

GENERALINIO ADVOKATO
PAOLO MENGOZZI IŠVADA,
pateikta 2009 m. balandžio 22 d.¹

I — Įvadas

1. 2008 m. vasario 6 d. Sprendimu pateiktame prašyme priimti prejudicinį sprendimą *Korkein oikeus* (Aukščiausiasis teismas) (Suomija) prašo išaiškinti 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvą 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo². Šis prašymas susijęs su ginču tarp *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry ir kt.* (toliau – ieškovės pagrindinėje byloje) ir *Fujitsu Siemens Computers Oy* (toliau – atsakovė pagrindinėje byloje) dėl pareigos konsultuotis su darbuotojų atstovais kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju.

2. Šiame procese Teisingumo Teismas pirmą kartą turi galimybę išaiškinti Direktyvoje 98/59 numatytos konsultavimosi pareigos taikymo sritį įmonių grupės atveju, kai patronuojančios bendrovės valdyba inicijuoja įmonės „atskyrimą“ ar uždarymą.

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — OL L 255, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k. 5 sk., 3 t., p. 327.

II — Teisinis pagrindas

A — Bendrijos teisė

3. Pagal Direktyvos 98/59 antrą konstatuojamąją dalį „<...> svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje“.

4. Vadovaujantis Direktyvos 98/59 vienuolikta konstatuojamąja dalimi, „<...> būtina garantuoti, kad darbdavių pareigos informuoti, konsultuoti ir pranešti taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė“.

5. Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalyje a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir numatyta:

„Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.“

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

i) planuojamų atleidimų priežastis;

6. Šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies pirmojoje pastraipoje numatyta:

ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių;

„Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.“

iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;

7. Pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmąją pastraipą:

iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;

„Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:

v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui sutei-

kiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.“

9. Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies pirmojoje pastraipoje numatyta darbdavio pareiga raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo. Pagal šios dalies trečiąją pastraipą tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei konsultacijas su darbuotojų atstovais.

B — Nacionalinė teisė

8. Šios direktyvos 2 straipsnio 4 dalyje numatyta:

„Pareigos, išdėstytos 1, 2 ir 3 dalyse, taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.

Svarstant informavimo, konsultavimosi ir pranešimų reikalavimų, nustatytų šioje direktyvoje, pažeidimus, neatsižvelgiama į darbdavio argumentus dėl to, kad sprendimą, lėmusį kolektyvinį atleidimą iš darbo, priėmusi įmonė jam nepateikė reikalingos informacijos.“

10. Pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamų faktinių aplinkybių atsiradimo metu galiojusio įstatymo, tai yra Įstatymo dėl bendradarbiavimo įmonės viduje (yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)), pakeisto Įstatymais Nr. 51/1993 ir 906/1996 (toliau – Įstatymas dėl bendradarbiavimo), 7 straipsnio 1 dalį prieš priimdamas sprendimą dėl 6 straipsnyje numatyto klausimo (kolektyvinio atleidimo iš darbo) darbdavys privalo konsultuotis su darbuotojais, tarnautojais ar suinteresuotaisiais personalo atstovais dėl numatomos priemonės pagrindų, poveikio ir alternatyvų.

11. Vadovaujantis Įstatymo dėl bendradarbiavimo 7 straipsnio 2 dalimi, prieš pradėdamas bendradarbiavimo procedūrą darbdavys privalo pateikti atitinkamiems darbuotojams ir personalo atstovams klausimui

aptarti būtina informaciją. Jei darbdavys numato atleisti iš darbo bent dešimt darbuotojų, išleisti juos priverstinių atostogų daugiau kaip 90 dienų arba įdarbinti ne visą darbo dieną, minėta informacija, kaip antai numatomo atleidimo iš darbo priežastys, numatomas atleidžiamų įvairių kategorijų darbuotojų skaičius, laikotarpis, kuriuo bus vykdomas numatomas atleidimas iš darbo, taip pat darbuotojų, kuriuos ketinama atleisti iš darbo, atrankos kriterijai, turi būti pateikta raštu.

12. Įstatymo dėl bendradarbiavimo 7a straipsnio 1 dalyje numatyta, kad pasiūlymas dėl konsultacijų vienu iš minėto įstatymo 6 straipsnio 1–5 dalyse išvardytų klausimų turi būti pateiktas raštu bent prieš penkias dienas iki konsultacijų pradžios, jei aišku, kad dėl aptartinos priemonės vienas ar keli darbuotojai bus įdarbinti ne visą darbo dieną, atleisti iš darbo ar išleisti priverstinių atostogų.

13. Pagal Įstatymo dėl bendradarbiavimo 8 straipsnį, jei darbdavys ir personalo atstovai nesusitarė dėl kitokios tvarkos, darbdavys laikomas įvykdžiusiu konsultavimosi pareigą, jei klausimas buvo aptartas 7 straipsnyje nustatyta tvarka. Jei aišku, kad dėl aptartinos priemonės bent dešimt darbuotojų bus įdarbinti ne visą darbo dieną, atleisti iš darbo ar išleisti ilgesnių nei 90 dienų priverstinių atostogų, darbdavio konsultavimosi pareiga laikoma įvykdyta tik tuomet, kai nuo konsultacijų pradžios praėjo mažiausiai šešios savaitės. Be to, jei nesusitarta kitaip, dėl

numatomos priemonės alternatyvų galima pradėti derėtis praėjus mažiausiai septynioms dienoms po priemonės pagrindų ir poveikio aptarimo.

14. Vadovaujantis Įstatymo dėl bendradarbiavimo 15a straipsniu, jei sprendimas buvo priimtas tyčia ar dėl didelio neatsargumo, neatsižvelgiant į 7 straipsnio 1–3 dalių, 7a straipsnio ar 8 straipsnio nuostatas, ir jei dėl su sprendimu susijusių priežasčių darbuotojas buvo įdarbintas ne visą darbo dieną, išleistas priverstinių atostogų ar atleistas iš darbo, toks darbuotojas turi teisę gauti iš darbdavio iki 20 mėnesių darbo užmokesčio kompensaciją.

III — Pagrindinė byla, prejudiciniai klausimai ir procesas Teisingumo Teisme

15. Sujungus *Fujitsu Limited* ir *Siemens AG* ūkinę veiklą informatikos srityje ir įsteigus bendrąją įmonę, 1999 m. spalio 1 d. *Fujitsu Siemens Computers* įmonių grupė pradėjo savo veiklą.

