



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (septintoji kolegija) SPRENDIMAS

2024 m. vasario 22 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Kolektyviniai atleidimai iš darbo – Direktyva 98/59/EB – 2 straipsnio 1 dalis – Informavimo ir konsultavimosi pareigos atsiradimas – Numatomų arba realių atleidimų iš darbo skaičius – 1 straipsnio 1 dalis – Darbo sutarčių nutraukimas darbuotojų iniciatyva iki atleidimo iš darbo – Atleidimų iš darbo skaičiaus apskaičiavimo tvarka“

Byloje C-589/22

dėl *Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares* (Balearų salų aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2022 m. rugpjūčio 29 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2022 m. rugsėjo 23 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

J.L.O.G.,

J.J.O.P.

prieš

Resorts Mallorca Hotels International SL

TEISINGUMO TEISMAS (septintoji kolegija),

kuri sudaro kolegijos pirmininkas F. Biltgen (pranešėjas), teisėjai N. Wahl ir M. L. Arastey Sahún,

generalinis advokatas P. Pikamäe,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- J.L.O.G. ir J.J.O.P., atstovaujama *abogado* J. L. Valdés Alias,
- *Resorts Mallorca Hotels International SL*, atstovaujamos *abogado* M. Sánchez Rubio,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos I. Herranz Elizalde,

* Proceso kalba: ispanų.

– Europos Komisijos, atstovaujamos I. Galindo Martín ir B.-R. Killmann,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327; klaidų ištaisymas OL L 59, 2007, p. 84) 1 straipsnio 1 dalies ir 2 straipsnio 1 dalies išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant J.L.O.G. ir J.J.O.P. ginčą su *Resorts Mallorca Hotels International SL* dėl jų atleidimo iš darbo teisėtumo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Šioje direktyvoje:

- a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:
 - i) per 30 dienų laikotarpį:
 - ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,
 - ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,
 - ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;
 - ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus;

<...>

Apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.“

4 Minėtos direktyvos II skirsnio „Informavimas ir konsultavimasis“ 2 straipsnyje nustatyta:

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

2. 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.

<...>“

Ispanijos teisė

5 *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas), iš dalies pakeisto 2015 m. spalio 23 d. *Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015, kuriuo patvirtinamas naujos redakcijos Darbuotojų statutas) (BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., p. 100224), 51 straipsnyje nustatyta

„1. „Šiame įstatyme „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra darbo sutarčių nutraukimas dėl ekonominių, techninių, organizacinių ar gamybos priežasčių, kai per 90 dienų laikotarpį atleidžiama ne mažiau kaip:

a) 10 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba mažiau kaip 100 darbuotojų;

b) 10 % darbuotojų įmonėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų;

c) 30 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 300 darbuotojų.

<...>

Apskaičiuojant nutraukiamų sutarčių skaičių pagal šios dalies pirmą pastraipą taip pat turi būti atsižvelgiama į bet kurį kitą nutraukimą, įvykdytą darbdavio iniciatyva per referencinį laikotarpį dėl kitų priežasčių, nei nurodytos šio statuto 49 straipsnio 1 dalies c punkte, nesusijusių su atskirais darbuotojais, jeigu tokių sutarčių nutraukimo atvejų yra ne mažiau kaip 5.

Kai per paeiliui einančius 90 dienų laikotarpius įmonė, siekdama apeiti šio straipsnio reikalavimus, nutraukia sutartis pagal šio įstatymo 52 straipsnio c punktą ir nutrauktų sutarčių skaičius yra mažesnis nei nustatytos ribos, ir nėra naujų tokius veiksmus pateisinančių priežasčių, tokie nauji nutraukimai laikomi įvykdytais pažeidžiant įstatymą ir pripažįstami negaliojančiais.

