



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2016 m. gruodžio 21 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Direktyva 98/59/EB — Valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimas — SESV 49 straipsnis — Įsisteigimo laisvė — Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija — 16 straipsnis — Laisvė užsiimti verslu — Nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos administracinei institucijai suteikta teisė, įvertinus darbo rinkos sąlygas, įmonės situaciją ir valstybės ekonominius interesus, neleisti vykdyti kolektyvinių atleidimų iš darbo — Didelė ekonominė krizė — Išskirtinai didelis nedarbo valstybėje lygis“

Byloje C-201/15

dėl *Symvoulio tis Epikrateias* (Valstybės Taryba, Graikija) 2015 m. balandžio 7 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2015 m. balandžio 29 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)

prieš

Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis,

dalyvaujant

Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas,

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas K. Lenaerts, pirmininko pavaduotojas A. Tizzano, kolegijų pirmininkai R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, E. Juhász, M. Berger, A. Prechal (pranešėja) ir M. Vilaras, teisėjai A. Rosas, A. Borg Barthet, D. Šváby ir E. Jarašiūnas,

generalinis advokatas N. Wahl,

posėdžio sekretorius I. Illéssy, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2016 m. balandžio 25 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)*, atstovaujamos *dikigoro* C. Theodorou, A. Vagias, C. Synodinos, S. Staes Polet, A. Papastavrou ir advokatų F. Montag ir F. Hoseinian,

— *Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas*, atstovaujamos *dikigoro* E. Tzovla,

* * Proceso kalba: graikų.

— Graikijos vyriausybės, atstovaujamos K. Georgiadis ir A. Dimitrakopoulou,
— Europos Komisijos, atstovaujamos M. Kellerbauer ir H. Tserepa-Lacombe,
— ELPA priežiūros institucijos, atstovaujamos C. Zatschler ir M. Moustakali,
susipažinęs su 2016 m. birželio 9 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,
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, ir klaidų ištaisymas OL L 59, 2007 2 27, p. 84) ir SESV 49 ir 63 straipsnių išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)* ir *Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis* (darbo, socialinės apsaugos ir socialinio solidarumo ministras, toliau – ministras) ginčą dėl ministro sprendimo neleisti *AGET Iraklis* vykdyti kolektyvinio atleidimo iš darbo.

Teisinis pagrindas

Direktyva 98/59

- 3 Direktyvos 98/59 1–4 ir 7 konstatuojamosios dalys suformuluotos taip:
 - „(1) kadangi siekiant aiškumo ir pagrįstumo, 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo [OL L 48, 1975, p. 29] reikėtų konsoliduoti;
 - (2) kadangi svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje;
 - (3) kadangi, nepaisant didėjančio suartėjimo, vis dar išlieka skirtumai tarp valstybėse narėse galiojančių nuostatų dėl praktinių susitarimų ir procedūrų, susijusių su tokiais kolektyviniais atleidimais iš darbo ir dėl priemonių, palengvinančių atleidimo iš darbo pasekmes darbuotojams;
 - (4) kadangi tokie skirtumai gali turėti tiesioginės įtakos vidaus rinkos veikimui;

<...>

 - (7) kadangi todėl šis derinimas turi būti skatinamas, tuo pat metu išlaikant padarytą pažangą, kaip apibrėžta Sutarties 117 straipsnyje.“
- 4 Direktyvos 98/59 II skirsnyje „Informavimas ir konsultavimasis“ yra vienintelis 2 straipsnis, kuriame 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.

<...>

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

- a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir
- b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:
 - i) planuojamų atleidimų priežastis;
 - ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas;
 - iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių [skaičių ir kategorijas];
 - iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;
 - v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
 - vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą.

<...>“

- 5 Direktyvos 98/59 III skirsnyje „Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra“ įtvirtinti 3 ir 4 straipsniai.
- 6 Šios direktyvos 3 straipsnyje nustatyta:

„1. Darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo.

<...>

Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas su darbuotojų atstovais ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.

2. Darbdaviai perduoda darbuotojų atstovams šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo nuorašą.

Darbuotojų atstovai gali nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai visas turimas pastabas.“

7 Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1–3 dalyse numatyta:

„1. Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po 3 straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiros asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau [pirmoje pastraipoje] nurodytą laikotarpį.

2. Kompetentinga valstybės institucija pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti.

3. Jeigu šio straipsnio 1 dalyje nurodytas pradinis laikotarpis yra trumpesnis kaip 60 dienų, valstybės narės gali suteikti kompetentingoms valstybės institucijoms teisę pratęsti pradinį laikotarpį iki 60 dienų po pranešimo pateikimo, jei per nustatytą pradinį laikotarpį neįmanoma išspręsti problemų, iškilusių dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai daugiau teisių dėl laikotarpio pratęsimo.

Būtina pranešti darbdaviui apie 1 dalyje nurodyto laikotarpio pratęsimą ir šio pratęsimo priežastis.“

8 Direktyvos 98/59 5 straipsnyje, esančiame jos IV skirsnyje „Baigiamosios nuostatos“, nurodyta:

„Ši direktyva nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.“

Graikijos teisės aktai

9 Pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos redakcijos *Nomos n° 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis* (Įstatymas Nr. 1387/1983 dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo kontrolės ir kitų nuostatų, toliau – Įstatymas Nr. 1387/1983) 3 straipsnyje „Darbdavio pareiga informuoti ir konsultuotis“ numatyta:

„1. Prieš vykdydamas kolektyvinį atleidimą iš darbo darbdavys privalo konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų išnagrinėta galimybė išvengti atleidimo iš darbo ir jo neigiamų padarinių arba juos sumažinti.

2. Darbdavys privalo:

- a) pateikti darbuotojų atstovams visą naudingą informaciją ir
- b) raštu jiems pranešti apie:
 - aa) planuojamų atleidimų priežastis;
 - bb) darbuotojų, kuriuos numatoma atleisti, skaičių ir kategorijas;
 - cc) paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir kategorijas;
 - dd) laikotarpį, per kurį numatoma atleisti darbuotojus;

ee) darbuotojų, kuriuos numatoma atleisti, atrankos kriterijus.

<...>

3. Tokių dokumentų nuorašus darbdavys pateikia prefektui ar Darbo inspekcijai. Jeigu įmonė arba gamykla turi filialų keliose administracinėse apygardose, minėti nuorašai pateikiami [ministrui] ir tos teritorijos, kurioje yra gamykla arba filialas, kuriuose numatyta vykdyti atleidimus iš darbo arba didžiąją jų dalį, Darbo inspekcijai.“

10 Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnyje „Kolektyvinio atleidimo procedūra“ nustatyta:

„1. Darbuotojų ir darbdavio konsultacijos turi įvykti per dvidešimt dienų nuo darbdavio kvietimo darbuotojų atstovams pateikimo <...>. Konsultacijų rezultatai surašomi protokole, jį abi šalys pasirašo ir darbdavys pateikia prefektui arba [ministrui] pagal 3 straipsnio 3 dalies nuostatas.

2. Jeigu šalys susitaria, kolektyviniai atleidimai iš darbo vykdomi pagal susitarimą <...>

3. Jei šalys nesusitaria, prefektas arba [ministras] gali, išnagrinėjęs atitinkamus dokumentus ir įvertinęs darbo rinkos sąlygas, įmonės situaciją ir valstybės ekonominius interesus, motyvuotu sprendimu, priimtu per dešimt dienų nuo minėto protokolo gavimo, pratęsti konsultacijas dar dvidešimčiai dienų, jei to prašo viena iš suinteresuotųjų šalių, arba visiškai ar iš dalies neleisti vykdyti planuojamų atleidimų iš darbo. Prieš priimdamas minėtą sprendimą prefektas arba [ministras] gali atitinkamai prašyti Darbo ministerijos komisijos, įsteigtos kiekvienoje prefektūroje, arba Vyriausiosios darbo tarybos nuomonės. Tokie konsultacijas teikiantys organai, prefektas arba [ministras] gali pakviesti ir išklausti darbuotojų atstovus, kaip tai suprantama pagal 4 straipsnį, ir suinteresuotąjį darbdavį arba asmenį, turinčius konkrečių techninių žinių.