16. Atsakovė pagrindinėje byloje tapo *Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV* (Nyderlandai) (toliau – patronuojanti bendrovė)

dukterine bendrove. Tuo metu įmonių grupė turėjo gamyklas Espo miesto Kilo rajone (Suomija) ir Augsburgėje, Paderborne ir Zemerdoje (Vokietija).

patronuojančios bendrovės valdybos pirmininko pavaduotojas, nusprendė nutraukti bendrovės veiklą, išskyrus kompiuterių platinimą Suomijoje. 2000 m. vasario 8 d. atsakovė pagrindinėje byloje pradėjo atleisti savo darbuotojus iš darbo. Iš viso buvo atleista apie 450 iš 490 darbuotojų.

17. 1999 m. gruodžio 7 d. patronuojančios bendrovės direktorių taryba, susidedanti iš vykdančiųjų jos valdybos narių, surengė konferenciją telefonu. Šioje konferencijoje buvo nuspręsta patronuojančios bendrovės valdybai pasiūlyti atskirti Kilo gamyklą.

18. 1999 m. gruodžio 14 d. patronuojančios bendrovės valdybos posėdyje nuspręsta pritarti direktorių tarybos pasiūlymui. Tačiau, kaip matyti iš šio posėdžio protokolo, nebuvo priimtas joks konkretus sprendimas dėl Kilo gamyklos.

19. Tą pačią dieną atsakovė pagrindinėje byloje pateikė pasiūlymą dėl konsultacijų bendradarbiavimo srityje. Šios konsultacijos vyko nuo 1999 m. gruodžio 20 d. iki 2000 m. sausio 31 d., tai yra – šešias savaites.

20. 2000 m. vasario 1 d. atsakovės pagrindinėje byloje valdyba, kuriai pirmininkavo

21. Kai kurie atsakovės pagrindinėje byloje darbuotojai teigė, kad ši, priimdama sprendimus dėl Kilo gamyklos uždarymo 1999 m. pabaigoje ir 2000 m. pradžioje, pažeidė Įstatymą dėl bendradarbiavimo. Vadovaudamiesi Įstatymo dėl bendradarbiavimo 15a straipsniu, darbuotojai perleido ieškovėms pagrindinėje byloje, įskaitant *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry*, kuri yra viena didžiausių profesinių sąjungų Suomijoje, savo reikalavimus dėl kompensacijos (kartu su palūkanomis), numatytos minėtame įstatyme tuo atveju, jei kolektyvinio atleidimo iš darbo sprendimas buvo priimtas neteisėtai, išieškojimo.

22. Ieškovės pagrindinėje byloje reikalavo, kad *Espoon käräjäoikeus* (Espo pirmosios instancijos teismas) įpareigotų atsakovę pagrindinėje byloje joms sumokėti Įstatyme dėl bendradarbiavimo numatytą kompensaciją. Pirmosios instancijos teisme ieškovės pagrindinėje byloje teigė, kad galutinis patronuojančios bendrovės valdybos sprendimas dėl Kilo gamyklos atskyrimo nuo atsakovės pagrindinėje byloje iš tiesų buvo priimtas

vėliausiai 1999 m. gruodžio 14 d., prieš pradedant konsultacijas dėl bendradarbiavimo su personalu. Todėl atsakovė pagrindinėje byloje tyčia ar dėl didelio neatsargumo pažeidė įstatymą dėl bendradarbiavimo.

23. *Espoon käräjäoikeus* teigė, jog ieškovės pagrindinėje byloje neįrodė, kad patronuojančios bendrovės valdybos sprendimas nutraukti Kilo gamyklos veiklą buvo priimtas taip, kad darbdavio ir darbuotojų konsultacijos atsakovėje pagrindinėje byloje negalėjo būti įvykdytos, kaip tai numatyta Įstatyme dėl bendradarbiavimo. Šio teismo nuomone, alternatyvos minėtos gamyklos uždarymui buvo realios ir jos aptartos konsultacijose dėl bendradarbiavimo. Taigi *Espoon käräjäoikeus* atmetė ieškinį nusprendęs, kad sprendimas nutraukti Kilo gamyklos veiklą buvo priimtas 2000 m. vasario 1 d. atsakovės pagrindinėje byloje valdybos posėdyje, paaiškėjus, jog neįmanoma surasti kitų alternatyvų, ir kad konsultacijos dėl bendradarbiavimo buvo tikros ir tinkamos.

24. *Helsingin hovioikeus* (Helsinkio apeliacinis teismas) iš esmės patvirtino pirmosios instancijos teismo sprendimą.

25. Gavęs apeliacinį skundą, *Korkein oikeus* mano, kad skiriasi Direktyvos 98/59 ir Įstatymo dėl bendradarbiavimo nuostatų struktūra bei turinys.

26. Manydamas, kad sprendimui priimti reikia Direktyvos 98/59 nuostatų išaiškinimo, *Korkein oikeus* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyvos 98/59 <...> 2 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad joje įtvirtinta pareiga „iš anksto“ pradėti konsultacijas, jei „numatomas“ darbuotojų „kolektyvinis atleidimas“, reikalauja pradėti konsultacijas tuomet, kai dėl strateginių sprendimų ar verslo strategijos pakeitimų iškilo darbuotojų kolektyvinio atleidimo būtinybė? Arba gal šią nuostatą reikia aiškinti taip, kad pareiga pradėti konsultacijas atsiranda jau tuomet, kai darbdavys numato priimti tokias priemones ar verslo pakeitimus, pavyzdžiui, gamybos pajėgumų pakeitimą ar gamybos koncentraciją, dėl kurių gali kilti darbuotojų kolektyvinio atleidimo būtinybė?“

2. Ar, atsižvelgiant į tai, kad Direktyvos (98/59) 2 straipsnio 3 dalies pirmojoje pastraipoje nurodomas informacijos pateikimas išankstinių konsultacijų metu, direktyvos 2 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pareiga „iš anksto“ pradėti konsultacijas, jeigu „numatomas“ kolektyvinis atleidimas, reikalauja jas pradėti, net jeigu darbdavio ketinimai dar nepasiekė tokio etapo, kai jis gali sukonkretinti (minėtos direktyvos) 2 straipsnio 3 dalies b punkte numatytą informaciją ir perduoti ją darbuotojams?

pagal 2 straipsnio 4 dalies nuostatas, atsiranda jau tuomet, kai įmonių grupės ar patronuojančios bendrovės vadovybė numato kolektyvinį atleidimą, tačiau dar nepatikslino šio ketinimo, kiek tai susiję su kontroliuojamoje dukterinėje bendrovėje dirbančiais darbuotojais, arba ar pareiga pradėti konsultacijas dukterinėje bendrovėje atsiranda tik tuomet, kai įmonių grupės ar patronuojančios bendrovės vadovybė aiškiai numato kolektyvinį atleidimą konkrečioje dukterinėje bendrovėje?
3. Ar Direktyvos (98/59) 2 straipsnio 1 dalį kartu su 2 straipsnio 4 dalimi reikia aiškinti taip, kad tuo atveju, kai darbdavys yra kitos įmonės kontroliuojama įmonė, darbdavio pareiga pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais atsiranda, kai pats darbdavys ar patronuojanti bendrovė pastarojo atžvilgiu numato pas darbdavį dirbančių darbuotojų kolektyvinį atleidimą iš darbo?

