevar definēt, atsaucoties uz dalībvalstu tiesību aktiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2024. gada 11. jūlijs, *Plamaro*, C-196/23, EU:C:2024:596, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

35 Otrkārt, darba devēja rīcības kvalificēšanai par atlaišanu Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta nozīmē vai par darba līguma attiecību izbeigšanu šī punkta otrās daļas nozīmē var būt juridiskas sekas, ciktāl, aprēķinot atlaišanas gadījumu skaitu, abus jēdzienus var pielīdzināt tikai tad, ja atlaišanas gadījumu skaits šīs direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta nozīmē ir vismaz pieci (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 11. novembris, *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 46. punkts).

36 Šādos apstākļos, lai iesniedzējtiesai sniegtu lietderīgu atbildi, Tiesai nav saistošs pirmās minētās tiesas tiešs vai netiešs konstatējums, saskaņā ar kuru pamatlietas fakti nevar tikt kvalificēti kā atlaišana minētās direktīvas 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē.

37 Tādējādi ir jāuzskata, ka ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka darba līgumu uzteikumi, kas ir pamatoti ar darba ņēmēju atteikumu viņu darba līgumam piemērot koplīguma noteikumus par iekšējo mobilitāti, ir jāuzskata par tādiem, uz kuriem šī tiesību norma attiecas vai nu kā uz atlaišanu šī punkta pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē, vai kā uz darba līguma izbeigšanu šīs normas otrās daļas izpratnē, un tādējādi tie jāņem vērā, aprēķinot notikušo atlaišanu skaitu.

38 Šajā direktīvā 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā "kolektīvā atlaišana" definēta kā atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ar nosacījumu, ka ir ievēroti zināmi kvantitatīvie/laika nosacījumi (spriedums, 2024. gada 11. jūlijs, *Plamaro*, C-196/23, EU:C:2024:596, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

39 Šajā ziņā jāatgādina – lai gan Direktīvā 98/59 nav skaidri definēts jēdziens "atlaišana", saskaņā ar pastāvīgo judikatūru šis jēdziens ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver jebkuru darba līguma izbeigšanu, kas notiek bez darba ņēmēja vēlēšanās un tātad bez viņa piekrišanas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2024. gada 11. jūlijs, *Plamaro*, C-196/23, EU:C:2024:596, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

40 Tiesa ir nospriedusi arī, ka, ņemot vērā Direktīvas 98/59 mērķi, kas saskaņā ar tās 2. apsvērumu ir vērsts uz darba ņēmēju aizsardzības stiprināšanu kolektīvās atlaišanas gadījumos, minētās direktīvas jēdzieni, ar kuriem ir noteikta šīs direktīvas piemērošanas joma, nevar tikt interpretēti šauri, tostarp arī "atlaišanas" jēdziens, kas ir ietverts tās 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā (spriedums, 2024. gada 11. jūlijs, *Plamaro*, C-196/23, EU:C:2024:596, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

41 Šajā ziņā Tiesa ir nospriedusi, ka minētā direktīva jāinterpretē tādējādi – fakts, ka darba devējs vienpusēji un darba ņēmējam par sliktu izdara būtiskus grozījumus viņa darba līguma būtiskajos nosacījumos ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ietilpst šajā jēdzienā (spriedums, 2015. gada 11. novembris, *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 55. punkts).

42 Savukārt to, ka darba devējs vienpusēji un darba ņēmējam par sliktu izdara nebūtiskus grozījumus viņa darba līguma būtiskajos nosacījumos ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ vai būtiskus grozījumus minētā darba līguma nebūtiskajos nosacījumos ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, nevar kvalificēt kā "atlaišanu" šīs direktīvas izpratnē (spriedums, 2017. gada 21. septembris, *Ciupa* u.c., C-429/16, EU:C:2017:711, 28. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

43 Šajā gadījumā iesniedzējtiesai, kurai vienīgajai ir kompetence izvērtēt faktus, vispirms ir jānosaka, vai *Ineo Infracom* šī sprieduma 41. un 42. punktā minētās judikatūras izpratnē vienpusēji un par sliktu RT un ED ir veikusi pamatlietā aplūkotos līguma grozījumus, proti, grozījumus attiecībā uz darba vietu, ar šīm personām nesaistītu iemeslu dēļ.

44 Šajā ziņā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka RT un ED adresēto priekšlikumu par ģeogrāfisko norīkojuma vietu pamatojums ir rodams koplīgumā par iekšējo mobilitāti, kas noslēgts starp *Ineo Infracom* un darba ņēmējus pārstāvošajām organizācijām.