4. Darbdavys gali vykdyti kolektyvinius atleidimus iš darbo, nepažeisdamas prefekto arba [ministro] sprendime nustatytų apribojimų. Jeigu toks sprendimas nepriimamas per nustatytą terminą, kolektyvinis atleidimas iš darbo vykdomas nepažeidžiant apribojimų, kuriems darbdavys pritarė vykstant konsultacijoms.“

11 Įstatymo Nr. 1387/1983 6 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „kolektyviniai atleidimai iš darbo, kurie vykdomi pažeidžiant minėtas įstatymo nuostatas, yra negaliojantys“.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

12 *AGET Iraklis*, kurios pagrindinė akcininkė yra Prancūzijos tarptautinė grupė *Lafarge*, trijose gamyklose, esančiose Agria Volou, Aliveryje ir Chalkidėje (Graikija), gamina cementą.

13 Nuo 2011 m. lapkričio mėn. iki 2012 m. gruodžio mėn. *AGET Iraklis* kelis kartus savo gamyklos, esančios Chalkidėje, darbuotojus ir jų atstovus kvietė į susitikimus, planuodama gamyklos veiklos koregavimą dėl sumažėjusios cemento paklausos, kartu siekdama išvengti kolektyvinio atleidimo iš darbo.

14 Nurodžiusi, kad pirmiausia dėl sumažėjusios statybų veiklos Atikos regione ir paviršinių cemento gamybos pajėgumų, taip pat dėl būtinybės išsaugoti įmonės gyvybingumą ir grupės veiklos plėtros tiek Graikijos rinkoje, tiek užsienyje sąlygas, *AGET Iraklis* valdyba 2013 m. kovo 25 d. sprendimu patvirtino restruktūrizavimo planą; jame numatyta galutinai uždaryti Chalkidės gamyklą, kurioje dirbo 236 darbuotojai, ir sutelkti gamybą dviejose kitose gamyklose, didinant jų produktyvumą.

- 15 2013 m. kovo 26 d. ir balandžio 1 d. raštais *AGET Iraklis* pakvietė *Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas* (įmonės gamyklos, esančios Chalkidėje, darbuotojų profesinė sąjunga, toliau – profesinė sąjunga) į 2013 m. kovo 29 d. ir balandžio 4 d. susitikimus, siekdama juos informuoti apie priežastis, dėl kurių buvo priimtas minėtas planas, ir apie numatomo darbuotojų atleidimo sąlygas, taip pat su jais pasikonsultuoti dėl galimybių išvengti kolektyvinio atleidimo iš darbo ir jo neigiamų padarinių arba juos sumažinti.
- 16 Kadangi profesinė sąjunga nė į vieną iš šių kvietimų nesureagavo, *AGET Iraklis* 2013 m. balandžio 16 d. pateikė ministrui prašymą dėl pritarimo aptariamam kolektyvinio atleidimo iš darbo projektui.
- 17 Darbo ministerijos užimtumo departamentas parengė ataskaitą, kurioje atsižvelgė į darbo rinkos sąlygas, įmonės situaciją ir valstybės ekonominius interesus, taip pat rekomendavo netenkinti prašymo dėl to, kad neparengtas atitinkamų darbuotojų integravimo kitose *AGET Iraklis* priklausančiose gamyklose planas, ir, Graikijos įdarbinimo tarnybos statistiniais duomenimis, dėl vis didėjančio nedarbo lygio.
- 18 Ministro prašymu pateiktoje nuomonėje Vyriausioji darbo taryba, išklausiusi *AGET Iraklis* ir profesinę sąjungą, nepritarė tam, kad būtų leista vykdyti nurodytą kolektyvinio atleidimo iš darbo projektą, ir nurodė, kad projektas nepakankamai motyvuotas, nes visų pirma numatytų atleidimų būtinybė nebuvo pagrįsta konkrečiais duomenimis ir aplinkybėmis, o *AGET Iraklis* nurodyti argumentai pernelyg neapibrėžti.
- 19 Remdamasis minėta nuomone ministras 2013 m. balandžio 26 d. nusprendė nesuteikti leidimo kolektyvinio atleidimo iš darbo projektui.
- 20 Grįsdama *Symvoulío tis Epikrateias* (Valstybės Taryba, Graikija) pateiktą skundą, kuriuo siekia šio sprendimo panaikinimo, *AGET Iraklis*, be kita ko, teigia, kad Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalis, kuria remiantis priimtas minėtas sprendimas, pažeidžia Direktyvą 98/59 ir SESV 49 ir 63 straipsnius, siejamus su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 16 straipsniu.
- 21 Minėtas teismas mano, kad, nors tokia administracinio leidimo suteikimo tvarka, kokia nustatyta minėtoje nacionalinėje nuostatoje, Direktyvoje 98/59 nenumatyta, tokia priemonė galėtų būti grindžiama jos 5 straipsniu, nes ji palankesnė darbuotojams, palyginti su šioje direktyvoje numatytomis priemonėmis.
- 22 Jeigu taip būtų, šiam teismui vis dėlto kyla abejonių dėl to, ar su Direktyvos 98/59 tikslais ir veiksmingumu suderinama tai, kad toks leidimo suteikimas susiejamas su kriterijais, kaip antai darbo rinkos sąlygomis ir valstybės ekonomiais interesais, jeigu dėl tokių kriterijų, net jeigu jie pagrįsti teisėtais bendrojo intereso tikslais, pavyzdžiui, kova su nedarbu ir valstybės ekonomikos plėtra, galėtų atsirasti skirtumų tarp valstybių narių arba šioje direktyvoje numatytos informavimo ir konsultavimosi procedūros būtų pakeistos leidimo suteikimo procedūra, arba galėtų būti neproporcingai apribota darbdavių laisvė užsiimti verslu.
- 23 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad atsižvelgiant į tarptautinį pagrindinę bylą nagrinėjamos situacijos pobūdį, nes *AGET Iraklis* priklauso tarptautinei Prancūzijos grupei, šioje byloje taip pat taikytini SESV 49 ir 63 straipsniai. Šiuo klausimu paminėtina, kad nacionalinė nuostata, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, dėl sukeliama įmonių valdymo laisvės apribojimo reikšmingumo gali, tikėtina, gerokai atgrasyti kitose valstybėse narėse įsisteigusius ūkio subjektus nuo šiuose straipsniuose garantuojamų laisvių įgyvendinimo. Minėtas teismas taip pat pažymi, kad Chartijos nuostatos, ypač jos 16 straipsnis, skirtas laisvei užsiimti verslu, gali būti taikomos visose Sąjungos teisės reglamentuojamose situacijose.

- 24 Vis dėlto kyla klausimas, ar tokia kliūtis, nepaisant šio galimo poveikio minėtoms laisvėms ir įmonių laisvei užsiimti verslu, galėtų būti pateisinama, ypač dėl didelės ekonominės krizės ir išskirtinai didelio apie 27 % nedarbo lygio Graikijoje, privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais, visų pirma pagrįstais užimtumo politika, dėl kurios valstybės narės turi plačią diskreciją.
- 25 Šiomis aplinkybėmis *Symvoulío tis Epikrateias* (Valstybės Taryba) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Ar konkrečiai su Direktyvos 98/59 nuostatomis ir bendrai su SESV 49 ir 63 straipsniais suderinama tokia nacionalinės teisės norma, šiuo atveju – Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalis, pagal kurią tam, kad konkreti įmonė galėtų vykdyti kolektyvinius atleidimus iš darbo, ji turi gauti valdžios institucijos leidimą, kuris suteikiamas taikant šiuos kriterijus: a) darbo rinkos sąlygas; b) įmonės situaciją ir c) valstybės ekonominius interesus?
2. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai, ar tokia nacionalinės teisės norma yra suderinama konkrečiai su Direktyvos 98/59 nuostatomis ir bendrai su SESV 49 ir 63 straipsniais, kai yra tokių svarbių socialinių priežasčių – didelė ekonominė krizė ir išskirtinai didelis nedarbo lygis?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

- 26 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 ir (arba) SESV 49 ir 63 straipsnių nuostatos turi būti aiškinamos kaip, draudžiančios pagrindinėje byloje nagrinėjamus nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos, nesant susitarimo su darbuotojų atstovais dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo projekto, darbdavys gali vykdyti tokį atleidimą iš darbo tik su sąlyga, kad kompetentinga nacionalinė valdžios institucija, kuriai turi būti pateiktas šis projektas, per minėtuose teisės aktuose numatytą terminą, išnagrinėjusi atitinkamus dokumentus ir įvertinusi darbo rinkos sąlygas, įmonės situaciją ir valstybės ekonominius interesus, nepriima motyvuoto sprendimo neleisti vykdyti visų ar dalies numatomų atleidimų iš darbo.

Dėl Direktyvos 98/59

- 27 Iš Direktyvos 98/59 2 konstatuojamosios dalies matyti, kad ja siekiama sustiprinti darbuotojų teisių apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju. Remiantis šios direktyvos 3 ir 7 konstatuojamosiomis dalimis, būtent dėl valstybėse narėse galiojančių nuostatų dėl priemonių, galinčių sušvelninti kolektyvinio atleidimo iš darbo padarinius, skirtumų turi būti suderinti teisės aktai (žr., be kita ko, 2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 52 punktą).
- 28 Dėl pagrindinio Direktyvos 98/59 tikslo – prieš kolektyvinį atleidimą iš darbo konsultuotis su darbuotojų atstovais ir informuoti kompetentingą valdžios instituciją – primintina, kad, viena vertus, remiantis šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalimi, per šias konsultacijas reikia tartis dėl galimybių išvengti kolektyvinių atleidimų iš darbo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų iš darbo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Kita vertus, remiantis minėtos direktyvos 2 straipsnio 3 dalimi ir 3 straipsnio 1 dalimi, darbdavys turi informuoti valdžios instituciją apie visus planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo projektus ir jai pateikti šiose nuostatose nurodytą informaciją (šiuo klausimu žr. 2009 m. gruodžio 10 d. Sprendimo *Rodríguez Mayor ir kt.*, C-323/08, EU:C:2009:770, 43 ir 44 punktus).

- 29 Direktyva 98/59, kaip ir ankstesnė Direktyva 75/129, kurią ji pakeitė, užtikrinamas tik dalinis darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju taisyklių suderinimas, t. y. vykdant tokius atleidimus iš darbo taikytina procedūra (šiuo klausimu žr. 2009 m. gruodžio 10 d. Sprendimo *Rodríguez Mayor ir kt.*, C-323/08, EU:C:2009:770, 51 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 30 Nei Direktyva 98/59, nei ankstesnė Direktyva 75/129 neturi neigiamos įtakos laisvei vykdyti kolektyvinius atleidimus iš darbo ar jų nevykdyti (dėl Direktyvos 75/129 žr. 1985 m. vasario 12 d. Sprendimo *Dansk Metalarbejderforbund ir Specialarbejderforbundet i Danmark*, 284/83, EU:C:1985:61, 10 punktą ir 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Agorastoudis ir kt.*, C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, 35 punktą).
- 31 Minėtose direktyvose visų pirma konkrečiai nenurodytos aplinkybės, kuriomis darbdavys turi numatyti kolektyvinius atleidimus iš darbo, ir niekaip nevaržo diskrecijos laisvės, ar ir kada rengti kolektyvinio atleidimo iš darbo projektą (dėl Direktyvos 75/129 žr. 1985 m. vasario 12 d. Sprendimo *Dansk Metalarbejderforbund ir Specialarbejderforbundet i Danmark*, 284/83, EU:C:1985:61, 15 punktą).
- 32 Nors Sąjungos teisės aktų leidėjas, derindamas kolektyviniam atleidimui iš darbo taikomas taisykles, siekė užtikrinti panašią darbuotojų teisių apsaugą skirtingose valstybėse narėse ir suderinti naštą, kurią dėl šių apsaugos taisyklių patiria Europos Sąjungos įmonės (žr., be kita ko, 2015 m. liepos 9 d. Sprendimo *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 32 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką), iš Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies ir 5 straipsnio vis dėlto matyti, kad ja šiuo klausimu siekiama nustatyti minimalią apsaugą, kiek tai susiję su darbuotojų informavimu ir konsultavimusi su jais, kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, o valstybėms narėms paliekama teisė priimti minėtiems darbuotojams palankesnes nacionalines priemones (žr., be kita ko, 2007 m. sausio 18 d. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 44 punktą).
- 33 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kaip generalinis advokatas pažymėjo savo išvados 30 punkte, kad materialinėms sąlygoms, nuo kurių konkrečiu atveju priklauso darbdavio galimybė vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, iš esmės Direktyva 98/59 netaikoma, todėl jos priskiriamos prie valstybių narių kompetencijos.
- 34 Be to, matyti, kad minėta direktyva iš esmės negali būti aiškinama kaip draudžianti nacionalinę tvarką, pagal kurią valdžios institucijai suteikiama teisė motyvuotu sprendimu, kuris priimamas išnagrinėjus atitinkamus dokumentus ir atsižvelgus į esminius iš anksto nustatytus kriterijus, užkirsti kelią tokiems atleidimams iš darbo.
- 35 Vis dėlto šiuo klausimu reikia patikslinti, kad išimties tvarka būtų kitaip, jeigu dėl tokios nacionalinės tvarkos, atsižvelgiant į tikslesnes jos sąlygas arba būdą, kuriuo ją konkrečiai įgyvendina kompetentinga valdžios institucija, Direktyvos 98/59 2–4 straipsnių nuostatos netektų veiksmingumo.
- 36 Kaip ne kartą yra nusprendęs Teisingumo Teismas, nors pagal Direktyvą 98/59 užtikrinamas tik dalinis darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju taisyklių suderinimas, dėl tokios ribotos suderinimo apimties minėtos direktyvos nuostatos neturėtų netekti veiksmingumo (šiuo klausimu dėl Direktyvos 75/129 žr. 1994 m. birželio 8 d. Sprendimo *Komisija / Jungtinė Karalystė*, C-234/59, EU:C:1994:234, 25 punktą, o dėl Direktyvos 98/59 – 2009 m. liepos 16 d. Sprendimo *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, 35 punktą).
- 37 Taigi valstybė narė negali priimti tokios nacionalinės priemonės, kuri būtų skirta užtikrinti aukštesniam darbuotojų teisių apsaugos nuo kolektyvinių atleidimų iš darbo lygiui, tačiau dėl jos šios direktyvos 2–4 straipsniai netektų savo veiksmingumo.

- 38 Tai šiuo atveju taikytina ir nacionalinės teisės aktams, pagal kuriuos kolektyviniai atleidimai iš darbo susiejami su reikalavimu gauti išankstinį valdžios institucijos pritarimą, jeigu, pavyzdžiui, dėl kriterijų, į kuriuos atsižvelgdama ji turi priimti sprendimą, arba dėl tų kriterijų aiškinimo ir konkretaus taikymo būdo darbdavys praktiškai neturėtų jokios veiksmingos galimybės vykdyti tokių kolektyvinių atleidimų iš darbo.
- 39 Kaip Teisingumo Teismas jau yra pažymėjęs, Direktyvos 98/59 2 straipsnyje nustatyta pareiga tartis (2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 43 punktą). Iš šios nuostatos matyti, kad rengtinų konsultacijų turi vykti siekiant susitarimo, per jas reikia tartis bent jau dėl galimybių išvengti numatomų kolektyvinių atleidimų iš darbo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų iš darbo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, o darbuotojai, remdamiesi informacija, kurią jiems privalo suteikti darbdavys, turi turėti galimybę pateikti konstruktyvius pasiūlymus.
- 40 Direktyvos 98/59 3 ir 4 straipsniuose savo ruožtu numatyta, kad apie kolektyvinio atleidimo iš darbo projektus turi būti pranešta kompetentingai valdžios institucijai, o toks atleidimas iš darbo įsigalioja tik praėjus tam tikram laikotarpiui, kuriuo ši institucija turi pasinaudoti problemoms, kilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti.
- 41 Tokios nuostatos, kuriomis, kaip priminta šio sprendimo 27 ir 32 punktuose, siekiama visų pirma sustiprinti darbuotojų apsaugą suderinant naštą, kurią dėl šių apsauginių taisyklių patiria įmonės, akivaizdžiai grindžiamos prezumpcija, kad, pasinaudojus visomis šiose nuostatose įtvirtintomis procedūromis, įskaitant tuos atvejus, kai per konsultacijas nepavyko pasiekti susitarimo, kolektyviniai atleidimai iš darbo turi būti bent jau įmanomi, nors ir su sąlyga, kad taip pat įvykdomi tam tikri objektyvūs reikalavimai, kurie konkrečiu atveju būtų nustatyti taikytinuose nacionalinės teisės aktuose.
- 42 Šiuo klausimu *AGET Iraklis* Teisingumo Teisme, be kita ko, teigė, kad kompetentinga nacionalinė institucija sistemingai prieštaravo kolektyvinio atleidimo iš darbo projektams, kurie jai buvo pateikti, o būtent dėl to darbuotojų atstovai vis dažniau nedalyvauja, kaip atsitiko pagrindinės bylos aplinkybėmis, konsultacijose, per kurias siekiama susitarti dėl galimybių išvengti numatytų atleidimų iš darbo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ir sušvelninti tokių atleidimų padarinius.
- 43 Bet kuriuo atveju būtent prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas vienintelis turi šiuo klausimu naudingos informacijos ir prireikus turės patikrinti, ar dėl šio sprendimo 26 punkte nurodytų trijų vertinimo kriterijų, į kuriuos atsižvelgdama kompetentinga nacionalinė institucija turi priimti sprendimą dėl atleidimo iš darbo projektų, kurie jai buvo pateikti, ir dėl minėtų kriterijų konkretaus taikymo būdo pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai lemia tai, kad darbdavys praktiškai neturi jokios veiksmingos galimybės vykdyti kolektyvinių atleidimų iš darbo, taigi Direktyvos 98/59 nuostatos netenka veiksmingumo.
- 44 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmojo klausimo pirmą dalį reikia atsakyti, kad Direktyva 98/59 turi būti aiškinama kaip iš esmės nedraudžianti tokių pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos, nesant susitarimo su darbuotojų atstovais dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo projekto, darbdavys gali vykdyti tokį atleidimą iš darbo tik jeigu kompetentinga nacionalinė valdžios institucija, kuriai turi būti pateiktas šis projektas, per minėtuose teisės aktuose numatytą terminą, išnagrinėjusi atitinkamus dokumentus ir įvertinusi darbo rinkos sąlygas, įmonės situaciją ir valstybės ekonominius interesus, nepriima motyvuoto sprendimo neleisti vykdyti visų ar dalies numatomų atleidimų iš darbo. Tačiau kitaip yra tuo atveju, jeigu (o tai prireikus turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas) atsižvelgiant į tris vertinimo kriterijus, nurodytus tuose teisės aktuose, ir į konkretų jų taikymą, kurį atlieka minėta valdžios institucija, kontroliuojama kompetentingų teismų, dėl minėtų teisės aktų šios direktyvos nuostatos netenka savo veiksmingumo.

