Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
N. WAHL
представено на 9 юни 2016 година[1]

Дело C-201/15

Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)
срещу
Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis
Встъпила страна:
Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas

(Преюдициално запитване, отправено от Symvoulio tis Epikrateias (Държавен съвет, Гърция)

„Колективни уволнения — Директива 98/59/ЕО — Членове 2 5 — Членове 49 ДФЕС и 63 ДФЕС — Изискване за предварително разрешение от компетентния административен орган по молба за извършване на колективни уволнения — Разглеждане на молбите въз основа на икономически критерии — Пропорционалност“

1. Европейският съюз се основава на принципа за свободна пазарна икономика, който предполага, че предприятията имат свобода на стопанска инициатива по своя преценка. Какви са ограниченията в такъв случай по отношение на намесата на държавите членки за гарантиране на сигурността на работните места на работници и служители? Това е въпросът, който Съдът трябва да разреши по настоящото производство по преюдициално запитване.

2. По-конкретно, възникнал е спор след отказа на гръцки административни органи да разрешат на жалбоподателя в главното производство, дъщерно дружество на LafargeHolcim Ltd, предприятие с присъствие в няколко държави членки, включително Гърция, да извърши колективни уволнения. В Гърция за колективните уволнения е необходимо предварително административно разрешение. Това е причината Symvoulio tis Epikrateias (Държавен съвет, Гърция) да отправи до Съда два въпроса относно съответствието на гръцкото законодателство, на първо място, с Директива 98/59/ЕО[2] и на второ място, с разпоредбите на Договора относно свободата на установяване и свободното движение на капитали (членове 49 ДФЕС и 63 ДФЕС).

3. В този контекст настоящият случай за пореден път свидетелства за неизменната значимост на първичното право в съпоставка с нарастващото по обхват вторично право. Както ще видим, докато гръцкото законодателство изглежда съответства на Директива 98/59, същото не може да се каже за съответствието с основните свободи, гарантирани от Договора за функционирането на ЕС.

1 — Език на оригиналния текст: английски.

2 — Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 225, 1998 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95).

I – **Правна уредба**

A– *Директива 98/59*

4. Член 2 от Директива 98/59 (в Раздел II — „Информиране и консултиране“) предвижда:

„1. Когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с работниците с оглед постигането на споразумение.

2. Консултациите включват поне: начини и средства за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, inter alia, помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници.

[…]

3. За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, по време на консултациите работодателите своевременно:

[…]

б) във всеки случай ги уведомяват писмено за:

i) причините за предстоящите уволнения;

ii) броя на категориите работници, които ще бъдат уволнени;

iii) броя и категориите работници, които нормално са наети на работа;

iv) срока, в който ще бъдат извършени предвидените уволнения;

v) предложените критерии за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени, дотолкова, доколкото националното законодателство и/или практика дава на работодателите право на такъв подбор;

[…]

Работодателят представя на компетентния публичен орган копие от елементите на писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки от i) до v).

[…]“.

5. Раздел III от Директива 98/59 се отнася до „[п]роцедура за извършване на колективни уволнения“ и съдържа две разпоредби, а именно членове 3 и 4. Съгласно член 3 от същия:

„1. Работодателите уведомяват писмено компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения.

[…]

Това уведомление съдържа цялата необходима информация относно планираните колективни уволнения и консултациите с представителите на работниците, предвидени в член 2, и в частност, причините за уволненията, броя на работниците, които ще бъдат съкратени, броя на нормално наетите на работа работници, както и срока, в който ще бъдат извършени уволненията.

2. Работодателите изпращат на представителите на работниците копие от уведомлението, посочено в параграф 1.

Представителите на работниците могат да изпратят на компетентния публичен орган коментарите, които имат“.

6. В съответствие с член 4 от Директива 98/59:

„1. Предвидените колективни уволнения, за които е уведомена компетентната публична власт, се извършват не по-рано от 30 дни от датата на посоченото в член 3, параграф 1 уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестието.

Държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да съкрати посочения в предходната алинея срок.

2. Срокът, посочен в параграф 1, се използва от компетентния публичен орган за търсене на решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения.

3. Когато първоначалният срок, посочен в параграф 1, е по-кратък от 60 дни, държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да удължи първоначалния срок до 60 дни от датата на уведомлението в случаите, в които предизвиканите от планираните колективни уволнения проблеми най-вероятно няма да бъдат решени в рамките на първоначалния срок.

Държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган по-широки правомощия за удължаване на срока.

Работодателят трябва да бъде информиран за удължаването на срока, както и за основанията за това, преди да е изтекъл посоченият в параграф 1 първоначален срок.

[…]“.

7. Член 5 от Директива 98/59 гласи:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците законови, подзаконови или административни разпоредби, или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори“.

Б– *Гръцкото законодателство*

8. Директива 98/59 е транспонирана в гръцкото право с Nomos № 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis (Закон № 1387/1983 относно контрол на колективните уволнения и други разпоредби) от 18 август 1983 г., изменен (наричан по-нататък „Закон № 1387/1983“) [3]. Член 3 от този закон (озаглавен „Задължение на работодателя за информиране и консултиране“) предвижда:

„1. Преди да извърши колективно уволнение, работодателят трябва да се консултира с представителите на работниците, за да бъдат разгледани възможностите за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и на отрицателните им последици.

2. Работодателят трябва да:

α) предостави на представителите на работниците цялата необходима информация, и

β) ги уведоми писмено за:

αα) причините за предстоящите уволнения;

ββ) броя и категориите работници, които ще бъдат уволнени;

γγ) броя и категориите работници, които обичайно са наети на работа;

δδ) срока, в който ще бъдат извършени уволненията;

εε) критериите за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени.

[…]

3. Копия от тези документи се представят от работодателя на префекта или на инспекцията по труда. Ако предприятието или заводът имат клонове в повече административни области, горепосочените копия се представят на министъра на труда и на Soma Epitheorisis Ergasias (инспекцията по труда) по местонахождението на завода или на клона, в който се предвижда да бъдат извършени всички уволнения или по-голямата част от тях“.

