TEISINGUMO TEISMO (dešimtoji kolegija) SPRENDIMAS

2017 m. rugsėjo 21 d.* [i]

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Kolektyvinis atleidimas iš darbo – Direktyva 98/59/EB – 1 straipsnio 1 dalis ir 2 straipsnis – „Atleidimo iš darbo“ sąvoka – „Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“ prilyginimas atleidimui iš darbo – Vienašališkas darbdavio darbo ir darbo užmokesčio sąlygų pakeitimas – Darbdavio „ketinimo“ atleisti iš darbo nustatymas“

Byloje C-429/16

dėl *Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* (Lodzės apylinkės teismas, VII-asis darbo ir socialinio draudimo bylų skyrius, Lenkija) 2016 m. birželio 30 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2016 m. rugpjūčio 2 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Małgorzata Ciupa,

Jolanta Deszczka,

Ewa Kowalska,

Anna Stańczyk,

Marta Krzesińska,

Marzena Musielak,

Halina Kaźmierska,

Joanna Siedlecka,

Szymon Wiaderek,

Izabela Grzegory

prieš

II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi, dabar – Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi

TEISINGUMO TEISMAS (dešimtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkė M. Berger, teisėjai A. Borg Barthet ir F. Biltgen (pranešėjas),

* Proceso kalba: lenkų.

generalinis advokatas M. Wathelet,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi, dabar – Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi*, atstovaujamos *radca prawny* B. Marchel,

– Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna,

– Europos Komisijos, atstovaujamos A. Stobiecka-Kuik, L. Baumgart ir M. Kellerbauer,

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 2 27, p. 84) 1 straipsnio 1 dalies ir 2 straipsnio išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Małgorzata Ciupa ir kt. ginčą su jų darbdaviu *II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi*, dabar – *Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi* (Lodzės miesto L. Rydygier ligoninė Nr. 2, dabartinė Lodzės miesto dr. L. Rydygier ginekologijos ir akušerijos klinika, Lenkija, toliau – Lodzės ligoninė) dėl Lodzės ligoninės sprendimo įteikti darbuotojams pranešimus apie pakeitimą, lėmusius tai, kad su kai kuriais iš šių darbuotojų buvo nutraukti darbo santykiai, nesilaikant minėtą direktyvą perkeliančiame nacionaliniame įstatyme numatytos atleidimo iš darbo procedūros.

Teisinis pagrindas

Direktyva 98/59

3 Direktyvos 98/59 1 straipsnyje „Apibrėžimai ir taikymo sritis“ numatyta:

„1. 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;

b) „darbuotojų atstovai“ yra darbuotojų atstovai pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką.

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.

2. Ši direktyva netaikoma:

<…>

b) asmenims, dirbantiems valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė (o valstybėse narėse, kuriose taip apibrėžtų įstaigų nėra – dirbantiems lygiavertėse įstaigose);

<…>“

4 Direktyvos 98/59 2 straipsnis suformuluotas taip:

„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.

<…>“

5 Šios direktyvos 5 straipsnyje numatyta:

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

Lenkijos teisė

6 1974 m. birželio 26 d. įstatymu (*Dz. U.*, Nr. 24, 141 pozicija, 1974 m.) priimto *Kodeks pracy* (Darbo kodeksas) su pakeitimais (toliau – Darbo kodeksas) 23^1 straipsnyje, kuriame reglamentuojamos įmonės perleidimo pasekmės, įtvirtinta:

„1. Jeigu įmonė arba jos dalis perleidžiama kitam darbdaviui, jis pagal įstatymą tampa iki tol buvusių darbo santykių šalimi, laikantis šio straipsnio 5 dalies nuostatų.

2. Iki tol buvęs ir naujasis darbdavys solidariai atsako už iš darbo santykių kylančias prievoles, atsiradusias prieš perleidžiant įmonės dalį naujam darbdaviui.

3. Jeigu 1 dalyje nurodytų darbdavių įmonėje nėra profesinių sąjungų, iki tol buvęs ir naujasis darbdavys raštu praneša savo darbuotojams apie numatomą įmonės ar jos dalies perleidimo kitam darbdaviui datą, šio perleidimo priežastis, teisines, ekonomines ir socialines pasekmes darbuotojams, taip pat numatomus veiksmus, susijusius su darbuotojų įdarbinimo sąlygomis, visų pirma darbo, darbo užmokesčio ir perkvalifikavimo sąlygomis; informacija turi būti pateikta ne vėliau kaip prieš 30 dienų iki numatomo įmonės ar jos dalies perleidimo kitam darbdaviui datos.