5. Jei darbdavys yra įmonė (įmonių grupei priklausanti dukterinė bendrovė), kurią kontroliuoja kita įmonė (kontroliuojanti bendrovė ar įmonių grupės vadovybė) Direktyvos (98/59) 2 straipsnio 4 dalies prasme, ar Direktyvos (98/59) 2 straipsnį reikia aiškinti taip, kad jame numatyta konsultacijų procedūra turi būti baigta prieš kontroliuojančiai bendrovei ar koncerno vadovybei priimant sprendimą dėl dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinio atleidimo?
4. Ar pareiga pradėti konsultacijas, kalbant apie įmonių grupei priklausančioje dukterinėje bendrovėje rengtinas konsultacijas ir nagrinėjant Direktyvos (98/59) 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą pareigą pradėti konsultacijas „iš anksto“ „numatomo“ kolektyvinio atleidimo atveju

6. Jei Direktyvą (98/59) reikia aiškinti taip, kad dukterinėje bendrovėje privaloma konsultacijų procedūra turi būti baigta prieš priimant kolektyvinį darbuotojų atleidimą lėmusį patronuojančios bendrovės ar įmonių grupės vadovybės sprendimą, ar šiuo atžvilgiu yra svarbus tik

sprendimas, kurio tiesioginė pasekmė yra dukterinės bendrovės darbuotojų atleidimas, ar konsultacijų procedūra turi būti baigta prieš priimant patronuojančios bendrovės ar įmonių grupės vadovybės verslo ar strateginį sprendimą, galbūt, tačiau nebūtinai lemiantį dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinį atleidimą?“

turi pradėti su kolektyviniu atleidimu iš darbo susijusias konsultacijas dėl bendradarbiavimo, nors šis teisinis klausimas nebuvo nagrinėjamas pagrindinėje byloje, nes nė viena iš šalių neginčijo, kad darbdavys iš anksto nepradėjo konsultacijų.

27. Ieškovės pagrindinėje byloje, atsakovė pagrindinėje byloje, Suomijos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės bei Europos Bendrijų Komisija pateikė rašytines pastabas pagal Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnį. Per 2009 m. sausio 14 d. vykusį posėdį šios šalys taip pat pateikė žodines pastabas, išskyrus Jungtinės Karalystės vyriausybę, kurios atstovai posėdyje nedalyvavo.

IV — Vertinimas

A — Dėl pirmųjų keturių klausimų priimtinumą

28. Atsakovės pagrindinėje byloje teigimu, pirmieji keturi klausimai nepriimtini, nes jie nėra svarbūs sprendimui pagrindinėje byloje priimti. Jos nuomone, šiais klausimais siekiama patikslinti momentą, kada įmonė

29. Mano nuomone, prieštaravimas dėl pirmųjų keturių klausimų priimtinumą nėra pagrįstas.

30. Visų pirma, svarbu priminti, kad Teisingumo Teismui ir nacionaliniams teismams bendradarbiaujant pagal EB 234 straipsnį tik nacionalinis teismas, nagrinėjantis bylą ir turintis priimti sprendimą, atsižvelgdamas į konkrečias aplinkybes, turi įvertinti tiek prejudicinio sprendimo reikalingumą, kad būtų priimtas sprendimas, tiek Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą³.

31. Iš to matyti, kad nacionalinio teismo pateiktiems klausimams dėl Bendrijos teisės aiškinimo, atsižvelgiant į šio teismo nurodytas

³ — Ypač žr. 2008 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Trepsa International* (C-248/07, Rink. p. I-8221, 32 punktas ir minėta teismo praktika).

faktines aplinkybes ir teisinius pagrindus, kurių tikslumo Teisingumo Teismas nepriėjo tikrinti, taikoma svarbumo prezumpcija⁴. Ši svarbumo prezumpcija gali būti paneigiama tik išimtiniais atvejais, jeigu paaiškėja, kad prašomas Bendrijos teisės aiškinimas yra akivaizdžiai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais arba dalyku, jeigu problema hipotetinė arba jeigu Teisingumo Teismas neturi faktinės ir teisinės informacijos, kad galėtų naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus⁵.

tinis klausimas, nei klausimas, kuris akivaizdžiai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais arba dalyku.

33. Taigi reikia atsakyti į pirmuosius keturis prejudicinius klausimus.

32. Šiuo atveju, priešingai nei teigia atsakovė pagrindinėje byloje, pirmaisiais keturiais klausimais siekiama nustatyti ne tik konkretų atskaitos tašką, bet labiau tai, koks patronuojančios bendrovės ar jos kontroliuojamo darbdavio veiksmas ar planas gali būti kvalifikuojamas kaip veiksmas ar planas, kuriais kontroliuojanti bendrovė ar jos kontroliuojamas darbdavys numatė kolektyvinį atleidimą iš darbo, dėl kurio atsirado pareiga pradėti konsultacijas su darbuotojais Direktyvos 98/59 prasme. Iš bylos medžiagos matyti, kad šis aiškinimas yra būtinas siekiant nuspręsti, ar patronuojančios bendrovės parengtas atsakovės pagrindinėje byloje atskyrimo planas gali būti laikomas kolektyvinio atleidimo iš darbo sprendimu, kaip teigia ieškovės pagrindinėje byloje, ar sprendimu, dėl kurio gali kilti pareiga konsultuotis dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, numatyta Direktyvą 98/59 perkeliančiame Įstatyme dėl bendradarbiavimo. Todėl tai nėra nei hipote-

B — *Dél esmės*

1. Pirminės pastabos

34. Kaip buvo nurodyta nagrinėjant priimtinumą, vienas iš pagrindinių klausimų sprendimui pagrindinėje byloje priimti yra teisinis patronuojančios bendrovės „sprendimo“ kvalifikavimas ir Direktyvoje 98/59 numatytų konsultacijų su darbuotojų atstovais padarinių apibrėžimas. Beje, Teisingumo Teisme įstojusių į bylą šalių pastabose yra prieštaravimų dėl šio klausimo.

4 — Ten pat (33 punktas ir minėta teismo praktika).

5 — Ten pat.

35. Taigi, prieš pradėdant analizuoti atskirus prejudicinius klausimus, naudinga išnagrinėti Direktyvos 98/59⁶ taikymo sritį asmenims ir ypač klausimą, kuris taip pat buvo iškeltas posėdyje, ar minėta direktyva nustato ne tik darbdaviui, bet taip pat šį darbdavį kontroliuojančiai įmonei tenkančias pareigas.

36. Mano nuomone, į šį klausimą gali būti atsakyta remiantis atitinkamų nagrinėjamos direktyvos nuostatų tekstu.

37. Iš tiesų reikia konstatuoti, kad Direktyvos 98/59, būtent 2 straipsnio 1, 3 ir 4 dalių bei 3 straipsnio 1 ir 2 dalių, formuluotė nepalieka jokių pagrįstų abejonų dėl informavimo, konsultavimosi ir pranešimo pareigų adresato.

38. Minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje aiškiai įtvirtinta, kad tik darbdavys turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais. Tos pačios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies pirmojoje pastraipoje nurodyta, kad

6 — Direktyva 98/59, kaip nurodyta jos pirmoje konstatuojamojoje dalyje, konsoliduoja 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 48, p. 29), iš dalies pakeista 1992 m. birželio 24 d. Tarybos direktyva 92/56/EEB (OL L 245, p. 3). Iš tiesų, kaip jau turėjau galimybę nurodyti šiuo metu Teisingumo Teisme nagrinėjamoje byloje *Mono Car Styling (C-12/08)* 2009 m. sausio 21 d. pateiktos išvados 35 ir 36 punktuose, visą Direktyvą 98/59 galima laikyti šiuo metu galiojančia Direktyvos 75/129 versija.

tik darbdaviai yra atsakingi už visos svarbios informacijos pateikimą darbuotojų atstovams. Pagal šios 3 dalies antrosios pastraipos nuostatą darbdavys turi pateikti kompetentingai valstybės institucijai pirmojoje pastraipoje įtvirtinto raštiško pranešimo elementų nuorašą.

39. Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalyje nėra numatyta patronuojančiai bendrovei tenkanti pareiga. Šiame straipsnyje tik nurodyta, kad Direktyvoje 98/59 įtvirtintos informavimo ir konsultavimosi pareigos taikomos neatsižvelgiant į tai, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo priėmė darbdavys, ar šį darbdavį kontroliuojanti įmonė. Šios 4 dalies antrojoje pastraipoje nustatyta darbdavio atsakomybė už patronuojančios bendrovės priimtus sprendimus, net jeigu jis apie juos nežinojo.

40. Nors minėto 2 straipsnio 4 dalies antrojoje pastraipoje aiškiai neįtvirtinta jokia patronuojančiai bendrovei tenkanti informavimo, konsultavimosi ir pranešimo pareiga, vis dėlto tuo atveju, kai patronuojanti bendrovė priima sprendimą, lėmusį kolektyvinį atleidimą iš darbo, ji turi pateikti reikiamą informaciją jos kontroliuojamam atitinkamam darbdaviui, kad šis galėtų tinkamai įvykdyti visas Direktyvoje 98/59 numatytas informavimo, konsultavimosi ir pranešimo pareigas. Taigi ši patro-

nuojančios bendrovės pareiga, apimanti reikiamos informacijos pateikimą, galioja tik esant darbdavio ir patrunuojančios bendrovės santykiams. Ji nėra susijusi su tikrąja konsultavimosi pareiga.

pareigą turi vykdyti tik darbdavys, net jeigu patrunuojanti bendrovė priima sprendimą, lėmusį kolektyvinį atleidimą iš darbo.

41. Direktyvos 98/59 3 straipsnyje, kuriame įtvirtinta pranešimų procedūros tvarka, numatyta, kad ši pareiga pranešti tenka tik darbdaviui, kuris turi informuoti kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo (3 straipsnio 1 dalis) ir perduoti darbuotojų atstovams šio pranešimo nuorašą (3 straipsnio 2 dalis).

43. Pateikus šias pastabas, dabar svarbu išnagrinėti šešis prejudicinius klausimus.

42. Taigi iš aiškinamų nuostatų negaliu išskirti nė vienos aplinkybės, dėl kurios turėčiau nuspręsti, kad Direktyva 98/59 įtvirtina patrunuojančiai bendrovei tenkančias pareigas informuoti, konsultuotis ir pranešti informaciją darbdavio darbuotojų atstovams ar valstybės institucijoms⁷. Dėl konsultavimosi pareigos reikia ypač pažymėti, kad šią

2. Dėl pirmojo klausimo

44. Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nepaisant jo vartojamos kiek prieštaringos formuluotės, iš tiesų siekia išsiaiškinti pasakymo „numato kolektyvinį atleidimą“ reikšmę Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalies prasme. Tai reikalinga siekiant apibrėžti momentą, kada darbdavys numato tokią priemonę, nes šiuo konkrečiu momentu atsiranda konsultavimosi pareiga. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siūlo du aiškinimus. Pagal pirmąjį galimą aiškinimą šis momentas yra tuomet, kai konstatuojama, kad dėl strateginių sprendimų ar verslo strategijos pakeitimų *iškilo* kolektyvinio atlei-

7 — Šį aiškinimą taip pat patvirtina Bendrijos teisės aktų leidėjo ketinimai. Todėl man atrodo, kad naudinga nurodyti Direktyvos 98/59 parengiamuosius darbus, kuriuose į Direktyvos 75/129 2 straipsnį įtraukus 4 dalį, buvo priimtas galutinis Direktyvos 75/129 tekstas, pakartotas Direktyvoje 98/59. Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 75/129, pasiūlymo aiškinamojo memorandumo (KOM(91) 292, galutinis, OL C 310, p. 5) 16 punkte nurodyta, jog „reikia pažymėti, kad pakeistas tekstas tiesiogiai nenustato jokios pareigos kontrolę vykdančiai įmonei. Todėl išvengiama eksteritorialumo problemų. Taip pat reikia nurodyti, kad Komisija nesiuo mechanizmo <...>, leidžiančio darbuotojams reikalauti konsultacijų su įmonės pagrindine administracija ar koncerno kontrolę vykdančios įmonės vadovybe (vadinamoji „by-pass“ sistema)“.

dimo iš darbo *būtinybė*. Pagal antrąjį galimą aiškinimą minėtas momentas yra tuomet, kai darbdavys numato priimti priemones ar bendrovės verslo pakeitimus, *dėl kurių gali kilti* darbuotojų kolektyvinio atleidimo *būtinybė*⁸.

45. Reikia priminti, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalyje numatyta darbdavio pareiga „iš anksto“ pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, jei jis „numato kolektyvinį atleidimą“.

46. Šioje nuostatoje, įtvirtinančioje, kad konsultavimosi pareiga atsiranda nuo tada, kai darbdavys numato kolektyvinį atleidimą iš darbo, vartojamas veiksmazodis „numatyti“, iš kurio *per se* negalima nustatyti konkretaus konsultavimosi pareigos atsiradimo momento. Siekiant apibrėžti šį momentą, svarbu išaiškinti šią nuostatą.

47. Visų pirma, šį aiškinimą reikia pradėti vertinant įvairias kalbines Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalies versijas. Toliau reikia atsižvelgti į Teisingumo Teismo sprendimą, kuriame panašioje byloje į nagrinėjamąją Teisingumo Teismas turėjo galimybę išaiškinti šią nuostatą ir jos tikslą.

48. Kitose kalbinėse Direktyvos 98/59 versijose nei prancūziška, veiksmazodis „numatyti“ („*envisager*“) pateikiamas tokiais žodžiais, kaip antai „*tener la intención*“ (ispanų k.), „*beabsichtigen*“ (vokiečių k.), „*contemplate*“ (anglų k.) ir „*prevedere*“ (italų k.).

49. Jau iš šių skirtingų Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalies kalbinių versijų palyginimo matyti, kad Bendrijos teisės aktų leidėjas siekė, jog šioje nuostatoje įtvirtinta pareiga atsirastų nuo darbdavio ketinimo vykdyti kolektyvinį atleidimą atsiradimo.

50. Taip Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis gali būti aiškinama atsižvelgiant į sprendimą *Dansk Metalarbejderforbund ir Specialarbejderforbundet i Danmark*⁹, kuriame Teisingumo Teismas sprendė klausimą, ar Direktyvos 75/129 2 straipsnio 1 dalis yra taikoma, jei dėl finansinės situacijos darbdavys turėjo numatyti kolektyvinį atleidimą, bet to nepadarė. Teisingumo Teismas konstatavo, kad ši nuostata taikoma, tik jei darbdavys *iš tikrųjų* numatė kolektyvinį atleidimą ar priėmė kolektyvinio atleidimo planą¹⁰.

9 — 1985 m. vasario 12 d. Sprendimas *Dansk Metalarbejderforbund ir Specialarbejderforbundet i Danmark* (284/83, Rink p. 553).

10 — Ten pat (12–17 punktai).

8 — Pažymėta mano.

51. Be to, ši aiškinimą patvirtina konsultavimosi pareigos, kurios atsiradimą Direktyva 98/59 sieja su aplinkybe, kad darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, tikslas.

52. Iš tiesų, kaip matyti iš Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2 dalyje esančio paaiškinimo, nagrinėjama pareiga nėra įtvirtinta tik tam, kad dėl vykdytino kolektyvinio atleidimo „būtų pasiektas susitarimas“ su darbuotojų atstovais. Ja taip pat siekiama sušvelninti tokių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.

53. Nuo konsultacijų iš esmės priklauso derybų šiems tikslams pasiekti rezultatas¹¹. Numatyta, kad darbdavys jas pradeda iš *anksto*, t. y. tuomet, kai jis sudaro galimybę darbuotojų atstovams *efektyviai* dalyvauti šiose derybose.

54. Tačiau tam, kad šis dalyvavimas būtų efektyvus, reikia, kad jis vyktų tuomet, kai derybų objektas gali būti pakankamai

apibrėžtas, t. y. kai galima konstatuoti, kad darbdavys ketina vykdyti kolektyvinį atleidimą, ar bent jau tuomet, kai dėl planuojamų priemonių jis numato tokio kolektyvinio atleidimo galimybę. Tik šiuo momentu galima laikyti, kad darbdavys turi pradėti konsultacijas. Iki tol darbuotojų atstovai negali tinkamai dalyvauti priimančiam sprendimą, susijusį su jų darbu ir realiomis alternatyvomis kolektyviniam atleidimui; todėl konsultacijos nebūtų naudingos.

55. Atsižvelgiant į tai, kad, kaip aiškiai leidžia suprasti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalies formuluotė, kolektyvinio atleidimo numatymo pasekmė yra *automatiška* ir kad šis poveikis atsiranda tik esant darbdavio ketinimui ar planui vykdyti kolektyvinius atleidimus iš darbo, reikia laikyti, kad ši faktinė aplinkybė, tai yra – kolektyvinio atleidimo iš darbo numatymas, atsiranda tik tuomet, kai dėl jos kyla pareiga vykdyti konsultacijas, kurios gali būti įgyvendinamos pakankamai konkrečių objektų turinčiomis derybomis.

11 — Dėl konsultacijų derybų būdu įgyvendinimo žr. generalinio advokato A. Tizzano išvados 59 punktą byloje, kurioje priimtas 2005 m. sausio 27 d. Sprendimas *Junk* (C-188/03, Rink. p. I-885), ir šio sprendimo 43 punktą.

56. Atsižvelgiant į konsultavimosi pareigos tikslą ir tai, kad turi būti konstatuotas darbdavio ketinimas pradėti kolektyvinį atlei-

dimą, sprendimas, dėl kurio ateityje gali kilti būtinybė pradėti kolektyvinį atleidimą, nepatenka į sąvoką „numatyti“, nes toks sprendimas neatspindi darbdavio ketinimo vykdyti kolektyvinį atleidimą ar konkretaus plano tai daryti.

tojų kolektyvinio atleidimo iš darbo *būtinybė*, apibūdina dar ankstesnę situaciją negu numatyta pirmojoje alternatyvoje. Šioje situacijoje darbdavys ne tik dar neplanuoja ar nenumato kolektyvinio atleidimo, bet jo vykdymas kol kas yra tik visiškai tikėtinas.

57. Dėl to manau, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pirmajame klausime, susijusiame su situacija, kai darbdavys priima priemones, *dėl kurių išskyla* darbuotojų kolektyvinio atleidimo *būtinybė*, nurodytas pirmasis aiškinimas yra panašus į atvejį, kai darbdavys galbūt turėjo numatyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, bet dar neturėjo ketinimo jo vykdyti. Atsižvelgdamas į minėtą sprendimą *Dansk Metalarbejderforbund ir Specialarbejderforbundet i Danmark* bei sąvokai „numatyti“ suteiktiną reikšmę dėl pareigos konsultuotis, manau, kad Direktyva 98/59 tokiai situacijai dar nėra taikoma. Iš tiesų man atrodo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo vartojama formuluotė „išskyla būtinybė“ nurodo per ankstyvą etapą, kuriuo darbdavys dar neplanavo ar nenumatė kolektyvinių atleidimų iš darbo.

59. Iš to, mano nuomone, matyti, kad abi pirmajame prejudiciniame klausime pasiūlytos alternatyvos apibūdina situacijas, kurioms esant Direktyva 98/59 nėra taikoma.

58. Atsižvelgiant į tai reikia pažymėti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pirmajame prejudiciniame klausime pasiūlytas antrasis aiškinimas, pagal kurį Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis turi būti suprantama taip, kad konsultavimosi pareiga atsiranda tuo atveju, kai darbdavys numato priimti priemones, *dėl kurių gali kilti* darbuo-

60. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytą pirmąjį klausimą atsakyti, jog Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad formuluotė „numato kolektyvinį atleidimą“ neapima nei situacijos, kai darbdavys priima priemones, dėl kurių išskyla darbuotojų kolektyvinio atleidimo būtinybė, nei situacijos, kai darbdavys planuoja priimti priemones, dėl kurių gali kilti darbuotojų kolektyvinio atleidimo būtinybė. Ši formuluotė turi būti suprantama kaip apibrėžianti momentą, kada galima konstatuoti, kad egzistuoja darbdavio ketinimas vykdyti kolektyvinį atleidimą ar bent kad dėl planuojamų priemonių jis jau numato tokią galimybę.

3. Dėl antrojo klausimo

61. Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar pareiga iš anksto pradėti konsultacijas, jeigu „numatomas“ kolektyvinis atleidimas, reikalauja, kad konsultacijos būtų pradėtos dar prieš darbdaviui turint galimybę pateikti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies b punkte numatytą informaciją. Taigi šis klausimas yra susijęs su santykiu tarp konsultacijų pradžios ir pareigos perduoti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalyje numatytą informaciją darbuotojų atstovams.

62. Reikia konstatuoti, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmosios pastraipos formuluotė aiškiai nurodo, jog darbdavys turi pateikti informaciją per „išankstines konsultacijas“, kad „darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus“.

63. Atsižvelgiant į tai, kad pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 3 dalies pirmąją pastraipą šios 3 dalies b punkto i–vi papunkčiuose nurodyta informacija turi būti pateikiama *per konsultacijas*, galima logiškai manyti, kad nereikalaujama įvykdyti pareigą pateikti visą būtiną informaciją konsultacijų pradžioje ir kad ši informacija gali būti pateikiama ir vykstant konsultacijoms.

64. Iš tiesų pagal šios nuostatos logiką per visą konsultacijų laikotarpį darbdavys turi informuoti darbuotojus apie pasikeitimus ir jiems pateikti svarbią informaciją. Šis lankstumas yra būtinas, nes informacija gali paaiškėti per daugelį kartų konsultacijų metu, o tai reiškia, kad darbdavys turi turėti galimybę per konsultacijas papildyti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies b punkte numatytą informaciją.

65. Šis lankstumas yra juo labiau būtinas atsižvelgiant į tai, kad, kaip aiškiai matyti iš minėtos direktyvos 2 straipsnio 3 dalies, išankstiniu informacijos pateikimu siekiama leisti konsultacijų metu „darbuotojų atstovams pateikti konstruktyvius pasiūlymus“. Iš to matyti, kad informacijos pateikimas turi būti suprantamas kaip pareiga, kuria siekiama užtikrinti kuo visapusiškesnį ir efektyvesnį darbuotojų dalyvavimą konsultacijose, o kad taip būtų, informacija turi būti teikiama iki pat konsultacijų pabaigos.

66. Iš to matyti, kad konsultacijų pradžios momentas nepriklauso nuo to, ar darbdavys darbuotojams gali pateikti visą Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies b punkte numatytą informaciją.

67. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, Teisingumo Teismui siūlau į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytą antrąjį klausimą atsakyti taip, kad darbdavio pareigos pradėti konsultacijas dėl kolektyvinio atleidimo atsiradimas nepriklauso nuo to, ar darbdavys gali pateikti visą Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies b punkte reikalaujamą informaciją darbuotojų atstovams.

4. Dėl trečiojo ir ketvirtąjo klausimų

68. Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo klausia, ar Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalies ir 2 straipsnio 4 dalies nuostatas kartu reikia aiškinti taip, kad konsultavimosi su darbuotojų atstovais pareiga atsiranda, kai darbdavys ar jį kontroliuojanti bendrovė numato kolektyvinį atleidimą. Ketvirtuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar atsiradus pareigai pradėti konsultacijas įmonių grupės atveju reikalaujama, kad patronuojanti bendrovė patikslintų numatomo kolektyvinio atleidimo būtinybę, kiek tai susiję su konkrečiu darbdavio darbuotojais.

69. Visų pirma reikia priminti, kad pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirmąją pastraipą darbdavio pareigos informuoti, konsultuotis ir pranešti yra privalomos

neatsižvelgiant į tai, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo priima darbdavys, ar ši darbdavį kontroliuojanti įmonė.

70. Atsižvelgdamas į šios nuostatos formuluotę, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atkreipia dėmesį, pirma, į skirtingas Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 ir 4 dalių formuluotes (1 dalyje daroma nuoroda į atvejį, kai darbdavys „numato“ kolektyvinius atleidimus, o 4 dalyje nurodomas „sprendimas“ dėl kolektyvinių atleidimų) ir, antra, į tam tikrose kalbinėse 4 dalies versijose vartojamą skirtingą veiksmoždžių, susijusių su „sprendimu“, laiką (pavyzdžiui, būtasis laikas neužbaigtam veiksmui nusakyti (*imparfait*) vokiškoje versijoje („getroffen wurde“), esamasis tęstinis laikas (*présent continu*) angliškoje versijoje („is being taken“), esamasis laikas prancūziškoje versijoje („émane“) ir būtasis kartinis laikas (*passé composé*) suomiškoje versijoje („on päättänyt“).

71. Dėl skirtingų Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 ir 4 dalių formuluočių, manau, reikia atsižvelgti, pirma, į sisteminį Direktyvos 98/59 aiškinimą ir, antra, į šios direktyvos 2 straipsnio 4 dalies tikslą.

72. Dėl sisteminio Direktyvos 98/59 aiškinimo reikia pažymėti, kad pagrindinė taisyklė, susijusi su konsultavimosi pareigos atsiradimu, yra nustatyta minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje, o 2 straipsnio 4 dalis

tėra pagalbinė, palyginti su 1 dalimi. Iš tiesų 4 dalies tikslas yra patvirtinti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalyje numatytos darbdavio konsultavimosi pareigos taikymo sritį, kai pastarasis yra įmonės dukterinė bendrovė. Dėl šios priežasties kitokia pagalbinės 4 dalies nuostatos formuluotė negali pakeisti pagrindinės taisyklės svarbos, net atvirkščiai, pagalbinė nuostata turi būti aiškinama remiantis šia pagrindine taisykle.

73. Dėl to Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalyje vartojama sąvoka „sprendimas“ turi būti aiškinama plačiai, atsižvelgiant į 2 straipsnio 1 dalį, kurioje, kaip pažymėta šios išvados 54 punkte, vartojant veiksmažodį „numatyti“, daroma nuoroda į momentą, kai dar prieš priimanč sprendimą dėl atleidimo planuojama ar ketinama vykdyti kolektyvinį atleidimą.

74. Taigi, manau, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalis neturi būti aiškinama taip, kad konsultavimosi pareiga atsiranda, kai kontroliuojanti bendrovė priima sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo; atvirkščiai, ji atsiranda tuo metu, kai darbdavys ar jį kontroliuojanti įmonė numato, t. y. planuoja ar ketina vykdyti kolektyvinį atleidimą.

75. Šį aiškinimą patvirtina Direktyvos 98/59 tikslas, nurodytas šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje, išvengti kolektyvinių atleidimų arba bent sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių. Šiam tikslui būtų pakenkta, jei konsultacijos vyktų patronuojančiai bendrovei, kuri kontroliuoja šį atleidimą turintį vykdyti darbdavį, jau priėmus sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo¹².

76. Atsižvelgiant į pateiktus svarstymus, nėra būtina nagrinėti įvairių kalbinių versijų veiksmažodžių, susijusių su žodžiu „sprendimas“, skirtingų laikų ir reikia laikyti, kad nėra svarbu, jog tam tikrose kalbinėse Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies versijose yra vartojamas būtasis laikas.

77. Dėl to Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalį kartu su 2 straipsnio 4 dalimi reikia aiškinti taip, kad įmonių grupės atveju konsultavimosi su darbuotojų atstovais pareiga atsiranda, kai darbdavys ar jį kontroliuojanti įmonė planuoja ar ketina vykdyti kolektyvinį atleidimą.

12 — Šiuo klausimu žr. minėtą sprendimą *Junk* (44 punktas).

78. Tačiau reikia priminti, kad, kaip buvo pažymėta šios išvados 38 ir 40 punktuose, darbdavys privalo laikytis šios konsultavimosi pareigos, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys, ar patronuojanti bendrovė planavo arba ketino vykdyti kolektyvinį atleidimą.

79. Manau, kad šia išvada reikia remtis norint atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo ketvirtąjį klausimą, kuriuo jis klausia, ar pareigai pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais įmonių grupės atveju atsirasti reikalinga, kad būtų nurodyta dukterinė bendrovė, kurios darbuotojai bus atleidžiami.

80. Atsižvelgdamas į tai, kad darbdavys turi pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais, manau, jog ši pareiga atsiranda tik tada, kai kontrolę įgyvendinanti patronuojanti bendrovė identifikuoja dukterinę bendrovę, kurioje numatomas kolektyvinis atleidimas. Tik ši dukterinė bendrovė kaip darbdavys gali dalyvauti tokiose konsultacijose, kurių tikslas – pasiekti susitarimą su darbuotojų atstovais.

81. Šiam konsultavimosi pareigos tikslui, kuriuo, kaip buvo pažymėta išvados 53 punkte, siekiama užtikrinti efektyvų darbuotojų atstovų dalyvavimą priimant sprendimą, susijusį su jų darbu, būtų pakenkta, jei konsultavimosi pareiga atsirastų

tuo metu, kai kontroliuojanti bendrovė dar neidentifikavo dukterinės bendrovės, kurioje bus vykdomas numatomas kolektyvinis atleidimas. Tokiu atveju visos įmonių grupės dukterinės bendrovės būtų įpareigosotos tuo pačiu metu pradėti konsultacijas, kai dar nėra žinomas jų objektas ir tai, ar jos tikrai reikalingos. Taigi tokiu atveju būtų neįmanomas efektyvus darbuotojų atstovų dalyvavimas.

82. Dėl to manau, kad konsultavimosi pareiga atsiranda, kai kontrolę įgyvendinanti patronuojanti bendrovė identifikuoja dukterinę bendrovę, kurioje bus vykdomas numatomas kolektyvinis atleidimas.

83. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, Teisingumo Teismui siūlau į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytus trečiąjį ir ketvirtąjį klausimus atsakyti taip, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis kartu su šios direktyvos 2 straipsnio 4 dalimi turi būti aiškinamos taip, kad įmonių grupės atveju konsultavimosi su darbuotojų atstovais pareiga atsiranda, kai darbdavys ar jį kontroliuojanti įmonė planuoja ar ketina vykdyti kolektyvinį atleidimą. Tuo atveju, kai kontroliuojanti bendrovė numato kolektyvinį atleidimą, konsultavimosi pareiga atsiranda tik tada, kai ji identifikuoja savo dukterinę bendrovę, kurioje bus vykdomas šis atleidimas.

5. Dėl penktojo ir šeštojo klausimų

84. Penktuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti, ar darbdavys turi baigti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalyje numatytą konsultacijų procedūrą prieš kontroliuojančiai bendrovei priimant sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo. Į šį klausimą atsakius teigiamai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas šeštuoju klausimu klausia, prieš kokį patronuojančios bendrovės sprendimą turi būti baigta konsultacijų procedūra. Teismas siūlo dvi alternatyvas: sprendimas, kurio tiesioginė pasekmė yra dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinis atleidimas, arba verslo ar strateginis sprendimas, kuriuo remiantis dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinis atleidimas yra galimas, bet dar nėra aiškus ir galutinis.