9. Член 5 от Закон № 1387/1983 (озаглавен „Процедура за извършване на колективни уволнения“) гласи:

„1. Срокът за консултациите между работниците и работодателя е двадесет дни от изпращането на специалната покана от работодателя до представителите на работниците съгласно предходния член. Резултатът от консултациите се отразява в протокол, който се подписва от двете страни и се представя от работодателя на префекта или на министъра на труда съгласно разпоредбите на член 3, параграф 3.

2. Ако бъде постигнато споразумение между страните, колективните уволнения се извършват в съответствие със споразумението […]

3 — FEK A’ 110/18-19.8.1983.

3. При липсата на споразумение между страните, префектът или министърът на труда могат — с мотивирано решение, издадено в срок до 10 дни от представянето на горепосочения протокол, след разглеждане на преписката и оценка на условията на пазара на труда, положението на предприятието, както и интереса на националната икономика — да удължат срока за провеждане на консултациите с още двадесет дни по искане на една от заинтересованите страни, или да не одобрят изцяло или частично плана за уволнения. Преди издаването на горепосоченото решение префектът или министърът на труда могат да поискат съответно становището на Epitropi Ipourgiou Ergasias (Комисията на Министерството на труда) […] или на Anotato Symvoulio Ergasias (Висшия съвет по труда). Тези консултативни органи, префектът или министърът на труда могат да поканят и изслушат […] както представителите на работниците и съответния работодател, така и лица, които имат специални познания по конкретни технически въпроси.

4. Работодателят може да извърши колективните уволнения в рамките, определени в решението на префекта или на министъра на труда. Ако такова решение не бъде издадено в предвидените срокове, колективните уволнения се осъществяват в рамките на приетото от работодателя по време на консултациите“.

10. Накрая, съгласно член 6, параграф 1 от Закон № 1387/1983, „[к]олективните уволнения, извършени в нарушение на посочените законови разпоредби, са невалидни“.

II – **Факти, производство и преюдициални въпроси**

11. Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (наричано по-нататък „AGET Iraklis“ или „дружеството“) е предприятие, което извършва дейност по производство, разпространение и търговия на цимент и се състои от три завода в Гърция (Агриа Волу, Алибери и Халкида).

12. От акта за преюдициално запитване става ясно, че в периода от ноември 2011 г. до декември 2012 г. AGET Iraklis многократно кани работниците и техните представители на среща в завода си в град Халкис с цел промяна на работната програма на посочения завод и за предоставяне на информация относно ограничаването на дейността на завода поради намаленото търсене на неговите продукти. AGET Iraklis провежда и консултации, за да се потърси алтернативно решение и така да се избегне колективното уволнение.

13. С решение от 25 март 2013 г. управителният съвет на дружеството приема програма за преструктуриране на производството на цимент (наричана по-нататък „програмата“). Програмата предвижда окончателното прекратяване на функционирането на завода в Халкис, по-конкретно поради свиването на дейностите в строителния сектор в Атика и излишъка на производствен капацитет, и цели гарантиране на стабилността на дружеството.

14. С писма от 26 март и 1 април 2013 г. AGET Iraklis кани Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas (Съюз на работниците в завода на дружеството в Халкис, наричан по-нататък „Съюз на работниците“) на срещи, насрочени съответно за 29 март и 4 април 2013 г., за да му предостави информация и да даде възможност за консултации относно програмата с цел по-специално разглеждане на възможността да бъдат избегнати или ограничени уволненията и негативните им последици.

15. Тъй като Съюзът на работниците не се явява на тези срещи, на 16 април 2013 г. дружеството представя на Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis (министъра на труда, социалното осигуряване и подпомагане, наричан по-нататък „министърът“) писмена молба за одобряване на програмата.

16. Въпросът е представен на Висшия съвет по труда за становище. На заседание от 24 април 2013 г., след като изслушва заинтересованите страни, Висшият съвет по труда препоръчва програмата да не се одобрява поради недостатъчни мотиви от страна на дружеството, по-специално защото необходимостта от планирани колективни уволнения не е обоснована и изтъкнатите от дружеството аргументи са счетени за неясни.

17. Въз основа на тази препоръка на 26 април 2013 г. министърът издава акт, с който отказва да предостави поисканото разрешение (наричано по-нататък „обжалваното решение“).

18. Дружеството подава пред Symvoulio tis Epikrateias (Държавен съвет) жалба с искане за отмяна на обжалваното решение. Тъй като с оглед на изтъкнатите от дружеството аргументи съществуват съмнения относно съответствието на член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983 с разпоредбите на Директива 98/59 и членове 49 ДФЕС и 63 ДФЕС, на 7 април 2015 г. запитващата юрисдикция решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) В съответствие ли е по-специално с разпоредбите на Директива 98/59/ЕО и по-общо с членове 49 ДФЕС и 63 ДФЕС национална правна норма като член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983, която обвързва колективните уволнения в дадено предприятие с изискване за разрешаване от администрацията, издадено въз основа на критерии, свързани с: а) условията на пазара на труда, б) положението на предприятието и в) интереса на националната икономика?

2) При отрицателен отговор на първия въпрос, такава национална правна норма в съответствие ли е по-специално с разпоредбите на Директива 98/59/ЕО и по-общо с членове 49 ДФЕС и 63 ДФЕС, когато са налице сериозни социални съображения като остра икономическа криза и особено високо равнище на безработица?“.

19. Писмени становища са представили дружеството, Съюзът на работниците, гръцкото правителство и Комисията. В съдебното заседание от 25 април 2016 г. са изслушани всички страни, както и Надзорният орган на ЕАСТ (наричан по-нататък „НОЕ“).

III – **Анализ**

20. Поставеният за разглеждане в настоящото производство правен въпрос стои неразрешен от известно време [4].

21. С двата си въпроса запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали е в съответствие от една страна, с Директива 98/59 и от друга страна, с членове 49 ДФЕС и 63 ДФЕС правна норма като член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983 (наричана по-нататък „разглежданата правна норма“), която, наред с останалото, изисква работодателите да получат административно разрешение, преди да извършат колективни уволнения, и която поставя това разрешение в зависимост от: i) условията на пазара на труда, ii) положението на предприятието и iii) интереса на националната икономика. Ако това не е така, запитващата юрисдикция иска допълнително да се установи в съответствие ли е такава правна норма с горепосочените правила на правото на ЕС, когато са налице сериозни социални съображения, които я обосновават, като остра икономическа криза и особено високо равнище на безработица.