4. Per du mėnesius, skaičiuojamus nuo įmonės ar jos dalies perleidimo kitam darbdaviui, darbuotojas gali, nesilaikydamas teisės aktuose numatyto įprasto pranešimo termino, įspėjęs prieš septynias dienas nutraukti darbo santykius. Darbo santykių nutraukimas šia tvarka sukelia darbuotojui pasekmes, kurių pagal darbo teisės nuostatas kyla, kai darbdavys nutraukia darbo santykius, pateikdamas įspėjimą.

5. Nuo tos dienos, kai perima įmonę arba jos dalį, darbdavys privalo pasiūlyti naujas darbo ir darbo užmokesčio sąlygas darbuotojams, kurie iki tol dirbo remdamiesi kitu pagrindu nei darbo sutartis, ir suteikti ne trumpesnį kaip septynių dienų terminą, per kurį darbuotojai gali pranešti, ar sutinka su siūlomomis sąlygomis. Nesusitarus dėl naujų darbo ir darbo užmokesčio sąlygų, iki tol egzistavę darbo santykiai nutraukiami pasibaigus įstatyme numatytą įspėjimo terminą atitinkančiam laikotarpiui, skaičiuojamam nuo tos dienos, kai darbuotojas pareiškia, kad nesutinka su siūlomomis sąlygomis, arba nuo paskutinės dienos, kurią jis galėjo apie tai pareikšti. 4 dalies antro sakinio nuostatos taikomos *mutatis mutandis*.

6. Įmonės ar jos dalies perleidimas kitam darbdaviui negali būti pagrindas darbdaviui nutraukti darbo santykius.“

7 Darbo kodekso 42 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nuostatos dėl darbo sutarties nutraukimo atitinkamai taikomos darbo sutartyje numatytų darbo ir darbo užmokesčio sąlygų keitimui pagal pranešimo apie pakeitimą procedūrą. Iš šio straipsnio 2 dalies matyti, kad darbo arba darbo užmokesčio sąlygos laikomos pakeistomis, jeigu darbuotojams raštu pasiūlytos naujos sąlygos. To paties straipsnio 3 dalyje numatyta, kad jeigu darbuotojas nesutinka su siūlomoms darbo arba darbo užmokesčio sąlygomis, darbo sutartis nutraukiama suėjus pranešime numatytam terminui. Jeigu prieš sueinant pusei pranešimo termino darbuotojas nepraneša, kad nesutinka su pasiūlytomis sąlygomis, daroma prielaida, kad jis sutiko su šiomis sąlygomis.

8 Darbo kodekso 241^{7} straipsnio, kuriame reglamentuojami kolektyvinės sutarties nutraukimo ir pranešimo apie nutraukimą principai, 1 dalyje numatyta:

„Kolektyvinė sutartis nutraukiama:

1) vieningu šalių susitarimu;

2) pasibaigus jos sudarymo terminui;

3) pasibaigus vienos iš šalių pateiktame įspėjime nurodytam terminui.“

9 Darbo kodekso 2418 straipsnio, susijusio su kolektyvinės sutarties nuostatų taikymu perleidus įmonę, 2 dalyje nustatyta:

„Pasibaigus iki tol galiojusios kolektyvinės sutarties galiojimo terminui, iš jos kylančios darbo sutarčių ar kitų darbo santykių atsiradimo pagrindą sudarančių dokumentų sąlygos taikomos, kol pasibaigia įspėjimo apie šių sąlygų pakeitimą terminas. Taikomos 241^{13} straipsnio 2 dalies antro sakinio nuostatos.“

10 Darbo kodekso 24113 straipsnio 2 dalyje numatyta:

„Darbuotojams mažiau palankios kolektyvinės sutarties nuostatos nustatomos pranešant darbuotojams apie iki tol buvusių darbo sutarties ar kito darbo santykių pagrindą sudarančio dokumento sąlygų pakeitimą. Keičiant iki tol buvusių darbo sutarties ar kito darbo santykių pagrindą sudarančio dokumento sąlygas taikant pranešimo apie pakeitimą procedūrą, netaikomos nuostatos, kuriomis ribojama galimybė tokios darbo sutarties ar dokumento sąlygas keisti taikant šią procedūrą.“

