Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
NILS WAHL IŠVADA,
pateikta 2016 m. birželio 9 d.[1]

Byla C-201/15

Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)
prieš
Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis
Įstojusi į bylą šalis
Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas

(Symvoulio tis Epikrateias (Valstybės taryba, Graikija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Kolektyviniai atleidimai iš darbo — Direktyva 98/59/EB — 2 5 straipsniai — SESV 49 ir 63 straipsniai — Reikalavimas gauti išankstinį kompetentingos administracinės valdžios institucijos leidimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo — Prašymų nagrinėjimas remiantis ekonominiais kriterijais — Proporcingumas“

1. Europos Sąjunga pagrįsta laisvosios rinkos ekonomika, vadinasi, įmonės turi turėti galimybę laisvai užsiimti verslu savo nuožiūra. Kiek valstybė narė gali kištis siekdama darbuotojams garantuoti darbo vietas? Tai klausimas, į kurį Teisingumo Teismo prašoma atsakyti šiame prejudicinio sprendimo priėmimo procese.

2. Konkrečiai, ginčas kilo Graikijos valdžios institucijoms atsisakius leisti ieškovei pagrindinėje byloje – *LafargeHolcim Ltd* patronuojamajai įmonei, įsikūrusiai keliose valstybėse narėse, įskaitant Graikiją, – vykdyti kolektyvinius atleidimus iš darbo. Norint kolektyviai atleisti darbuotojus, Graikijoje būtina gauti išankstinį administracinį leidimą. Todėl *Symvoulio tis Epikrateias* (Valstybės taryba, Graikija) Teisingumo Teismui teikia du klausimus dėl Graikijos teisės aktų suderinamumo, pirma, su Direktyva 98/59/EB[2], antra, su Sutarties nuostatomis dėl įsisteigimo laisvės ir laisvo kapitalo judėjimo (SESV 49 ir 63 straipsniai).

3. Tokiomis aplinkybėmis šioje byloje dar kartą matyti, kad pirminės teisės aktai lieka svarbūs, palyginti su vis daugiau priimamais antrinės teisės aktais. Kaip matysime, nors, atrodo, Graikijos teisės aktai suderinami su Direktyva 98/59, to negalima pasakyti apie jų suderinamumą su SESV įtvirtintomis pagrindinėmis laisvėmis.

1 — Originalo kalba: anglų.

2 — 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327, ir klaidų ištaisymas OL L 59, 2007 2 27, p. 84).

I – **Teisinis pagrindas**

A – *Direktyva 98/59*

4. Direktyvos 98/59 II skirsnio „Informavimas ir konsultavimasis“ 2 straipsnyje numatyta:

„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 [bent jau 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:

<…>

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;

<…>

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

<…>“

5. Direktyvos 98/59 III skirsnį „Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra“ sudaro du straipsniai – 3 ir 4. 3 straipsnyje nurodyta:

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

<…>

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

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

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

6. Direktyvos 98/59 4 straipsnyje nustatyta:

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

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau nurodytą laikotarpį.

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

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

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

Būtina pranešti darbdaviui apie 1 dalyje nurodyto laikotarpio pratęsimą ir šio pratęsimo priežastis [būtina pranešti darbdaviui apie laikotarpio pratęsimą ir šio pratęsimo priežastis prieš baigiantis 1 dalyje nurodytam pradiniam laikotarpiui].

<…>“

7. Direktyvos 98/59 5 straipsnyje numatyta:

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

B – *Graikijos teisės aktai*

8. Direktyva 98/59 į Graikijos teisę perkelta 1983 m. rugpjūčio 18 d. *Nomos No 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis*[3] (Įstatymas Nr. 1387/1983 dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo kontrolės ir kitų nuostatų), su pakeitimais (toliau – Įstatymas Nr. 1387/1983). Šio įstatymo 3 straipsnyje „Darbdavio pareiga informuoti ir konsultuotis“ įtvirtinta:

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

2. Darbdavys privalo:

a) pateikti darbuotojų atstovams visą naudingą informaciją ir

b) raštu jiems pranešti apie:

aa) planuojamų atleidimų priežastis;

bb) darbuotojų, kuriuos numatoma atleisti, skaičių ir kategorijas;

cc) paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir kategorijas;

dd) laikotarpį, per kurį numatoma atleisti darbuotojus;

ee) darbuotojų, kuriuos numatoma atleisti, atrankos kriterijus.

