TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2018 m. rugpjūčio 7 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Kolektyviniai atleidimai iš darbo – Direktyva 98/59/EB – 2 straipsnio 4 dalies pirma pastraipa – Darbdavį kontroliuojančios įmonės sąvoka – Konsultavimosi su darbuotojais procedūros – Įrodinėjimo pareiga“

Sujungtose bylose C-61/17, C-62/17 ir C-72/17

dėl 2016 m. lapkričio 24 d. *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlyno-Brandenburgo apygardos darbo bylų teismas, Vokietija) nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo 2017 m. vasario 6 d. (C-61/17 ir C-62/17) ir 2017 m. vasario 9 d. (C-72/17), pagal SESV 267 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

Miriam Bichat (C-61/17),

Daniela Chlubna (C-62/17),

Isabelle Walkner (C-72/17)

prieš

Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J. L. da Cruz Vilaça, teisėjai E. Levits (pranešėjas), A. Borg Barthet, M. Berger ir F. Biltgen,

generalinė advokatė E. Sharpston,

posėdžio sekretorė R. Şereş, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2018 m. balandžio 12 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– M. Bichat, atstovaujamos *Rechtsanwalt* F. Koch,

– D. Chlubna, atstovaujamos *Rechtsanwälte* H. Kuster ir U. Meißner,

– I. Walkner, atstovaujamos *Rechtsanwälte* H. Kuster ir U. Meißner,

* Proceso kalba: vokiečių.

– *Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG*, atstovaujamos *Rechtsanwältinnen* U. Rupp ir U. Schweibert,

– Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze ir R. Kanitz,

– Europos Komisijos, atstovaujamos C. Valero, F. Erlbacher ir M. Kellerbauer,

susipažinęs su 2018 m. birželio 21 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą pateikti dėl 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327; klaidų ištaisymas OL L 59, 2007, p. 84) 2 straipsnio 4 dalies išaiškinimo.

2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant tris ginčus, t. y. Miriam Bichat, Daniela Chlubna ir Isabelle Walkner ginčą su buvusiu darbdaviu, bendrove *Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG* (toliau – APSB), dėl jų atleidimo iš darbo teisėtumo atsižvelgiant į Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatytas konsultavimosi procedūras.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 1975 m. vasario 17 d. Europos Bendrijų Taryba priėmė Direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 48, 1975, p. 29).

4 1992 m. birželio 24 d. Direktyva 75/129 buvo iš dalies pakeista Tarybos direktyva 92/56/EEB, papildant jos 2 straipsnį 4 dalimi; ši buvo suformuluota taip:

„Pareigos, išdėstytos 1, 2 ir 3 dalyse, taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.

Svarstant tariamus informavimo, konsultavimosi ir pranešimų reikalavimų, nustatytų šioje direktyvoje, pažeidimus, neatsižvelgiama į darbdavio argumentus dėl to, kad sprendimą, lėmusį kolektyvinį atleidimą iš darbo, priėmusi įmonė jam nepateikė reikalingos informacijos.“ (Neoficialus vertimas.)

5 Aiškumo ir racionalumo sumetimais Direktyva 75/129 su pakeitimais, padarytais Direktyva 92/56, vėliau buvo panaikinta ir pakeista Direktyva 98/59, kuria pirminė direktyva buvo kodifikuota.

6 Direktyvos 98/59 2 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„kadangi svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje.“

7 Šios direktyvos 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.

<…>

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.

<…>

4. Pareigos, išdėstytos 1, 2 ir 3 dalyse, taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.

Svarstant [tariamus] informavimo, konsultavimosi ir pranešimų reikalavimų, nustatytų šioje direktyvoje, pažeidimus, neatsižvelgiama į darbdavio argumentus dėl to, kad sprendimą, lėmusį kolektyvinį atleidimą iš darbo, priėmusi įmonė jam nepateikė reikalingos informacijos.“

8 Minėtos direktyvos 5 straipsnyje nustatyta:

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

9 Tos pačios direktyvos 6 straipsnis suformuluotas taip:

„Valstybės narės užtikrina, kad teisinėmis [teisminėmis] ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl įsipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai.“

Vokietijos teisė

10 *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas, *BGBl. I*, p. 1317, toliau – *KSchG*) 17 straipsniu Direktyvos 98/59 2 straipsnis perkeltas į nacionalinę teisę, nurodant:

„(2) Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis privalo laiku pateikti darbuotojų atstovams svarbią informaciją ir visų pirma raštu pranešti jiems apie:

1. numatomo atleidimo priežastis;

2. darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas;

3. paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir kategorijas;

4. laikotarpį, per kurį turi būti vykdomi numatomi atleidimai iš darbo;

5. siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus;

6. išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą.

Darbdavio konsultacijos su darbuotojų atstovais turi apimti bent tai, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius.

(3a) Šio straipsnio 1–3 dalyse nurodytos informavimo, konsultavimosi ir pranešimo pareigos taikomos neatsižvelgiant į tai, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė. Darbdavys negali remtis tuo, jog sprendimą, lėmusį atleidimus iš darbo, priėmusi įmonė jam nepateikė reikalingos informacijos.“

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

11 M. Bichat nuo 1988 m. gegužės 1 d. dirbo bendrovėje APSB ir iki jos veikusiose keleivių aptarnavimo bendrovėse Berlyno Tėgelio oro uoste (Vokietija). D. Chlubna ir I. Walkner dirbo panašų darbą nuo 1992 m. gegužės 1 d.

12 APSB dirbo tik bendrovei *GlobeGround Berlin GmbH & Co. KG* (toliau – GGB), vykdančiai veiklą įvairiose oro uostų veiklos srityse. 2008 m. šią bendrovę perpirko WISAG grupė, kuri ėmėsi tam tikrų restruktūrizavimo priemonių, tačiau pagrindinės bylos atsakovė toliau vykdė veiklą savo veiklos sektoriuje.

13 Dėl patiriamų nuostolių GGB nuo 2014 m. birželio 30 d. etapais nutraukė su APSB sudarytas sutartis ir pranešė, kad nuo šiol jos teikiamos paslaugos bus perduotos grupei nepriklausančioms įmonėms. Šios įmonės neperėmė nė vieno APSB darbuotojo.

14 2014 m. rugsėjo 22 d. per APSB visuotinį akcininkų susirinkimą pagrindinės bylos atsakovė GGB kaip vienintelė akcininkė, turinti teisę balsuoti, priėmė sprendimą nuo 2015 m. kovo 31 d. nutraukti APSB veiklą ir likviduoti šiai veiklai vykdyti įsteigtą subjektą.

15 2015 m. sausio mėn. APSB pranešė įmonės tarybai apie kolektyvinio atleidimo projektą ir išklausė ją šiuo klausimu, tačiau vėliau neatsižvelgė į šios tarybos prieštaravimą, pareikštą dėl visų numatomų atleidimų, motyvuojamą tuo, kad, kalbant apie APSB ir GGB, nurodomi nuostoliai yra fiktyvūs.

16 2015 m. sausio 29 d. M. Bichat, D. Chlubna ir I. Walkner buvo pranešta, kad nuo 2015 m. rugpjūčio 31 d. darbo santykiai su jomis nutraukiami.

17 Dėl šių kolektyvinių atleidimų buvo iškeltos ir laimėtos kelios bylos. 2015 m. birželio 10 d. APSB įmonės tarybai pranešė, kad planuoja naujus kolektyvinius darbuotojų atleidimus. 2015 m. birželio 27 d. nuspręsta kolektyvinį atleidimą šį kartą įvykdyti nuo 2016 m. sausio 31 d. Šiomis aplinkybėmis GGB nurodė, kad atleidimo motyvai yra tokie patys kaip ir tie, apie kuriuos APSB tarybai buvo pranešta per ankstesnį kolektyvinį atleidimą, numatytą įvykdyti 2015 m. rugpjūčio 31 d.

18 2016 m. sausio 12 d. sprendimu (byloje C-61/17), 2016 m. vasario 23 d. sprendimu (byloje C-62/17) ir 2016 m. kovo 1 d. sprendimu (byloje C-72/17) *Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlyno-Brandenburgo darbo bylų teismas) atmetė atitinkamus ieškovių ieškinius pagrindinėse bylose. Jos apskundė šiuos sprendimus apeliacine tvarka prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.

19 *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlyno-Brandenburgo apygardos darbo bylų teismas, Vokietija) mano, kad jo nagrinėjamų bylų baigtis priklauso nuo, be kita ko, Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies išaiškinimo. Šiuo klausimu minėtas teismas pažymi, kad *KSchG* 17 straipsnis, kuriuo minėtos direktyvos 2 straipsnis į nacionalinę teisę perkeliamas beveik pažodžiui, nacionaliniu lygmeniu aiškinamas skirtingai, visų pirma kiek tai susiję su darbdavį kontroliuojančios įmonės sąvoka. Taigi, jeigu ši sąvoka būtų aiškinama plačiai, apimant ir nesusijusias įmones, kaip jos suprantamos pagal bendrovių grupių teisę, tačiau kontroliuojamas tik *de jure* arba *de facto*, pagrindinėse bylose nagrinėjami atleidimai iš darbo galėtų būti pripažinti negaliojančiais, o jeigu ši sąvoka būtų aiškinama siaurai, taip nenutiktų.

20 Tokiomis aplinkybėmis *Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlyno-Brandenburgo apygardos darbo bylų teismas) nutarė sustabdyti bylų nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus, kurie visose minėtose bylose suformuluoti identiškai:

„1. Ar „darbdavį kontroliuojanti įmonė“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 98/59 <…> 2 straipsnio 4 dalies pirmą pastraipą, yra tik įmonė, kurios įtaka užtikrinta dalyvavimu valdant kapitalą ir balsavimo teisėmis, ar taip pat pakanka, kad jos įtaka būtų užtikrinta pagal sutartį ar faktiškai (pvz., fizinių asmenų galimybėmis duoti nurodymus)?

2. Jei į pirmąjį klausimą bus atsakyta taip, kad dalyvavimu valdant kapitalą ir balsavimo teisėmis užtikrinta įtaka nebūtina:

ar „sprendimas dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirmą pastraipą, yra ir tuomet, kai darbdavį kontroliuojanti įmonė darbdaviui kelia tokius reikalavimus, dėl kurių ekonominiu atžvilgiu darbdavys turi imtis kolektyvinio atleidimo iš darbo?

3. Jei į antrąjį klausimą bus atsakyta teigiamai:

ar pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies antrą pastraipą, siejamą su šio straipsnio 3 dalies a punktu ir b punkto i papunkčiu ir 1 dalimi, reikalaujama, kad darbuotojų atstovai būtų informuojami ir apie verslo ar kitas priežastis, dėl kurių darbdavį kontroliuojanti įmonė priėmė sprendimus, nulėmusius darbdavio planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo?

4. Ar su Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalimi, siejama su šio straipsnio 3 dalies a punktu ir b punkto i papunkčiu ir 1 dalimi, suderinama tai, kad darbuotojams, kurie teigia, jog jų darbo santykių nutraukimas vykdant kolektyvinį atleidimą iš darbo negalioja, ir [atitinkamame] teisme tai grindžia tuo, kad darbo santykius nutraukiantis darbdavys tinkamai neįvykdė konsultavimosi su darbuotojų atstovais procedūros, būtų nustatoma kontrolės požymių įrodymų pateikimą viršijanti pareiga nurodyti aplinkybes ir įrodyti?

5. Jei į ketvirtąjį klausimą bus atsakyta teigiamai:

kokie kiti įpareigojimai nurodyti aplinkybes ir įrodyti šiuo atveju gali būti nustatomi darbuotojams pagal nurodytas teisės normas?“

21 2017 m. kovo 9 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi bylos C-61/17, C-62/17 ir C-72/17 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdomos rašytinė ir žodinė proceso dalys ir priimtas sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

Dėl priimtinumo

22 Pirmiausia reikėtų pažymėti, jog Vokietijos vyriausybė teigia, kad šis klausimas nepriimtinas, nes juo keliama hipotetinė problema, todėl, atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytas faktines ir teisines aplinkybes, Teisingumo Teismas negali naudingai atsakyti į jį.

23 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, remiantis suformuota jurisprudencija, tik bylą nagrinėjantys nacionaliniai teismai, atsakingi už sprendimo priėmimą, atsižvelgdami į bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar jų sprendimui priimti būtinas prejudicinis sprendimas, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai dėl Sąjungos teisės išaiškinimo (2018 m. kovo 6 d. Sprendimo *SERGO ir Horváth*, C-52/16 ir C-113/16, EU:C:2018:157, 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

24 Teisingumo Teismas gali atmesti nacionalinio teismo prašymą, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinos tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (žr., be kita ko, 2018 m. kovo 6 d. Sprendimo *SERGO ir Horváth*, C-52/16 ir C-113/16, EU:C:2018:157, 43 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

25 Vis dėlto šioje byloje reikia konstatuoti, kad, pirma, po to, kai 2017 m. spalio 25 d. Teisingumo Teismas paprašė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateikti informaciją, pastarasis teismas pakartojo, kad prejudicinis sprendimas yra būtinas jo sprendimui priimti ir kad Teisingumo Teismui pateikti klausimai yra reikšmingi.

26 Antra, kaip savo išvados 32 punkte pažymėjo generalinė advokatė, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateikta informacija neparodo pirmojo klausimo hipotetinio pobūdžio.

27 Iš to darytina išvada, kad šis prejudicinis klausimas yra priimtinas.

Dėl esmės

28 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad darbdavį kontroliuojančios įmonės sąvoka reiškia tik įmonę, susijusią su šiuo darbdaviu dėl turimos kapitalo dalies ir balsavimo teisių, o gal ir įmonę, kuri pagal sutartinius santykius arba faktines aplinkybes daro tokią pačią lemiamą įtaką šiam darbdaviui.

29 Šiuo klausimu reikėtų pažymėti, pirma, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirmoje pastraipoje sąvoka „darbdavį kontroliuojanti įmonė“ neapibrėžta ir joje šiuo klausimu nedaroma nuorodos į valstybių narių teisę. Pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją iš reikalavimų vienodai taikyti Sąjungos teisę ir lygybės principo matyti, kad Sąjungos teisės nuostatoje, kuri dėl prasmės ar taikymo srities nustatymo aiškiai nenurodo valstybių narių teisės, vartojamos sąvokos paprastai visoje Europos Sąjungoje aiškintinos autonomiškai ir vienodai (žr., be kita ko, 2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59 29 ir 30 punktus ir 2015 m. gegužės 13 d. Sprendimo *Lyttle ir kt.*, C-182/13, EU:C:2015:317, 26 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

30 Šiomis aplinkybėmis, kaip ir Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkto ii papunktyje nurodyta įmonės sąvoka, šios direktyvos straipsnio 4 dalies pirmoje pastraipoje esanti sąvoka „darbdavį kontroliuojanti įmonė“ Sąjungos teisės sistemoje turi būti aiškinama autonomiškai ir vienodai (šiuo klausimu žr. 2015 m. gegužės 13 d. Sprendimo *Lyttle ir kt.*, C-182/13, EU:C:2015:317, 26 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

31 Pirmiausia reikia patikslinti, kad, kaip savo išvados 50 punkte pažymėjo generalinė advokatė, pagal Direktyvą 98/59 sąvoka „kontrolė“ reiškia tokią situaciją, kai įmonė gali priimti strateginį arba verslo sprendimą, priverčiantį darbdavį numatyti arba planuoti įvykdyti kolektyvinį darbuotojų atleidimą (šiuo klausimu žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 48 punktą).

32 Tai patikslinus, vien Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirmos pastraipos formuluotė neleidžia nustatyti, kokie yra įmonės ir darbdavio tarpusavio ryšiai, kurie leistų nustatyti, kokiomis aplinkybėmis įmonė šį darbdavį „kontroliuoja“. Tokiu atveju turi būti atsižvelgta į šios nuostatos genezę ir į pagrindinėje byloje nagrinėjamu teisės aktu siekiamą tikslą.

33 Pirma, kalbant apie Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirmos pastraipos genezę, reikėtų priminti, kad valstybių narių teisės aktai, susiję su kolektyviniu atleidimu iš darbo, pirmiausia buvo suderinti Direktyva 75/129, cituota šio sprendimo 3 punkte, kuri buvo iš dalies pakeista Direktyva 92/56.

34 Direktyvos 92/56 6 konstatuojamojoje dalyje patikslinama, jog šia direktyva siekiama užtikrinti, kad darbdavių pareigos informuoti, konsultuoti ir pranešti būtų taikomos neatsižvelgiant į tai, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė. Šiuo tikslu Direktyva 92/56 į Direktyvos 75/129 2 straipsnį buvo įtraukta 4 dalis, kuri atitinka Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalį.

35 Direktyva 98/59, kaip ir ankstesne Direktyva 75/129, kurią ji pakeitė, užtikrinamas dalinis darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju taisyklių suderinimas, t. y. vykdant tokius atleidimus iš darbo taikytina procedūra (2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimo *AGET Iraklis*, C-201/15, EU:C:2016:972, 29 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

36 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas yra patikslinęs, kad, vykdant suderinimą iš dalies, teisės aktų leidėjas, priimdamas Direktyvą 92/56 ir vėliau Direktyvą 98/59, siekė užpildyti jo ankstesniuose teisės aktuose buvusią spragą ir patikslinti darbdavio, kuris priklauso įmonių grupei, pareigas. Ekonominiame kontekste, didėjant tokių įmonių grupių skaičiui, Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies nuostata užtikrinamas veiksmingas šios direktyvos tikslo, kuriuo, kaip nurodyta jos antroje konstatuojamojoje dalyje, siekiama didesnės apsaugos kolektyvinio atleidimo atveju, įgyvendinimas, kai vieną įmonę kontroliuoja kita įmonė (2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 44 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

37 Taigi Teisingumo Teismas pritarė tokiam Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalies ir 4 dalies pirmos pastraipos aiškinimui, kad, neatsižvelgiant į tai, jog sprendimą dėl numatomo ar planuojamo vykdyti kolektyvinio atleidimo priėmė įmonė, kur dirba darbuotojai, kuriuos numatoma atleisti, ar jos patronuojančioji bendrovė, pareiga pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kaip darbdaviui, visuomet tenka šiai įmonei (2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 62 punktas).

38 Antra, kalbant apie Direktyvos 98/59 tikslą, kaip aiškiai matyti iš jos 2 konstatuojamosios dalies, ja siekiama sustiprinti darbuotojų apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas yra patikslinęs, kad pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 dalį per konsultacijas su darbuotojų atstovais prieš kolektyvinį atleidimą iš darbo 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 (2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimo *AGET Iraklis*, C-201/15, EU:C:2016:972, 27 ir 28 punktai).

39 Šiuo tikslu darbuotojų apsauga kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju dar labiau sustiprinama tuo, kad pasirinkti platūs Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirmoje pastraipoje vartojamos sąvokos „darbdavį kontroliuojanti įmonė“ apibrėžimo kriterijai, tačiau jie turi atitikti Sąjungos teisę ir jos principus, pavyzdžiui, teisinio saugumo principą.

40 Šiomis aplinkybėmis išaiškinus Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirmos pastraipos genezę ir tikslą matyti, kad, pirma, sąvoka „darbdavį kontroliuojanti įmonė“ reiškia kiekvieną įmonę, kuri dėl priklausymo tai pačiai grupei ar dalyvavimo valdant akcinį kapitalą, suteikiantį jai balsų daugumą darbdavio visuotiniame akcininkų susirinkime ir (arba) jo sprendimų priėmimo organuose, gali priversti darbdavį priimti sprendimą, kuriuo numatomas arba planuojamas įvykdyti kolektyvinis darbuotojų atleidimas.

41 Be to, reikia konstatuoti, kad ši sąvoka taip pat apima situacijas, kai įmonė, net ir neturėdama pirmesniame punkte minėtos balsų daugumos, gali daryti lemiamą įtaką, kaip tai suprantama pagal šio sprendimo 31 punktą, kurią išreiškia balsavimo įmonės organuose rezultatai, ir taip yra, be kita ko, dėl darbdavio išskirstyto akcinio kapitalo, gana nedidelio akcininkų dalyvavimo visuotiniuose susirinkimuose lygio arba susitarimų tarp darbdavio akcininkų buvimo.

42 Antra, siekiant užtikrinti teisinio saugumo principo apsaugą, vien faktiniai kriterijai, kaip antai darbdavio ir kitos įmonės bendro turtinio intereso buvimas arba „savaime suprantamas pačios įmonės interesas įvykdyti Direktyvoje 98/59 numatytas informavimo, konsultavimosi ir pranešimo pareigas“, kurį Europos Komisija nurodė savo rašytinėse ir žodinėse pastabose, nepagrindžia situacijos, kuriai esant įmonė kontroliuoja darbdavį, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirmą pastraipą.

43 Be to, jeigu būtų naudojami tokie kriterijai, dėl jų kompetentingam nacionaliniam teismui gali tekti atlikti kompleksiškų tyrimų, kurie duotų neaišku kokį rezultatą, pavyzdžiui, įvertinti įvairių atitinkamoms įmonėms bendrų interesų pobūdį ir intensyvumą, ir dėl to galėtų būti pažeistas minėtas teisinio saugumo principas.

44 Be to, neginčijama, kad paprasti sutartiniai santykiai, jeigu jie neleidžia įmonei daryti lemiamos įtakos darbdavio priimamiems sprendimams atleisti darbuotojus iš darbo, negali būti laikomi pakankamais siekiant įrodyti kontrolės santykius, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirmą pastraipą.

45 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį prejudicinį klausimą turi būti atsakyta, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad sąvoka „darbdavį kontroliuojanti įmonė“ reiškia kiekvieną įmonę, susijusią su šiuo darbdaviu ryšiais, atsiradusiais dėl šios įmonės dalyvavimo valdant darbdavio akcinį kapitalą, arba kitais teisiniais ryšiais, leidžiančiais jai daryti lemiamą įtaką darbdavio sprendimų priėmimo organuose ir priversti jį numatyti arba planuoti įvykdyti kolektyvinį darbuotojų atleidimą.

Dėl antrojo–penktojo klausimų

46 Atsižvelgiant į atsakymą į pirmąjį klausimą, į antrąjį–penktąjį klausimus atsakyti nereikia.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

47 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 (penktoji kolegija) nusprendžia:

1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 2 straipsnio 4 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad sąvoka „darbdavį kontroliuojanti įmonė“ reiškia kiekvieną įmonę, susijusią su šiuo darbdaviu ryšiais, atsiradusiais dėl šios įmonės dalyvavimo valdant darbdavio akcinį kapitalą, arba kitais teisiniais ryšiais, leidžiančiais jai daryti lemiamą įtaką darbdavio sprendimų priėmimo organuose ir priversti jį numatyti arba planuoti įvykdyti kolektyvinį darbuotojų atleidimą.

Parašai.