11 2003 m. kovo 13 d. *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* (Įstatymas dėl konkrečių principų, taikomų darbo sutarčių nutraukimui dėl su darbuotojais nesusijusių priežasčių) (*Dz. U.*, Nr. 90, 844 pozicija, 2003 m.) su pakeitimais (toliau – 2003 m. įstatymas) 1 straipsnis suformuluotas taip:

„1. Šio įstatymo nuostatos taikomos, kai darbdavys, įdarbinęs bent 20 darbuotojų, ketina nutraukti darbo santykius dėl su darbuotojais nesusijusių priežasčių ir tai ketina daryti savo iniciatyva arba šalių susitarimu, su sąlyga, kad per ne ilgesnį kaip 30 dienų laikotarpį iš darbo atleidžiama bent:

1) 10 darbuotojų, jeigu darbdavys įdarbinęs mažiau kaip 100 darbuotojų;

2) 10 % darbuotojų, jeigu darbdavys įdarbinęs bent 100, tačiau ne daugiau kaip 300 darbuotojų;

3) 30 darbuotojų, jeigu darbdavys įdarbinęs 300 ar daugiau darbuotojų <…>“

12 2003 m. įstatymo 2 straipsnyje nustatyta:

„1. Darbdavys privalo dėl ketinimo kolektyviai atleisti darbuotojus konsultuotis su šio darbdavio įmonėje veikiančiomis profesinėmis organizacijomis.

2. 1 dalyje nurodyta konsultacija visų pirma susijusi su galimybe išvengti kolektyvinio atleidimo iš darbo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ir išvengti su šiuo atleidimu susijusių darbo bylų, visų pirma atkreipiant dėmesį į profesinio perkvalifikavimo arba profesinio mokymo galimybes, taip pat naujas darbo vietas atleistiems darbuotojams.

3. Darbdavys privalo raštu pranešti įmonės profesinėms sąjungoms apie numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo priežastis, įdarbintų darbuotojų skaičių ir profesines grupes, kurioms jie priklauso, profesines numatomų kolektyviai atleisti darbuotojų grupes, laikotarpį, per kurį bus vykdomas šis atleidimas, siūlomus numatomų kolektyviai atleisti darbuotojų atrankos kriterijus, darbuotojų atleidimo eiliškumą, siūlymus, kaip išspręsti numatomų kolektyviai atleisti darbuotojų problemas, o jeigu numatyta išmokėti pinigines išmokas, darbdavys privalo papildomai pasiūlyti šių išmokų apskaičiavimo tvarką.
<…>“

13 2003 m. įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad ne vėliau kaip per 20 dienų nuo 2 straipsnio 3 dalyje nurodyto pranešimo pateikimo dienos darbdavys ir profesinės sąjungos sudaro susitarimą. Šio straipsnio 2 dalyje numatyta, kad 1 dalyje nurodytame susitarime įtvirtinama procedūra, taikytina numatomiems kolektyviai atleisti darbuotojams, taip pat darbdavio pareigos, kiek tai yra būtina nagrinėjant kitas numatomų kolektyviai atleisti darbuotojų problemas.

14 2003 m. įstatymo 5 straipsnyje, galiojusiame klostantis pagrindinės bylos aplinkybėms, buvo nustatyta:

„1. Jeigu darbo santykiai nutraukiami darbdavio iniciatyva pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą, Darbo kodekso 38 ir 41 straipsniai netaikomi, nepažeidžiant 2–4 dalių; taip pat netaikomos atskiros nuostatos, susijusios su ypatinga darbuotojų apsauga nuo atleidimo iš darbo arba darbo santykių nutraukimo, nepažeidžiant 5 dalies nuostatų.

2. Jeigu 3 straipsnyje nurodyto susitarimo nesudaroma, Darbo kodekso 38 straipsnis taikomas darbo santykių nutraukimui darbdavio iniciatyva, taip pat pranešimo apie darbo ir darbo užmokesčio sąlygų pakeitimą procedūrai.

<…>

5. Per laikotarpį, kai taikoma ypatinga apsauga nuo atleidimo iš darbo ar darbo santykių nutraukimo, darbdavys gali keisti tik galiojančias darbo ir darbo užmokesčio sąlygas:

1) darbuotojams, kuriems iki pensinio amžiaus liko ne daugiau nei 4 metai, nėščioms darbuotojoms, motinystės ar tėvystės atostogų išėjusiems darbuotojams ar darbuotojams, išėjusiems atostogų motinystės ar tėvystės atostogų sąlygomis;

2) darbuotojui, kuris yra valstybės įmonės darbo tarybos narys;

3) darbuotojui, kuris yra įmonės profesinės sąjungos narys;

<…>

6. Jeigu dėl darbo ir darbo užmokesčio sąlygų pakeitimo taikant pranešimo procedūrą mažinamas darbo užmokestis, šio straipsnio 5 dalyje nurodytiems darbuotojams iki pasibaigiant laikotarpiui, per kurį jiems taikoma ypatinga apsauga nuo atleidimo iš darbo arba darbo santykių nutraukimo, mokamas išlyginamasis priedas, apskaičiuojamas pagal Darbo kodekse nustatytus principus.

7. Jeigu darbuotojų darbo santykiai nutraukiami vykdant kolektyvinį atleidimą, terminuotas darbo sutartis arba konkretaus darbo atlikimo laikui sudarytas sutartis bet kuri šalis gali nutraukti, įspėjusi apie tai kitą šalį prieš dvi savaites.“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

15 M. Ciupa ir kt. dirbo Lodzės ligoninėje visą darbo laiką pagal neterminuotas darbo sutartis.

16 Nuo 2009 m. Lodzės ligoninė kasmet patyrė vis daugiau finansinių nuostolių. 2013 m. buvo nuspręsta pertvarkyti šią ligoninę į komercinę bendrovę, užuot ją likvidavus ir kartu panaikinus daugiau kaip 100 darbo vietų. Atliekant tokį pertvarkymą nebuvo planuojama mažinti etatų, iš esmės siekiant, kad Lodzės ligoninė galėtų išlaikyti medicinos paslaugų teikimo sutartį, pasirašytą su valstybine ligonių kasa. Išnaudojusi visas su darbuotojų darbo užmokesčiu nesusijusias taupymo galimybes, Lodzės ligoninė buvo priversta mažinti visų darbuotojų darbo užmokestį. Taigi ji pasiūlė laikinai 15 % sumažinti visų darbuotojų darbo užmokestį. Maždaug 20 % šių darbuotojų sutiko su šiuo sumažinimu. Likę darbuotojai gavo rašytinius pranešimus apie darbo ir darbo užmokesčio sąlygų pakeitimą, grindžiamą „būtinybe restruktūrizuoti [Lodzės] ligoninės personalo sąnaudas dėl sunkios finansinės <…> padėties“. Šiuose pranešimuose darbuotojams buvo siūloma pasibaigus įspėjime nurodytam terminui sumažinti darbo užmokestį iki 2015 m. vasario 1 d.

17 Ieškovai pagrindinėje byloje kreipėsi į *Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi* (Lodzės miesto apylinkės teismas, Lenkija), siekdami, kad jų darbo ir darbo užmokesčio sąlygų pakeitimas būtų pripažintas netaikytinu. Šis teismas jų reikalavimus atmetė. Lodzės ligoninė, nors dėl šio pakeitimo projekto surengė individualias konsultacijas su joje veikiančios profesinės sąjungos nariais esančiais darbuotojais, neplanavo kolektyvinio atleidimo iš darbo ir dėl to nepradėjo tokiam atleidimui taikomos procedūros.

18 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, kuriame M. Ciupa ir kt. apskundė *Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi* (Lodzės miesto apylinkės teismas, Lenkija) sprendimą, teigimu, *Sąd Najwyższy* (Aukščiausiasis Teismas, Lenkija) jurisprudencija dėl klausimo, ar 2003 m. įstatymo 2–4 straipsniuose numatytos pareigos privalomos darbdaviui, kai jis savo darbuotojams adresuoja pranešimą apie pakeitimą, nėra aiški. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad pagal šią jurisprudenciją šie straipsniai veikiau taikytini tokioje byloje, kaip pagrindinė.