4 — Вж. решение от 15 февруари 2007 г., Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101, т. 37).

22. Въпреки че запитващата юрисдикция прави разграничение между двата си въпроса въз основа на различните обосноваващи съображения, според мен по-подходящо е да разделя анализа си на въпросите въз основа на приложимата правна уредба на Съюза. Затова ще започна анализа с тълкуване на разпоредбите на Директива 98/59 и след това ще премина към тълкуване на разпоредбите на Договора относно свободното движение.

А– *Директива 98/59*

23. Най-напред бих припомнил, че с хармонизирането на правилата, приложими за колективните уволнения, законодателят на Съюза е искал както да осигури сходна закрила на правата на работниците в различните държави членки, така и да уеднакви разходите, които предвиждат правилата, уреждащи тази закрила, за предприятията от Европейския съюз [5].

24. Член 2, параграф 1 от Директива 98/59 предвижда, че когато работодателят „планира колективни уволнения“, той е длъжен да започне своевременно консултации с представителите на работниците. Съгласно член 2, параграф 2 консултациите фактически трябва да се отнасят именно до възможностите да се избегнат планираните колективни уволнения или да се ограничи броят на засегнатите работници. Работодателят трябва да започне процедурата за консултиране от момента на приемане на стратегическо или търговско решение, което му налага да предвиди или планира извършването на колективни уволнения [6]. Тази процедура е описана подробно в членове 3 и 4 от Директива 98/59.

25. Член 3 от Директива 98/59 поражда задължение за уведомяване: работодателите трябва да уведомят писмено компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения и да изпратят копие от уведомлението на представителите на работниците. Последните могат да изпратят след това на компетентния публичен орган коментарите, които имат.

26. Член 4 от Директива 98/59 съдържа задължение за „stand-still“, чиято цел, съгласно параграф 2 от него, е да предостави на компетентния публичен орган достатъчно време за търсене на решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения. Въпреки че Директивата предвижда 30-дневен „период за търсене на решения“, считано от датата на уведомлението за планираните мерки за уволнения, съгласно член 4, параграф 1, второ изречение и параграф 3 държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да съкрати посочения срок или да го удължи.

27. Директива 98/59 обаче не съдържа правила относно вътрешната организация на предприятията или до управлението на персонала [7], нито пък засяга свободата на работодателя да извършва или да се въздържа от извършване на колективни уволнения. Целта ѝ е единствено да предвиди консултиране със синдикатите и уведомяване на компетентните публични органи преди извършването на такива уволнения, т.е. да хармонизира процедурата, която трябва да се следва към момента на колективните уволнения [8].

28. Понастоящем изглежда член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983 транспонира по-конкретно разпоредбата на член 4 от Директива 98/59 в гръцкото право, въпреки че продължителността на „периода за търсене на решения“ е променена. По-важното в случая обаче е, че при липса на споразумение между страните тази разпоредба поставя осъществяването на планираните уволнения в зависимост от предварително административно разрешение (което се счита за

5 — Решение от 9 юли 2015 г., Balkaya (C-229/14, EU:C:2015:455, т. 32 и цитираната съдебна практика).

6 — Решение от 10 септември 2009 г., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др. (C-44/08, EU:C:2009:533, т. 39, 47 и 48).

7 — Вж. в този смисъл решение от 7 декември 1995 г., Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420, т. 21).

8 — Вж. в този смисъл решение от 7 септември 2006 г., Agorastoudis и др. (C-187/05—C-190/05, EU:C:2006:535, т. 35 и 36 и цитираната съдебна практика).

мълчаливо предоставено с изтичането на 10-дневен срок). Закон № 1387/1983 уточнява, че молбите за извършване на колективни уволнения се разглеждат въз основа на следните критерии: условията на пазара на труда, положението на предприятието и интереса на националната икономика. Съгласно член 6 от Закон № 1387/1983 разрешението е условие за валидността на мерките за уволнение.

29. Следователно се оказва, че член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983 не само транспонира Директива 98/59 в гръцкото право, а и установява материалноправни изисквания относно обстоятелствата, при които или начина, по който могат да се извършват уволненията. С други думи, той урежда кога би могло да е обосновано прекратяването на трудово правоотношение. За целите на главната жалба това е частта от разглежданото правило, която се оспорва.

30. От посочената в точка 27 по-горе съдебна практика обаче следва, че Директива 98/59 не урежда свободата на работодателя да извършва колективни уволнения (или липсата на такава). Материалноправните условия, при които могат да се прекратяват трудови правоотношения на колективна основа, се уреждат от националното право [9].

31. Затова съм склонен да се съглася с твърдението на Комисията, че член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983 не попада в приложното поле на Директива 98/59, тъй като ограничава свободата на работодателя да извършва колективни уволнения. Следователно той изобщо не е свързан с тази директива.

32. Тъй като разглежданата правна норма — или поне тази част от нея, която се оспорва — попада извън приложното поле на Директива 98/59, тя не може да представлява по-благоприятна за работниците законова разпоредба по смисъла на член 5 от тази директива (хипотеза на „прекомерно прилагане“). Ето защо не виждам как разглежданата правна норма застрашава ефективното прилагане на Директивата [10].

33. Най-накрая за пълнота трябва да добавя и, че съобразно гореизложеното, от гледна точка на Директива 98/59 няма особено значение дали в допълнение към посочените в точка 28 по-горе критерии са налице и сериозни социални съображения като остра икономическа криза и особено високо равнище на безработица.

34. Така стигам до извода, че Директива 98/59 допуска разпоредба като член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983, която изисква работодателите да получат административно разрешение, преди да извършват колективни уволнения. Останалата част от моя анализ ще бъде посветена на посочените от запитващата юрисдикция разпоредби от първичното право.

9 — Това се потвърждава от факта, че за разлика от текста, приет от Съвета неотдавна, член 3 от първоначалното предложение на Комисията от 8 ноември 1972 г. за Директива на Съвета за хармонизиране на законодателствата на държавите членки относно уволненията (COM(72) 1400) включва конкретно правомощието за компетентния орган да откаже да разреши всички или част от уволненията, за които е уведомен. Коментатори отбелязват, че някои държави членки са се противопоставили на предоставянето на това правомощие на публични органи, вж. *Freedland*, M. R. Employment Protection: Redundancy Procedures and the EEC. — Industrial Law Journal, Vol. 5-6, Oxford University Press, Oxford, 1976, p. 27.

10 — В това отношение разглежданият случай трябва да се разграничава от обстоятелствата по решения от 16 юли 2009 г., Mono Car Styling (C-12/08, EU:C:2009:466, т. 35 и 36) и от 18 юли 2013 г., Alemo-Herron и др. (C-426/11, EU:C:2013:521, т. 36). В последния случай Съдът постановява — във връзка с подобна директива за закрила на заетостта — че мерките за „прекомерно прилагане“ трябва да са в съответствие с Хартата на основните права на Европейския съюз.

Б– *Членове 49 ДФЕС и 63 ДФЕС*

1. Свобода на установяване и/или свободно движение на капитали?

35. Понеже преюдициалните въпроси се позовават както на член 49 ДФЕС, така и на член 63 ДФЕС, следва да се определи дали националното законодателство попада в обхвата на свободата на установяване, на свободното движение на капитали или и на двете свободи [11].

36. От една страна, националните разпоредби, приложими спрямо участието на гражданин на държава членка в капитала на дружество, установено в друга държава членка, което му позволява да упражнява безспорно влияние върху решенията на дружеството и да определя неговата дейност, попадат в материалното приложно поле на член 49 ДФЕС. От друга страна, в обхвата на член 63 ДФЕС попадат по-специално преките инвестиции под формата на участие в предприятие чрез притежаване на акции, което позволява на акционера да участва ефективно в управлението или в контрола, както и портфейлните инвестиции, т.е. придобиването на ценни книжа на капиталовия пазар с единственото намерение да се инвестират средства, без да се влияе върху управлението и контрола на предприятието [12].

37. Национално законодателство, което се прилага не само по отношение на дяловите участия, позволяващи да се упражнява безспорно влияние върху решенията на дружеството и да се определя неговата дейност, а независимо от размера на дяловото участие на акционера в дружеството, може да попада в приложното поле както на член 49 ДФЕС, така и на член 63 ДФЕС [13].

38. За да се определи коя е приложимата свобода (ако не и двете), трябва да се вземе предвид целта на разглежданото законодателство [14].

39. Както е видно от заглавието му, Закон № 1387/1983 цели контрол на колективните уволнения и транспониране на Директива 98/59 в гръцкото право. Това ме навежда на извода, че подобно на Директивата, той е предназначен да урежда условията, при които работодателите могат да пристъпват към колективни уволнения и процедурата, която трябва да се следва в това отношение.

40. Следователно той по същество се отнася до трудово правоотношение.

41. Това потвърждава, че приложим е само член 49 ДФЕС. Действително свободата на установяване обхваща упражняването на дейност като самостоятелно заето лице на територията на всяка друга държава членка, под формата на предприятия, търговски представителства, клонове или дъщерни дружества [15]. Тази дейност може да изисква наемането на персонал за обслужването или развиването ѝ, в който случай би включвала и трудови правоотношения.

11 — Решение от 13 март 2014 г., Bouanich (C-375/12, EU:C:2014:138, т. 24).

12 — Решение от 21 октомври 2010 г., Idryma Typou (C-81/09, EU:C:2010:622, т. 47 и 48 и цитираната съдебна практика).

13 — Решение от 21 октомври 2010 г., Idryma Typou (C-81/09, EU:C:2010:622, т. 49 и цитираната съдебна практика).

14 — Решение от 13 ноември 2012 г., Test Claimants in the FII Group Litigation (C-35/11, EU:C:2012:707, т. 90 и цитираната съдебна практика).

15 — Вж. в този смисъл решение от 30 ноември 1995 г., Gebhard (C-55/94, EU:C:1995:411, т. 23).

42. С оглед на предмета ѝ разглежданата правна норма явно се прилага единствено по отношение на дяловите участия, позволяващи да се упражнява безспорно влияние по смисъла на посочената в точка 36 по-горе съдебна практика — най-типичният пример за което са мажоритарните дялови участия. Мажоритарното дялово участие позволява на притежателя си да действа като основен работодател на работниците от дъщерното дружество.

43. AGET Iraklis твърди, но без да обосновава защо, че въпросът обхваща и свободното движение на капитали. Всъщност, доколкото разбирам, в настоящия случай AGET Iraklis е дъщерно дружество на LafargeHolcim, което означава, че последното има мажоритарно дялово участие в първото. Това мажоритарно дялово участие и съответно — безспорно влияние върху AGET Iraklis, изключва приложението на член 63 ДФЕС.

44. При всички случаи, когато е накърнена свободата на установяване, не е необходимо в допълнение да се установява дали разпоредбите за свободно движение на капитали също са били нарушени [16].

45. Въз основа на гореизложеното ще анализирам разглежданата правна норма от гледна точка на свободата на установяване.

2. Ограничителният характер на разглежданата правна норма

46. Съгласно постоянната практика на Съда, член 49 ДФЕС не допуска ограничения на свободата на установяване, т.е. всяка национална мярка, която може да затрудни или да направи по-слабо привлекателно упражняването на гарантираната с ДФЕС свобода на установяване от страна на гражданите на Съюза. Понятието за ограничение обхваща приетите от държава членка мерки, които, макар да се прилагат без разлика, засягат достъпа до пазара на предприятията от други държави членки и по този начин нарушават търговията вътре в Европейския съюз [17].

47. Изискването за предварително разрешение представлява по-принцип такова ограничение [18]. Въпреки че тази съдебна практика се отнася по същество до ситуации, при които се създават, а не закриват обекти на стопанска дейност, според мен се прилага същата логика. Наистина в главното производство разглежданото правило ограничава свободата на предприятието работодател да извършва колективни уволнения, тъй като, ако правилото не е спазено, тези уволнения ще бъдат невалидни. Следователно това правило засяга пряко вътрешната организация на предприятията и управлението на персонала им, като е възможно да ги изложи на опасност да работят на загуба. Показателно е, че гръцкото правителство признава в писменото си становище, че разглежданото правило може да е ограничително.

48. Освен това е налице ясен трансграничен елемент: AGET Iraklis е дъщерно дружество на LafargeHolcim. Затова изтъкнатите за пръв път по време на съдебното заседание доводи на Съюза на работниците и на гръцкото правителство, че главната жалба се отнася изцяло до вътрешна и/или хипотетична ситуация, трябва да бъдат отхвърлени [19].

16 — Вж. например решение от 18 ноември 1999 г., X и Y (C-200/98, EU:C:1999:566, т. 30).

17 — Решение от 15 октомври 2015 г., Grupo Itevelesa и др. (C-168/14, EU:C:2015:685, т. 67 и цитираната съдебна практика).

18 — Решение от 5 декември 2013 г., Venturini и др. (C-159/12—C-161/12, EU:C:2013:791, т. 32 и цитираната съдебна практика).

19 — По време на съдебното заседание се обсъжда също дали разглежданата правна норма ограничава правото на установяване на LafargeHolcim или това на AGET Iraklis. Тъй като те обаче принадлежат към една и съща икономическа единица, считам такова обсъждане за ирелевантно.

49. Разпоредбите на правото на Съюза освен това трябва да се тълкуват при зачитане на основните права, признати с Хартата [20]. Ето защо член 49 ДФЕС трябва да се тълкува в съответствие с член 16 от Хартата, в който е прогласена свобода на стопанската инициатива. Както следва от разясненията, приети като насоки за тълкуването на Хартата [21], които съгласно член 6, параграф 1, трета алинея ДЕС и член 52, параграф 7 от Хартата трябва да се вземат предвид при нейното тълкуване, свободата на стопанска инициатива включва: i) свободата да се упражнява икономическа или търговска дейност, ii) свободата на договаряне и iii) свободната конкуренция [22].

50. Посоченото в точка 47 по-горе ограничение на свободата на установяване също представлява ограничение на упражняването на свободата на стопанска инициатива. Освен това то ограничава свободата на договаряне на работодателите, тъй като те трябва да искат предварително разрешение, преди да могат да прекратят трудови договори.

3. Обоснованост, пригодност и необходимост

а) Предварителни бележки и приложими императивни съображения от общ интерес

51. Съгласно доктрината от решение Gebhard ограниченията трябва да отговарят на четири условия, за да бъдат съвместими с правото на ЕС: те трябва да се прилагат без дискриминация; трябва да са обосновани от императивни съображения от общ интерес; да са в състояние да гарантират осъществяването на преследваната цел и да не надхвърлят необходимото за постигането на тази цел [23].

52. Освен това от член 52, параграф 1 от Хартата и от практиката на Съда следва, че гарантираната от член 16 от Хартата свобода на стопанска инициатива не е абсолютна, а може да бъде регламентирана [24].

53. Разглежданата правна норма се прилага без дискриминация. Затова е необходимо да се прецени дали са изпълнени останалите критерии, свързани с обоснованост, пригодност и необходимост, като се има предвид, че по същество според мен тази преценка е в основни линии една и съща по член 49 ДФЕС и член 16 от Хартата.

54. Гръцкото правителство, поддържано от Съюза на работниците, твърди, че разглежданата правна норма е обоснована по съображения за защита на работниците.

55. От преюдициалните въпроси става ясно, че с първия въпрос от Съда се иска да се произнесе дали трите критерия, използвани в член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983, т.е. условията на пазара на труда, положението на предприятието и интереса на националната икономика, могат да се считат за насърчаващи защитата на работниците подходящо и по начин, който не е

20 — Във всеки случай според постоянната съдебна практика, за да е полезен с отговора си, може да се наложи Съдът да вземе предвид правила на правото на ЕС, на които националният съд не се е позовал във въпросите си; вж. решение от 26 май 2016 г., Kohll и Kohll-Schlesser (C-300/15, EU:C:2016:361, т. 35 и цитираната съдебна практика).

21 — ОВ C 303, 2007 г., стр. 17.

22 — Вж. в това отношение по-специално решение от 18 юли 2013 г., Alemo-Herron и др. (C-426/11, EU:C:2013:521, т. 30–32 и цитираната съдебна практика). Вж. също така Агенция на Европейския съюз за основните права, „Freedom to conduct a business: exploring the dimensions of a fundamental right“, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, август 2015 г., стр. 21.

23 — Вж. решения от 30 ноември 1995 г., Gebhard C-55/94, EU:C:1995:411, т. 37) и в този смисъл, от 22 октомври 2009 г., Комисия/Португалия (C-438/08, EU:C:2009:651, т. 46).

24 — Съгласно член 52, параграф 1 от Хартата всяко ограничаване на упражняването на свободата на стопанска инициатива „трябва да бъде предвидено в закон и да зачита основното съдържание на [тази свобода]. При спазване на принципа на пропорционалност ограничения могат да бъдат налагани, само ако са необходими и ако действително отговарят на признати от Съюза цели от общ интерес или на необходимостта да се защитят правата и свободите на други хора“. Вж. също решение от 6 септември 2012 г., Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, т. 54 и цитираната съдебна практика).

непропорционален. Вторият преюдициален въпрос по същество е частен случай на „основния сценарий“, съдържащ се в първия въпрос: запитващата юрисдикция иска да се установи дали фактът, че е налице остра икономическа криза, придружена от необичайно и особено голямо увеличение на процента на безработица [25], може да обоснове разглежданата правна норма, ако тя вече не е обоснована по „основния сценарий“.