<…>

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

9. Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnyje „Kolektyvinio atleidimo procedūra“ numatyta:

„1. Darbuotojų ir darbdavio konsultacijos turi įvykti per dvidešimt dienų nuo tinkamo darbdavio kvietimo darbuotojų atstovams pateikimo, kaip numatyta pirmesniame straipsnyje. Konsultacijų rezultatai surašomi protokole, jį abi šalys pasirašo ir darbdavys pateikia prefektui arba darbo ministrui pagal 3 straipsnio 3 dalies nuostatas.

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

3. Jei šalys nesusitaria, prefektas arba darbo ministras gali, išnagrinėjęs atitinkamus dokumentus ir įvertinęs darbo rinkos sąlygas, įmonės situaciją ir valstybės ekonominius interesus, motyvuotu sprendimu, priimtu per dešimt dienų nuo minėto protokolo gavimo, pratęsti konsultacijas dar dvidešimčiai dienų, jei to prašo viena iš suinteresuotųjų šalių, ir visiškai arba iš dalies nepritarti planuojamiems atleidimams iš darbo. Prieš priimdamas minėtą sprendimą prefektas arba darbo

3 — FEK A 110, 1983 m. rugpjūčio 18–19 d.

ministras gali atitinkamai prašyti *Epitropi Ipourgiou Ergasias* [(Darbo ministerijos komisija)] <…> arba *Anotato Symvoulio Ergasias* [(Vyriausioji darbo taryba)] nuomonės. <…> tokie konsultacijas teikiantys organai, prefektas arba darbo ministras gali pakviesti ir išklausyti darbuotojų atstovus ir suinteresuotąjį darbdavį arba asmenis, turinčius konkrečių techninių žinių.

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

10. Galiausiai, pagal Įstatymo Nr. 1387/1983 6 straipsnio 1 dalį „kolektyviniai atleidimai iš darbo, kurie vykdomi pažeidžiant minėtas įstatymo nuostatas, yra negaliojantys“.

II – **Faktinės aplinkybės, procesas ir prejudiciniai klausimai**

11. Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (toliau – *AGET Iraklis* arba įmonė) gamina, platina ir parduoda cementą ir turi tris gamyklas Graikijoje (Agria Volou, Aliveryje ir Chalkidėje).

12. Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad nuo 2011 m. lapkričio mėn. iki 2012 m. gruodžio mėn. *AGET Iraklis* kelis kartus savo gamyklos, esančios Chalkidėje, darbuotojus ir jų atstovus kvietė į susitikimus, kurių tikslas buvo pakoreguoti gamyklos darbo grafiką ir informuoti apie gamyklos veiklos apribojimą dėl sumažėjusios produkcijos paklausos. *AGET Iraklis* taip pat siekė pasikonsultuoti, kad būtų rasti alternatyvūs sprendimai ir taip išvengta kolektyvinių atleidimų.

13. 2013 m. kovo 25 d. sprendimu įmonės direktorių valdyba patvirtino savo cemento gamybos restruktūrizavimo programą (toliau – programa). Programoje numatytas galutinis Chalkidės gamyklos uždarymas, pirmiausia dėl sumažėjusios statybos veiklos Atikoje ir cemento gamybos pertekliaus, ir ja siekta užtikrinti įmonės gyvybingumą ateityje.

14. 2013 m. kovo 26 d. ir balandžio 1 d. raštais *AGET Iraklis* pakvietė *Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas* (įmonės gamyklos, esančios Chalkidėje, darbuotojų sąjunga, toliau – darbuotojų sąjunga) į susitikimus 2013 m. kovo 29 d. ir balandžio 4 d., kad informuotų juos ir su jais pasikonsultuotų dėl programos, be kita ko, siekdama ištirti galimybę išvengti kolektyvinio atleidimo ir jo neigiamų pasekmių arba juos sumažinti.

15. Kadangi darbuotojų sąjunga į tuos susitikimus neatvyko, 2013 m. balandžio 16 d. raštu įmonė kreipėsi į *Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis* (darbo, socialinės apsaugos ir socialinio solidarumo ministras, toliau – ministras) prašydama suteikti jai leidimą įgyvendinti programą.

16. Šiuo klausimu buvo kreiptasi į Vyriausiąją darbo tarybą nuomonės. 2013 m. balandžio 24 d., išklausiusi suinteresuotąsias šalis, Vyriausioji darbo taryba rekomendavo atmesti programą dėl nepakankamo jos pagrindimo, pirmiausia dėl to, kad nebuvo pagrįstos būtinybės vykdyti numatytą kolektyvinį atleidimą ir įmonės argumentai buvo labai neaiškūs.

17. Remdamasis ta rekomendacija, 2013 m. balandžio 26 d. ministras atsisakė suteikti prašomą leidimą (toliau – ginčijamas sprendimas).

18. Įmonė pateikė skundą *Symvoulio tis Epikrateias* (Valstybės taryba) prašydama panaikinti ginčijamą sprendimą. Dėl įmonės pateiktų argumentų abejodamas dėl Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalies suderinamumo su Direktyva 98/59 ir SESV 49 ir 63 straipsniais, 2015 m. balandžio 7 d. prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar konkrečiai su Direktyvos 98/59/EB nuostatomis ir apskritai su SESV 49 ir 63 straipsniais suderinama tokia nacionalinės teisės norma kaip Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalis, pagal kurią tam, kad konkreti įmonė galėtų vykdyti kolektyvinius atleidimus iš darbo, ji turi gauti valdžios institucijos leidimą, kuris suteikiamas pagal šiuos kriterijus: a) darbo rinkos sąlygas, b) įmonės situaciją ir c) valstybės ekonominius interesus?

2. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai, ar tokia nacionalinės teisės norma yra suderinama konkrečiai su Direktyvos 98/59/EB nuostatomis ir bendrai su SESV 49 ir 63 straipsniais, kai yra tokių svarbių socialinių priežasčių kaip didelė ekonomikos krizė ir išskirtinai didelis nedarbo lygis?“

19. Rašytines pastabas pateikė įmonė, darbuotojų sąjunga, Graikijos vyriausybė ir Komisija. 2016 m. balandžio 25 d. posėdyje žodines pastabas pateikė tos pačios šalys ir ELPA priežiūros institucija (toliau – EPI).

III – **Analizė**

20. Šioje byloje pateiktas nagrinėti teisės klausimas kol kas lieka neišspręstas [4].

21. Savo dviem klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar tokia teisės norma kaip Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalis (toliau – nagrinėjama teisės norma), pagal kurią tam, kad darbdaviai galėtų vykdyti kolektyvinius atleidimus iš darbo, jie, be kita ko, turi gauti išankstinį administracinį leidimą, kuris išduodamas atsižvelgiant į: i) darbo rinkos sąlygas, ii) įmonės situaciją ir iii) valstybės ekonominius interesus, suderinama, viena vertus, su Direktyva 98/59, kita vertus, su SESV 49 ir 63 straipsniais. Jeigu ne, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat norėtų sužinoti, ar tokia nuostata galėtų būti suderinama su minėtomis ES teisės normomis, kai yra svarbių socialinių priežasčių ją pateisinti, kaip didelė ekonomikos krizė ir labai didelis nedarbas.

22. Nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia dviejų klausimų skirtumą, susijusį su jų pagrindimu, mano nuomone, nagrinėjamus klausimus derėtų atskirti pagal taikytinas ES teisės normas. Tad savo vertinimą pradėsiu nuo Direktyvos 98/59 aiškinimo, o vėliau aptarsiu Sutarties nuostatas dėl laisvo judėjimo.

A – *Direktyva 98/59*

23. Iš karto reikėtų priminti, jog, suderindamas kolektyviniam atleidimui taikytinas teisės normas, ES teisės aktų leidėjas ketino užtikrinti panašią darbuotojų teisių apsaugą įvairiose valstybėse narėse ir kartu suderinti ES įmonių išlaidas, susijusias su tokiomis apsaugos taisyklėmis [5].

4 — Žr. 2007 m. vasario 15 d. Sprendimo *Athinaïki Chartopoïïa*, C-270/05, EU:C:2007:101, 37 punktą.

5 — 2015 m. liepos 9 d. Sprendimo *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 32 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

24. Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalyje numatyta darbdavio pareiga iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, jeigu jis „numato kolektyvinį atleidimą“. Pagal 2 straipsnio 2 dalį per šias konsultacijas reikia tartis, be kita ko, kaip išvengti planuojamų kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių. Konsultavimosi procedūrą darbdavys turi pradėti tuo momentu, kai priima strateginį ar verslo sprendimą, dėl kurio privalo numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą [6]. Ta procedūra detalizuota Direktyvos 98/59 3 ir 4 straipsniuose.

25. Direktyvos 98/59 3 straipsnyje nustatyta pareiga informuoti: darbdaviai raštu informuoja kompetentingą instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo ir perduoda šio pranešimo nuorašą darbuotojų atstovams. Šie gali nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai visas galimas pastabas.

26. Direktyvos 98/59 4 straipsnyje išdėstyta „status quo“ pareiga, kurios tikslas, kaip nurodyta to straipsnio 2 dalyje, – suteikti kompetentingai institucijai pakankamai laiko spręsti problemas, kurių iškilo dėl numatomo kolektyvinio atleidimo. Nors direktyvoje numatomas 30 dienų „persigalvojimo“ laikotarpis po pranešimo apie planuojamas atleidimo priemones, pagal 4 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą ir 3 dalį valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti arba pratęsti šį laikotarpį.

27. Tačiau Direktyvoje 98/59 nenustatoma normų, susijusių su įmonių vidaus organizavimu arba darbuotojų valdymu [7], ir nedaroma poveikio darbdavio laisvei vykdyti kolektyvinius atleidimus arba jų nevykdyti. Jos pagrindinis dalykas – numatyti konsultavimąsi su profesinėmis sąjungomis ir pareigą iš anksto informuoti kompetentingą valstybės instituciją apie atleidimą, t. y. suderinti su kolektyviniu atleidimu susijusią procedūrą [8].

28. Atrodo, pagal Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalį Graikijos teisėje pirmiausia įgyvendinamas Direktyvos 98/59 4 straipsnis, bet pakeista „persigalvojimo“ laikotarpio trukmė. O jeigu šalys nesutaria (ir tai svarbiausia), pagal tą nuostatą planuojamas atleidimo priemones galima taikyti tik gavus išankstinį administracinį leidimą (kuris laikomas suteiktu savaime praėjus 10 dienų laikotarpiui). Įstatyme Nr. 1387/1983 nustatyta, kad prašymai leisti vykdyti kolektyvinius atleidimus nagrinėjami remiantis šiais kriterijais: darbo rinkos sąlygomis, įmonės situacija ir valstybės ekonominiais interesais. Pagal Įstatymo Nr. 1387/1983 6 straipsnį tam, kad atleidimo iš darbo priemonės būtų pripažintos galiojančiomis, turi būti išduotas leidimas.

29. Taigi, Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalimi ne tik įgyvendinama Direktyva 98/59 Graikijos teisėje, bet ir nustatomi esminiai reikalavimai, susiję su atvejais, kai gali būti vykdomi kolektyviniai atleidimai, ar su tokių atleidimų sąlygomis. Kitaip tariant, reglamentuojama, kokiais atvejais gali būti pateisinamas darbo santykių nutraukimas. Pagrindinėje byloje ginčijama būtent ši nagrinėjamos teisės normos dalis.

30. Tačiau iš šios išvados 27 punkte nurodytos teismo praktikos matyti, jog Direktyva 98/59 nereglamentuojama darbdavio laisvė (arba jos neturėjimas) vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo. Esminės sąlygos, kuriomis galima kolektyviai nutraukti darbo santykius, turi būti nustatomos nacionalinės teisės aktuose [9].

6 — 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 39, 47 ir 48 punktai.

7 — Šiuo klausimu žr. 1995 m. gruodžio 7 d. Sprendimo *Rockfon*, C-449/93, EU:C:1995:420, 21 punktą.

8 — Šiuo klausimu žr. 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Agorastoudis ir kt.*, C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, 35 ir 36 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką.

9 — Tai patvirtina aplinkybė, kad, skirtingai nei Tarybos patvirtintame galutiniame tekste, 1972 m. lapkričio 8 d. Komisijos pateikto pirminio Tarybos direktyvos dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu, suderinimo pasiūlymo (COM(72) 1400) 3 straipsnyje buvo aiškiai numatyta kompetentingos institucijos teisė visiškai ar iš dalies neleisti įvykdyti kolektyvinio atleidimo, apie kurį buvo pranešta. Kai kurie autoriai pažymėjo, jog tam tikros valstybės narės išreiškė prieštaravimus dėl tokios teisės suteikimo viešosios valdžios institucijoms; žr., M. R. Freedland „*Employment Protection: Redundancy Procedures and the EEC*“, *Industrial Law Journal*, 5–6 t., Oxford University Press, Oksfordas, 1976 m., p. 27.

31. Taigi sutinku su Komisijos nuomone, jog Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalis dėl to, kad joje ribojama darbdavių laisvė vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, nepatenka į Direktyvos 98/59 taikymo sritį. Taigi ji visiškai nesusijusi su ta direktyva.

32. Kadangi nagrinėjamai teisės normai (arba bent jau ginčijamai jos daliai) Direktyva 98/59 nėra taikoma, ji negali būti laikoma darbuotojams palankesne teisės nuostata („perteklinio įgyvendinimo“ pavyzdys), kaip nustatyta tos direktyvos 5 straipsnyje. Taigi nesuprantu, kaip dėl nagrinėjamos teisės normos galėtų kilti pavojus veiksmingam direktyvos taikymui [10].

33. Galiausiai dėl išsamumo turėčiau pridurti, kad iš to, kas išdėstyta pirmiau, matyti, jog Direktyvos 98/59 požiūriu nesvarbu, ar, be šios išvados 28 punkte minėtų kriterijų, yra svarbių socialinių priežasčių, kaip didelė ekonomikos krizė ir labai didelis nedarbas.

34. Tad darytina išvada, jog pagal Direktyvą 98/59 nėra draudžiama tokia nuostata kaip Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalis, pagal kurią, norėdami vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, darbdaviai privalo gauti išankstinį administracinį leidimą. Toliau savo analizėje nagrinėsiu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytas pirminės teisės nuostatas.

B – *SESV 49 ir 63 straipsniai*

1. Įsisteigimo laisvė ir (arba) laisvas kapitalo judėjimas?

35. Kadangi pateikti prejudiciniai klausimai susiję ir su SESV 49 straipsniu, ir su 63 straipsniu, būtina nustatyti, ar nacionalinės teisės aktas sietinas su įsisteigimo laisve, laisvu kapitalo judėjimu arba abiem laisvėmis [11].

36. Viena vertus, į SESV 49 straipsnio materialinio taikymo sritį patenka nacionalinės nuostatos, kurios turi būti taikomos tuomet, kai atitinkamos valstybės narės pilietis turi kitoje valstybėje narėje įsteigtos bendrovės kapitalo dalį ir tai jam leidžia daryti aiškią įtaką šios bendrovės sprendimams ir nulemti jos veiklą. Kita vertus, į SESV 63 straipsnio taikymo sritį, be kita ko, patenka tiesioginės investicijos dalyvaujant įmonėje ir turint akcijų, kurios suteikia galimybę veiksmingai dalyvauti ją valdant ir kontroliuojant, ir portfelinės investicijos, t. y. vertybinių popierių įgijimas kapitalo rinkoje, siekiant atlikti tik finansines investicijas ir neketinant daryti įtakos įmonės valdymui ir kontrolei [12].

37. Nacionalinės teisės aktas, kuris ne tik taikomas toms turimoms akcijoms, kurios leidžia daryti konkrečią įtaką bendrovės sprendimams ir nulemti jos veiklą, bet ir, neatsižvelgiant į akcininko turimą dalį bendrovėje, gali patekti į SESV 49 straipsnio ir į SESV 63 straipsnio taikymo sritis [13].

38. Siekiant nustatyti, kuri laisvė taikoma (jeigu taikomos ne abi), reikia atsižvelgti į nagrinėjamo teisės akto tikslą [14].

39. Iš pavadinimo matyti, kad Įstatymo Nr. 1387/1983 tikslas – kontroliuoti kolektyvinius atleidimus iš darbo ir Graikijos teisėje įgyvendinti Direktyvą 98/59. Todėl, manau, kaip ir direktyva, juo siekiama nustatyti sąlygas, kuriomis darbdaviai gali vykdyti kolektyvinį atleidimą, ir tokių atleidimų tvarką.

10 — Todėl šiuo požiūriu nagrinėjamą bylą derėtų skirti nuo aplinkybių, tirtų 2009 m. liepos 16 d. Sprendimo *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, 35 ir 36 punktuose ir 2013 m. liepos 18 d. Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.*, C-426/11, EU:C:2013:521, 36 punkte. Pastaruoju atveju dėl panašios darbo vietų apsaugos direktyvos Teisingumo Teismas nusprendė, kad „perteklinio įgyvendinimo“ priemonės turi atitikti Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją.

11 — 2014 m. kovo 13 d. Sprendimo *Bouanich*, C-375/12, EU:C:2014:138, 24 punktas.

12 — 2010 m. spalio 21 d. Sprendimo *Idryma Typou*, C-81/09, EU:C:2010:622, 47 ir 48 punktai ir juose nurodyta teismo praktika.

13 — 2010 m. spalio 21 d. Sprendimo *Idryma Typou*, C-81/09, EU:C:2010:622, 49 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

14 — 2012 m. lapkričio 13 d. Sprendimo *Test Claimants in the FII Group Litigation*, C-35/11, EU:C:2012:707, 90 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

40. Taigi iš esmės jis susijęs su darbo santykiais.

41. Vadinasi, taikytinas tik SESV 49 straipsnis. Iš tiesų, įsisteigimo laisvė susijusi su savarankiškai dirbančių asmenų veikla kitos valstybės narės teritorijoje steigiant įmones, atstovybes, filialus ar patronuojamąsias įmones [15]. Tam gali prireikti samdyti darbuotojus, kad jie vykdytų ir plėtotų šią veiklą, o tai apimtų darbo santykius.

42. Atsižvelgiant į dalyką, nagrinėjama teisės norma, atrodo, taikytina tik akcijoms (t. y. dažniausiai didžiajai daliai akcijų), suteikiančioms galimybę daryti konkrečią įtaką, kaip apibrėžta šios išvados 36 punkte nurodytoje teismo praktikoje. Didžiosios dalies akcijų turėtojas gali atlikti pagrindinio patronuojamosios įmonės darbuotojų darbdavio vaidmenį.

43. Nepateikdama paaiškinimų *AGET Iraklis* teigia, kad klausimas taip pat susijęs su laisvu kapitalo judėjimu. Iš tikrųjų matau, kad šiuo atveju *AGET Iraklis* yra *LafargeHolcim* patronuojamoji įmonė, t. y. pastarajai priklauso didžioji dalis pirmosios akcijų. Didžioji akcijų dalis ir atitinkamai daroma konkreti įtaka *AGET Iraklis* lemia tai, kad SESV 63 straipsnis netaikytinas.

44. Bet kuriuo atveju, jeigu pažeista įsisteigimo laisvė, nereikia papildomai nagrinėti, ar taip pat pažeista nuostata dėl laisvo kapitalo judėjimo [16].

45. Remdamasis tuo, kas išdėstyta, apsvarstysiu nagrinėjamą teisės normą įsisteigimo laisvės požiūriu.

2. Ribojamasis nagrinėjamos teisės normos pobūdis

46. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką SESV 49 straipsnis draudžia įsisteigimo laisvės apribojimus, t. y. visas nacionalines priemones, kurios gali trukdyti Sąjungos piliečiams įgyvendinti ESV sutartimi užtikrinamą įsisteigimo laisvę arba šį įgyvendinimą padaryti ne tokį patrauklų. Apribojimo sąvoka apima valstybės narės taikomas priemones, kurios, nors ir taikomos vienodai, turi poveikį kitų valstybių narių įmonių patekimui į rinką ir taip sudaro prekybos Europos Sąjungoje kliūčių [17].

47. Reikalavimas gauti išankstinį leidimą ir yra toks apribojimas [18]. Nors ši teismo praktika iš esmės susijusi su atvejais, kai įstaigos steigiamos, o ne uždaromos, čia, mano nuomone, galioja ta pati logika. Iš tiesų pagrindinėje byloje nagrinėjama teisės norma ribojama darbuotojus įdarbinusios įmonės laisvė vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, nes šios normos neatitinkantys atleidimai laikomi negaliojančiais. Taigi tokia norma tiesiogiai kišamasi į įmonių vidaus organizavimą ir darbuotojų valdymą, galbūt sukeliant įmonei riziką patirti nuostolių. Beje, rašytinėse pastabose Graikijos vyriausybė pripažįsta, jog nagrinėjama teisės norma gali būti ribojamoji.

48. Taip pat yra akivaizdus tarpvalstybinis elementas: *AGET Iraklis* yra *LafargeHolcim* patronuojamoji įmonė. Taigi darbuotojų sąjungos ir Graikijos vyriausybės argumentai, kad pagrindinė byla susijusi su visiškai vidaus ir (arba) hipotetine situacija, pirmą kartą išsakyti posėdyje, turi būti atmesti [19].

15 — Šiuo klausimu žr. 1995 m. lapkričio 30 d. Sprendimo *Gebhard*, C-55/94, EU:C:1995:411, 23 punktą.

16 — Žr., pavyzdžiui, 1999 m. lapkričio 18 d. Sprendimo *X ir Y*, C-200/98, EU:C:1999:566, 30 punktą.

17 — 2015 m. spalio 15 d. Sprendimo *Grupo Itevelesa ir kt.*, C-168/14, EU:C:2015:685, 67 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

18 — 2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *Venturini ir kt.*, C-159/12–C-161/12, EU:C:2013:791, 32 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

19 — Posėdyje taip pat diskutuota, ar nagrinėjama teisės norma ribojama *LafargeHolcim* arba *AGET Iraklis* įsisteigimo laisvė. Tačiau, kadangi jos sudaro vieną ekonominį vienetą, mano nuomone, ši diskusija nėra svarbi.

49. Be to, ES teisės nuostatas reikia aiškinti atsižvelgiant į Chartijoje [20] nustatytas pagrindines teises. SESV 49 straipsnį reikia aiškinti remiantis Chartijos 16 straipsniu, kuriame įtvirtinta laisvė užsiimti verslu. Iš Chartijos išaiškinimų [21], pateiktų kaip gairės, į kuriuos pagal ESS 6 straipsnio 1 dalies trečią pastraipą ir Chartijos 52 straipsnio 7 dalį aiškinant Chartiją būtina atsižvelgti, matyti, jog laisvę užsiimti verslu sudaro: i) laisvė vykdyti ūkinę ar komercinę veiklą, ii) laisvė sudaryti sutartis ir iii) laisva konkurencija [22].

50. Šios išvados 47 punkte minėtas įsisteigimo laisvės apribojimas taip pat yra laisvės užsiimti verslu apribojimas. Be to, taip ribojama darbdavių laisvė sudaryti sutartis, nes, jiems norint nutraukti darbo sutartis, būtina gauti išankstinį leidimą.

3. Pagrindimas, tinkamumas ir būtinumas

a) Pirminės pastabos ir taikomų privalomų bendrojo intereso pagrindų nagrinėjimas

51. Pagal *Gebhard* doktriną apribojimai turi atitikti keturias sąlygas, kad būtų laikomi suderinamais su ES teise: turi būti taikomi nediskriminuojant; pagrįsti privalomais bendrojo intereso pagrindais; tinkami siekiamam tikslui pasiekti; neviršyti to, kas būtina tam tikslui pasiekti [23].

52. Be to, iš Chartijos 52 straipsnio 1 dalies ir Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad