

2. Bendrojo Teismo sprendimo motyvai yra nepakankami, nes lyginant ŽŪIS–GIS, naudotos 2007 m. pateiktoms paraiškoms, duomenis su naujos ŽŪIS–GIS, atnaujintos 2009 m., duomenimis nustatyti minimalūs trūkumai ir klaidos neviršija 2,4 %, ir todėl koregavimas 5 % yra nemotyvuotas, juo labiau kad nebuvo atsižvelgta į Graikijos Respublikos esminius argumentus, susijusius su kryžminių administracinių patikrinimų kokybe.

**2013 m. liepos 9 d. Juzgado de lo Social de Barcelona (Ispanija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje Andrés Rabal Cañas prieš Nexea Gestión Documental S.A., Fondo de Garantía Salarial**

(Byla C-392/13)

(2013/C 260/65)

Proceso kalba: ispanų

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas**

Juzgado de lo Social de Barcelona

**Šalys pagrindinėje byloje**

Ieškovas: Andrés Rabal Cañas

Atsakovai: Nexea Gestión Documental S.A., Fondo de Garantía Salarial

**Prejudiciniai klausimai**

1. Kadangi Direktyvos 98/59 <sup>(1)</sup> 1 straipsnio 1 dalies a punkte įtvirtinta sąvoka „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ apima „atleidimą iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais“, atsižvelgiant į tuo tikslu nustatytą skaičiaus ribą, ar ji turi būti aiškinama, — turint omenyje, kad tai yra Bendrijos teisės sąvoka — taip, kad pagal ją neleidžiama arba draudžiama, kad nacionalinė direktyvą perkelianti norma šios sąvokos taikymo sritį apribotų taip, kad ji būtų taikoma tik tam tikros rūšies atleidimams iš darbo, t. y. vykdomiems dėl „ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybos“ priežasčių, kaip tai numatyta Darbuotojų statuto 51 straipsnio 1 dalyje?
2. Ar apskaičiuojant atleidimų iš darbo skaičių, į kurių reikia atsižvelgti siekiant nustatyti, ar tai yra „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalį, nesvarbu, ar tai būtų „darbdavio [įvykdytas atleidimas]“ (jos a punktas), ar „darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais <...>, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai“ (jos b punktas [antra pastraipa]), turi būti atsižvelgiama į individualius darbo sutarčių nutraukimus dėl suėjusio terminuotos sutarties (sudarytos sutartam laikui, tam tikram darbui atlikti ar paslaugai suteikti) termino, numatytus Darbuotojų statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte?

3. Ar sąvoka „kolektyviniai atleidimai iš darbo, pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytomis tam tikriems darbams atlikti“, vartojama Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies a punkte, kuriame numatyta šios direktyvos taikymo išimtis, turi būti vertinama atsižvelgiant tik į kiekybinį 1 dalies a punkte numatytą kriterijų, ar vis dėlto ja taip pat reikalaujama, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo priežastis atsirastų iš to paties kolektyvinio įdarbinimo konteksto ir būtų susijusi su tuo pačiu laikotarpiu, ta pačia paslauga ar darbu?

4. Kadangi sąvoka „įmonė [padalinys]“ (*centro de trabajo*) yra esminė „Bendrijos teisės sąvoka“ nustatant, ar egzistuoja „kolektyvinis atleidimas iš darbo“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalį, ir atsižvelgiant į tai, kad šios direktyvos 5 straipsnyje įtvirtintas minimalus reglamentavimas, ar galimas toks aiškinimas, kad valstybės narės direktyvą perkeliančioje vidaus teisės nuostatoje, Ispanijos atveju — Darbuotojų statuto 51 straipsnio 1 dalyje, numatyta skaičiaus riba taikoma tik bendrai visai „įmonei“ ir netaikoma tais atvejais, kai, pasirinkus kaip referencinį vienetą „įmonę [padalinį]“, šioje nuostatoje nustatyta skaičiaus riba būtų viršyta?

<sup>(1)</sup> 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327).

**2013 m. liepos 11 d. Nejvyšší správní soud (Čekijos Respublika) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje Ministerstvo práce a sociálních věcí prieš Mgr. K. B.**

(Byla C-394/13)

(2013/C 260/66)

Proceso kalba: čekų

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas**

Nejvyšší správní soud (Čekijos Respublika)

**Šalys pagrindinėje byloje**

Kasatorė (atsakovė pirmojoje instancijoje): Ministerstvo práce a sociálních věcí

Kita proceso šalis (ieškovė pirmojoje instancijoje): Mgr. K. B.

**Prejudiciniai klausimai**

1. Ar 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje <sup>(1)</sup>, 76 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad šios bylos aplinkybėmis, t. y. kai ieškovė, jos sutuoktinis ir vaikas gyvena Prancūzijoje, kai jos sutuoktinis dirba šioje valstybėje, kai šioje valstybėje yra jų interesų centras ir kai ieškovė Prancūzijoje gavo visą PAJE (*prestation d'accueil du jeune enfant*) išmoką šeimai, Čekijos Respublika yra kompetentinga valstybė skirti išmoką šeimai–motinystės (tėvystės) pašalpą?

2. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai: ar 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo <sup>(2)</sup> pereinamojo laikotarpio nuostatos turi būti aiškinamos taip, kad jomis nustatyta pareiga Čekijos Respublikai skirti išmoką šeimai po 2010 m. balandžio 30 d., nors valstybės kompetencijai nuo 2010 m. gegužės 1 d. galėtų turėti įtakos naujoji gyvenamosios vietos apibrėžtis, pateikta 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (EB) Nr. 987/2009, nustatančiame Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką <sup>(3)</sup> (22 ir paskesni straipsniai)?
3. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai: ar 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo turi būti aiškinamas taip, kad tokiais aplinkybėmis, kaip antai šioje byloje, Čekijos Respublika nuo 2010 m. gegužės 1 d. yra kompetentinga valstybė skirti išmoką šeimai?
- (<sup>1</sup>) OL L 149, p. 2; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 35.  
 (<sup>2</sup>) OL L 166, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 5 t., p. 72.  
 (<sup>3</sup>) OL L 284, 2009 m. spalio 30 d., p. 1.

**2013 m. liepos 12 d. Satakunnan käräjäoikeus (Suomija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje Sähköalojen ammattiliitto ry prieš Elektrobudowa Spolka Akcyjna**

(Byla C-396/13)

(2013/C 260/67)

Proceso kalba: suomių

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas**

*Satakunnan käräjäoikeus*

**Šalys pagrindinėje byloje**

*Ieškovė: Sähköalojen ammattiliitto ry*

*Atsakovė: Elektrobudowa Spolka Akcyjna*

**Prejudiciniai klausimai**

1. Ar darbuotojų interesams atstovaujanti profesinė sąjunga gali tiesiogiai remtis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsniu prieš kitoje valstybėje narėje įsisteigusį paslaugų teikėją, jei nuostata, kuri, kaip teigiama, prieštarauja šiam 47 straipsniui, yra tik nacionalinė (Lenkijos darbo kodekso 84 straipsnis)?
2. Ar per darbo vietos valstybėje vykstantį teismo procesą dėl nesumokėtų sumų, kaip jos suprantamos pagal Direktyvą 96/71/EB <sup>(1)</sup>, remiantis Sąjungos teise, visų pirma iš Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnio ir minėtos direktyvos 5 straipsnio 2 dalies kylančiu veiksmingos teisminės gynybos principu, aiškinamu kartu su Pagrindinių teisių chartijos 12 straipsnyje įtvirtinta laisve kurti asociacijas profesinėje srityje (laisve kurti susivienijimus), nacionalinis teismas privalo netaikyti darbuotojo kilmės valstybės Darbo kodekso nuostatos, pagal kurią draudžiama perleisti reikalavimą išieškoti su darbo užmokesčiu susijusias mokėtinas sumas darbo vietos valstybėje narėje veikiančiai profesinei sąjungai, jei pagal atitinkamą darbo vietos valstybės narės nuostatą leidžiama reikalavimą išieškoti su darbo užmokesčiu susijusias mokėtinas sumas ir kartu teisę pareikšti ieškinį perleisti profesinei sąjungai, kuriai priklauso visi darbuotojai, perleidę reikalavimus dėl išieškojimo?
3. Ar Lisabonos sutarties Protokolo Nr. 30 nuostatas reikia aiškinti taip, kad jų turi laikytis ir kitur, ne tik Lenkijoje ar Jungtinėje Karalystėje, esantys nacionaliniai teismai, jei nagrinėjamas ginčas glaudžiai susijęs su Lenkija ir ypač jei darbo sutartims taikoma Lenkijos teisė? Kitaip tariant, ar pagal šį su Lenkija ir Didžiąja Britanija susijusį protokolą Suomijos teismas negali konstatuoti, kad Lenkijos įstatymai ar kiti teisės aktai, praktika ar veiksmai nesuderinami su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintomis pagrindinėmis teisėmis, laisvėmis ir principais?
4. Ar Reglamento „Roma I“ 14 straipsnio 2 dalį, atsižvelgiant į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnį, reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiama taikyti valstybės narės nacionalinės teisės nuostatą, kurioje įtvirtintas draudimas perleisti su darbo santykiais susijusias reikalavimus ir pretenzijas?
5. Ar Reglamento „Roma I“ 14 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad iš darbo sutarties kylančių reikalavimų perleidimui taikoma teisė yra ta, kuri pagal Reglamentą „Roma I“ taikoma atitinkamai darbo sutarčiai, neatsižvelgiant į tai, ar konkretaus reikalavimo turiniui turi įtakos ir kitos valstybės teisės nuostatos?
6. Ar Direktyvos 96/71 3 straipsnį, atsižvelgiant į SESV 56 ir 57 straipsnius, reikia aiškinti taip, kad sąvoka „minimalios užmokesčio normos“ apima bazinį valandinį darbo užmokesį pagal darbo užmokesčio kategoriją, privalomą akordinį darbo užmokesį, atostogų išmoką, fiksuotus dienpinigius ir kompensaciją už kasdienę kelionę į darbą (kelionės laiko kompensacija), kaip šios darbo sutarties sąlygos, kurioms taikomas direktyvos priedas, nustatytos kolektyvinėje sutartyje, pripažintoje visuotinai taikoma?
- 6.1. Ar SESV 56 straipsnis (ir 57 straipsnis) ir (arba) Direktyvos 96/71/EB 3 straipsnis aiškintini taip, kad pagal juos valstybės narės, būdamos priimančiosiomis valstybėmis, negali savo nacionalinės teisės aktuose (visuotinai taikomose kolektyvinėse sutartyse) nustatyti kitų valstybių narių paslaugų teikėjų pareigos į jų teritoriją komandiruotiems