Dėl SESV 49 ir 63 straipsnių

– Dėl SESV 49 straipsnio dėl įsisteigimo laisvės ir (arba) SESV 63 straipsnio dėl kapitalo judėjimo laisvės taikytinumo ir dėl vienos ir (arba) kitos iš šių laisvių apribojimo buvimo

- 45 Įsisteigimo laisvė, kurią SESV 49 straipsnis pripažįsta valstybių narių piliečiams ir kuri suteikia jiems teisę imtis savarankiškai dirbančių asmenų veiklos ir ją verstis, taip pat steigti ir valdyti įmones tomis pačiomis sąlygomis, kurios įsisteigimo valstybės narės teisės aktuose yra nustatytos jos pačios subjektams, pagal SESV 54 straipsnį apima pagal vienos valstybės narės teisę įkurtą ir Sąjungoje turinčią savo registruotas būstines, centrinę administraciją ar pagrindinę verslo vietą bendrovių teisę vykdyti savo veiklą atitinkamoje valstybėje narėje per dukterines bendroves, filialus ir atstovybes (žr., be kita ko, 2005 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Marks & Spencer*, C-446/03, EU:C:2005:763, 30 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 46 Be kita ko, į įsisteigimo laisvės taikymo sritį patenka situacija, kai vienoje valstybėje narėje įsteigta bendrovė sukuria dukterinę bendrovę kitoje valstybėje narėje. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką tas pats pasakytina, kai tokia bendrovė ar vienos valstybės narės pilietis įsigyja kitoje valstybėje narėje įsteigtos bendrovės kapitalo dalį, kurios jam leidžia daryti aiškia įtaką šios bendrovės sprendimams ir nulemti jos veiklą (šiuo klausimu žr. 2010 m. spalio 21 d. Sprendimo *Idryma Typou*, C-81/09, EU:C:2010:622, 47 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką ir 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Komisija / Graikija*, C-244/11, EU:C:2012:694, 21 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 47 Taip yra pagrindinėje byloje, nes, kaip matyti iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, tarptautinė grupė *Lafarge*, kurios buveinė yra Prancūzijoje, turi *AGET Iraklis* kapitalo dalį, dėl kurių ji yra pagrindinė šios bendrovės akcininkė, ir, kaip atsakydama į atitinkamą Teisingumo Teismo klausimą per teismo posėdį patikslino *AGET Iraklis*, šios dalys tuo metu, kai buvo pateiktas ginčijamo atleidimo iš darbo projektas, sudarė 89 % jos kapitalo.
- 48 Iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, kad „apribojimo“ sąvoka, kaip tai suprantama pagal SESV 49 straipsnį, be kita ko, reiškia priemones, kurios, net ir taikomos nediskriminuojant dėl pilietybės, gali riboti ar padaryti mažiau patrauklų įsisteigimo laisvės įgyvendinimą (žr., be kita ko, 2005 m. balandžio 21 d. Sprendimo *Komisija / Graikija*, C-140/03, EU:C:2005:242, 27 punktą ir 2010 m. spalio 21 d. Sprendimo *Idryma Typou*, C-81/09, EU:C:2010:622, 54 punktą).
- 49 Taip ši sąvoka visų pirma apima priemones, kurių imasi valstybė narė ir kurios, nors ir taikomos vienodai, daro poveikį kitų valstybių narių įmonių prieigai prie rinkos ir taip trukdo prekybai Bendrijos viduje (žr., be kita ko, 2009 m. balandžio 28 d. Sprendimo *Komisija / Italija*, C-518/06, EU:C:2009:270, 64 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 50 Kalbant apie prieigą prie tam tikros valstybės narės rinkos, kuri turi būti užtikrinta, primintina, kad remiantis nusistovėjusia teismo praktika SESV 49 straipsniu garantuotos įsisteigimo laisvės tikslas yra leisti vienos valstybės narės piliečiui arba joje įsteigtam juridiniam asmeniui sukurti papildomą verslo vienetą kitoje valstybėje narėje siekiant vykdyti ten savo veiklą ir taip skatinti ekonominę bei socialinę tarpusavio sąveiką Sąjungoje savarankiško darbo srityje. Šiuo tikslu įsisteigimo laisve siekiama tokiam Sąjungos piliečiui arba juridiniam asmeniui sudaryti galimybę stabiliai ir nuolat dalyvauti kitos valstybės narės nei jo kilmės valstybė narė ekonominiame gyvenime ir gauti iš to naudos, priimančiojoje valstybėje narėje vykdančią ekonominę veiklą ir neribotą laiką turint nuolatinę buveinę (žr., be kita ko, 2016 m. vasario 23 d. Sprendimo *Komisija / Vengrija*, C-179/14, EU:C:2016:108, 148 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 51 Todėl įsisteigimo sąvoka suponuoja, kad atitinkama bendrovė turi būti iš tikrųjų įsikūrusi šioje valstybėje ir joje realiai vykdyti ūkinę veiklą (žr., be kita ko, 2012 m. liepos 12 d. Sprendimo *VALE*, C-378/10, EU:C:2012:440, 34 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).