2. Iki kolektyvinio atleidimo iš darbo turi būti numatytas laikotarpis, kai turi būti konsultuojamasi su teisėtais darbuotojų atstovais, kurio maksimali trukmė yra 30 kalendorinių dienų arba 15 kalendorinių dienų, kai įmonėje dirba mažiau nei 50 darbuotojų. Per šias konsultacijas su teisėtais darbuotojų atstovais turi būti tariamasi bent dėl galimybių išvengti ar sumažinti kolektyvinių atleidimų atvejų ir sušvelninti šių atleidimų padarinius šiomis socialinėmis priemonėmis: skyrimu į kitas darbo vietas, profesiniu mokymu ar perkvalifikavimu, skirtu įsidarbinimo galimybėms padidinti. <...>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 6 Atsakovė pagrindinėje byloje valdo ir eksploatuoja viešbučius.
- 7 2019 m. rugsėjo 25 d. atsakovė pagrindinėje byloje pranešė *Juzgado de lo Mercantil de Palma* (Maljorkos Palmos komercinių bylų teismas, Ispanija) apie pradėtas derybas dėl refinansavimo arba dėl prisijungimo prie išankstinio susitarimo su kreditoriais. Tuo metu atsakovė pagrindinėje byloje turėjo 43 darbuotojus, dirbusius jos centrinėje būstinėje.
- 8 Nuo 2019 m. rugpjūčio mėn. iki 2019 m. gruodžio mėn. atsakovės pagrindinėje byloje valdomų ir eksploatuojamų viešbučių skaičius sumažėjo nuo 20 iki 7. 7 iš 13 viešbučių, kuriuos valdyti buvo atsisakyta, priklausė įvairioms *Grupo Globales* grupės bendrovėms.
- 9 2019 m. gruodžio 30 d. atsakovė pagrindinėje byloje pasirašė susitarimą su bendrovėmis, kurioms priklauso šie septyni viešbučiai, ir *Amla Explotaciones Turísticas SA* (toliau – *Amla Explotaciones*), kuri taip pat priklauso *Grupo Globales*. Šiame susitarime buvo numatyta, kad nuo 2020 m. sausio 1 d. bus nutrauktos minėtų įstaigų, kurias iki tol administravo atsakovė pagrindinėje byloje, nuomos sutartys, kad *Amla Explotaciones* eksploatuos šiuos viešbučius ir kad visos 2019 m. gruodžio 31 d. galiojusios įmonių darbuotojų darbo sutartys bus perduotos *Grupo Globales*, – taigi ji šias sutartis perims kaip darbdavys.
- 10 Atsižvelgdama į šias aplinkybes atsakovė pagrindinėje byloje *ad hoc* parengtame dokumente apklausė visų centrinėje būstinėje dirbančių darbuotojų, ar jie būtų pasirengę susitikti pasikalbėti su *Grupo Globales* atsakingais asmenimis dėl dešimties darbo vietų, kurių gali prireikti naujam operatoriui, kad galėtų susidoroti su padidėjusiu darbo krūviu bendrųjų paslaugų srityje dėl septynių viešbučių perėmimo.
- 11 2019 m. gruodžio 30 d. po šių pokalbių devyni darbuotojai pasirašė tokio paties turinio dokumentus, juose nurodė savo ketinimą nuo 2020 m. sausio 14 d. palikti atsakovę pagrindinėje byloje. 2020 m. sausio 15 d. šie devyni darbuotojai pasirašė darbo sutartis su *Amla Explotaciones*. Šiose sutartyse buvo numatyta sąlyga, pagal kurią pripažįstamas jų darbo stažas, kategorija ir darbo užmokesčiai, kuriuos jie įgijo arba gavo iš atsakovės pagrindinėje byloje, papildomai nurodyta, kad šios sąlygos buvo pripažintos asmeniškai, kad nevykdoma jokia bendrovės subrogacija, nes darbo santykiai su ankstesne bendrove buvo nutraukti anksčiau.
- 12 2020 m. sausio mėn. atsakovės pagrindinėje byloje centrinėje būstinėje dirbo tik 32 darbuotojai. Tarp 11 darbo sutartis nutraukusių darbuotojų buvo 9 darbuotojai, kurie 2019 m. gruodžio 30 d. pasirašė minėtą įspėjimą dėl darbo sutarties nutraukimo savo iniciatyva.
- 13 2020 m. sausio 31 d. apie atleidimą iš darbo dėl objektyvių – organizacinių ir gamybinių – priežasčių buvo pranešta dviem apeliantams pagrindinėje byloje ir dar 7 darbuotojams, tuo metu dirbusiems pas atsakovę pagrindinėje byloje. Dėl šių 9 atleidimų atsakovės pagrindinėje byloje centrinėje būstinėje dirbančių darbuotojų skaičius sumažėjo iki 23.
- 14 Apeliantai pagrindinėje byloje pareiškė ieškinį dėl jų atleidimo iš darbo *Juzgado de lo Social nº 2 de Palma* (Maljorkos Palmos darbo teismas, Ispanija), teigdami, kad atsakovė pagrindinėje byloje turėjo pradėti kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą ir elgėsi nesąžiningai, dirbtinai skatindama tam tikrus darbuotojus išeiti iš darbo savo noru, kad nereikėtų pradėti tokios procedūros.

- 15 Kadangi šis ieškinys buvo atmestas, motyvuojant tuo, kad atleidimų iš darbo skaičius nesiekė ribos, nustatytos privalomam kolektyvinio atleidimo iš darbo procesui, apeliantai pagrindinėje byloje pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.
- 16 Šiame teisme atsakovė pagrindinėje byloje teigė, kad į darbo sutarčių nutraukimą darbuotojų iniciatyva negalima atsižvelgti apskaičiuojant atleidimų iš darbo arba panašių darbo sutarčių nutraukimų skaičių ir kad dėl to, jog nebuvo galima atsižvelgti į šį darbo sutarčių nutraukimą darbuotojų iniciatyva, nebuvo pasiekta riba, nustatyta privalomai kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrai pradėti. Atsakovės pagrindinėje byloje teigimu, jos sprendime atleisti devynis darbuotojus dėl objektyvių priežasčių nebuvo atsižvelgta į skaidraus ir savanoriško pokalbio proceso, per kurį darbuotojai, kurie manė, kad tai reikalinga, sutiko su pasiūlymu savo iniciatyva nutraukti darbo sutartis, rezultata. Atvirkščiai, šis sprendimas buvo priimtas atsižvelgiant į priėmimo dieną buvusią situaciją ir jame buvo atsakyta į jos darbo organizavimo ir gamybos poreikių analizę po to, kai *Grupo Globales* perėmė dalį darbuotojų.
- 17 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, kuris remiasi Teisingumo Teismo jurisprudencija, visų pirma 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimu *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* (C-44/08, EU:C:2009:533), 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimu *Pujante Rivera* (C-422/14, EU:C:2015:743) ir 2017 m. rugsėjo 21 d. Sprendimu *Ciupa ir kt.* (C-429/16, EU:C:2017:711), kyla abejonių dėl to, ar, esant tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, pirma, darbdavys, kuris numato, kad krizinėje situacijoje iš darbo išėsiančių darbuotojų skaičius gali viršyti ir faktiškai viršijo kolektyviniam atleidimui nustatytas ribas, vis dėlto nesilaikydamas pareigos informuoti ir konsultuotis, pažeidžia Direktyvos 98/59 veiksmingumą ir, antra, tariamai savanoriškas devynių darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas iki apeliantų pagrindinėje byloje ir kitų darbuotojų atleidimo iš darbo turi būti prilyginamas atleidimui iš darbo ir įtrauktas skaičiuojant atleidimų iš darbo skaičių, numatytą šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte.
- 18 Šiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares* (Balearų salų aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Ar atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudenciją, įtvirtintą 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendime *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* (C-44/08, EU:C:2009:533), [Direktyvos 98/59] 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad direktyvos veiksmingumą užtikrinančios konsultavimosi ir informavimo pareigos atsiranda nuo to momento, kai įmonė, vykdydama restruktūrizavimo procesą, suplanuoja nutraukti darbo sutartis, kurių skaičius gali viršyti kolektyviniam atleidimui iš darbo nustatytą ribą, neatsižvelgiant į tai, ar galiausiai atleisti iš darbo asmenų arba susijusių nutrauktų sutarčių skaičius nesiekia tos ribos, nes jį pavyko sumažinti taikant tam tikras priemones, kurių įmonė ėmėsi iš anksto nepasikonsultavusi su darbuotojų atstovais?
2. Ar Direktyvos [98/59] 1 straipsnio 1 dalies paskutinė pastraipa, kurioje nustatyta, kad „[a]pskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai“, krizės sąlygomis, kai numatomas darbuotojų skaičiaus mažinimas, įskaitant atleidimą iš darbo, apima įmonės pasiūlytą darbuotojų atleidimą, kuris nebuvo numatytas, tačiau su kuriuo šie darbuotojai sutiko, kai gavo

įpareigojantį pasiūlymą nedelsiant juos įdarbinti kitoje įmonėje, nes būtent darbdavys susitarė su ta kita įmone dėl galimybės surengti pokalbius su jo darbuotojais, kad juos būtų galima įdarbinti?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

- 19 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad joje numatyta konsultavimosi pareiga atsiranda nuo to momento, kai darbdavys, įgyvendindamas restruktūrizavimo planą, numato ar planuoja sumažinti darbo vietų skaičių, viršijantį nustatytus skaičius, dėl kurių jis patenka į „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ sąvokos, kaip tai suprantama pagal minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punktą, taikymo sritį, arba tik tada, kai darbdavys, ėmęsis priemonių šiam skaičiui sumažinti, yra tikras, kad iš tikrųjų turės atleisti daugiau darbuotojų, nei nustatyta šioje nuostatoje.
- 20 Siekiant atsakyti į šį klausimą, pirmiausia reikia priminti, kad dėl darbdavio pareigos konsultuotis, numatytos minėtos direktyvos 2 straipsnyje, Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad konsultavimosi ir informavimo pareigos atsiranda anksčiau, nei darbdavys priima sprendimą nutraukti darbo sutartis (2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 37 punktą ir 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 38 punktą).
- 21 Išties Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2 dalyje nurodyto tikslo – išvengti darbo sutarčių nutraukimo arba sumažinti jų skaičių – įgyvendinimui kiltų pavojus, jei su darbuotojų atstovais būtų konsultuojamasi po darbdavio sprendimo nutraukti darbo sutartis (šiuo klausimu žr. 2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 38 punktą ir 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 46 punktą).
- 22 Taigi, pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatyta konsultavimosi procedūra darbdavys turi pradėti tuo metu, kai priimamas strateginis ar komercinis sprendimas, įpareigojantis jį numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą (2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 48 punktą ir 2017 m. rugsėjo 21 d. Sprendimo *Ciupa ir kt.*, C-429/16, EU:C:2017:711, 34 punktą).
- 23 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad bylos, kuriose priimtas 2017 m. rugsėjo 21 d. Sprendimas *Ciupa ir kt.* (C-429/16, EU:C:2017:711) ir 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimas *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* (C-44/08, EU:C:2009:533), buvo susijusios su ekonominiais sprendimais, kuriais tiesiogiai nebuvo siekiama nutraukti konkrečius darbo santykius, tačiau jie vis dėlto galėjo turėti įtakos tam tikram darbuotojų skaičiui.
- 24 Žinoma, Teisingumo Teismas nusprendė, kad, pirma, pernelyg ankstyvas konsultavimosi pareigos atsiradimas gali lemti skirtingą nei Direktyva 98/59 siekiamą rezultatą, pavyzdžiui, gali būti apribotas įmonių lankstumas vykdant restruktūrizavimą, nustatyti administraciniai suvaržymai, be pagrindo skatinamas darbuotojų susirūpinimas dėl jų darbo apsaugos (2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 45 punktą). Antra, siekiant, kad konsultacijos atitiktų jų tikslus, t. y. išvengti darbo sutarčių nutraukimo arba sumažinti jų skaičių bei sušvelninti to pasekmes, būtina nustatyti svarbius veiksnius ir aplinkybes,

susijusius su numatomu kolektyviniu atleidimu iš darbo. Tačiau šių tikslų nebus pasiekta, kai tik planuojama priimti sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo, todėl toks kolektyvinis atleidimas yra tik tikėtinas ir nežinomi veiksniai, reikalingi konsultacijoms vykdyti (šiuo klausimu žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 46 punktą).

- 25 Vis dėlto jis taip pat pažymėjo: kadangi pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2 dalies pirmą pastraipą konsultacijos turi būti susijusios, be kita ko, su galimybe išvengti numatomo kolektyvinio atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, pradėjus konsultuotis po to, jau priėmus sprendimą, dėl kurio toks kolektyvinis atleidimas būtinas, nebegalima veiksmingai išnagrinėti galimų alternatyvų jam išvengti (2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 47 punktą).
- 26 Nagrinėjamu atveju iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad nuo 2019 m. rugpjūčio mėn. iki 2019 m. gruodžio mėn. pabaigos atsakovės pagrindinėje byloje valdomų ir eksploatuojamų viešbučių skaičius sumažėjo nuo dvidešimt iki septynių. Konkrečiai kalbant, 2019 m. gruodžio 30 d. ji sudarė susitarimą, pagal kurį buvo atsisakyta valdyti septynis iš šių trylikos įstaigų ir nuo 2020 m. sausio 1 d. jas perėmė *Amla Explotaciones*.
- 27 Atsižvelgiant į tokio valdymo ir eksploatavimo veiklos pasikeitimo mastą ir pagrindai numatomas pasekmės darbo krūviui jos buveinėje, sprendimas pradėti diskusijas dėl šių septynių įstaigų valdymo ir eksploatavimo veiklos perdavimo gali būti laikomas strateginiu ar komerciniu sprendimu, dėl kurio atsakovė pagrindinėje byloje buvo įpareigota numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą, kaip tai suprantama pagal šio sprendimo 22 punkte nurodytą jurisprudenciją; tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.
- 28 Šiuo klausimu, viena vertus, svarbu pabrėžti, kad atsakovė pagrindinėje byloje žinojo, jog šių įstaigų valdymo perdavimas padidins *Amla Explotaciones* darbo krūvį, dėl kurio reikės įdarbinti dešimt naujų darbuotojų, ir dėl šios priežasties ji paklausė centrinėje būstinėje dirbančių savo darbuotojų, ar jie pasirengę susitikti su *Grupo Globales* atsakingais asmenimis. Todėl ji galėjo numatyti, kad jos darbo krūvis mažės tokiu pačiu mastu ar mastu, kuris prilygs padidėjusiam *Amla Explotaciones* darbo krūviui.
- 29 Kita vertus, prašyme priimti prejudicinį sprendimą pažymėta, kad atsakovės pagrindinėje byloje sprendimas atleisti devynis darbuotojus atitiko jos veiklos organizavimo ir gamybos poreikių analizę po to, kai *Amla Explotaciones* buvo perduotas aptariamų septynių įstaigų valdymas ir eksploatavimas, o devyni jos darbuotojai perėjo dirbti į *Amla Explotaciones*. Atsižvelgiant į šį sprendimą, atsakovė pagrindinėje byloje turėjo pagrindai tikėtis, kad privalės gerokai sumažinti savo darbuotojų skaičių būstinėje tam, kad šis skaičius atitiktų jos darbo apimtį ir likusius darbo krūvius.
- 30 Taigi, kadangi sprendimas perleisti septynių viešbučių valdymo ir eksploatavimo veiklą *Amla Explotaciones* būtinais reikė, kad atsakovė pagrindinėje byloje numato kolektyvinį atleidimą, ji privalėjo, jei egzistavo galimybė, kad bus įvykdytos Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalyje numatytos sąlygos, pradėti šios direktyvos 2 straipsnyje numatytas konsultacijas.
- 31 Tokia išvada darytina dar ir dėl to, kad minėtos direktyvos 2 straipsnyje įtvirtintos konsultavimosi pareigos tikslas – išvengti darbo sutarčių nutraukimo arba sumažinti jų skaičių bei sušvelninti jų pasekmes – ir tikslas, kurio šiuo atveju atsakovė pagrindinėje byloje siekė klausdama savo darbuotojų, ar jie pasirengę dalyvauti pokalbiuose su *Amla Explotaciones*, t. y. sudaryti galimybę

kai kuriems darbuotojams užmegzti sutartinius santykius su *Amla Explotaciones* ir dėl to sumažinti individualių atleidimų skaičių, iš esmės sutampa. Iš tiesų priėmus sprendimą, dėl kurio gerokai sumažės atsakovės pagrindinėje byloje valdomų ir eksploatuojamų viešbučių skaičius, tikėtina, kad lygiai taip pat gerokai sumažės jos veikla ir darbo krūvis būstinėje, taigi ir jai reikalingų darbuotojų skaičius, vadinasi, savanoriškas kelių darbuotojų išėjimas į bendrovę, perimančią dalį perduoto verslo, akivaizdžiai galėjo padėti išvengti masinio atleidimo iš darbo.

- 32 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad joje numatyta konsultavimosi pareiga atsiranda nuo to momento, kai darbdavys, įgyvendindamas restruktūrizavimo planą, numato ar planuoja sumažinti darbo vietų skaičių, viršijantį šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte nustatytas ribas, o ne tada, kai, ėmęsis ši skaičių mažinančių priemonių, įsitikina, kad turi faktiškai atleisti darbuotojų skaičių, viršijantį šias ribas.

Dėl antrojo klausimo

- 33 Atsižvelgiant į atsakymą, pateiktą į pirmąjį klausimą, nereikia atsakyti į antrąjį klausimą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 34 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (septintoji kolegija) nusprendžia:

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:

joje numatyta konsultavimosi pareiga atsiranda nuo to momento, kai darbdavys, įgyvendindamas restruktūrizavimo planą, numato ar planuoja sumažinti darbo vietų skaičių, viršijantį šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte nustatytas ribas, o ne tada, kai, ėmęsis ši skaičių mažinančių priemonių, įsitikina, kad turi faktiškai atleisti darbuotojų skaičių, viršijantį šias ribas.

Parašai.