45 Šajā nolūkā iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai, ņemot vērā šo koplīgumu un darba līguma noteikumus, attiecīgajiem darba ņēmējiem atbilstoši šiem noteikumiem ir pienākums piekrist darba devēja piedāvātajai ģeogrāfiskās norīkojuma vietas maiņai, un tādā gadījumā viņu atteikums būtu uzskatāms par šī līguma neizpildi, kuras rezultāts būtu tā izbeigšana tādu iemeslu dēļ, kas ir saistīti ar šīm personām.

46 Ja iesniedzējtiesa konstatē, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem nav pienākuma piekrist darba devēja piedāvātajai ģeogrāfiskās norīkojuma vietas maiņai, šai tiesai pēc tam jānosaka, vai, ņemot vērā atbilstošos pamatlietas apstākļus, attiecīgos priekšlikumus par jauno ģeogrāfisko norīkojuma vietu var kvalificēt kā darba līguma "būtisko nosacījumu būtiskus grozījumus" šī sprieduma 41. punktā minētās judikatūras izpratnē.

47 Pirmkārt, attiecībā uz jautājumu, vai darba vieta jāuzskata par darba līguma "būtisku nosacījumu" šī sprieduma 41. punktā minētās judikatūras izpratnē, jāuzsver, ka ikvienai darba vietas maiņai var būt būtiskas ekonomiskas un organizatoriskas sekas attiecīgajam darba ņēmējam un līdz ar to tā var būt šāds būtisks darba līguma nosacījums.

48 Otrkārt, attiecībā uz jautājumu, vai tāda ģeogrāfiskās norīkojuma vietas maiņa kā pamatlietā jākvalificē kā "būtiski grozījumi" šīs judikatūras izpratnē, jākonstatē, ka šādas atrašanās vietas būtiskais raksturs ir atkarīgs tostarp no tā, vai paredzētā darba līguma grozīšana ir vai nav īslaicīga, attāluma no sākotnējās darba atrašanās vietas līdz jaunajai norīkojuma vietai, kā arī citiem iespējamiem papildu pasākumiem, kuru mērķis ir kompensēt piedāvāto norīkojumu.

49 Ja šīs pārbaudes beigās iesniedzējtiesa konstatēs, ka piedāvātais norīkojums nav uzskatāms par darba līguma "būtisko nosacījumu būtiskiem grozījumiem", šai tiesai darba līguma uzteikums pēc darba ņēmēja atteikuma piekrist šādam norīkojumam būs jākvalificē kā šī līguma izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta otrās daļas izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 21. septembris, *Socha* u.c., C-149/16, EU:C:2017:708, 27. un 28. punkts).

50 No tā izriet – katrā ziņā, pat pieņemot, ka iesniedzējtiesa uzskata, ka uz šiem uzteikumiem neattiecas jēdziens "atlaišana" Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē, tie, ciktāl tie notiek viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, būtu jāņem vērā, aprēķinot kopējo atlaišanas gadījumu skaitu, ar papildu nosacījumu, ka šo atlaišanu skaits ir vismaz pieci (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 21. septembris, *Ciupa* u.c., C-429/16, EU:C:2017:711, 31. punkts).

51 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu jāatbild, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka, lai novērtētu, vai darba līgumu uzteikums, kas pamatots ar darba ņēmēju atteikumu viņu darba līgumam piemērot koplīguma noteikumus par iekšējo mobilitāti, ir jāuzskata par ietilpstošu jēdzienā "atlaišana" šīs tiesību normas pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē, iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai, ņemot vērā šo koplīgumu un darba līguma noteikumus, attiecīgajiem darba ņēmējiem ir pienākums piekrist darba devēja piedāvātajai ģeogrāfiskās norīkojuma vietas maiņai un – noliedzošas atbildes gadījumā – vai šī maiņa ir uzskatāma par darba līguma būtisko nosacījumu būtiskām izmaiņām un tādējādi šāds uzteikums ir jāņem vērā, aprēķinot notikušo atlaišanas gadījumu skaitu. Ja šis nosacījums nebūtu izpildīts, darba līguma uzteikums pēc darba ņēmēja atteikuma piekrist šādam grozījumam būtu šī līguma izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ šīs direktīvas 1. panta 1. punkta otrās daļas izpratnē, un līdz ar to tas arī ir jāņem vērā, aprēķinot notikušo atlaišanas gadījumu skaitu.

Par otro jautājumu

52 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 98/59 2. pants jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēju pārstāvju informēšanu un konsultēšanos ar tiem, kas veikta pirms koplīguma par iekšējo mobilitāti noslēgšanas, var uzskatīt par konsultēšanos šī panta izpratnē.

53 Šajā ziņā, pirmkārt, jāatgādina, ka šīs direktīvas galvenais mērķis, kā izriet no šī sprieduma 34. punktā minētās judikatūras, ir pirms kolektīvās atlaišanas konsultēties ar darba ņēmēju pārstāvjiem un informēt kompetento valsts iestādi.

54 Otrkārt, saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 1. punktu, ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvo atlaišanu, tam laikus jāsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.

55 Saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 2. punktu šīs konsultācijas aptver veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas tostarp vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos. Saskaņā ar 2. panta 3. punkta pirmo daļu, lai darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devējiem konsultēšanās gaitā viņiem laikus jāsniedz visa attiecīgā informācija un rakstiski jāpaziņo šīs tiesību normas b) apakšpunkta i)–vi) punktā uzskaitītā informācija. Turklāt saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta otro daļu un 3. panta 1. punktu darba devējam ir jāpaziņo valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu un jānosūta tai šajās tiesību normās minētā informācija un dokumenti.

56 Tādējādi Savienības likumdevēja izmantotie formulējumi norāda, ka šajā direktīvā paredzētie konsultēšanās pienākumi rodas pirms darba devēja lēmuma izbeigt darba līgumus (spriedums, 2005. gada 27. janvāris, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 37. punkts). Līdz ar to, tā kā lēmums, ar kuru tiek grozīti darba nosacījumi, var ļaut izvairīties no kolektīvās atlaišanas, 2. pantā paredzētā konsultēšanās procedūra jāsāk brīdī, kad darba devējs plāno veikt šādus grozījumus (spriedums, 2017. gada 21. septembris, *Ciupa* u.c., C-429/16, EU:C:2017:711, 37. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

57 It īpaši saskaņā ar Tiesas judikatūru darba devējam šīs direktīvas 2. pantā paredzētā konsultāciju procedūra jāsāk brīdī, kad ir pieņemts stratēģisks vai komerciāla rakstura lēmums, kura dēļ tam ir jāparedz vai jāplāno kolektīvā atlaišana (spriedumi, 2009. gada 10. septembris, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c., C-44/08, EU:C:2009:533, 48. punkts, un 2017. gada 21. septembris, *Socha* u.c., C-149/16, EU:C:2017:708, 31. punkts). Tā tas ir tad, ja darba devējs nolemj piedāvāt darba līguma grozījumus, attiecībā uz kuriem viņš var saprātīgi sagaidīt, ka noteikts darbinieku skaits tiem nepiekritīs un tāpēc viņu darba līgumi tiks izbeigti (spriedums, 2017. gada 21. septembris, *Socha* u.c., C-149/16, EU:C:2017:708, 32. punkts).

58 Visbeidzot, šīs direktīvas 2. pantā paredzēto konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem jēga un efektivitāte ir saistīta ar to, ka ir jānosaka faktori, kas jāņem vērā to laikā, jo konsultācijas nav iespējams pienācīgi īstenot saskaņā ar to mērķiem, proti, izvairīties no darba līgumu izbeigšanas vai samazināt šo izbeigšanu skaitu, kā arī mazināt atlaišanas sekas, ja nav noteikti atbilstošie apstākļi, kas attiecas uz paredzēto kolektīvo atlaišanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2009. gada 10. septembris, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c., C-44/08, EU:C:2009:533, 46. punkts).

59 Tomēr Tiesa ir arī precizējusi, ka darba devēja pienākuma sākt konsultācijas par paredzēto kolektīvo atlaišanu rašanās nav atkarīga no tā, vai darba devējs jau var darba ņēmēju pārstāvjiem sniegt visu informāciju, kas paredzēta Direktīvas 98/59 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā. Šīs tiesību normas formulējums skaidri norāda, ka paredzētā informācija darba devējam ir jāsniedz "konsultēšanās gaitā laicīgi", lai "darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus". No tā izriet, ka šo informāciju var paziņot konsultēšanās gaitā, nevis obligāti to sākšanas brīdī (spriedums, 2009. gada 10. septembris, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c., C-44/08, EU:C:2009:533, 51., 52. un 55. punkts).

60 Šajā gadījumā, ciktāl, kā izriet no paša Darba kodeksa L. 2242–21. panta formulējuma, tas reglamentē sarunas par profesionālās vai ģeogrāfiskās mobilitātes nosacījumiem "bez plāna samazināt darbinieku skaitu", nešķiet, ka sarunas, kas tiek veiktas šādā kontekstā, ietilptu šīs

direktīvas piemērošanas jomā, jo pēc definīcijas šo sarunu laikā darba devējs neplāno veikt kolektīvo atlaišanu tās 2. panta 1. punkta izpratnē, nevar paziņot darba ņēmēju pārstāvjiem šīs direktīvas 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunkta i), ii) un iv)–vi) punktā minēto informāciju un nav sācis plānotu kolektīvo atlaišanu, par kuru varētu paziņot kompetentajai valsts iestādei saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 3. punkta otro daļu un 3. panta 1. punktu.

61 Savukārt Direktīvas 98/59 2. pantā paredzētā konsultēšanās procedūra darba devējam ir jāsāk, ja ir izpildīti šī sprieduma 57. punktā aprakstītie nosacījumi. Tādējādi, ja tiek apspriests koplīgums par iekšējo mobilitāti, lai gan darba devējs jau ir nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, darba devējam laikus jāsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos šīs direktīvas 2. panta 1. punkta izpratnē, un darba ņēmēju mobilitātes nosacījumi var būt viens no šāda koplīguma noteikumiem.

62 Šādā gadījumā pirms koplīguma par iekšējo mobilitāti noslēgšanas starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem ir jānotiek minētās direktīvas 2. pantā paredzētajām konsultācijām. It īpaši darba devējam laikus jāpaziņo darba ņēmēju pārstāvjiem visa šīs direktīvas 2. panta 3. punkta pirmās daļas b) apakšpunktā minētā informācija, lai viņi varētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus. Turklāt darba devējam ir jāsniedz 2. panta 3. punkta otrajā daļā un 3. panta 1. punktā prasītie paziņojumi kompetentajai valsts iestādei.

63 Šajā ziņā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka šajā gadījumā *Ineo Infracom* sākotnēji izteica piedāvājumus par ģeogrāfisko norīkojuma vietu bez darbinieku skaita samazināšanas, uzskatot, ka tā ikdienas darbība līgumu zaudēšanas vai jaunu līgumu slēgšanas tiesību iegūšanas dēļ regulāri nozīmē būvlaukumu personāla ģeogrāfisko pārcelšanu. Tomēr pēc šiem pirmajiem priekšlikumiem par ģeogrāfisko norīkojuma vietu šis uzņēmums pēc tam ar darba ņēmēju pārstāvjiem sāka sarunas, kuru iznākumā tika noslēgts koplīgums par iekšējo mobilitāti, kura piemērošana tam ļāva vienpusēji grozīt konkrētos darba līgumus attiecībā uz darba vietu.

64 Tādējādi, apspriežot šo koplīgumu, *Ineo Infracom* bija jārēķinās ar to, ka noteikts skaits darbinieku nepiekritīs šādiem vienpusējiem viņu darba līgumu grozījumiem, pamatojoties uz minēto koplīgumu, un ka līdz ar to viņu attiecīgie līgumi tiks izbeigti.

65 Šādos apstākļos iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai ir izpildīti Direktīvas 98/59 2. panta 3. punktā paredzētie informēšanas pienākumi.

66 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz otro jautājumu jāatbild, ka Direktīvas 98/59 2. pants jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēju pārstāvju informēšanu un konsultēšanos ar viņiem, kas veikta pirms koplīguma par iekšējo mobilitāti noslēgšanas, var uzskatīt par konsultēšanos šī panta izpratnē, ja vien ir ievēroti tā 3. punktā paredzētie informēšanas pienākumi.

Par tiesāšanās izdevumiem

67 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc 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:

1) Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkts

jāinterpretē tādējādi, ka,

lai novērtētu, vai darba līgumu uzteikums, kas pamatots ar darba ņēmēju atteikumu viņu darba līgumam piemērot koplīguma noteikumus par iekšējo mobilitāti, ir jāuzskata par ietilpstošu jēdzienā "atlaišana" šīs tiesību normas pirmās daļas a) apakšpunkta izpratnē, iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai, ņemot vērā šo koplīgumu un darba līguma noteikumus, attiecīgajiem darba ņēmējiem ir pienākums piekrist darba devēja piedāvātajai ģeogrāfiskās norīkojuma vietas maiņai un – noliedzošas atbildes gadījumā – vai šī maiņa ir uzskatāma par darba līguma būtisko nosacījumu būtiskām izmaiņām un tādējādi šāds uzteikums ir jāņem vērā, aprēķinot notikušo atlaišanas gadījumu skaitu. Ja šis nosacījums nebūtu izpildīts, darba līguma uzteikums pēc darba ņēmēja atteikuma piekrist šādam grozījumam būtu šī līguma izbeigšana pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ šīs direktīvas 1. panta 1. punkta otrās daļas izpratnē, un līdz ar to tas arī ir jāņem vērā, aprēķinot notikušo atlaišanas gadījumu skaitu.

2) Direktīvas 98/59 2. pants

jāinterpretē tādējādi, ka

darba ņēmēju pārstāvju informēšanu un konsultēšanos ar viņiem, kas veikta pirms koplīguma par iekšējo mobilitāti noslēgšanas, var uzskatīt par konsultēšanos šī panta izpratnē, ja vien ir ievēroti tā 3. punktā paredzētie informēšanas pienākumi.

[Paraksti]