TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2016. gada 21. decembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Direktīva 98/59/EK — Dalībvalstu tiesību aktu tuvināšana attiecībā uz kolektīvo atlaišanu — LESD 49. pants — Brīvība veikt uzņēmējdarbību — Eiropas Savienības Pamattiesību harta — 16. pants — Darījumdarbības brīvība — Valsts tiesiskais regulējums, ar kuru administratīvajai iestādei ir piešķirtas pilnvaras liegt kolektīvo atlaišanu pēc darba tirgū pastāvošo apstākļu, uzņēmuma situācijas un valsts tautsaimniecības interešu izvērtējuma — Smaga ekonomiskā krīze — Īpaši augsts bezdarba līmenis valstī

Lieta C-201/15

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Symvoulio tis Epikrateias* (Valsts Padome, Grieķija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2015. gada 7. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2015. gada 29. aprīlī, tiesvedībā

Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)

pret

Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis ,

piedaloties

Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas .

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietnieks A. Ticano [*A. Tizzano*], palātu priekšsēdētāji R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*], E. Juhāss [*E. Juhász*], M. Bergere [*M. Berger*], A. Prehala [*A. Prechal*] (referente) un M. Vilars [*M. Vilaras*], tiesneši A. Ross [*A. Rosas*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], D. Švābi [*D. Šváby*] un E. Jarašūns [*E. Jarašiūnas*],

ģenerāladvokāts N. Vāls [*N. Wahl*],

sekretārs I. Illēši [*I. Illéssy*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2016. gada 25. aprīļa tiesas sēdi,

* Tiesvedības valoda – grieķu.

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis* (*AGET Iraklis*) vārdā – *C. Theodorou*, *A. Vagias*, *C. Synodinos*, *S. Staes Polet*, *A. Papastavrou*, *dikigoroi*, kā arī *F. Montag*, *Rechtsanwalt*, un *F. Hoseinian*, advokāts,

— *Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas* vārdā – *E. Tzovla*, *dikigoros*,

— Grieķijas valdības vārdā – *K. Georgiadis* un *A. Dimitrakopoulou*, pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā – *M. Kellerbauer* un *H. Tserepa-Lacombe*, pārstāvji,

— EBTA Uzraudzības iestādes vārdā – *C. Zatschler* un *M. Moustakali*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2016. gada 9. jūnija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvu 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV 1998, L 225, 16. lpp.) un LESD 49. un 63. pantu.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis* (*AGET Iraklis*) un *Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis* (darba, sociālā nodrošinājuma un sociālās solidaritātes ministrs, turpmāk tekstā – "ministrs") par lēmumu, ar kuru pēdējais minētais nolēma neatļaut *AGET Iraklis* veikt kolektīvu atlaišanu.

Atbilstošās tiesību normas

Direktīva 98/59

3 Direktīvas 98/59 preambulas 1.–4. un 7. apsvērums ir formulēti šādi:

"(1) tā kā skaidrības un lietderības labad būtu jākonsolidē Padomes Direktīva 75/129/EEK (1975. gada 17. februāris) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu [OV 1975, L 48, 29. lpp.];

(2) tā kā ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā;

(3) tā kā, neraugoties uz pieaugošo konverģenci, vēl aizvien saglabājušās atšķirības starp dalībvalstīs spēkā esošajiem nosacījumiem attiecībā uz šādu atlaišanu praktiskajiem priekšdarbiem, norises kārtību un pasākumiem, kas darba ņēmējiem atvieglotu atlaišanas sekas;

(4) tā kā šīs atšķirības var tieši ietekmēt iekšējā tirgus darbību;

[..]

(7) tā kā tādēļ šī tiesību aktu tuvināšana jāsekmē, saglabājot uzlabojumus atbilstīgi Līguma 117. panta nozīmei."

4 Direktīvas 98/59 II iedaļu "Informēšana un konsultēšanās" veido tās 2. pants, un saskaņā ar šo tiesību normu:

"1. Ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, tas laikus uzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.

2. Šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos.

[..]

3. Lai darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devēji konsultēšanās gaitā laicīgi:

a) sniedz visu attiecīgo informāciju un

b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:

i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli,

ii) to darba ņēmēju skaits un kategorijas, ko plānots atlaist,

iii) to darba ņēmēju skaits un kategorija, ko parasti nodarbina,

iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu,

v) kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, ciktāl valsts tiesību akti un/vai prakse pilnvaro darba devēju par to lemt,

vi) pēc kādas metodes tiks aprēķināti atlaišanas pabalsti, ja tie atšķiras no tiem, kas izriet no valsts tiesību aktiem un/vai prakses.

Darba devējs iesniedz kompetentajai valsts iestādei vismaz sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā.

[..]"

5 Direktīvas 98/59 III iedaļu "Kolektīvās atlaišanas kārtība" veido tās 3. un 4. pants.

6 Šīs direktīvas 3. pantā ir noteikts:

"1. Darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu.

[..]

Šis paziņojums ietver to visu informāciju, kas attiecas uz plānoto kolektīvo atlaišanu un konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem saskaņā ar 2. pantu, un jo īpaši, kādi ir atlaišanas iemesli, cik darba ņēmējus plānots atlaist, cik darba ņēmējus parasti nodarbina un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu.

2. Darba devēji nosūta 1. punktā paredzētā paziņojuma kopiju darba ņēmēju pārstāvjiem.

Darba ņēmēju pārstāvji kompetentajai valsts iestādei var iesniegt savus komentārus par paziņojumu, ja tādi ir."

7 Direktīvas 98/59 4. panta 1.–3. punktā ir paredzēts:

"1. Plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 30 dienas pēc 3. panta 1. punktā minētās izziņošanas un neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu.

Dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi samazināt šajā punktā paredzēto laikposmu.

2. Laikposmu, kas paredzēts 1. punktā, kompetentā valsts iestāde izmanto, lai meklētu plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus.

3. Ja 1. punktā paredzētais sākotnējais laikposms ir īsāks par 60 dienām, dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi pagarināt sākotnējo laikposmu līdz 60 dienām pēc paziņojuma par plānoto kolektīvo atlaišanu, ja ir maz ticams, ka atlaišanas radītās problēmas var tikt atrisinātas sākotnēji noteiktajā laikposmā.

Dalībvalstis var piešķirt kompetentajai valsts iestādei plašākas pilnvaras sākotnējā laikposma pagarināšanai.

Darba devējam jābūt informētam par sākotnējā laikposma pagarinājumu un šā pagarinājuma piešķiršanas iemesliem pirms 1. punktā paredzētā termiņa beigām."

8 Direktīvas 98/59 IV iedaļā "Nobeiguma noteikumi" ietvertais 5. pants ir izteikts šādi:

"Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai pieļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu."

Grieķijas tiesības

9 *Nomos n°1387/1983 Elenchos Omadikon apolyseon kai alles diataxeis* (Likums Nr. 1387/1983 par kolektīvo atlaišanu izvērtēšanu un citiem noteikumiem) redakcijā, kas ir piemērojama pamatlietas faktiem (turpmāk tekstā – "Likums Nr. 1387/1983"), 3. pantā "Darba devēja informēšanas un konsultēšanās pienākums" ir noteikts:

"1. Ja darba devējs ir nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, tam ir jāuzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai izvērtētu iespēju, kā izvairīties no atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas.

2. Darba devējam ir:

a) jāsniedz darba ņēmēju pārstāvjiem visa attiecīgā informācija un

b) rakstveidā jāpaziņo tiem:

aa) atlaišanas plāna pamatojums;

bb) to darba ņēmēju skaits un kategorija, ko plānots atlaist;

cc) to darba ņēmēju skaits un kategorija, ko parasti nodarbina;

dd) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;

ee) atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji.

[..]

3. Minēto dokumentu kopijas darba devējs iesniedz prefektam un Darba inspekcijai. Ja uzņēmumam vai ražotnei ir filiāles vairākos administratīvajos apgabalos, iepriekš minēto dokumentu kopijas iesniedz [ministram] un Darba inspekcijai, kas atrodas vietā, kurā ražotne vai filiāle ir reģistrēta un kur ir paredzēts veikt atlaišanu vai lielāko tās daļu."

10 Likuma Nr. 1387/1983 5. pantā "Kolektīvās atlaišanas kārtība" ir noteikts:

"1. "Konsultēšanās laiks starp darba ņēmējiem un darba devēju ir 20 dienas, sākot no uzaicinājuma piedalīties konsultācijās, ko darba devējs ir nosūtījis darba ņēmēju pārstāvjiem [..]. Konsultēšanās rezultāts tiek ietverts protokolā, kas ir jāparaksta abām pusēm un ko darba devējs iesniedz prefektam vai [ministram] atbilstoši 3. panta 3. punkta noteikumiem.

2. Ja puses ir panākušas vienošanos, kolektīvā atlaišana tiek veikta atbilstoši vienošanās saturam. [..]

3. Ja puses nav panākušas vienošanos, prefekts vai [ministrs] ar motivētu lēmumu, kas pieņemts 10 dienu laikā no iepriekš minētā protokola iesniegšanas dienas, un izvērtējot lietas materiālus, darba tirgū pastāvošos apstākļus, attiecīgā uzņēmuma situāciju, kā arī valsts tautsaimniecības intereses, var pēc kādas ieinteresētās puses lūguma vai nu pagarināt konsultēšanās laiku par 20 papildu dienām, vai nepiešķirt atļauju daļēji vai pilnībā īstenot plānoto atlaišanu. Pirms šī lēmuma pieņemšanas prefekts vai [ministrs] var lūgt attiecīgi Darba lietu ministrijas komisijai, kas atrodas katrā administratīvajā apgabalā, vai Augstākajai darba lietu padomei sniegt atzinumu. Šīs konsultatīvās institūcijas, prefekts vai [ministrs] var sasaukt un uzklausīt gan darba ņēmēju pārstāvjus 4. panta izpratnē un attiecīgo darba devēju, gan personas, kurām ir īpašas zināšanas par attiecīgajiem tehniskajiem jautājumiem.