- 52 Pavyzdžiui, veiksmingas įsisteigimo laisvės įgyvendinimas, be kita ko, kaip būtiną papildomą jos elementą apima kitoje valstybėje narėje įsteigto juridinio asmens sukurtos dukterinės bendrovės, filialo ar atstovybės galimybę, prireikus ir jeigu to reikalauja veikla, kurią jis ketina vykdyti priimančioje valstybėje narėje, įdarbinti darbuotojus šioje valstybėje narėje (šiuo klausimu žr. 1986 m. liepos 10 d. Sprendimo *Segers*, 79/85, EU:C:1986:308, 15 punktą).
- 53 Toks įgyvendinimas iš principo taip pat apima laisvę nustatyti vykdytiną ūkinę veiklą pobūdį bei apimtį ir, be kita ko, nuolatinių buveinių dydį ir tam reikalingų darbuotojų skaičių, taip pat, kaip savo išvados 65 punkte pažymėjo generalinis advokatas, laisvę vėliau sumažinti šios veiklos apimtį arba prireikus atsisakyti jos ir minėtos buveinės.
- 54 Dėl šių skirtingų aspektų pabrėžtina, kad pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamus teisės aktus konkrečiu atveju kompetentingos valdžios institucijos prieštaravimo nebuvimo reikalavimas taikomas jau vien kalbant apie kolektyvinio atleidimo iš darbo galimybę. Tačiau sprendimas dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo yra esminis sprendimas įmonės gyvenime (pagal analogiją dėl sprendimo dėl savanoriško likvidavimo, skaidymo ar susiliejo žr. 2003 m. gegužės 13 d. Sprendimo *Komisija / Ispanija*, C-463/00, EU:C:2003:272, 79 punktą).
- 55 Šiuo požiūriu konstatuotina, kad tokie nacionalinės teisės aktai laikomi rimtu kišimusi į tam tikras laisves, kuriomis iš principo naudojasi ūkio subjektai (žr. pagal analogiją 2009 m. balandžio 28 d. Sprendimo *Komisija / Italija*, C-518/06, EU:C:2009:270, 66 punktą). Tas pats pasakytina apie tokių subjektų laisvę sudaryti sutartis su darbuotojais siekiant galimybės vykdyti savo veiklą arba apie laisvę dėl savų priežasčių nutraukti buveinės veiklą ir apie jų laisvę spręsti dėl klausimo, ar ir kada jie turi pateikti kolektyvinio atleidimo iš darbo projektą, be kita ko, atsižvelgiant į tokius veiksnius: įmonės veiklos nutraukimas ar sumažinimas, jų gaminamų produktų paklausos sumažėjimas arba net reorganizavus nepriklausomą įmonę – šios įmonės veiklos apimtys (šiuo klausimu žr. 1985 m. vasario 12 d. Sprendimo *Dansk Metalarbejderforbund ir Specialarbejderforbundet i Danmark*, 284/83, EU:C:1985:61, 15 punktą ir 1994 m. birželio 8 d. Sprendimo *Komisija / Jungtinė Karalystė*, C-383/92, EU:C:1994:234, 29 ir 32 punktus).
- 56 Taigi tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, gali padaryti prieigą prie Graikijos rinkos mažiau patrauklią ir, įėjimo į šią rinką atveju, pastebimai sumažinti ar net panaikinti kitų valstybių narių ūkio subjektų, taip nusprendusių įsikurti naujoje rinkoje, galimybę vėliau moduluoti savo veiklą šioje rinkoje ar jos atsisakyti, tam tikslui atleidžiant anksčiau įdarbintus darbuotojus.
- 57 Šiomis sąlygomis manytina, kad tokios nacionalinės nuostatos gali sudaryti rimtą įsisteigimo laisvės įgyvendinimo Graikijoje kliūtį.
- 58 Kalbant apie SESV 63 straipsnį dėl laisvo kapitalo judėjimo, pasakytina, kad į šios nuostatos taikymo sritį patenka tiesioginės investicijos, kai įmonėje dalyvaujama turint akcijų, kurios suteikia galimybę veiksmingai dalyvauti ją valdant bei kontroliuojant, ir portfelinės investicijos, t. y. vertybinių popierių įsigijimas kapitalo rinkoje, siekiant atlikti tik finansinę investiciją ir neketinant daryti įtakos įmonės valdymui ir kontrolei (žr. 2010 m. spalio 21 d. Sprendimo *Idryma Typou*, C-81/09, EU:C:2010:622, 48 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 59 Vis dėlto, kalbant apie pagrindę bylą, neginčijama, kad bendrovė, nagrinėjamu atveju ketinanti vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, yra bendrovė, kurioje tarptautinė kitoje valstybėje narėje įsteigta bendrovių grupė turi kapitalo daugumą, leidžiančią jai daryti neginčijamą įtaką šios bendrovės sprendimams ir spręsti dėl jos veiklos, ir kad tokia situacija, kaip pažymėta šio sprendimo 47 punkte, patenka į įsisteigimo laisvės taikymo sritį. Šiomis sąlygomis, darant prielaidą, kad nagrinėjami teisės aktai turi ribojamąjį poveikį laisvam kapitalo judėjimui, toks poveikis būtų neišvengiama galimo įsisteigimo laisvės apribojimo pasekmė ir nepateisintų savarankiško vertinimo SESV 63 straipsnio

požiūriu (šiuo klausimu žr. 2009 m. kovo 26 d. Sprendimo *Komisija / Italija*, C-326/07, EU:C:2009:193, 39 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką ir 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Komisija / Graikija*, C-244/11, EU:C:2012:694, 30 punktą).

- 60 Taigi nėra reikalo atskirai analizuoti pagrindinėje byloje nagrinėjamus teisės aktus atsižvelgiant į SESV nuostatas dėl laisvo kapitalo judėjimo.

– Dėl galimo pateisinimo

- 61 Iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, kad įsisteigimo laisvės apribojimas gali būti pateisinamas tik privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais. Tokiu atveju taip pat būtina, kad šis apribojimas būtų tinkamas tam, kad būtų užtikrintas atitinkamo tikslo įgyvendinimas, ir neviršyti to, kas būtina jam pasiekti (be kita ko, žr. 2011 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *National Grid Indus*, C-371/10, EU:C:2011:785, 42 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką ir 2016 m. vasario 23 d. Sprendimo *Komisija / Vengrija*, C-179/14, EU:C:2016:108, 166 punktą).
- 62 Kaip šios bylos kontekste primena prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, iš nusistovėjusios teismo praktikos taip pat matyti, kad Chartijos užtikrinamos pagrindinės teisės turi būti taikomos visose situacijose, kurias reglamentuoja Sąjungos teisė, ir kad dėl to jų, be kita ko, turi būti paisoma, kai nacionalinės teisės aktai patenka į Sąjungos teisės taikymo sritį (be kita ko, žr. 2013 m. vasario 26 d. Sprendimo *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, 19–21 punktus).
- 63 Taip, be kita ko, yra tuomet, kai tam tikri nacionalinės teisės aktai gali riboti vieną ar kelias Sutarties garantuojamas pagrindines laisves ir atitinkama valstybė narė remiasi privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais, kad pateisintų tokį apribojimą. Tokiu atveju nagrinėjamiems teisės aktams numatytos išimtys gali būti taikomos tik tuomet, jeigu jie atitinka pagrindines teises, kurių laikymąsi užtikrina Teisingumo Teismas (žr. 1991 m. birželio 18 d. Sprendimo *ERT*, C-260/89, EU:C:1991:254, 43 punktą ir 2014 m. balandžio 30 d. Sprendimo *Pfleger ir kt.*, C-390/12, EU:C:2014:281, 35 punktą).
- 64 Ši pareiga laikytis pagrindinių teisių patenka į Sąjungos teisės, taigi ir Chartijos, taikymo sritį. Todėl, kai valstybės narės naudojasi Sąjungos teisėje numatytais išimtimis, kad pateisintų Sutartyje užtikrintos pagrindinės laisvės kliūtis, laikoma, kad šiuo naudojimusi „įgyvendinama Sąjungos teisė“, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį (žr. 2014 m. balandžio 30 d. Sprendimo *Pfleger ir kt.*, C-390/12, EU:C:2014:281, 36 punktą).
- 65 Kaip pažymėta šio sprendimo 54–57 punktuose, nacionalinės teisės aktai sudaro įsisteigimo laisvės apribojimą. Kadangi šiam apribojimui pateisinti, remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo pateikta informacija, minėta šio sprendimo 22 punkte, remiamasi privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais, toks pateisinimas gali būti taikomas nurodytiems teisės aktams, tik jeigu jis suderinamas su pagrindinėmis teisėmis.
- 66 Nagrinėjamu atveju konstatuotina, kad tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, riboja, kaip pažymėjo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, pagal Chartijos 16 straipsnį užtikrinamą laisvę užsiimti verslu.
- 67 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad pastarąja nuostata suteikiama apsauga apima laisvę užsiimti ekonomine ar komercine veikla, sutarties laisvę ir laisvą konkurenciją (2013 m. sausio 22 d. Sprendimo *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, 42 punktas).

- 68 Kalbant apie sutarties laisvę, pažymėtina, kad Teisingumo Teismas dėl kolektyvinių darbo sutarčių derybų taip pat yra nusprendęs, kad Chartijos 16 straipsnis, be kita ko, reiškia, kad įmonė, sudarydama sutartį, turi turėti galimybę veiksmingai užtikrinti savo interesus ir derėtis dėl aspektų, lemiančių jos darbuotojų darbo sąlygų kitimą, kiek tai susiję su jos būsima ūkine veikla (2013 m. liepos 18 d. Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.*, C-426/11, EU:C:2013:521, 33 punktą).
- 69 Taigi negali būti ginčijama, kad tokia kolektyvinių atleidimų iš darbo priežiūros tvarka, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, yra kišimasis į laisvę užsiimti verslu, konkrečiai – į sutarties laisvę, kurią iš principo turi įmonės, be kita ko, dėl įdarbinamų darbuotojų, nes akivaizdu, kad pagal šią tvarką nacionalinės institucijos prieštaravimas tam tikriems kolektyvinio atleidimo iš darbo projektams gali sutrukdyti darbdaviui juos įgyvendinti.
- 70 Vis dėlto šiuo klausimu primintina, kad Chartijos 52 straipsnio 1 dalyje pripažįstama, jog ja suteikiamoms teisėms gali būti taikomi apribojimai, jei šie apribojimai numatyti įstatymo, nekeičia minėtų teisių ir laisvių esmės ir jei, remiantis proporcingumo principu, jie yra būtini ir tikrai atitinka Sąjungos pripažintus bendruosius interesus arba reikalingi kitų teisėms ir laisvėms apsaugoti (žr., be kita ko, 2013 m. sausio 31 d. Sprendimo *McDonagh*, C-12/11, EU:C:2013:43, 61 punktą).
- Dėl privalomųjų bendrojo intereso pagrindų
- 71 Pagrindinėje byloje nagrinėjamuose teisės aktuose, kuriais, nesant darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimo dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo projekto, kompetentingai nacionalinei institucijai suteikiama teisė neleisti vykdyti numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo, minimi trys kriterijai, į kuriuos ši institucija turi atsižvelgti nagrinėdama jai pateiktus atitinkamus dokumentus, t. y. atitinkamai į darbo rinkos sąlygas, įmonės situaciją ir valstybės ekonominius interesus. Iš to matyti, kaip sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pabrėžia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kad nagrinėjamu atveju šiais teisės aktais siekiami bendrojo intereso tikslai susiję tiek su darbuotojų apsauga ir kova su nedarbu, tiek su valstybės ekonominių interesų apsauga.
- 72 Kalbant apie valstybės ekonominių interesų apsaugą, iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, kad vien ekonominio pobūdžio interesai, kaip, be kita ko, valstybės ekonomikos skatinimas arba jos geras veikimas, negali pateisinti Sutartimi draudžiamų kliūčių (šiuo klausimu, be kita ko, žr. 1997 m. birželio 5 d. Sprendimo *SETTG*, C-398/95, EU:C:1997:282, 22 ir 23 punktus; 2000 m. birželio 6 d. Sprendimo *Verkooijen*, C-35/98, EU:C:2000:294, 47 ir 48 punktus ir 2002 m. birželio 4 d. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-367/98, EU:C:2002:326, 52 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 73 Vis dėlto tarp Teisingumo Teismo pripažintų privalomųjų bendrojo intereso pagrindų figūruoja darbuotojų apsauga (žr., be kita ko, 1999 m. lapkričio 23 d. Sprendimo *Arblade ir kt.*, C-369/96 ir C-376/96, EU:C:1999:575, 36 punktą; 2005 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *SEVIC Systems*, C-411/03, EU:C:2005:762, 28 punktą ir 2007 m. gruodžio 11 d. Sprendimo *International Transport Workers' Federation ir Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, 77 punktą).
- 74 Tas pats pasakytina apie užimtumo ir įdarbinimo skatinimą, kuris, be kita ko, siekiant nedarbo sumažinimo sudaro teisėtą socialinės politikos tikslą (šiuo klausimu žr. 2007 m. sausio 11 d. Sprendimo *ITC*, C-208/05, EU:C:2007:16, 38 ir 39 punktus; 2007 m. sausio 18 d. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 28 punktą ir 2012 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Caves Krier Frères*, C-379/11, EU:C:2012:798, 51 punktą).
- 75 Teisingumo Teismas, be kita ko, jau yra pripažinęs, kad argumentai, susiję su darbo vietų išsaugojimu, atitinkamomis aplinkybėmis ir esant tam tikroms sąlygoms gali priimtinau pateisinti nacionalinės teisės aktus, kurių padarinys yra įsisteigimo laisvės apribojimas (šiuo klausimu, be kita ko, žr. 2007 m. spalio 25 d. Sprendimo *Geurts ir Vogten*, C-464/05, EU:C:2007:631, 26 punktą).

- 76 Dėl šio sprendimo 73–75 punktuose primintų privalomųjų bendrojo intereso pagrindų reikia pridurti, kad, kaip matyti iš ESS 3 straipsnio 3 dalies, Sąjunga ne tik sukuria vidaus rinką, bet ir siekia tvaraus vystymosi Europoje, kuris, be kita ko, pagrįstas didelio konkurencingumo socialine rinkos ekonomika, kuria siekiama visiško užimtumo bei socialinės pažangos, ir, be kita ko, žada socialinę apsaugą (dėl EB sutarties žr. 2007 m. gruodžio 11 d. Sprendimo *International Transport Workers' Federation ir Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, 78 punktą).
- 77 Kadangi Sąjunga turi ne tik ekonominių, bet ir socialinių tikslų, teisės, atsirandančios dėl Sutarties nuostatų laisvo prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimo srityje, turi būti suderintos su socialinės politikos tikslais, tarp kurių, be kita ko, kaip matyti iš SESV 151 straipsnio pirmos pastraipos, yra užimtumo didinimas, gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimas, kad palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo, derama socialinė apsauga ir administracijos bei darbuotojų dialogas, žmogiškųjų išteklių plėtotė siekiant nuolatinio didelio užimtumo ir kovojant su atskirtimi (šiuo klausimu dėl atitinkamų EB sutarties nuostatų žr. 2007 m. gruodžio 11 d. Sprendimo *International Transport Workers' Federation ir Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, 79 punktą).
- 78 Panašiai primintina, kad pagal SESV 147 straipsnio 1 dalį Sąjunga padeda siekti didelio užimtumo, skatindama valstybių narių bendradarbiavimą ir remdama, o prireikus ir papildydama jų veiklą, ir taip veikdama visiškai paiso valstybių narių kompetencijos šioje srityje. Savo ruožtu SESV 147 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad į tikslą siekti didelio užimtumo atsižvelgiama nustatant ir įgyvendinant Sąjungos politikos ir veiklos kryptis. Galiausiai SESV 9 straipsnyje patikslinama, kad, nustatydama ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga, be kita ko, atsižvelgia į reikalavimus, susijusius su didelio užimtumo skatinimu ir tinkamos socialinės apsaugos užtikrinimu.
- Dėl proporcingumo
- 79 Taip pat reikia patikrinti, ar įsisteigimo laisvės ir laisvės užsiimti verslu apribojimai, kuriuos lemia tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, gali būti pateisinti šio sprendimo 73–75 punktuose įvardytais bendrojo intereso pagrindais, t. y. darbuotojų ir užimtumo apsauga.
- 80 Kaip matyti iš šio sprendimo 61 punkte minėtos teismo praktikos, tam reikia, kad minėti apribojimai būtų tinkami jais siekiamam bendrojo intereso tikslui užtikrinti ir neviršytų to, kas būtina jam pasiekti.
- 81 Šiuo klausimu taip pat svarbu priminti, kad nors, kaip nuolat pabrėždavo Teisingumo Teismas, valstybės narės turi plačią diskreciją rinktis priemones, galinčias padėti siekti socialinės politikos tikslų, vis dėlto ši diskrecija negali pateisinti to, kad būtų pažeistos asmenų teisės, kylančios iš Sutarties nuostatų, kuriomis jiems užtikrinamos jų pagrindinės laisvės (šiuo klausimu žr. 2007 m. sausio 11 d. Sprendimo *ITC*, C-208/05, EU:C:2007:16, 39 ir 40 punktus; 2007 m. sausio 18 d. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 28 ir 29 punktus ir 2012 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Caves Krier Frères*, C-379/11, EU:C:2012:798, 51 ir 52 punktus).
- 82 Be to, kaip priminta šio sprendimo 70 punkte, Chartijos garantuotų teisių ir pagrindinių laisvių įgyvendinimui, o nagrinėjamu atveju – jos 16 straipsnyje garantuotai laisvei užsiimti verslu – taikomais apribojimais taip pat turi būti paisoma minėtų teisių ir laisvių esmės.
- 83 Šiais įvairiais aspektais pirmiausia konstatuotina, jog vien tai, kad valstybė narė savo nacionalinėje teisėje numato, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo projektai prieš bet kokią jų įgyvendinimą turi būti pateikti nacionalinei institucijai, turinčiai kontrolės įgaliojimus, leidžiančius jai prieštarauti tokiam projektui dėl su darbuotojų ir užimtumo apsauga susijusių priežasčių, negali būti laikoma prieštaravimu nei SESV 49 straipsniu garantuotai įsisteigimo laisvei, nei Chartijos 16 straipsniu užtikrintai laisvei užsiimti verslu.