85. Manau, kad į penktąjį klausimą gali būti atsakyta remiantis minėtu sprendimu *Junk*. Šiame sprendime Teisingumo Teismas patvirtino, kad nutraukti darbo sutartį galima tik pasibaigus konsultacijų procedūrai, t. y. po to, kai darbdavys įvykdė savo pareigas, nustatytas Direktyvos 98/59 2 straipsnyje¹³. Iš to matyti, kad konsultacijų procedūra turi būti baigta prieš priimant sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo.

13 — Žr. minėtą sprendimą *Junk* (45 punktas).

86. Primenu, kad jei šį sprendimą dėl dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinio atleidimo priima kontroliuojanti bendrovė, Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad konsultavimosi pareiga taikoma neatsižvelgiant į tai, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė, arba, kaip buvo patikslinta atsakant į trečiąjį klausimą, neatsižvelgiant į tai, ar šį atleidimą numatė darbdavys, ar jį kontroliuojanti įmonė.

87. Dėl to manau, kad bet koks patronuojančios bendrovės sprendimas vykdyti dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinį atleidimą, kuriuo dukterinei bendrovei kaip darbdaviui nurodoma nutraukti darbo sutartis, gali būti priimamas tik baigus Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalyje numatytą konsultacijų procedūrą.

88. Šį aiškinimą patvirtina Direktyvos 98/59 tikslas, nurodytas jos 2 straipsnio 2 dalyje, išvengti kolektyvinių atleidimų arba bent sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių. Kaip jau buvo minėta šios išvados 75 punkte, šiam tikslui būtų pakenkta, jei konsultacijos vyktų kontroliuojančiai bendrovei jau priėmus sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo¹⁴.

14 — Šiuo klausimu žr. minėtą sprendimą *Junk* (44 punktas).

89. Mano nuomone, į šeštąjį klausimą, kuriuo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, prieš kokį patronuojančios bendrovės sprendimą turi būti baigta konsultacijų procedūra, gali būti atsakyta remiantis atsakymais į pirmąjį ir penktąjį klausimus, – kad tai yra sprendimas dėl kolektyvinio atleidimo, nurodytas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pasiūlytoje pirmojoje alternatyvoje.

90. Kalbant apie antrąjį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pasiūlytą alternatyvą, pagal kurią konsultacijų procedūra turi būti baigta prieš priimant verslo ar strateginį sprendimą, kuriuo remiantis dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinis atleidimas yra galimas, bet dar nėra aiškus ir galutinis, primenu atsakymą į pirmąjį klausimą.

91. Atsižvelgiant į tai, kad, kaip nurodyta šios išvados 60 punkte, formuluotė „numato kolektyvinį atleidimą“ neapima darbdavio sprendimo, dėl kurio gali kilti darbuotojų kolektyvinio atleidimo būtinybė, reikia konstatuoti, kad šio sprendimo priėmimas negali būti laikomas konsultacijų pradžios

momentu ir juo labiau – konsultacijų pabaigos.

92. Atsižvelgiant į tai, kad pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalį dėl konsultavimosi pareigos nėra svarbu, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo priima darbdavys, ar ši darbdavį kontroliuojanti įmonė, reikia pažymėti, kad ankstesniame punkte pateikta išvada dėl darbdavio priimto sprendimo taip pat yra taikoma patronuojančios bendrovės sprendimui, dėl kurio gali kilti šio darbdavio darbuotojų kolektyvinio atleidimo būtinybė.

93. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, šiūla Teisingumo Teismui į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytus penktąjį ir šeštąjį klausimus atsakyti, jog Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis kartu su šios direktyvos 2 straipsnio 4 dalimi turi būti aiškinamos taip, kad įmonių grupės atveju darbdavys turi baigti konsultacijų procedūrą prieš patronuojančiai bendrovei priimant sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo. Pastarosios verslo ar strateginis sprendimas, kuriuo remiantis dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinis atleidimas yra galimas, bet dar neaiškus ir negalutinis, nėra svarbus konsultacijų su darbuotojų atstovais pabaigos momentui apibrėžti.

V — Išvada

94. Remdamasis išdėstytais argumentais, siūlau Teisingumo Teismui į *Korkein oikeus* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

- „1. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 2 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad formuluotė „numato kolektyvinį atleidimą“ neapima nei situacijos, kai darbdavys priima priemones, dėl kurių iškyla darbuotojų kolektyvinio atleidimo būtinybė, nei situacijos, kai darbdavys planuoja priimti priemones, dėl kurių gali kilti darbuotojų kolektyvinio atleidimo būtinybė. Ši formuluotė turi būti suprantama kaip apibrėžianti momentą, kada galima konstatuoti, kad egzistuoja darbdavio ketinimas vykdyti kolektyvinį atleidimą ar bent kad dėl planuojamų priemonių jis jau numato tokią galimybę.
2. Darbdavio pareigos pradėti konsultacijas dėl kolektyvinio atleidimo atsiradimas nepriklauso nuo to, ar darbdavys jau gali pateikti visą Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies b punkte reikalaujamą informaciją darbuotojų atstovams.
3. Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis kartu su šios direktyvos 2 straipsnio 4 dalimi turi būti aiškinamos taip, kad įmonių grupės atveju konsultavimosi su darbuotojų atstovais pareiga atsiranda, kai darbdavys ar jį kontroliuojanti įmonė planuoja ar ketina vykdyti kolektyvinį atleidimą. Tuo atveju, kai kontroliuojanti bendrovė numato kolektyvinį atleidimą, konsultavimosi pareiga atsiranda tik tada, kai ji identifikuoja dukterinę bendrovę, kurioje bus vykdomas šis atleidimas.

4. Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis kartu su šios direktyvos 2 straipsnio 4 dalimi turi būti suprantamos taip, kad įmonių grupės atveju darbdavys turi baigti konsultacijų procedūrą prieš patronuojančiai bendrovei priimančią sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo. Pastarosios verslo ar strateginis sprendimas, kuriuo remiantis dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinis atleidimas yra galimas, bet dar neaiškus ir negalutinis, nėra svarbus konsultacijų su darbuotojų atstovais pabaigos momentui apibrėžti.“