4. Darba devējs var īstenot kolektīvo atlaišanu tādā apmērā, kāds noteikts prefekta vai [ministra] lēmumā. Ja darba devējs nepieņem šādu lēmumu paredzētajā termiņā, kolektīvā atlaišana tiek veikta tādā apmērā, kādā konsultēšanās laikā ir ticis panākts darba devēja akcepts."

11 Likuma Nr. 1387/1983 6. panta 1. punktā ir noteikts, ka "kolektīvā atlaišana, kas ir veikta, pārkāpjot šī likuma normas, nav spēkā".

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

12 *AGET Iraklis*, kuras galvenā akcionāre ir Francijas daudznacionālā grupa *Lafarge*, ražo cementu trīs rūpnīcās, kas atrodas attiecīgi Volas Agrjā [*Agria Volou*], Aliverē [*Aliveri*] un Halkidā [*Chalkida*] (Grieķija).

13 Laikposmā no 2011. gada novembra līdz 2012. gada decembrim *AGET Iraklis* vairākkārt aicināja darba ņēmējus no savas rūpnīcas Halkidā uz sanāksmēm, lai, ņemot vērā cementa pieprasījuma kritumu, plānotu pielāgot šajā rūpnīcā veiktās darbības, izvairoties no kolektīvās atlaišanas.

14 Atsaucoties it īpaši uz būvniecības aktivitātes samazināšanos Atikas [*Attica*] reģionā (Grieķija) un liekas ražošanas jaudas esamību, kā arī vajadzību saglabāt uzņēmuma dzīvotspēju un grupas darbību attīstības nosacījumus gan Grieķijas tirgū, gan ārvalstīs, *AGET Iraklis* valde ar 2013. gada 25. marta lēmumu apstiprināja pārstrukturēšanas plānu, paredzot rūpnīcas Halkidā, kurā tobrīd bija nodarbināti 236 darba ņēmēji, galīgu darbības izbeigšanu, kā arī ražošanas koncentrēšanu pārējās divās rūpnīcās, palielinot to produktivitāti.

15 Ar 2013. gada 26. marta un 1. aprīļa vēstulēm *AGET Iraklis* uzaicināja *Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas* (rūpnīcas Halkidā darba ņēmēju apvienība, turpmāk tekstā – "darba ņēmēju apvienība") uz sanāksmēm, kuras bija paredzēts rīkot attiecīgi 2013. gada 29. martā un 4. aprīlī, informācijas sniegšanai par iemesliem, kas ir iepriekš minētā plāna pieņemšanas pamatā, un plānotās atlaišanas norises kārtību, kā arī lai veiktu konsultēšanos par iespējām izvairīties no šīs atlaišanas vai samazināt šīs atlaišanas apmēru un tās radītās nelabvēlīgās sekas.

16 Tā kā darba ņēmēju apvienība neatsaucās uz nevienu no šiem uzaicinājumiem, *AGET Iraklis* 2013. gada 16. aprīlī iesniedza ministram lūgumu apstiprināt attiecīgo plānoto kolektīvo atlaišanu.

17 Darba lietu ministrijas Nodarbinātības direkcija sagatavoja ziņojumu, kurā bija ņemti vērā darba tirgū pastāvošie apstākļi, uzņēmuma situācija un valsts tautsaimniecības intereses un pausts ieteikums šo lūgumu noraidīt, jo nebija izstrādāts plāns attiecīgo darba ņēmēju integrācijai citās *AGET Iraklis* piederošajās rūpnīcās un Grieķijas Nodarbinātības valsts dienesta statistika uzrādīja arvien augstāku bezdarba līmeni.

18 Augstākā Darba lietu padome atzinumā, ko tā sniedza saskaņā ar ministra lūgumu pēc *AGET Iraklis* uzklausīšanas, pauda noraidošu viedokli par atļaujas piešķiršanu veikt attiecīgo plānoto kolektīvo atlaišanu, ņemot vērā, ka tai neesot pietiekama pamatojuma, it īpaši ciktāl plānotās atlaišanas nepieciešamība nebija balstīta uz konkrētiem un detalizētiem pierādījumiem un *AGET Iraklis* norādītie argumenti šķita pārāk neskaidri.

19 Pamatojoties uz minēto atzinumu, ministrs 2013. gada 26. aprīlī nolēma nepiešķirt atļauju veikt plānoto kolektīvo atlaišanu.

20 *AGET Iraklis*, pamatojot savu prasību atcelt šo lēmumu, ko tā cēla *Symvoulio tis Epikrateias* (Valsts padome, Grieķija), apgalvo it īpaši, ka Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punkts, uz kura pamata tika pieņemts minētais lēmums, esot pretrunā gan Direktīvai 98/59, gan LESD 49. un 63. pantam, tos aplūkojot kopsakarā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 16. pantu.

21 Minētā tiesa uzskata, ka, lai gan tāds administratīvas atļaujas režīms kā tas, kas izveidots ar minēto valsts tiesību normu, minētajā Direktīvā 98/59 nav paredzēts, šāds pasākums, ja tas ir darba ņēmējiem labvēlīgāks nekā tie, kas paredzēti šajā direktīvā, varētu būt pamatots ar tās 5. pantu.

22 Pieņemot, ka tas ir tā, šī pati tiesa tomēr pauž šaubas par to, vai ar Direktīvas 98/59 mērķiem un lietderīgo iedarbību saderīgi ir šādas atļaujas izsniegšanu pakārtot tādiem kritērijiem kā darba tirgū pastāvošie apstākļi un valsts tautsaimniecības intereses, jo šādi kritēriji, pat ja tie ir saistāmi ar vispārējas nozīmes leģitīmiem mērķiem, kādi ir cīņa pret bezdarbu un valsts tautsaimniecības attīstība, vienlaikus varētu izraisīt atšķirības starp dalībvalstīm, ar šo direktīvu paredzēto informēšanas un konsultēšanās procedūru aizstāšanu ar atļaujas piešķiršanas procedūru un nesamērīgu darba devēja darījumdarbības brīvības ierobežojumu.

23 Turklāt iesniedzējtiesa uzskata, ka, ņemot vērā situācijas, uz kuru attiecas pamatlieta, pārrobežu raksturu, kas izriet no apstākļa, ka *AGET Iraklis* pieder pie Francijas daudznacionālās grupas, ir pamatoti šim gadījumam piemērot arī LESD 49. un 63. pantu. Šajā ziņā tāda tiesību norma kā tā, uz kuru attiecas pamatlieta, ņemot vērā, cik nozīmīgs ir tajā ietvertais darījumdarbības brīvības ierobežojums, varot, iespējams, ievērojami atturēt citās dalībvalstīs reģistrētus uzņēmējus no tiem ar šiem pantiem garantēto brīvību izmantošanas. Minētā tiesa arī norāda, ka Hartas normas, un īpaši tās 16. pantu, kurā ir nostiprināta darījumdarbības brīvība, ir pamatoti piemērot jebkurā situācijā, kas ir regulēta Savienības tiesību aktos.

24 Tomēr rodoties jautājums, vai, neņemot vērā šo iespējamo ietekmi uz minētajām brīvībām un darījumdarbības brīvību, šāds šķērslis, sevišķi tāpēc, ka pastāv smaga ekonomiskā krīze, kuru pavada neparasti augsts bezdarba līmenis, kas Grieķijā ir tuvu 27 %, nevarētu būt pamatots ar primāriem vispārējo interešu apsvērumiem, konkrēti saistībā ar nodarbinātības politiku, kurā dalībvalstis saglabājot plašu rīcības brīvību.

25 Šajos apstākļos *Symvoulio tis Epikrateias* (Valsts Padome) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai tāda valsts tiesību norma kā Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punkts, atbilstoši kurai kolektīvās atlaišanas īstenošanai kādā konkrētā uzņēmumā ir jāsaņem iestādes atļauja, kas tiek piešķirta, pamatojoties uz kritērijiem, kuri saistīti ar: a) darba tirgū pastāvošajiem apstākļiem, b) attiecīgā uzņēmuma situāciju un c) valsts tautsaimniecības interesēm, ir saderīga it īpaši ar Direktīvas 98/59/EK noteikumiem un, vispārīgāk, ar LESD 49. un 63. pantu?