- 84 Viena vertus, toks kolektyvinių atleidimų iš darbo priežiūros mechanizmas, kaip nurodytas pirmesniame punkte, iš principo neatrodo galįs turėti poveikį Chartijos 16 straipsnyje užtikrintos laisvės užsiimti verslu esmei.
- 85 Nors, kaip pažymėta šio sprendimo 69 punkte, tokia kolektyvinių atleidimų iš darbo priežiūros tvarka yra kišimasis į laisvę užsiimti verslu ir konkrečiai – į sutarties laisvę, kurią turi įmonės, be kita ko, dėl įdarbinamų darbuotojų, reikia priminti, kad, remiantis nusistovėjusia teismo praktika, laisvė užsiimti verslu nėra absoliuti prerogatyva ir turi būti vertinama atsižvelgiant į jos funkciją visuomenėje (žr., be kita ko, 2013 m. sausio 22 d. Sprendimo *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, 45 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 86 Remiantis šia teismo praktika ir atsižvelgiant į Chartijos 16 straipsnio formuluotę, kuri skiriasi nuo kitų jos II antraštinėje dalyje įtvirtintų laisvių formuluočių ir yra panaši į kai kurių šios Chartijos IV antraštinės dalies nuostatų formuluotes, laisvei užsiimti verslu gali būti taikomos įvairios viešosios valdžios priemonės, kuriomis dėl bendrojo intereso gali būti ribojamas ekonominės veiklos vykdymas (2013 m. sausio 22 d. Sprendimo *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, 46 punktas).
- 87 Dėl nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos tam tikros įmonės neturėjo jokios galimybės dalyvauti kolektyvinių derybų subjekto veikloje, kuriam pavesta priimti sprendimus dėl kolektyvinių sutarčių, ir todėl neturėjo galimybės veiksmingai užtikrinti savo interesų sutarties sudarymo metu arba derėtis dėl aspektų, lemiančių jų darbuotojų darbo sąlygų kitimą, kiek tai susiję su jų būsima ūkine veikla, Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog tokiu atveju minėtų įmonių sutarties laisvė taip smarkiai ribojama, kad dėl tokio apribojimo gali būti pažeista pati jų teisės į laisvę užsiimti verslu esmė (2013 m. liepos 18 d. Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.*, C-426/11, EU:C:2013:521, 34 ir 35 punktai).
- 88 Vis dėlto nagrinėjamu atveju pakanka pažymėti, kad tokia tvarka, kaip nurodytoji šio sprendimo 83 punkte, savo ruožtu niekaip vien dėl savo prigimties nepanaikina jokių įmonių galimybių vykdyti kolektyvinius atleidimus iš darbo, nes ji skirta tik tokiai galimybei įforminti. Todėl negali būti laikoma, kad tokia tvarka turi poveikį laisvės užsiimti verslu esmei.
- 89 Kita vertus, primintina, kad Chartijos 52 straipsnio 1 dalyje pripažįstama, jog gali būti nustatyti jos pripažintų teisių įgyvendinimo apribojimai, jeigu, be kita ko, paisant proporcingumo principo, jie būtini ir tikrai atitinka Sąjungos pripažintus bendrus interesus arba reikalingi kitų teisėms ir laisvėms apsaugoti. Kalbant apie pastarąsias, pažymėtina, kad Chartijos 30 straipsnyje numatyta, jog kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę, nacionalinės teisės aktus ir nacionalinę praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju.
- 90 Taigi nacionaline priežiūros tvarka, kaip antai nurodyta šio sprendimo 83 punkte, šioje jautrioje srityje turi būti siekiama suderinti ir teisingai subalansuoti interesus, susijusius su darbuotojų ir užimtumo apsauga, be kita ko, nuo nepagrįstų atleidimų iš darbo ir nuo kolektyvinių atleidimų iš darbo pasekmių darbuotojams, ir interesus, susijusius su ūkio subjektų įsisteigimo laisve ir laisve užsiimti verslu, kurias užtikrina SESV 49 straipsnis ir Chartijos 16 straipsnis.
- 91 Sprendimai, apie kuriuos kalbama nagrinėjamu atveju, yra ekonominiai ir komerciniai sprendimai, kurie gali paveikti didelį darbuotojų skaičių tam tikroje įmonėje (šiuo klausimu žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 37 punktą).
- 92 Turint omenyje potencialų minėto poveikio mastą, toks kolektyvinių atleidimų iš darbo priežiūros mechanizmas, kaip nurodytasis šio sprendimo 83 ir 90 punktuose, pirmiausia nesant jokių Sąjungos teisės taisyklių, skirtų užkirsti keliui tokiems atleidimams iš darbo ir kurios viršytų Direktyvos 98/59 reglamentuojamų informacijos ir konsultacijų sričių ribas, gali pasirodyti turįs potencialą prisidėti prie veiksmingos darbuotojų ir jų užimtumo apsaugos lygio pakėlimo, iš esmės reglamentuojant tokių įmonių ekonominių ir komercinių sprendimų priėmimą. Taigi toks mechanizmas gali užtikrinti taip siekiamų bendrojo intereso tikslų įgyvendinimą.

- 93 Be to, atsižvelgiant į diskrecijos, kurią turi valstybės narės siekdamos savo socialinės politikos tikslų, ribas, jos iš principo gali pagrįstai laikyti tokio priežiūros mechanizmo buvimą būtinu siekiant užtikrinti aukštą darbuotojų ir jų užimtumo apsaugos lygį. Konkrečiai kalbant, neatrodo, kad mažiau ribojamojo pobūdžio priemonės užtikrintų taip siekiamų tikslų įgyvendinimą taip pat veiksmingai kaip ir tokios priežiūros įvedimas.
- 94 Taigi toks sąlygų, kurioms esant gali būti vykdomi kolektyviniai atleidimai iš darbo, priežiūros mechanizmas, pagal savo esmę gali atitikti iš proporcingumo principo kylančius reikalavimus, todėl šiuo požiūriu būti suderinamas su SESV 49 straipsniu ir Chartijos 16 straipsniu.
- 95 Antra, reikia patikrinti, ar šiuo atveju tokiam konkrečios kolektyvinių atleidimų iš darbo priežiūros mechanizmui, kaip numatytasis pagrindinėje byloje nagrinėjamuose teisės aktuose, būdingos sąlygos ir pirmiausia trys kriterijai, į kuriuos turi atsižvelgti kompetentinga valdžios institucija, sprendama, ar ji prieštarauja kolektyviniam atleidimui iš darbo, gali užtikrinti veiksmingą šio sprendimo 79–82 punktuose primintų reikalavimų paisymą.
- 96 Šiuo klausimu visų pirma pažymėtina, kad „valstybės ekonominių interesų“ kriterijui, į kurį daroma nuoroda minėtuose teisės aktuose, negali būti pritarta.
- 97 Kolektyvinio atleidimo iš darbo draudimas, be kita ko, nustatytas dėl nuogąstavimo, kad tam tikras ūkio sektorius, taigi ir šalies ekonomika, dėl to nepatirtų neigiamų pasekmių, laikytinas siekiančiu ekonominio pobūdžio tikslo, kuris, kaip pažymėta šio sprendimo 72 punkte ir kaip savo išvados 66 punkte priminė generalinis advokatas, negali būti bendrojo intereso pagrindas, pateisinantis pagal Sutartį garantuojamos pagrindinės laisvės ribojimą (pagal analogiją žr. 1997 m. birželio 5 d. Sprendimo *SETTG*, C-398/95, EU:C:1997:282, 23 punktą).
- 98 Savo ruožtu kalbant apie kitus du kriterijus, kurie nurodomi pagrindinėje byloje nagrinėjamuose teisės aktuose, t. y. „įmonės situacija“ ir „darbo rinkos sąlygos“, pažymėtina, kad jie, tiesa, *a priori* atrodo galintys būti susieti su teisėtais bendrojo intereso tikslais – darbuotojų ir užimtumo apsauga.
- 99 Vis dėlto konstatuotina, kad šie kriterijai suformuluoti abstrakčiai ir netiksliai. Kaip matyti iš nusistovėjusios teismo praktikos, kai valstybės narės ar valdžios institucijos teisei imtis veiksmų, kaip antai prieštaravimo teisei, kurią nagrinėjamu atveju turi ministras, nenustatyta jokia sąlyga, išskyrus nuorodą į tokius bendrai suformuluotus kriterijus, nepatikslinant specifinių ir objektyvių aplinkybių, kurioms esant bus įgyvendinamos šios teisės, kyla didelė grėsmė atitinkamai laisvei, galinti lemti šios laisvės eliminavimą, kai, kaip nagrinėjamu atveju, kalbama apie sprendimus, kurių esminė reikšmė įmonės gyvenime jau buvo pabrėžta šio sprendimo 54 punkte (šiuo klausimu, be kita ko, žr. 2002 m. birželio 4 d. Sprendimo *Komisija / Prancūzija*, C-483/99, EU:C:2002:327, 50 ir 51 punktus ir 2009 m. kovo 26 d. Sprendimo *Komisija / Italija* C-326/07, EU:C:2009:193, 51 ir 52 punktus).
- 100 Net jei pagrindinėje byloje nagrinėjamuose teisės aktuose nurodyta, kad šiuo atveju valdžios institucijai suteikta teisė neleisti vykdyti kolektyvinio atleidimo iš darbo turi būti įgyvendinama išnagrinėjus atitinkamus dokumentus, atsižvelgiant į įmonės situaciją ir į darbo rinkos sąlygas, ir priėmus motyvuotą sprendimą, konstatuotina, kad nepatikslinus konkrečių aplinkybių, kurioms esant gali būti pasinaudota nagrinėjama teise, atitinkami darbdaviai nežino, kokiomis konkrečiomis ir objektyviomis aplinkybėmis ši teisė gali būti įgyvendinta, nes ja pasinaudoti leidžiančių situacijų potencialiai yra daug, jos neapibrėžtos ir neapibrėžiamos ir palieka atitinkamai institucijai didelę ir sunkiai kontroliuojamą vertinimo laisvę. Tokie kriterijai, kurie nėra tikslūs, todėl ir nėra pagrįsti objektyviomis ir patikrinamomis aplinkybėmis, viršija tai, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti, ir negali atitikti proporcingumo principo reikalavimų (šiuo klausimu žr. 2002 m. birželio 4 d. Sprendimo *Komisija / Prancūzija*, C-483/99, EU:C:2002:327, 51 ir 53 punktus, 2009 m. kovo 26 d. Sprendimo *Komisija / Italija*, C-326/07, EU:C:2009:193, 66 ir 72 punktus ir 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Komisija / Graikija*, C-244/11, EU:C:2012:694, 74–77 ir 86 punktus).

- 101 Be to, kaip irgi matyti iš Teisingumo Teismo praktikos, nors aplinkybė, kad tokios teisės įgyvendinimas gali būti pateiktas nacionalinio teismo kontrolei, yra reikalinga asmenų apsaugai nuostatų, susijusių su įsisteigimo laisve, taikymo atžvilgiu, to savaimė nepakanka norint pašalinti dviejų pirmiau vertinimo kriterijų nesuderinamumą su šiomis taisyklėmis (šiuo klausimu žr. 2009 m. kovo 26 d. Sprendimo *Komisija / Italija*, C-326/07, EU:C:2009:193, 54 ir 72 punktus), nes, konkrečiai kalbant, atitinkamais teisės aktais nacionaliniam teismui taip pat nėra suteikiama pakankamai tikslų kriterijų, leidžiančių jam kontroliuoti, ar administracinė institucija pasinaudojo diskrecine teise (šiuo klausimu žr. 2003 m. gegužės 13 d. Sprendimo *Komisija / Ispanija*, C-463/00, EU:C:2003:272, 79 punktą).
- 102 Iš to matyti, kad dėl tokios kontrolės ir prieštaravimo tvarkos, kaip įvestoji pagrindinėje byloje nagrinėjamais teisės aktais, dėl konkrečių jos sąlygų nepaisoma šio sprendimo 61 punkte primintų reikalavimų, todėl ji pažeidžia SESV 49 straipsnį.
- 103 Dėl tų pačių priežasčių tokiais teisės aktais taip pat nepaisoma Chartijos 52 straipsnio 1 dalyje numatyto proporcingumo principo, taigi ir jos 16 straipsnio.
- 104 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmojo klausimo antrą dalį reikia atsakyti, kad SESV 49 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad tokioje situacijoje, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, pagal jį draudžiami nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos darbdavys, nesant susitarimo su darbuotojų atstovais dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo projekto, gali vykdyti tokį atleidimą iš darbo, tik jeigu kompetentinga nacionalinė valdžios institucija, kuriai turi būti pateiktas šis projektas, per šiuose teisės aktuose numatytą terminą, išnaginėjusi atitinkamus dokumentus ir įvertinusi darbo rinkos sąlygas, įmonės situaciją ir valstybės ekonominius interesus, nepriima motyvuoto sprendimo neleisti vykdyti visų ar dalies numatomų atleidimų iš darbo.

Dėl antrojo klausimo

- 105 Savo antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar su sąlyga, kad į pirmąjį klausimą būtų atsakyta, kad Direktyva 98/59 (ir) arba SESV 49 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiami tokie nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjamieji pagrindinėje byloje, tokie nacionalinės teisės aktai vis dėlto gali būti suderinami su šiomis nuostatomis dėl rimtų socialinių priežasčių, atsižvelgiant į valstybėje susiklosčiusią tokią situaciją, kai susiduriama su didele ekonomine krize ir išskirtinai dideliu nedarbo lygiu.
- 106 Pirmiausia kalbant apie Direktyvą 98/59, reikia patikslinti, kad, darant prielaidą, jog atlikęs šio sprendimo 43 ir 44 punktuose nurodytą vertinimą nacionalinis teismas konstatuotų, kad dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamų teisės aktų šios direktyvos nuostatos gali netekti veiksmingumo ir dėl to šiais teisės aktais direktyvos būtų nepaisoma, aplinkybė, kad valstybėje susiklostė tokia situacija, kai susiduriama su didele ekonomine krize ir išskirtinai dideliu nedarbo lygiu, tikrai neleidžia valstybei narei panaikinti šios direktyvos nuostatų veiksmingumo, nes šioje direktyvoje nėra jokios apsaugos išlygos, kuri leistų valstybėje susiklosčius tokiai situacijai išimties tvarka nukrypti nuo joje įtvirtintų suderinimo nuostatų.
- 107 Antra, dėl SESV 49 straipsnio primintina, jog, išskyrus galimybę, kad tam tikri iš nacionalinių priemonių kylantys įsisteigimo laisvės apribojimai, remiantis Teisingumo Teismo praktika ir šio sprendimo 31 punkte primintomis sąlygomis, gali būti pateisinti atsižvelgiant į privalomuosius bendrojo intereso pagrindus, Sutartyse nenumatyta, kad už šių galimybių ribų būtų galima nukrypti nuo šios pirminės teisės nuostatos arba kad ji, kaip savo antruoju klausimu, atrodo, siūlo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, galėtų būti paprasčiausiai eliminuota dėl tokios valstybėje susiklosčiusios situacijos, kaip nurodytoji šio sprendimo 105 punkte.

- 108 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąjį klausimą reikia atsakyti, kad tam tikroje valstybėje narėje galinti susiklostyti tokia situacija, kai susiduriama su didele ekonomine krize ir išskirtinai dideliu nedarbo lygiu, negali turėti įtakos į pirmąjį klausimą pateiktiems atsakymams.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 109 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio 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 (didžioji kolegija) nusprendžia:

1. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo turi būti aiškinama kaip iš esmės nedraudžianti tokių pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos, nesant susitarimo su darbuotojų atstovais dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo projekto, darbdavys gali vykdyti tokių atleidimą iš darbo tik jeigu kompetentinga nacionalinė valdžios institucija, kuriai turi būti pateiktas šis projektas, per minėtuose teisės aktuose numatytą terminą, išnagrinėjusi atitinkamus dokumentus ir įvertinusi darbo rinkos sąlygas, įmonės situaciją ir valstybės ekonominius interesus, nepriima motyvuoto sprendimo neleisti vykdyti visų ar dalies numatomų atleidimų iš darbo. Tačiau kitaip yra tuo atveju, jeigu (o tai prireikus turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas) atsižvelgiant į tris vertinimo kriterijus, nurodytus tuose teisės aktuose, ir į konkretų jų taikymą, kurį atlieka minėta valdžios institucija, kontroliuojama kompetentingų teismų, dėl minėtų teisės aktų šios direktyvos nuostatos netenka savo veiksmingumo.

SESV 49 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, juo draudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip antai nurodyti šio punkto pirmos pastraipos pirmame sakinyje.

2. Tam tikroje valstybėje narėje galinti susiklostyti tokia situacija, kai susiduriama su didele ekonomine krize ir išskirtinai dideliu nedarbo lygiu, negali turėti įtakos šios rezoliucinės dalies 1 punkte pateiktiems atsakymams.

Parašai.