56. Както Съюзът на работниците правилно отбелязва, от гледна точка на законодателя на Съюза от член 9 ДФЕС следва, че високата степен на заетост и адекватната социална закрила са съображения, които Европейският съюз трябва да вземе предвид при определянето и осъществяването на своите политики и дейности. Съответно защитата на работниците е сред признатите от Съда императивни съображения от обществен интерес, което допуска държава членка да се отклони от разпоредбите за свободно движение по Договора за функционирането на ЕС [26]. По-конкретно, Съдът е приел, че поддържането на заетост в малките и средни предприятия теоретично може да представлява приемлива обосновка [27].

57. По-нататък, трябва да отбележа, че още в самото начало при преценката дали трите критерия, посочени в член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983, са подходящи и не надхвърлят необходимото за постигане на целта за защита на работниците, Съдът трябва да извърши съответното претегляне. С други думи, Съдът трябва да постигне баланс между защитата на работниците и свободата на установяване на работодателите. Също така това включва преценка на предвидената в член 16 от Хартата свобода на стопанска инициатива с оглед на други разпоредби, съдържащи се в дял IV от Хартата (озаглавен „Солидарност“). По-долу ще се опитам да дам някои насоки в това отношение.

б) Претеглянето: отправни точки за размисъл

58. Най-напред, макар член 27 от Хартата, който се отнася до правото на информиране и консултиране на работниците в предприятието, да изглежда на пръв поглед релевантен, той с нищо не допринася за намиране на решение: съгласно решение по дело Association de médiation sociale член 27 от Хартата следва да бъде уточнен в разпоредби на правото на Съюза или на националното право, за да може този член да породи напълно своето действие [28]. В това отношение от разясненията по тази разпоредба следва (вж. т. 49 по-горе), че подобно уточнение се съдържа по-специално в Директива 98/59. Както бе посочено по-горе обаче, тази директива не засяга законосъобразността на разглежданата правна норма. Следователно член 27 от Хартата не е релевантен за целите на претеглянето, което Съдът трябва да извърши. При всички случаи, въпреки че Съюзът на работниците твърди обратното в писменото си становище, актът за преюдициално запитване показва, че са направени опити за информиране и консултиране на засегнатите работници относно програмата.

59. По-нататък, споменаването от Комисията на член 30 от Хартата изглежда релевантно, тъй като тази разпоредба предвижда защита на работниците при неоснователно уволнение. Както постановява Общият съд обаче, тази разпоредба не установява конкретни задължения [29]. Всъщност констатациите на Съда в решение Association de médiation sociale изглеждат в много

25 — Съгласно акта за преюдициално запитване безработицата в Гърция за 2013 г. е 27,3 %. Гръцкото правителство добавя в своето становище, че безработицата за 2008 г. и 2014 г. е съответно 7,8 % и 26,5 %.

26 — Вж. решение от 11 декември 2007 г., International Transport Workers' Federation и Finnish Seamen's Union (C-438/05, EU:C:2007:772, т. 77 и цитираната съдебна практика).

27 — Вж. решение от 25 октомври 2007 г., Geurts and Vogten (C-464/05, EU:C:2007:631, т. 26).

28 — Решение от 15 януари 2014 г. (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 45).

29 — Вж. решения от 4 декември 2013 г., ETF/Schuerings (T-107/11 P, EU:T:2013:624, т. 100) и ETF/Michel (T-108/11 P, EU:T:2013:625, т. 101).

отношения еднакво приложими към член 30 от Хартата. Всичко, което мога да заключа пряко от текста на член 30 от Хартата, е, от една страна, че той не гарантира право на постоянна заетост, и от друга страна, че основният въпрос е да се установи какво се разбира, за целите на извършване на преструктурирането, под „неоснователно уволнение“.

60. По-конкретно, освен позоваване на законодателството на ЕС относно защитата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на работодателя и на прехвърляне на предприятия, никое от които няма пряко значение за разглеждания въпрос, в разясненията по член 30 от Хартата (вж. точка 49 по-горе) се посочва, че тази разпоредба „се основава на член 24 от [Европейската социална харта (ревизирана)] [30]. Параграф 3 от раздела, отнасящ се до член 24 от приложението към Социалната харта във връзка с тази разпоредба — което съгласно член N от тази харта представлява неразделна част от нея — съдържа неизчерпателно изброяване на незаконосъобразни причини за уволнение. Никоя от тези причини не се отнася до уволнение по чисто икономически причини, нито пък която и да е от тях може да бъде свързана с такива причини [31].

61. При тези обстоятелства считам, че прагът за определяне на това какво представлява „основателно уволнение“ не може да се поставя твърде високо, тъй като последицата от това би било да се принуди предприятието да спре плановете си за преструктуриране за неопределен период, с риск да остане икономически неефективно.

62. Преди да се прецени дали разглежданата правна норма е подходяща за целта за защита на работниците и дали надхвърля необходимото за постигане на тази цел, редица допълнителни бележки могат да насочат Съда при извършване на претеглянето.

63. Първо, Директива 98/59 представлява компромис, постигнат на равнище ЕС, между нуждата от закрила на работниците и съображенията относно работодателите (вж. т. 23 по-горе). Този компромис е под формата на процедура за закрила (задължение за stand-still, съчетано с период за търсене на решения), която не засяга правото на работодателя да преструктурира предприятието. Едностранното налагане на допълнителни задължения на работодателите, с което се премахват стимулите за участие на работниците в преговори с работодателите, без да се предвиждат никакви компенсаторни предпазни механизми, които да отчитат положението на работодателите, води до опасност от нарушаване на равновесието от гледна точка на член 49 ДФЕС и член 16 от Хартата.

64. Второ и за да продължа по този въпрос, дори в случаите на „прекомерно прилагане“, в решение Alemo-Herron и др. Съдът неотдавна трябваше да претегли защитата на работниците с оглед на правата на работодателите във връзка с правилата на ЕС за гарантиране на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия. Въпросът по това дело е дали тези правила на ЕС забраняват държава членка да изисква от работодател в частния сектор, към който са прехвърлени работници и служители от работодател в публичния сектор, да съблюдава приложимите колективни трудови договори в публичния сектор, предвидени в

30 — Член 24 от Европейската социална харта (Ревизирана) („Право на закрила при предсрочно освобождаване от работа“) от 3 май 1996 г., ETS № 163, предвижда по-специално, че „с цел да осигурят ефективното упражняване на правото на работниците на закрила при предсрочно освобождаване от работа договарящите се страни се задължават да признаят: а) правото на всички работници да не бъдат освобождавани от работа без основателни причини, свързани с техните възможности или поведение или основани на текущите изисквания на предприятието, институцията или услугата; б) правото на работниците, които са освободени без основателна причина, на подходяща компенсация или друго съответно обезщетение“.