2) Noliedzošas atbildes uz pirmo jautājumu gadījumā – vai šāda valsts tiesību norma ir saderīga it īpaši ar Direktīvas 98/59/EK noteikumiem un, vispārīgāk, ar LESD 49. un 63. pantu, ja pastāv nopietni sociālie iemesli, piemēram, smaga ekonomiskā krīze un īpaši augsts bezdarba līmenis?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

26 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 98/59 un LESD 49. un 63. panta normas ir jāinterpretē tādējādi, ka atbilstoši tām nav pieļaujams tāds valsts tiesiskais regulējumu kā tas, uz kuru attiecas pamatlieta un saskaņā ar kuru, ja ar darba ņēmēju pārstāvjiem nav panākta vienošanās par plānoto kolektīvo atlaišanu, darba devējs šādu atlaišanu var veikt tikai ar nosacījumu, ka kompetentā valsts iestāde, kam ir par to jāpaziņo, minētajā tiesiskajā regulējumā paredzētajā termiņā un pēc lietas materiālu izskatīšanas un darba tirgū pastāvošo apstākļu, uzņēmuma situācijas, kā arī valsts tautsaimniecības interešu izvērtēšanas nepieņem motivētu lēmumu nepiešķirt atļauju daļēji vai pilnībā īstenot plānoto atlaišanu.

Par Direktīvu 98/59

27 No Direktīvas 98/59 preambulas 2. apsvēruma izriet, ka tās mērķis ir stiprināt darba ņēmēju aizsardzību kolektīvās atlaišanas gadījumos. Saskaņā ar šīs direktīvas preambulas 3. un 7. apsvērumu tiesību aktu tuvināšana ir jāattiecina tieši uz vēl aizvien pastāvošajām atšķirībām starp dalībvalstīs spēkā esošajām tiesību normām attiecībā uz pasākumiem, kas atvieglotu kolektīvās atlaišanas sekas (it īpaši skat. spriedumu, 2004. gada 12. oktobris, Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 52. punkts).

28 Runājot par Direktīvas 98/59 galveno mērķi, proti, izvirzīt prasību, lai pirms kolektīvās atlaišanas tiktu veikta konsultēšanās ar darba ņēmēju pārstāvjiem un tiktu informēta kompetentā valsts iestāde, ir jāatgādina, ka, pirmkārt, atbilstoši šīs direktīvas 2. panta 2. punktam šīs konsultācijas aptver veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt tās apmēru, kā arī mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas *inter alia* vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos. Otrkārt, saskaņā ar minētās direktīvas 2. panta 3. punktu un 3. panta 1. punktu darba devējam ir jāpaziņo valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu un jāiesniedz tai dokumenti un jāsniedz informācija, kas minēta šajās tiesību normās (šajā ziņā skat. spriedumu, 2009. gada 10. decembris, *Rodríguez Mayor* u.c., C-323/08, EU:C:2009:770, 43. un 44. punkts).

29 Ar Direktīvu 98/59, tāpat kā iepriekš ar Direktīvu 75/129, kuru ar to aizstāja, līdz ar to ir nodrošināta tikai daļēja noteikumu saskaņošana darba ņēmēju aizsardzībai kolektīvās atlaišanas gadījumā, proti, šādas atlaišanas gadījumā piemērojamā procedūra (šajā ziņā skat. spriedumu, 2009. gada 10. decembris, *Rodríguez Mayor* u.c., C-323/08, EU:C:2009:770, 51. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

30 Tādējādi ne Direktīva 98/59, ne agrākā Direktīva 75/129 neapdraud darba devēja brīvību veikt vai neveikt kolektīvo atlaišanu (attiecībā uz Direktīvu 75/129 skat. spriedumus, 1985. gada 12. februāris, *Dansk Metalarbejderforbund* un *Specialarbejderforbundet i Danmark* , 284/83, EU:C:1985:61, 10. punkts, kā arī 2006. gada 7. septembris, *Agorastoudis* u.c., no C-187/05 līdz C-190/05, EU:C:2006:535, 35. punkts).

31 Tomēr šajās direktīvās nav it īpaši precizēti apstākļi, kādos darba devējam ir jāplāno kolektīvā atlaišana, un tās nekādi neskar tā brīvību izlemt, vai un kad tam ir jāsagatavo kolektīvās atlaišanas plāns (attiecībā uz Direktīvu 75/129 skat. spriedumu, 1985. gada 12. februāris, *Dansk Metalarbejderforbund* un *Specialarbejderforbundet i Danmark*, 284/83, EU:C:1985:61, 15. punkts).

32 Lai gan, šādi saskaņojot kolektīvajai atlaišanai piemērojamos noteikumus, Savienības likumdevējs ir vēlējies nodrošināt gan darba ņēmēju tiesību salīdzināmu aizsardzību dažādās dalībvalstīs, gan tuvināt izmaksas, ko šādi aizsardzības noteikumi rada Eiropas Savienības uzņēmumiem (it īpaši skat. spriedumu, 2015. gada 9. jūlijs, *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 32. punkts un tajā minētā judikatūra), no Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta un 5. panta tomēr izriet, ka tās mērķis šajā ziņā ir ieviest minimālo aizsardzību attiecībā uz darba ņēmēju informēšanu un uzklausīšanu kolektīvās atlaišanas gadījumā un ka dalībvalstis saglabā brīvību noteikt minētajiem darba ņēmējiem labvēlīgākus valsts pasākumus (it īpaši skat. spriedumu, 2007. gada 18. janvāris, *Confédération générale du travail* u.c., C-385/05, EU:C:2007:37, 44. punkts).

33 No visa iepriekš minētā izriet, kā ir norādīts ģenerāladvokāta secinājumu 30. punktā, ka materiāltiesiski nosacījumi, no kuriem attiecīgajā gadījumā ir atkarīga iespējamība darba devējam veikt vai neveikt kolektīvo atlaišanu, principā neietilpst Direktīvas 98/59 piemērošanas jomā un tādējādi ir dalībvalstu kompetencē.

34 No tā izriet arī, ka minēto direktīvu principā nevar interpretēt tādējādi, ka tai ir pretrunā tāds valsts tiesiskais režīms, ar kuru valsts iestādei tiek piešķirtas pilnvaras novērst šādu atlaišanu ar motivētu lēmumu, kas pieņemts pēc lietas materiālu izskatīšanas un ņemot vērā iepriekš noteiktus materiāltiesiskus kritērijus.

35 Tomēr šajā ziņā ir jāprecizē, ka izņēmuma kārtā būtu citādi gadījumā, ja šāda valsts tiesiskā režīma dēļ, ņemot vērā konkrētus tā noteikumus vai to, kā kompetentā valsts iestāde to ir konkrēti īstenojusi, zustu Direktīvas 98/59 2.–4. panta normu lietderīgā iedarbība.

36 Faktiski, kā Tiesa ir atkārtoti atzinusi, lai gan ir taisnība, ka ar Direktīvu 98/59 tiek nodrošināta tikai daļēja noteikumu saskaņošana darba ņēmēju aizsardzības kolektīvās atlaišanas gadījumā, tomēr, tā kā šādai saskaņošanai ir ierobežots raksturs, tās dēļ nevar zust direktīvas normu lietderīgā iedarbība (šajā ziņā attiecībā uz Direktīvu 75/129 skat. spriedumu, 1994. gada 8. jūnijs, Komisija/Apvienotā Karaliste, C-383/92, EU:C:1994:234, 25. punkts, un attiecībā uz Direktīvu 98/59 spriedumu, 2009. gada 16. jūlijs, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, 35. punkts).

37 Līdz ar to dalībvalsts nevar it īpaši noteikt valsts pasākumu, ar kuru, gan tiktu garantēta pastiprināta darba ņēmēju aizsardzība pret kolektīvo atlaišanu, tomēr minētās direktīvas 2.–4. pantam tiktu atņemta lietderīgā iedarbība.

38 Tāpat tas būtu arī gadījumā, ja valsts tiesiskajā regulējumā būtu ietverta prasība, ka, lai veiktu kolektīvo atlaišanu, ir iepriekš jāsaņem valsts iestādes piekrišana, ja, piemēram, to kritēriju dēļ, par kuriem minētajai iestādei ir jālemj, vai šo iestāžu veiktās šo kritēriju interpretācijas veida dēļ darba devējam praktiski pilnīgi tiktu atņemta iespēja šādu kolektīvo atlaišanu veikt.

39 Faktiski, kā Tiesa jau ir atzinusi, ar Direktīvas 98/59 2. pantu tiek noteikts pienākums veikt pārrunas (spriedums, 2005. gada 27. janvāris, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 43. punkts). No šīs tiesību normas formulējuma izriet, ka veicamās konsultācijas ir īstenojamas ar mērķi panākt vienošanos, tām ir jāaptver vismaz veidi un līdzekļi, kā izvairīties no plānotās kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu, kā arī mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, un jādod iespēja darba ņēmēju pārstāvjiem izteikt konstruktīvus priekšlikumus, pamatojoties uz informācijas kopumu, kas darba devējam ir jānodod viņu rīcībā.

40 Direktīvas 98/59 3. un 4. pantā savukārt ir paredzēts, ka par plānoto kolektīvo atlaišanu ir jāpaziņo kompetentajai valsts iestādei un ka šāda atlaišana var sākties tikai pēc noteikta laikposma, kas šai iestādei ir jāizmanto, lai meklētu šādi plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus.

41 Šādas tiesību normas, kuru mērķis, kā tika atgādināts šī sprieduma 27. un 32. punktā, ir it īpaši pastiprināt darba ņēmēju aizsardzību, vienlaikus tuvinot izmaksas, ko šie aizsardzības noteikumi rada uzņēmumiem, acīmredzami ir balstītas uz priekšnoteikumu, saskaņā ar kuru, kad ir izmantotas ar šīm tiesību normām noteiktās procedūras un tostarp gadījumā, kad konsultēšanās gaitā nav izdevies panākt vienošanos, ir jābūt vismaz kolektīvās atlaišanas iespējai, lai arī ar nosacījumu, ka turklāt ir jābūt izpildītām zināmām objektīvām prasībām, kas attiecīgā gadījumā būtu noteiktas piemērojamajā valsts tiesiskajā regulējumā.

42 Šajā ziņā *AGET Iraklis* Tiesā it īpaši apgalvoja, ka kompetentā valsts iestāde ir sistemātiski iebildusi pret kolektīvās atlaišanas plāniem, par kuriem tai ir ticis ziņots, kas tostarp ir izraisījis situāciju, ka darba ņēmēju pārstāvji visbiežāk – kā tas bija arī pamatlietas kontekstā – atturas piedalīties konsultācijās ar mērķi panākt vienošanos par iespējām izvairīties no plānotās atlaišanas vai samazināt tās apmēru un mazināt tās sekas.

43 Tomēr tikai iesniedzējtiesas ziņā, kuras vienīgās rīcībā ir šajā ziņā noderīgā informācija, ir vajadzības gadījumā pārbaudīt, vai šī sprieduma 26. punktā atgādināto trīs novērtējuma kritēriju dēļ, kurus ņemot vērā, kompetentajai valsts iestādei ir jālemj par plānoto kolektīvo atlaišanu, par ko tai ir ticis paziņots, un tā veida dēļ, kādā šī iestāde minētos kritērijus konkrēti piemēro, ar tiesisko regulējumu, uz kuru attiecas pamatlieta, faktiskā iespēja darba devējam veikt kolektīvo atlaišanu ir praktiski izslēgta, un līdz ar to zūd Direktīvas 98/59 normu lietderīgā iedarbība.

44 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz pirmā jautājuma pirmo daļu ir jāatbild, ka Direktīva 98/59 ir jāinterpretē tādējādi, ka atbilstoši tai principā ir pieļaujams tāds valsts tiesiskais regulējums kā tas, uz kuru attiecas pamatlieta un saskaņā ar kuru gadījumā, ja ar darba ņēmēju pārstāvjiem nav panākta vienošanās par plānoto kolektīvo atlaišanu, darba devējs šādu atlaišanu var veikt tikai ar nosacījumu, ka kompetentā valsts iestāde, kurai ir par to jāpaziņo, minētajā tiesiskajā regulējumā paredzētajā termiņā un pēc lietas materiālu izskatīšanas un darba tirgū pastāvošo apstākļu, uzņēmuma situācijas, kā arī valsts tautsaimniecības interešu izvērtēšanas nav pieņēmusi motivētu lēmumu nepiešķirt atļauju daļēji vai pilnībā īstenot plānoto atlaišanu. Tomēr tas ir citādi, ja izrādās – un tas attiecīgajā gadījumā ir jāizvērtē iesniedzējtiesai –, ka, ņemot vērā trīs šajā tiesiskajā regulējumā norādītos novērtējuma kritērijus un minētās valsts iestādes īstenoto konkrēto šo kritēriju piemērošanu, uz ko attiecas pārbaude kompetentajās tiesās, ar minēto tiesisko regulējumu šīs direktīvas normām tiek atņemta lietderīgā iedarbība.

Par LESD 49. un 63. pantu

– Par LESD 49. panta, kas attiecas uz brīvību veikt uzņēmējdarbību, un/vai LESD 63. panta, kas attiecas uz kapitāla brīvu apriti, piemērojamību un vienas un/vai otras no šīm brīvībām ierobežojuma esamību

45 Brīvība veikt uzņēmējdarbību, kas ar LESD 49. pantu ir piešķirta dalībvalstu pilsoņiem un kas ietver arī viņu tiesības sākt un izvērst darbības kā pašnodarbinātām personām, kā arī dibināt un vadīt uzņēmumus ar tādiem pašiem nosacījumiem, kādus saviem pilsoņiem paredz tās dalībvalsts tiesību akti, kurā notiek šī uzņēmējdarbība, atbilstoši LESD 54. pantam attiecībā uz sabiedrībām, kas izveidotas atbilstoši dalībvalsts tiesību aktiem un kuru juridiskā adrese, galvenā vadība vai galvenā uzņēmējdarbības vieta ir Savienībā, ietver tiesības veikt savu darbību attiecīgajā dalībvalstī ar meitasuzņēmuma, filiāles vai uzņēmuma pārstāvniecības starpniecību (it īpaši skat. spriedumu, 2005. gada 13. decembris, *Marks & Spencer*, C-446/03, EU:C:2005:763, 30. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

46 Brīvība veikt uzņēmējdarbību aptver tostarp arī situāciju, kurā vienā dalībvalstī reģistrēta sabiedrība izveido meitasuzņēmumu citā dalībvalstī. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru tas tāpat ir gadījumā, kad šāda sabiedrība vai dalībvalsts pilsonis iegūst īpašumā citā dalībvalstī reģistrētas sabiedrības kapitāldaļas, kas tam ļauj īstenot zināmu ietekmi uz šīs sabiedrības lēmumiem un noteikt tās darbību (šajā ziņā skat. spriedumus, 2010. gada 21. oktobris, *Idryma Typou*, C-81/09, EU:C:2010:622, 47. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2012. gada 8. novembris, Komisija/Grieķija, C-244/11, EU:C:2012:694, 21. punkts un tajā minētā judikatūra).

47 Tā tas ir pamatlietas kontekstā, jo, kā izriet no lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu, daudznacionālajai grupai *Lafarge*, kuras juridiskā adrese ir Francijā, pieder *AGET Iraklis* kapitāldaļas, kas to padara par pēdējās minētās galveno akcionāri, un *AGET Iraklis* tiesas sēdē šajā ziņā atbildē uz Tiesas jautājumu precizēja, ka laikā, kad tika sagatavots strīdīgais kolektīvās atlaišanas plāns, minēto kapitāldaļu apjoms sasniedza 89 % no tās kapitāla.

48 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru jēdziens "ierobežojums" LESD 49. panta izpratnē attiecas it īpaši uz pasākumiem, kas, lai gan ir piemērojami, nediskriminējot pilsonības dēļ, tomēr var apgrūtināt vai padarīt mazāk pievilcīgu brīvības veikt uzņēmējdarbību izmantošanu (it īpaši skat. spriedumus, 2005. gada 21. aprīlis, Komisija/Grieķija, C-140/03, EU:C:2005:242, 27. punkts, un 2010. gada 21. oktobris, *Idryma Typou*, C-81/09, EU:C:2010:622, 54. punkts).

49 Minētais jēdziens tātad aptver it īpaši dalībvalsts veiktos pasākumus, kas, lai gan ir piemērojami bez atšķirības, ietekmē citu dalībvalstu uzņēmumu piekļuvi tirgum un līdz ar to traucē Kopienas iekšējo tirdzniecību (it īpaši skat. spriedumu, 2009. gada 28. aprīlis, Komisija/Itālija, C-518/06, EU:C:2009:270, 64. punkts un tajā minētā judikatūra).

50 Runājot par piekļuvi dalībvalsts tirgum, kurai tātad būtu jābūt garantētai, ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru ar LESD 49. pantu garantētās brīvības veikt uzņēmējdarbību mērķis ir ļaut dalībvalsts pilsonim vai tajā reģistrētai juridiskai personai izveidot sekundāru uzņēmumu citā dalībvalstī, lai tur veiktu savu darbību un tādējādi veicinātu ekonomisko un sociālo mijiedarbību Savienības teritorijā pašnodarbinātas jomā. Šim nolūkam ar brīvību veikt uzņēmējdarbību ir paredzēts ļaut šādam pilsonim vai šādai juridiskai personai stabili un ilgstoši iesaistīties tādas dalībvalsts saimnieciskajā dzīvē, kas nav to izcelsmes valsts, un gūt no tā labumu, ar pastāvīga uzņēmuma starpniecību un uz nenoteiktu laiku efektīvi veicot uzņemošajā dalībvalstī saimniecisko darbību (it īpaši skat. spriedumu, 2016. gada 23. februāris, Komisija/Ungārija, C-179/14, EU:C:2016:108, 148. punkts un tajā minētā judikatūra).

51 Uzņēmējdarbības jēdziens līdz ar to ir saistīts ar reālu attiecīgās sabiedrības nodibināšanos šajā valstī un faktisku saimnieciskās darbības veikšanu tajā (it īpaši skat. spriedumu, 2012. gada 12. jūlijs, *VALE* , C-378/10, EU:C:2012:440, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

52 Brīvības veikt uzņēmējdarbību efektīva izmantošana tādējādi tostarp ietver obligātu tās papildinājumu, proti, iespēju citā dalībvalstī reģistrētas juridiskās personas izveidotam meitasuzņēmumam, uzņēmuma pārstāvniecībai vai filiālei attiecīgā gadījumā un, ja tas ir vajadzīgs darbībai, ko tā ir paredzējusi izvērst uzņemošajā dalībvalstī, šajā dalībvalstī pieņemt darbā darba ņēmējus (šajā ziņā skat. spriedumu, 1986. gada 10. jūlijs, *Segers*, 79/85, EU:C:1986:308, 15 punkts).

53 Šāda izmantošana principā ir saistīta arī ar brīvību noteikt saimnieciskās darbības, kas tiks izvērsta uzņemošajā dalībvalstī, raksturu un apmērus, un īpaši pastāvīgo uzņēmumu lielumu un šim nolūkam vajadzīgo darba ņēmēju skaitu, un tāpat arī, kā ir norādīts ģenerāladvokāta secinājumu 65. punktā, brīvību pēc tam samazināt šīs darbības apjomu, un attiecīgā gadījumā pat atteikties no tās un minētā uzņēmuma.

54 Ņemot vērā šos dažādos apsvērumus, ir jāuzsver, ka saskaņā ar tiesisko regulējumu, uz kuru attiecas pamatlieta, šajā gadījumā prasība, lai kompetentā valsts iestāde nebūtu paudusi iebildumus, ir izvirzīta attiecībā uz pašu iespējamību uzņēmumam veikt kolektīvo atlaišanu. Tomēr lēmums veikt kolektīvo atlaišanu ir fundamentāls lēmums uzņēmuma dzīvē (pēc analoģijas attiecībā uz lēmumiem par brīvprātīgu uzņēmuma darbības izbeigšanu, sadalīšanu vai apvienošanu skat. spriedumu, 2003. gada 13. maijs, Komisija/Spānija, C-463/00, EU:C:2003:272, 79. punkts).

55 Šajā ziņā ir jākonstatē, ka šāds valsts tiesiskais regulējums ir būtiska iejaukšanās noteiktās brīvībās, kas parasti ir saimnieciskās darbības subjektiem (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2009. gada 28. aprīlis, Komisija/Itālija, C-518/06, EU:C:2009:270, 66. punkts). Tas attiecas uz šādu subjektu brīvību slēgt līgumus ar darba ņēmējiem, lai varētu īstenot savu darbību, un arī brīvību izbeigt sava uzņēmuma darbību pašu noteiktu iemeslu dēļ, kā arī to brīvību izlemt, vai un kad tiem ir jāsagatavo kolektīvās atlaišanas plāns atkarībā tostarp no tādiem faktoriem kā uzņēmuma darbības izbeigšana vai samazināšana, to ražotā produkta pieprasījuma kritums vai arī pēc neatkarīga uzņēmuma reorganizācijas – pēdējā minētā darbības apjoms (šajā ziņā skat. spriedumus, 1985. gada 12. februāris, *Dansk Metalarbejderforbund* un *Specialarbejderforbundet i Danmark*, 284/83, EU:C:1985:61, 15. punkts, kā arī 1994. gada 8. jūnijs, Komisija/Apvienotā Karaliste, C-383/92, EU:C:1994:234, 29. un 32. punkts).

56 Tāds valsts tiesiskais regulējums kā tas, uz kuru attiecas pamatlieta, tādējādi var padarīt mazāk pievilcīgu piekļuvi Grieķijas tirgum un, piekļuves šim tirgum gadījumā, citu dalībvalstu uzņēmējiem, kas tādējādi ir izdarījuši izvēli izveidot uzņēmumu jaunā tirgū, ievērojami samazināt vai pat atņemt iespējas pēc tam pielāgot savu darbību tajā vai no tās atteikties, šajā nolūkā šķiroties no iepriekš nodarbinātajiem darba ņēmējiem.

57 Šajos apstākļos ir jāuzskata, ka šāds valsts tiesiskais regulējums var būt nopietns šķērslis brīvības veikt uzņēmējdarbību izmantošanai Grieķijā.

58 Runājot par LESD 63. pantu par kapitāla brīvu apriti, šīs tiesību normas tvērumā ietilpst tieši ieguldījumi ar līdzdalību uzņēmumā, iegādājoties tā akcijas, kas dod iespēju efektīvi piedalīties tā vadībā un kontrolē, kā arī portfeļa ieguldījumi, t.i., vērtspapīru iegūšana kapitāla tirgū, kura ir realizēta vienīgi ar nodomu veikt kapitāla ieguldīšanu bez nolūka ietekmēt uzņēmuma vadību un kontroli (skat. spriedumu, 2010. gada 21. oktobris, *Idryma Typou*, C-81/09, EU:C:2010:622, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

59 Tomēr, runājot par pamatlietu, ir skaidrs, ka sabiedrība, kas šajā gadījumā plāno veikt kolektīvo atlaišanu, ir sabiedrība, kuras kontrolpakete pieder citā dalībvalstī reģistrētai daudznacionālai uzņēmumu grupai, ļaujot tai īstenot zināmu ietekmi uz minētās sabiedrības lēmumiem un noteikt tās

darbību, un ka uz šādu gadījumu, kā tika norādīts šī sprieduma 47. punktā, attiecas brīvība veikt uzņēmējdarbību. Šajos apstākļos, pieņemot, ka tiesiskais regulējums, uz kuru attiecas pamatlieta, rada ierobežojošas sekas attiecībā uz kapitāla brīvu apriti, tās šādas lietas kontekstā būtu iespējama šķēršļa brīvībai veikt uzņēmējdarbību neizbēgamas sekas un neattaisnotu patstāvīgu pārbaudi attiecībā uz LESD 63. pantu (šajā ziņā skat. spriedumus, 2009. gada 26. marts, Komisija/Itālija, C-326/07, EU:C:2009:193, 39. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2012. gada 8. novembris, Komisija/Grieķija, C-244/11, EU:C:2012:694, 30. punkts).

60 Līdz ar to tiesiskais regulējums, uz kuru attiecas pamatlieta, ES līguma noteikumu par kapitāla brīvu apriti gaismā nav atsevišķi jāizskata.

– Par iespējamo pamatojumu

61 No pastāvīgās judikatūras izriet, ka brīvības veikt uzņēmējdarbību ierobežojums var tikt pieļauts tikai, ja to pamato primāri vispārējo interešu apsvērumi Tāpat šādā gadījumā ir vajadzīgs, lai tas būtu piemērots attiecīgā mērķa sasniegšanai un nepārsniegtu to, kas ir nepieciešams šī mērķa sasniegšanai (it īpaši skat. spriedumus, 2011. gada 29. novembris, *National Grid Indus*, C-371/10, EU:C:2011:785, 42. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2016. gada 23. februāris, Komisija/Ungārija, C-179/14, EU:C:2016:108, 166. punkts).

62 Kā šīs lietas kontekstā atgādina iesniedzējtiesa, arī atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai ar Hartu garantētās pamattiesības ir jāpiemēro visās situācijās, kuras ir reglamentētas Savienības tiesībās, un ka tās līdz ar to ir jāievēro it īpaši tad, ja valsts tiesiskais regulējums ietilpst šo tiesību piemērošanas jomā (it īpaši skat. spriedumu, 2013. gada 26. februāris, *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, 19.–21. punkts).

63 Tā tas ir it īpaši gadījumā, kad valsts tiesiskais regulējums var radīt šķēršļus vienai vai vairākām ar Līgumu garantētām pamatbrīvībām un kad attiecīgā dalībvalsts, pamatojot šādu šķērsli, atsaucas uz primāriem vispārējo interešu apsvērumiem. Tamlīdzīgā gadījumā konkrētajam valsts tiesiskajam regulējumam šajā ziņā paredzētos izņēmumus var piemērot tikai tad, ja tas atbilst pamattiesībām, kuru ievērošanu nodrošina Tiesa (skat. spriedumus, 1991. gada 18. jūnijs, *ERT*, C-260/89, EU:C:1991:254, 43. punkts, kā arī 2014. gada 30. aprīlis, *Pfleger* u.c., C-390/12, EU:C:2014:281, 35. punkts).

64 Faktiski šis pienākums nodrošināt atbilstību pamattiesībām ietilpst Savienības tiesību un līdz ar to Hartas piemērošanas jomā. Kad dalībvalsts izmanto Savienības tiesībās paredzētos izņēmumus, lai pamatotu šķērsli Līgumā garantētai pamatbrīvībai, ir jāuzskata, ka tā "īsteno Savienības tiesības" Hartas 51. panta 1. punkta izpratnē (skat. spriedumu, 2014. gada 30. aprīlis, *Pfleger* u.c., C-390/12, EU:C:2014:281, 36. punkts).

65 Tātad, kā tika norādīts šī sprieduma 54.–57. punktā, tiesiskais regulējums, uz kuru attiecas pamatlieta, ir brīvības veikt uzņēmējdarbību ierobežojums. Ciktāl atbilstoši tam, ko ir norādījusi iesniedzējtiesa, kā tika minēts šī sprieduma 22. punktā, šis ierobežojums tiek pamatots ar atsauci uz primāriem vispārējo interešu apsvērumiem, minētais tiesiskais regulējums var tik šādi pamatots tikai tad, ja tas atbilst pamattiesībām.

66 Šajā gadījumā ir jākonstatē, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā tas, uz kuru attiecas pamatlieta, kā ir norādījusi iesniedzējtiesa, rada Hartas 16. pantā nostiprinātās darījumdarbības brīvības izmantošanas ierobežojumu.

67 Tiesa faktiski jau ir atzinusi, ka ar šo pēdējo minēto normu piešķirtā aizsardzība ietver brīvību veikt saimniecisko vai komercdarbību, līgumu slēgšanas brīvību un brīvu konkurenci (spriedums, 2013. gada 22. janvāris, *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, 42. punkts).

68 Runājot par līgumu slēgšanas brīvību, Tiesa šajā ziņā attiecībā uz pārrunām par darba koplīgumiem ir atzinusi, ka Hartas 16. pantā ir netieši norādīts, ka uzņēmumam ir jābūt iespējai līguma slēgšanas procesā, kurā tas piedalās, efektīvi paust savas intereses un veikt pārrunas par apstākļiem, kas nosaka tā darbinieku nodarbinātības nosacījumu attīstību tā turpmākās saimnieciskās darbības perspektīvā (spriedums, 2013. gada 18. jūlijs, *Alemo-Herron* u.c., C-426/11, EU:C:2013:521, 33. punkts).

69 Līdz ar to nevar apstrīdēt, ka tāda kolektīvās atlaišanas kontroles režīma ieviešana kā tas, uz kuru attiecas pamatlieta, ir iejaukšanās darījumdarbības brīvības izmantošanā un konkrēti līgumu slēgšanas brīvībā, kas uzņēmumiem principā ir attiecībā uz darba ņēmējiem, kurus tie nodarbina, jo ir skaidrs, ka atbilstoši šim režīmam, valsts iestādes iebildumi pret noteiktu plānoto kolektīvo atlaišanu var izraisīt to, ka darba devējam tiek liegta tās īstenošana.

70 Šajā ziņā tomēr ir jāatgādina, ka ar Hartas 52. panta 1. punktu tiek pieļauts, ka tajā nostiprināto tiesību izmantošanai var tikt noteikti ierobežojumi, ja šie ierobežojumi ir noteikti tiesību aktos, tajos ir respektēta minēto tiesību un brīvību būtība un, ievērojot samērīguma principu, tie ir nepieciešami un patiešām atbilst vispārējas nozīmes mērķiem, ko ir atzinusi Savienība, vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības (it īpaši skat. spriedumu, 2013. gada 31. janvāris, *McDonagh*, C-12/11, EU:C:2013:43, 61. punkts).

– Par primāriem vispārējo interešu apsvērumiem

71 Tiesiskajā regulējumā, uz kuru attiecas pamatlieta un ar kuru gadījumā, ja par plānoto kolektīvo atlaišanu nav panākta vienošanās starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem, kompetentajai valsts iestādei tiek sniegtas pilnvaras nepiešķirt atļauju plānoto kolektīvo atlaišanu īstenot, ir minēti trīs kritēriji, kas šai iestādei ir jāņem vērā, izskatot tai iesniegtos lietas materiālus, proti, attiecīgi, darba tirgū pastāvošie apstākļi, uzņēmuma situācija un valsts tautsaimniecības intereses. No tā izriet, kā savā lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu uzsver iesniedzējtiesa, ka vispārējo interešu mērķi, kas šajā gadījumā ir izvirzīti ar šo tiesisko regulējumu, ir saistīti gan ar darba ņēmēju aizsardzību, gan ar cīņu pret bezdarbu, gan arī ar valsts tautsaimniecības interešu aizsardzību.

72 Runājot par valsts tautsaimniecības interešu aizsardzību, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru tādi tīri ekonomiski mērķi kā it īpaši valsts tautsaimniecības veicināšana vai tās sekmīga darbība nevar tikt izmantoti par pamatojumu ar Līgumu aizliegtiem šķēršļiem (šajā ziņā it īpaši skat. spriedumus, 1997. gada 5. jūnijs, *SETTG*, C-398/95, EU:C:1997:282, 22. un 23. punkts; 2000. gada 6. jūnijs, *Verkooijen*, C-35/98, EU:C:2000:294, 47. un 48. punkts, kā arī 2002. gada 4. jūnijs, Komisija/Portugāle, C-367/98, EU:C:2002:326, 52. punkts un tajā minētā judikatūra).

73 Pie Tiesas atzītajiem primārajiem vispārējo interešu apsvērumiem turpretim pieder darba ņēmēju aizsardzība (it īpaši skat. spriedumus, 1999. gada 23. novembris, *Arblade* u.c., C-369/96 un C-376/96, EU:C:1999:575, 36. punkts; 2005. gada 13. decembris, *SEVIC Systems*, C-411/03, EU:C:2005:762, 28. punkts, kā arī 2007. gada 11. decembris, *International Transport Workers' Federation* un *Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, 77. punkts).

74 Tas pats attiecas uz nodarbinātības un darbā pieņemšanas veicināšanu, kas, būdama vērsta it īpaši uz bezdarba samazināšanu, ir leģitīms sociālās politikas mērķis (šajā ziņā skat. spriedumus, 2007. gada 11. janvāris, *ITC*, C-208/05, EU:C:2007:16, 38. un 39. punkts; 2007. gada 18. janvāris, *Confédération générale du travail* u.c., C-385/05, EU:C:2007:37, 28. punkts, kā arī 2012. gada 13. decembris, *Caves Krier Frères*, C-379/11, EU:C:2012:798, 51. punkts).

75 Tiesa līdz ar to jau ir atzinusi, ka ar nodarbinātības saglabāšanu saistīti apsvērumi noteiktos apstākļos un ar noteiktiem nosacījumiem var būt pieņemams pamatojums valsts tiesiskajam regulējumam, kas rada šķēršļus brīvībai veikt uzņēmējdarbību (šajā ziņā skat. spriedumu, 2007. gada 25. oktobris, *Geurts* un *Vogten*, C-464/05, EU:C:2007:631, 26. punkts).

76 Attiecībā uz primārajiem vispārējo interešu apsvērumiem, kas šajā ziņā tika pieminēti šī sprieduma 73.–75. punktā, ir jāpiebilst, ka no LES 3. panta 3. punkta izriet ne vien tas, ka Savienība izveido iekšējo tirgu, bet arī ka tās darbība ir vērsta uz stabilu Eiropas attīstību, kā pamatā ir tostarp sociālā tirgus ekonomika ar augstu konkurētspēju, kuras mērķis ir panākt pilnīgu nodarbinātību un sociālo attīstību, un tā veicina tostarp sociālo aizsardzību (attiecībā uz EK līgumu skat. spriedumu, 2007. gada 11. decembris, *International Transport Workers' Federation* un *Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, 78. punkts).

77 Līdz ar to, tā kā Savienībai ir ne tikai ekonomiskais mērķis, bet arī sociālais mērķis, tiesības, kas izriet no Līguma noteikumiem par preču, personu, pakalpojumu un kapitāla brīvu apriti, ir jāizvērtē, ņemot vērā sociālās politikas mērķus, kuru vidū, kā izriet no LESD 151. panta pirmās daļas, ir arī nodarbinātības veicināšana, dzīves un darba apstākļu uzlabošana nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus, kā arī pienācīga sociālā aizsardzība, dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem, cilvēkresursu attīstība, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu, un cīņa pret sociālo atstumtību (šajā ziņā. attiecībā uz atbilstošajām EK līguma normām skat. spriedumu, 2007. gada 11. decembris, *International Transport Workers' Federation* un *Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, 79. punkts).

78 Ir jāatgādina, ka tādā pašā garā saskaņā ar LESD 147. panta 1. punktu Savienība palīdz nodrošināt augstu nodarbinātības līmeni, rosinot dalībvalstu sadarbību un atbalstot, kā arī vajadzības gadījumā papildinot to rīcību, un to īsteno, vienlaikus respektējot dalībvalstu kompetenci. Savukārt LESD 147. panta 2. punktā ir paredzēts, ka, nosakot un īstenojot Savienības politiku un darbības, ņem vērā mērķi sasniegt augstu nodarbinātības līmeni. Visbeidzot LESD 9. pantā ir precizēts, ka, nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tostarp ņem vērā prasības, kas saistītas ar augsta līmeņa nodarbinātības veicināšanu un atbilstīgas sociālās aizsardzības nodrošināšanu.

– Par samērīgumu

79 Tagad būtu jāpārbauda, vai brīvības veikt uzņēmējdarbību un darījumdarbības brīvības ierobežojumi, ko rada tāds valsts tiesiskais regulējums kā tas, uz kuru attiecas pamatlieta, var būt pamatoti ar vispārējo interešu apsvērumiem, kas tika identificēti šī sprieduma 73.–75. punktā, proti, ar darba ņēmēju un nodarbinātības aizsardzību.

80 Kā izriet no šī sprieduma 61. punktā atgādinātās judikatūras, lai tas tā būtu attiecībā uz minētajiem ierobežojumiem, tiem ir jābūt piemērotiem, lai nodrošinātu vispārējo interešu mērķa sasniegšanu, un tie nedrīkst pārsniegt to, kas ir nepieciešams tā sasniegšanai.

81 Šajā ziņā ir arī jāatgādina, ka, lai gan, kā Tiesa ir vairākkārt uzsvērusi, dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, izvēloties pasākumus, ar kuru palīdzību var tikt īstenoti to sociālās politikas mērķi, tomēr šī rīcības brīvība nevar pamatot to tiesību aizskārumus, kas indivīdiem izriet no Līgumiem, kuros ir nostiprinātas pamatbrīvības (šajā ziņā skat. spriedumus, 2007. gada 11. janvāris, *ITC*, C-208/05, EU:C:2007:16, 39. un 40. punkts; 2007. gada 18. janvāris, *Confédération générale du travail* u.c., C-385/05, EU:C:2007:37, 28. un 29. punkts, kā arī 2012. gada 13. decembris, *Caves Krier Frères*, C-379/11, EU:C:2012:798, 51. un 52. punkts).

82 Turklāt un kā tika atkārtots šī sprieduma 70. punktā, ar Hartu garantēto pamattiesību un pamatbrīvību, un šajā gadījumā 16. pantā nostiprinātās darījumdarbības brīvības, brīvai izmantošanai noteiktajos ierobežojumos ir arī jābūt ievērotai minēto tiesību un brīvību būtībai.

83 Ņemot vērā šos dažādos apsvērumus, pirmkārt, ir jākonstatē, ka tas vien, ka dalībvalsts savā valsts tiesību aktā paredz, ka par plānoto kolektīvo atlaišanu pirms tās īstenošanas ir jāpaziņo valsts iestādei, kurai ir piešķirtas kontroles pilnvaras, kas tai noteiktos apstākļos ļauj iebilst pret šādu plānu ar darba

ņēmēju aizsardzību un nodarbinātību saistītu iemeslu dēļ, nevar tikt uzskatīts par pretrunu ne ar LESD 49. pantu garantētajai brīvībai veikt uzņēmējdarbību, ne Hartas 16. pantā nostiprinātajai darījumdarbības brīvībai.

84 Proti, pirmkārt, tāds kolektīvās atlaišanas kontroles mehānisms kā tas, kas tika aprakstīts iepriekšējā punktā, nešķiet tāds, kurš principā varētu ietekmēt Hartas 16. pantā nostiprinātās darījumdarbības brīvības būtību.

85 Lai gan, kā tika norādīts šī sprieduma 69. punktā, šāda kontroles režīma ieviešana ir iejaukšanās darījumdarbības brīvības izmantošanā un, konkrēti, saistībā ar līgumu slēgšanas brīvību, kas uzņēmumiem ir it īpaši attiecībā uz darba ņēmējiem, kurus tie nodarbina, šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru darījumdarbības brīvība nevar tikt uzskatīta par absolūtu prerogatīvu, bet ir jāaplūko saistībā ar tās funkciju sabiedrībā (it īpaši skat. spriedumu, 2013. gada 22. janvāris, *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

86 Pamatojoties uz šo judikatūru un ņemot vērā Hartas 16. panta formulējumu, kas atšķiras no tā, kā ir formulētas citas šīs Hartas II sadaļā nostiprinātās pamatbrīvības, bet vienlaikus ir līdzīgs noteiktām šīs pašas Hartas IV sadaļā ietvertajām tiesību normām, uz darījumdarbības brīvību var tikt attiecināti plaša mēroga valsts varas iejaukšanās pasākumi, ar kuriem vispārēju interešu dēļ var tikt radīti ierobežojumi saimnieciskās darbības veikšanai (spriedums, 2013. gada 22. janvāris, *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, 46. punkts).

87 Attiecībā uz valsts tiesisko regulējumu, atbilstoši kuram dažiem uzņēmumiem vispār nebija iespējas piedalīties koplīgumu slēgšanas sarunu veikšanas struktūrā, kurai ir jālemj par darba koplīgumiem, un līdz ar to nebija iespējas līguma slēgšanas procesā efektīvi paust savas intereses vai veikt pārrunas par apstākļiem, kas noteica tā darbinieku nodarbinātības nosacījumu attīstību tā turpmākās saimnieciskās darbības perspektīvā, Tiesa, protams, jau ir atzinusi, ka tamlīdzīgā gadījumā minēto uzņēmumu līgumu slēgšanas brīvība bija nopietni ierobežota tiktāl, ka šāds ierobežojums varēja apdraudēt to darījumdarbības brīvības pašu būtību (spriedums, 2013. gada 18. jūlijs, *Alemo-Herron* u.c., C-426/11, EU:C:2013:521, 34. un 35. punkts).

88 Tomēr šajā gadījumā pietiek vien norādīt, ka no šī sprieduma 83. punktā aprakstītā režīma pašas būtības turpretim nekādā ziņā neizriet, ka uzņēmumiem tiek pilnīgi liegta iespēja veikt kolektīvo atlaišanu, jo ar to šādu iespēju ir paredzēts vienīgi kontrolēt. Līdz ar to nevar uzskatīt, ka šāds režīms ietekmē darījumdarbības brīvības būtību.

89 Otrkārt, ir jāatgādina, ka ar Hartas 52. panta 1. punktu tiek pieļauts, ka tajā nostiprināto tiesību izmantošanai var tikt noteikti ierobežojumi, it īpaši, ja, ievērojot samērīguma principu, tie ir nepieciešami un patiešām atbilst atzītiem vispārējas nozīmes mērķiem vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības. Attiecībā uz pēdējām minētajām Hartas 30. pantā ir noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam nepamatotas atlaišanas gadījumā ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi.

90 Tādējādi tāda valsts tiesiskā kontroles režīma mērķim kā tas, kas tika minēts šī sprieduma 83. punktā, šādā jutīgā jomā ir jābūt samierināt un panākt taisnīgu līdzsvaru starp interesēm, kas saistītas ar darba ņēmēju un nodarbinātības aizsardzību it īpaši pret nepamatotu atlaišanu un kolektīvās atlaišanas sekām attiecībā uz darba ņēmējiem, un interesēm, kuras attiecas uz saimnieciskās darbības subjektu brīvību veikt uzņēmējdarbību un darījumdarbības brīvību, kas ir nostiprinātas LESD 49. pantā un Hartas 16. pantā.

91 Lēmumi, par kuriem ir runa šajā gadījumā, ir saimnieciska un komerciāla rakstura lēmumi, kuriem var būt sekas attiecībā uz ievērojama skaita uzņēmuma darba ņēmēju nodarbinātību (šajā ziņā skat. spriedumu, 2009. gada 10. septembris, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c., C-44/08, EU:C:2009:533, 37. punkts).

92 Tādējādi, ņemot vērā minēto seku iespējamo apmēru, var izrādīties, ka tāds kolektīvās atlaišanas kontroles mehānisms kā tas, kas tika aprakstīts šī sprieduma 83. un 90. punktā, sevišķi vispār nepastāvot Savienības tiesību noteikumiem, ar kuriem būtu paredzēts novērst šādu atlaišanu un kuri pārsniegtu Direktīvā 98/59 regulētās informēšanas un konsultēšanās jomas, var palīdzēt paaugstināt darba ņēmēju un nodarbinātības efektīvas aizsardzības līmeni, materiāltiesiski regulējot šādu uzņēmumu īstenotu saimnieciska un komerciāla rakstura lēmumu pieņemšanu. Šāds mehānisms līdz ar to ir piemērots, lai garantētu izvirzīto vispārējo interešu mērķu īstenošanu.

93 Turklāt, ņemot vērā rīcības brīvību, kas ir dalībvalstīm to sociālās politikas īstenošanā, tās principā var pamatoti uzskatīt, ka šāda kontroles mehānisma pastāvēšana ir nepieciešama, lai garantētu darba ņēmēju un viņu nodarbinātības pastiprinātu aizsardzību. Konkrēti, nešķiet, ka mazāk stingri šāda veida pasākumi nodrošinātu šādi izvirzīto mērķu sasniegšanu tikpat efektīvi kā tie, kas izriet no šādas kontroles ieviešanas.

94 Principā šādi iecerēta kontrole attiecībā uz nosacījumiem, ar kādiem var tikt veikta kolektīvā atlaišana, tādējādi var atbilst no samērīguma principa izrietošajām prasībām un līdz ar to no šī aspekta būt saderīga ar LESD 49. pantu un Hartas 16. pantu.

95 Otrkārt, ir jāpārbauda, vai konkrētie nosacījumi, kas šajā gadījumā raksturo ar tiesisko regulējumu, uz kuru attiecas pamatlieta, paredzēto kolektīvās atlaišanas kontroles režīmu un sevišķi trīs kritērijus, kas kompetentajai valsts iestādei ir jāņem vērā, izlemjot, vai tā iebilst vai neiebilst pret kolektīvu atlaišanu, var nodrošināt šī sprieduma 79.–82. punktā atgādināto prasību faktisku izpildi.

96 Šajā ziņā vispirms ir jānorāda, ka kritērijs "valsts tautsaimniecības intereses", uz kuru ir atsauce minētajā tiesiskajā regulējumā, nevar tikt pieņemts.

97 Proti, ir jāuzskata, ka aizliegums veikt kolektīvu atlaišanu, kura pamatā būtu it īpaši rūpes novērst to, ka kādai tautsaimniecības nozarei un līdz ar to valsts tautsaimniecībai nāktos ciest no šīs atlaišanas radītajām negatīvajām sekām, ir paredzēts saimnieciska rakstura mērķa sasniegšanai un tātad, kā jau tika norādīts šī sprieduma 72. punktā un kā ir atgādināts ģenerāladvokāta secinājumu 66. punktā, nevar būt vispārējo interešu apsvērums, kas pamatotu ar Līgumu garantētas pamatbrīvības ierobežojumu (pēc analoģijas skat. spriedumu, 1997. gada 5. jūnijs, *SETTG*, C-398/95, EU:C:1997:282, 23. punkts).

98 Turpretim, runājot par diviem pārējiem novērtējuma kritērijiem, uz ko ir atsauce tiesiskajā regulējumā, uz kuru attiecas pamatlieta, proti, "uzņēmuma situāciju" un "darba tirgū pastāvošajiem apstākļiem", tie *a priori*, protams, šķiet saistīti ar tādiem leģitīmiem vispārējo interešu mērķiem, kādi ir darba ņēmēju un nodarbinātības aizsardzība.

99 Tomēr ir jākonstatē, ka šādi kritēriji ir formulēti ļoti vispārīgi un neprecīzi. Proti, kā izriet no pastāvīgās judikatūras, ja uz tādām dalībvalsts vai valsts iestādes intervences pilnvarām kā iebildumu pilnvaras, kuras šajā gadījumā ir ministram, nav attiecināts neviens nosacījums, izņemot atsauci uz šādiem vispārēji formulētiem kritērijiem, neprecizējot konkrētus un objektīvus apstākļus, kādos šīs pilnvaras tiks izmantotas, no tām izriet būtisks konkrētās brīvības aizskārums, kas, runājot par tādiem lēmumiem kā šajā gadījumā, kuru fundamentālais raksturs uzņēmuma dzīvē jau tika uzsvērts šī sprieduma 54. punktā, var izraisīt to, ka minētā brīvība tiek atņemta (šajā ziņā it īpaši skat. spriedumus, 2002. gada 4. jūnijs, Komisija/Francija, C-483/99, EU:C:2002:327, 50. un 51. punkts, kā arī 2009. gada 26. marts, Komisija/Itālija, C-326/07, EU:C:2009:193, 51. un 52. punkts).

100 Lai gan valsts tiesiskajā regulējumā, uz kuru attiecas pamatlieta, ir norādīts, ka valsts iestādes pilnvaras nepiešķirt atļauju veikt kolektīvo atlaišanu ir īstenojamas, veicot lietas materiālu analīzi, kurā tiek ņemta vērā uzņēmuma situācija, kā arī darba tirgū pastāvošie apstākļi, un ir jāpieņem motivēts lēmums, ir jākonstatē, ka, tā kā nav sniegti precizējumi par konkrētajiem apstākļiem, kuros attiecīgās pilnvaras var tikt izmantotas, attiecīgie darba dēvēji nezina, kādos konkrētos un objektīvos apstākļos

šīs pilnvaras var tikt piemērotas, jo situācijas, kurās būtu pieļaujams tās izmantot, var būt daudzas, nenoteiktas un nenosakāmas, un valsts iestādēm saistībā ar tām ir piešķirta plaša novērtējuma brīvība, ko ir grūti kontrolēt. Šādi kritēriji, kas nav precīzi un tādējādi nav pamatoti ar objektīviem un pārbaudāmiem nosacījumiem, pārsniedz to, kas ir nepieciešams norādīto mērķu sasniegšanai, un līdz ar to nevar atbilst samērīguma principa prasībām (šajā ziņā skat. spriedumus, 2002. gada 4. jūnijs, Komisija/Francija, C-483/99, EU:C:2002:327, 51. un 53. punkts; 2009. gada 26. marts, Komisija/Itālija, C-326/07, EU:C:2009:193, 66. un 72. punkts, kā arī 2012. gada 8. novembris, Komisija/Grieķija, C-244/11, EU:C:2012:694, 74.–77. un 86. punkts).

101 Turklāt, kā izriet arī no Tiesas judikatūras, lai gan apstāklis, ka šādu pilnvaru izvirzīt iebildumus izmantošana var tikt pārbaudīta valsts tiesā, ir obligāts uzņēmumu aizsardzībai attiecībā uz noteikumu par brīvību veikt uzņēmējdarbību piemērošanu, ar to vien tomēr nepietiek, lai novērstu abu iepriekšminēto novērtējuma kritēriju nesaderību ar šiem noteikumiem (šajā ziņā skat. spriedumu, 2009. gada 26. marts, Komisija/Itālija, C-326/07, EU:C:2009:193, 54. un 72. punkts), ja, konkrēti, attiecīgajā tiesiskajā regulējumā valsts tiesai papildus nav norādīti pietiekami precīzi kritēriji, kas ļautu tai pārbaudīt, kā administratīvā iestāde ir izmantojusi savu novērtējuma brīvību (šajā ziņā skat. spriedumu, 2003. gada 13. maijs, Komisija/Spānija, C-463/00, EU:C:2003:272, 79. punkts).

102 No tā izriet, ka ar tādu kontroles un iebildumu režīmu kā tas, kas ir ieviests ar tiesisko regulējumu, uz kuru attiecas pamatlieta, tā konkrēto nosacījumu dēļ nav izpildītas šī sprieduma 61. punktā atgādinātās prasības un līdz ar to ir pārkāpts LESD 49. pants.

103 Tā paša iemesla dēļ ar šādu tiesisko regulējumu nav ievērots arī Hartas 52. panta 1. punktā paredzētais samērīguma princips un līdz ar to tās 16. pants.

104 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uz pirmā jautājuma otro daļu ir jāatbild, ka LESD 49. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka atbilstoši tam tādā situācijā kā tā, uz kuru attiecas pamatlieta, nav pieļaujams valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru gadījumā, ja ar darba ņēmēju pārstāvjiem nav panākta vienošanās par plānoto kolektīvo atlaišanu, darba devējs šādu atlaišanu var veikt tikai ar nosacījumu, ka kompetentā valsts iestāde, kurai ir par to jāpaziņo, minētajā tiesiskajā regulējumā paredzētajā termiņā un pēc lietas materiālu izskatīšanas un darba tirgū pastāvošo apstākļu, uzņēmuma situācijas, kā arī valsts tautsaimniecības interešu izvērtēšanas nav pieņēmusi motivētu lēmumu nepiešķirt atļauju daļēji vai pilnībā īstenot plānoto atlaišanu.

Par otro jautājumu

105 Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai, pieņemot, ka uz pirmo jautājumu būtu ticis atbildēts, ka Direktīva 98/59 un/vai LESD 49. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka atbilstoši tiem nav pieļaujams tāds valsts tiesiskais regulējums kā tas, uz kuru attiecas pamatlieta, šāds valsts tiesiskais regulējums tomēr var būt ar šīm tiesību normām saderīgs nopietnu sociālo iemeslu dēļ, apstākļos, ko raksturo smaga ekonomiskā krīze un īpaši augsts bezdarba līmenis.

106 Runājot, pirmkārt, par Direktīvu 98/59, ir jāprecizē, ka, pieņemot, ka valsts tiesa, veicot šī sprieduma 43. un 44. punktā minēto pārbaudi, konstatētu, ka ar tiesisko regulējumu, uz kuru attiecas pamatlieta, var atņemt šīs direktīvas normām to lietderīgo iedarbību, tādējādi to pārkāpjot, arī fakts, ka apstākļus valstī raksturo smaga ekonomiskā krīze un īpaši augsts bezdarba līmenis, pavisam noteikti nedod dalībvalstij tiesības atņemt minētās direktīvas normām lietderīgo iedarbību, jo, proti, pēdējā minētajā nav ietverta neviena aizsardzības pasākumu klauzula, ar kuru šādu valstī pastāvošu apstākļu gadījumā tiktu atļauts izņēmuma kārtā atkāpties no tajā ietvertajām saskaņošanas tiesību normām.

107 Otrkārt, attiecībā uz LESD 49. pantu ir jāatgādina, ka, izņemot iespēju, ka noteikti no valsts pasākumiem izrietoši šķēršļi brīvībai veikt uzņēmējdarbību atbilstoši Tiesas judikatūrai un šī sprieduma 61. punktā atgādinātajos apstākļos var izrādīties pamatoti, ņemot vērā primārus vispārējo interešu

apsvērumus, Līgumos tomēr nav paredzēts, ka no šīs primāro tiesību normas varētu tikt izdarītas atkāpes vai, kā otrajā jautājumā šķietami ierosina iesniedzējtiesa, ka to varētu gluži vienkārši neievērot tādu valstī pastāvošu apstākļu dēļ kā tie, kas tika minēti šī sprieduma 105. punktā.

108 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka tādu dalībvalstī pastāvošu apstākļu iespējamība, kurus raksturo smaga ekonomiskā krīze un īpaši augsts bezdarba līmenis, uz pirmo jautājumu sniegtās atbildes nevar ietekmēt.

Par tiesāšanās izdevumiem

109 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

1) Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu ir jāinterpretē tādējādi, ka atbilstoši tai principā ir pieļaujams tāds valsts tiesiskais regulējums kā tas, uz kuru attiecas pamatlieta un saskaņā ar kuru gadījumā, ja ar darba ņēmēju pārstāvjiem nav panākta vienošanās par plānoto kolektīvo atlaišanu, darba devējs šādu atlaišanu var veikt tikai ar nosacījumu, ka kompetentā valsts iestāde, kurai ir par to jāpaziņo, minētajā tiesiskajā regulējumā paredzētajā termiņā un pēc lietas materiālu izskatīšanas un darba tirgū pastāvošo apstākļu, uzņēmuma situācijas, kā arī valsts tautsaimniecības interešu izvērtēšanas nav pieņēmusi motivētu lēmumu nepiešķirt atļauju daļēji vai pilnībā īstenot plānoto atlaišanu. Tomēr tas ir citādi, ja izrādās – un tas attiecīgajā gadījumā ir jāizvērtē iesniedzējtiesai –, ka, ņemot vērā trīs šajā tiesiskajā regulējumā norādītos novērtējuma kritērijus un minētās valsts iestādes īstenoto konkrēto šo kritēriju piemērošanu, uz ko attiecas pārbaude kompetentajās tiesās, ar minēto tiesisko regulējumu šīs direktīvas normām tiek atņemta lietderīgā iedarbība.

LESD 49. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka atbilstoši tam tādā situācijā kā tā, uz kuru attiecas pamatlieta, nav pieļaujams tāds valsts tiesiskais regulējums kā šī punkta pirmās daļas pirmajā teikumā minētais;

2) tādu dalībvalstī pastāvošu apstākļu iespējamība, kurus raksturo smaga ekonomiskā krīze un īpaši augsts bezdarba līmenis, šī sprieduma rezolutīvās daļas 1) punktā sniegtās atbildes nevar ietekmēt.

[Paraksti]