19 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad darbdaviui, įdarbinusiam bent 20 darbuotojų ir ketinančiam pakeisti darbuotojų, kurių skaičius atitinka ar viršija 2003 m. įstatymo 1 straipsnio 1 dalyje nurodytą darbuotojų skaičių, sutarties sąlygas, pareiga konsultuotis su profesinėmis sąjungomis neatsiejama nuo pareigos taikyti šiame įstatyme, ypač jo 2, 3, 4 ir 6 straipsniuose, numatytas procedūras. Tokiu atveju, nesutikus su darbdavio pasiūlytomis naujomis darbo sąlygomis nutrauktų darbo santykių skaičius ir aplinkybė, kad jie nutraukti dėl darbuotojų valios, neturi reikšmės. Iš tiesų svarbu tik tai, kad darbo sąlygų pakeitimą inicijuoja darbdavys ir kad dėl to sutarties nutraukimas, kuris yra to pakeitimo pasekmė, nepriklauso nuo darbdavio valios. 2003 m. įstatyme dėl kolektyvinio atleidimo 2 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad, jeigu darbdavys ketina vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, jis privalo konsultuotis su įmonėje veikiančiomis profesinėmis organizacijomis. Taigi konsultuotis reikia dėl darbdavio „ketinimo“, o ne dėl pakeitimų, su kuriais sutikta, ar dėl galimo darbo sutarčių nutraukimo, darbuotojams nesutikus su pakeitimais. Todėl darbdavys, kuris ketina savo darbuotojams pateikti pranešimą apie pakeitimą, turi atsižvelgti į šių pranešimų skaičių tam, kad galėtų nustatyti, ar numatomi atlikti pakeitimai susiję su nuostatomis dėl kolektyvinio atleidimo ir ar dėl to jis privalo konsultuotis su profesinėmis sąjungomis.

20 Vis dėlto, kadangi Teisingumo Teismas dar neišaiškino, kaip reikia kvalifikuoti pranešimą apie pakeitimus atsižvelgiant į Direktyvą 98/59, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl šios direktyvos aiškinimo.

21 Tokiomis aplinkybėmis *Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* (Lodzės apylinkės teismas, VII-asis darbo ir socialinio draudimo bylų skyrius, Lenkija) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar <…> Direktyvos 98/59<…> 2 straipsnį reikia aiškinti taip, kad darbdavys, įdarbinęs bent 20 darbuotojų ir ketinantis pakeisti darbo sutarties sąlygas darbuotojams, kurių skaičius atitinka [2003 m. įstatymo] 1 straipsnio 1 dalyje nurodytą darbuotojų skaičių, privalo taikyti minėto įstatymo 2, 3, 4 ir 6 straipsniuose numatytas procedūras, t. y. ar ši pareiga taikoma situacijoms, nurodytoms:

– Darbo kodekso 241^{13} straipsnio 2 dalyje, siejamoje su 241^{8} straipsnio 2 dalimi ir 23^{1} straipsniu,

– Darbo kodekso 241^{13} straipsnio 2 dalyje, siejamoje su 77^{2} straipsnio 5 dalimi arba 241^{7} straipsnio 1 dalimi,

– Darbo kodekso 42 straipsnio 1 dalyje, siejamoje su 45 straipsnio 1 dalimi?“

Dėl prejudicinio klausimo

22 Pirmiausia reikia pažymėti, kad savo prejudiciniame klausime prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo kelias nacionalinės teisės nuostatas, įžvelgdamas įvairių pagrindinėje byloje susiklosčiusios situacijos vertinimo pagal nacionalinę teisę galimybių.

23 Dėl nacionalinės teisės sistemos nuostatų aiškinimo reikia priminti, kad Teisingumo Teismas iš esmės privalo remtis sprendime pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą nurodytu vertinimu. Pagal suformuotą jurisprudenciją Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos aiškinti valstybės narės vidaus teisės (2011 m. kovo 17 d. Sprendimo *Naftiliaki Etaireia Thasou ir Amaltheia I Naftiki Etaireia*, C-128/10 ir C-129/10, EU:C:2011:163, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

24 Taigi Teisingumo Teismas sprendimą dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą turi priimti remdamasis tame prašyme nurodytomis aplinkybėmis ir neteikti nacionalinės teisės aiškinimo, siejamo su klausime nurodytomis trimis abstrakčiomis situacijomis.

25 Šiomis aplinkybėmis reikia pripažinti, kad savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalis aiškintina taip, kad vienašalis darbdavio atliekamas darbo užmokesčio sąlygų darbuotojų nenaudai pakeitimas, dėl kurio, darbuotojui su juo nesutikus, nutraukiama darbo sutartis, turi būti laikomas „atleidimu iš darbo“, kaip jis suprantamas pagal minėtą nuostatą, ir ar šios direktyvos 2 straipsnį reikia aiškinti taip, kad darbdavys privalo vykdyti šiame 2 straipsnyje numatytas konsultacijas, kai ketina taip vienašališkai pakeisti darbo užmokesčio sąlygas.

26 Siekiant atsakyti į šį klausimą, pirmiausia reikia priminti, jog iš Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies antros pastraipos išplaukia, kad ši direktyva taikytina tik jeigu iš „darbo atleidžiami“ bent penki darbuotojai ir kad joje daromas skirtumas tarp „atleidimo iš darbo“ ir „darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais (šiuo klausimu žr. 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 44 ir 45 punktus).

27 Dėl Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies antros pastraipos a punkte esančios „atleidimo iš darbo“ sąvokos Teisingumo Teismas nusprendė, kad ši direktyva turi būti aiškinama taip, kad ši sąvoka apima faktinę situaciją, kai darbdavys vienašališkai ir darbuotojo nenaudai iš esmės pakeičia esmines darbo sutarties sąlygas dėl priežasčių, nesusijusių su šiuo atskiru darbuotoju (2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 55 punktas).

28 Tuo remiantis darytina išvada, kad situacija, kai darbdavys vienašališkai ir darbuotojo nenaudai iš esmės pakeičia esminę darbo sutarties sąlygą dėl priežasčių, nesusijusių su šiuo atskiru darbuotoju, arba iš esmės pakeičia neesminę tos sutarties sąlygą dėl priežasčių, nesusijusių su šiuo atskiru darbuotoju, negali būti pripažinta „atleidimu iš darbo“, kaip tai suprantama pagal minėtą direktyvą.

29 Dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamo pranešimo apie pakeitimą pažymėtina, kad jame numatyta laikinai 15 % sumažinti darbo užmokestį, o po kelių mėnesių šį darbo užmokestį vėl grąžinti į pradinį lygį. Nors neginčytina, kad darbo užmokestis yra esminė darbo sutarties sąlyga ir kad 15 % sumažinimas iš principo galėtų būti pripažintas „esminiu pakeitimu“, dėl laikino šio sumažinimo pobūdžio gerokai sumažėja numatomo atlikti darbo sutarties pakeitimo reikšmė.

30 Vis dėlto galiausiai būtent prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis kompetentingas vertinti faktus, atsižvelgdamas į visas bylos aplinkybes turi nustatyti, ar laikinas aptariamo darbo užmokesčio sumažinimas turi būti pripažintas esminiu pakeitimu.

31 Bet kuriuo atveju, net darant prielaidą, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nuspręs, jog pagrindinėje byloje nagrinėjamas pranešimas apie pakeitimą nepatenka į „atleidimo iš darbo“ sąvoką, darbo sutarties nutraukimas darbuotojui nesutikus su tokiu pakeitimu, koks siūlomas tame pranešime apie pakeitimą, laikytinas darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva dėl vienos ar kelių priežasčių, nesusijusių su šiais atskirais darbuotojais, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą, todėl privaloma į tokį nutraukimą atsižvelgti siekiant suskaičiuoti bendrą atleidimo iš darbo atvejų skaičių.

32 Dėl klausimo, kuriuo momentu darbdaviui kyla minėtos direktyvos 2 straipsnyje numatyta pareiga konsultuotis, primintina, jog Teisingumo Teismas nusprendė, kad konsultavimosi ir informavimo pareigos atsiranda anksčiau už darbdavio sprendimą nutraukti darbo sutartis (2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 37 punktas ir 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 38 punktas) ir kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2 dalyje nurodytas tikslas – išvengti darbo sutarčių nutraukimų arba sumažinti jų skaičių – liktų neįgyvendintas, jeigu su atstovais būtų konsultuojamasi darbdaviui jau priėmus sprendimą (2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 38 punktas ir 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 46 punktas).

33 Svarbu pridurti, kad pagrindinė byla – kaip ir byla, kurioje buvo priimtas 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimas *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* (C-44/08, EU:C:2009:533, 37 punktas), susijusi su ekonominiais sprendimais, kuriais, kaip matyti iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, nebuvo tiesiogiai siekiama nutraukti konkrečių darbo santykių, bet kurie vis dėlto galėjo turėti poveikį tam tikram skaičiui darbuotojų darbo vietų.

34 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* (C-44/08, EU:C:2009:533) 48 punkte Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatytą konsultavimosi procedūrą darbdavys turi pradėti tuo momentu, kai priima strateginį ar verslo sprendimą, dėl kurio jis priverstas numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą.

35 Nagrinėjamu atveju, kaip matyti iš šio sprendimo 16 punkto, siekiant išvengti Lodzės ligoninės likvidavimo ir darbo vietų panaikinimo, buvo imtasi tam tikrų pertvarkų. Paaiškėjus, kad šios pertvarkos nėra pakankamos, Lodzės ligoninė, kad užtikrintų išlikimą, nusprendė, jog buvo būtina įgyvendinti pasiūlytus pakeitimus siekiant išvengti pareigos priimti sprendimus, kurių tiesioginis tikslas būtų nutraukti konkrečius darbo santykius. Tačiau, esant tokiai situacijai, Lodzės ligoninė turėjo pagrįstai tikėtis, kad tam tikras darbuotojų skaičius nesutiks su darbo sąlygų pakeitimais ir dėl to jų darbo sutartys bus nutrauktos.

36 Taigi, kadangi sprendimas įteikti pranešimus apie pakeitimą Lodzės ligoninei neišvengiamai reiškė, kad gali tekti vykdyti grupės darbuotojų atleidimą, ji privalėjo, jeigu įvykdytos Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalyje numatytos sąlygos, vykdyti šios direktyvos 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas.

37 Tokia išvada darytina dar ir dėl to, kad minėtos direktyvos 2 straipsnyje numatytos pareigos konsultuotis tikslas – išvengti darbo sutarčių nutraukimų arba sumažinti jų skaičių, taip pat sušvelninti pasekmes (2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 46 punktas), ir, kaip nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, pranešimų apie pakeitimą tikslas – išvengti individualaus atleidimo iš darbo atvejų – didžiąja dalimi sutampa. Iš tiesų, kadangi dėl darbo sąlygas keičiančio sprendimo gali būti išvengta kolektyvinio atleidimo iš darbo, minėtos direktyvos 2 straipsnyje numatyta konsultavimosi procedūra turi būti pradėta tuo momentu, kai darbdavys ketina atlikti tuos pakeitimus (šiuo klausimu žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 47 punktą).

38 Remiantis tuo, kas išdėstyta, į klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalis aiškintina taip, kad vienašalis darbdavio pranešimas apie darbo užmokesčio sąlygų darbuotojų nenaudai pakeitimą, dėl kurio, darbuotojui su tuo nesutikus, nutraukiama darbo sutartis, turi būti laikomas „atleidimu iš darbo“, kaip taip suprantama pagal šią nuostatą, ir kad šios direktyvos 2 straipsnis aiškintinas taip, kad darbdavys privalo vykdyti tame straipsnyje numatytas konsultacijas, kai ketina taip vienašališkai pakeisti darbo užmokesčio sąlygas, jeigu įvykdytos šios direktyvos 1 straipsnyje numatytos sąlygos, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

39 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 (dešimtoji kolegija) nusprendžia:

1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio 1 dalis aiškintina taip, kad vienašalis darbdavio pranešimas apie darbo užmokesčio sąlygų darbuotojų nenaudai pakeitimą, dėl kurio, darbuotojui su tuo nesutikus, nutraukiama darbo sutartis, turi būti laikomas „atleidimu iš darbo“, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, ir kad šios direktyvos 2 straipsnis aiškintinas taip, kad darbdavys privalo vykdyti tame straipsnyje numatytas konsultacijas, kai ketina taip vienašališkai pakeisti darbo užmokesčio sąlygas, jeigu įvykdytos šios direktyvos 1 straipsnyje numatytos sąlygos, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Parašai.

i — 37 punkte kalbinio pobūdžio pataisymas padarytas paskelbus šį tekstą pirmą kartą.