31 — Неоснователните причини за уволнение, установени в приложението към ревизираната Европейска социална харта, са следните: а) членство в синдикална организация или участие в синдикална дейност в извънработно време или със съгласието на работодателя в работно време; б) когато се търси назначаване или се действа, или вече е осъществявана дейност в качеството на представител на работниците; в) подаване на жалба или участие в процедура по повод на обвинение срещу работодател за нарушаване на закони или подзаконови актове или при обръщане за съдействие към компетентни административни власти; г) раса, цвят на кожата, пол, семейно положение, семейна отговорност, бременност, религия, политически убеждения, национална принадлежност или социален произход; д) отпуск по майчинство или за отглеждане на дете; е) временно отсъствие от работа поради болест или злополука.

първоначалния трудов договор („динамична“ защита), без обаче да участва в преговорите. Генералният адвокат е предложил да се възприеме подход, при който се оставя на преценката на националния съд да реши дали това нарушава член 16 от Хартата. Съдът обаче не се поколебава: той постановява, че това е така, понеже такова изискване сериозно ограничава свободата на договаряне по начин, който може да засегне неблагоприятно самата същност на правото на свободна стопанска инициатива [32].

65. Последният въпрос, свързан с претеглянето, което Съдът трябва да извърши, безспорно е най-съществен: свободата на установяване не може да се ограничава единствено до правото на предприятията да се установяват в други държави членки. За да бъде упражняването на тази свобода наистина ефективно, тя трябва също така да позволява на трансгранична икономическа група да намали и в крайна сметка, да закрие свой обект в дадена държава членка. С други думи, да *напусне* държава членка [33] — дори и само за да упражнява икономическа дейност в друга държава членка, където тази дейност е по-печеливша [34].

б) Трите критерия, разгледани поотделно

66. Като се върнем към трите критерия, установени в член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983, първият се отнася до интереса на националната икономика. Подобно на Комисията, считам, че такъв критерий включва цели от чисто икономическо естество, което не може да обоснове ограничаването на свободата на установяване (нито на свободата на стопанска инициатива) [35].

67. Останалите два критерия, отнасящи се до условията на пазара на труда и положението на предприятието, не са засегнати от същия недостатък. Според мен обаче използването на тези критерии нито е годно за постигане на целта за защита на работниците, нито се ограничава до необходимото за постигането на тази цел.

68. Що се отнася до пригодността на критерия за условията на пазара на труда, може да е от полза да се даде за пример съпоставителен сценарий. В действителност не е трудно да си представим каква би била алтернативата при административен отказ за извършване на уволненията. Ако причинената от този отказ икономическа неефективност на предприятието работодател доведе до неговата несъстоятелност, това предприятие би имало явен стимул да започне процедура по прекратяване и ликвидация, след което повече няма да е обвързано от разпоредбите на Директива 98/59 [36], а вероятно няма да има и необходимите средства да обезщети засегнатите работници, в случай че разглежданата правна норма продължи да се прилага към такива ситуации. Това би застрашило впрочем работните места и на тези работници и служители, които не са били уволнени. Затова се съмнявам, че разглежданото правило би допринесло по смислен начин за намаляване на безработицата.

32 — Решение от 18 юли 2013 г. (C-426/11, EU:C:2013:521, т. 36), сравнено със заключението на генералния адвокат Cruz Villalón по същото дело (C-426/11, EU:C:2013:82, т. 55 и 57).

33 — Вж. по този въпрос решение от 16 декември 2008 г., Cartesio (C-210/06, EU:C:2008:723, т. 113).

34 — Озадачаващо и за разлика от НОЕ (който в подкрепа на твърденията си се позовава на решение от 6 декември 2007 г., Columbus Container Services, C-298/05, EU:C:2007:754, т. 33) по този въпрос Комисията поддържа в съдебното заседание, че свободата на установяване не е накърнена, от една страна, когато предприятието е възпрепятствано да напусне държавата членка по установяването си, за да реализира печалба на друго място. От друга страна, Комисията твърди, че тази свобода е ограничена, когато предприятието не може просто да прекрати дейността си и да се премести на друго място. Намирам това разграничение за изкуствено и във всеки случай нефункциониращо.

35 — Вж. по-специално решение от 24 март 2011 г., Комисия/Испания (C-400/08, EU:C:2011:172, т. 74 и цитираната съдебна практика).

36 — Вж. в този смисъл решение от 3 март 2011 г., Claes и др. (C-235/10—C-239/10, EU:C:2011:119, т. 58).

69. Във всеки случай критерият, свързан с пазара на труда, който според мен се отнася основно до цифровите данни за безработицата, не е подходящ за постигане на целта за осигуряване на стабилност на работните места за работниците и служителите. Всъщност той не решава проблемите, които са направили несигурно състоянието на заетост на засегнатите работници. По същество той представлява отричане на правото на работодателите да прекратят трудово правоотношение на основание на това, че поначало не е желателно да има повече безработни лица.

70. Що се отнася до пригодността на критерия, свързан с положението на предприятието, твърдението, че може да е по-уместно органите на държава членка, а не управителните органи на предприятието да определят какво е най-подходящо в неговото положение, ми се струва най-малкото необичайно. Във всеки случай не считам, че е удачно работниците да бъдат защитавани, като се позволява на орган на публична власт да отменя окончателно приети от предприятието работодател бизнес решения.

71. Освен това, както твърди дружеството, законоустановените критерии са неясни и оставят изключително широко право на преценка на администрацията в ущърб на правната сигурност на работодателите. Всъщност изглежда това от самото начало осуетява всички възможни опити за постигане на приятелско споразумение между работодателите и работниците, като премахва необходимостта от преговори — както се вижда от разглежданата проблематика. Алтернативата би могла да бъде изброяване на видовете уволнения, които се считат за неоснователни, както в случая със списъка по параграф 3 от раздела на приложението към Социалната харта, отнасящ се до член 24 от нея.

72. За изчерпателност, както правилно посочва гръцкото правителство в писменото си становище, когато държавите членки приемат мярка за дерогация на установен от правото на Съюза принцип, те трябва да докажат за всеки конкретен случай, че мярката съответства на принципа на пропорционалност, като обосновката им следва да се придружава от анализ на пропорционалността на мярката, както и от точни доказателства в подкрепа на изтъкнатите доводи [37]. В това отношение е достатъчно да отбележа, че според мен гръцкото правителство не е представило на Съда такъв анализ и доказателства в подкрепа на твърдението си, че разглежданата правна норма действително защитава работниците.

73. Всъщност, като ограничава възможността на работодателя за колективни уволнения, разглежданата правна норма само привидно защитава работниците. Най-напред, тази защита е само временна, докато работодателят бъде обявен в несъстоятелност. Още по-важно е, че работниците са най-добре защитени от икономическа среда, която насърчава стабилна заетост. Исторически погледнато, идеята за изкуствено поддържане на трудови правоотношения, въпреки липсата на стабилни икономически основи, вече е изпробвана и не е била успешна в някои отдавнашни политически системи. Това потвърждава, че при създаването на ефективна, но все пак гъвкава процедура за закрила, Директива 98/59 предоставя реална защита за работниците, докато при система за предварително разрешение като разглежданата по настоящото дело, която всъщност попада извън нейното приложно поле, случаят не е такъв.

74. Това ме навежда на извода, че по разглеждания въпрос идеята за претегляне всъщност е заблуждаваща: защитата на засегнатите работници не е в противоречие нито със свободата на установяване, нито със свободата на стопанска инициатива.

75. Ето защо считам, че разглежданата правна норма не е годна да гарантира осъществяването на целта за защита за работниците. Освен това по същите причини считам, че при всички случаи тя надхвърля необходимото за защитата на работниците.

37 — Вж. решение от 13 декември 2012 г., Caves Krier Frères (C-379/11, EU:C:2012:798, т. 49 и цитираната съдебна практика).

в) Междинно заключение

76. С оглед на гореизложеното смятам, че разглежданата правна норма не е подходяща за целта да защитава работниците и при всички положения надхвърля необходимото за постигане на тази цел.

г) Съображението, състоящо се в остра икономическа криза и особено голямо увеличение на безработицата

77. Накрая, по втория поставен въпрос за това дали наличието на остра икономическа криза, придружена от необичайно и особено голямо увеличение на процента на безработица, може да промени отрицателния отговор на първия въпрос, отново ще трябва да отговоря отрицателно.

78. Въпреки че очевидно са много сериозни, тези обстоятелства не могат да обосноват ограничаването на свободата на установяване и свободата на стопанска инициатива, когато самите законоустановени критерии не могат да направят това.

79. Освен това има няколко други причини, поради които тези обстоятелства не могат да променят въпросния резултат. Първо, острата икономическа криза и особено голямото увеличение на процента на безработица сами по себе си представляват, поне частично, чисто икономически фактори. Второ, с оглед на съдебната практика по Директива 98/59 искам да подчертая, че социално-икономическите последици, породени от колективните уволнения, се проявяват в определен местен контекст и социална среда, а не на национално равнище[38]. Трето, няма причина да считам, че тежката икономическа криза не би засегнала търговските дейности в същата степен, както и работниците.

80. Така стигам до последното си съображение: в съответствие с изложеното от мен в точка 61 по-горе и както посочва Комисията, във времена на криза е също толкова важно да се ограничат всички фактори, които възпират новите предприятия да инвестират, тъй като икономическата ефективност може да стимулира създаването на работни места и икономическия растеж. Това предполагам е причината, поради която Гърция, като условие за отпускането на финансова помощ от Европейския механизъм за стабилност, прие да „предприеме строг контрол и модернизация по отношение на колективното договаряне, стачните действия и, в съответствие с приложимата директива на ЕС и добрите практики, колективни уволнения, по график и съобразно съгласувания с Институциите подход. На базата на този контрол, политиките в областта на пазара на труда трябва да бъдат приведени в съответствие с най-добрите европейски и международни практики, и не трябва да предвиждат връщане към предишните условия на политиките, които не са съвместими с целите за устойчив и приобщаващ растеж“[39].

д) Окончателно заключение

81. По изложените по-горе причини считам, че член 49 ДФЕС, тълкуван във връзка с член 16 от Хартата, не допуска разпоредба като разглежданата правна норма. Фактът, че съответната държава членка е в остра икономическа криза, придружена от особено голямо увеличение на процента на безработица, не променя това.

38 — Вж. решение от 30 април 2015 г., USDAW и Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, т. 51 и 64 и цитираната съдебна практика).

39 — Декларация от срещата на върха на еврозоната от 12 юли 2015 г. (документ № SN 4070/15), стр. 3, ратифициран от Гърция със Закон № 4334/2015 относно спешните мерки за преговори и консултации по споразумение с Европейския механизъм за стабилност, Официален вестник, том A 80 от 16 юли 2015 г., стр. 755 (текст на английски език, стр. 748).

IV – **Заключение**

82. Въз основа на изложеното смятам, че на преюдициалните въпроси следва да се отговори в смисъл, че член 49 ДФЕС, тълкуван във връзка с член 16 от Хартата на основните права на Европейския съюз, не допуска разпоредба като член 5, параграф 3 от Закон № 1387/1983 относно контрол на колективните уволнения и други разпоредби (Nomos № 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis) от 18 август 1983 г. (FEK A’ 110/18-19.8.1983), който изисква работодателите да получат административно разрешение, преди да пристъпят към колективни уволнения, и обуславя това разрешение от условията на пазара на труда, положението на предприятието и интереса на националната икономика. Фактът, че съответната държава членка може да е в условията на остра икономическа криза, придружена с много високо равнище на безработица, не променя това заключение.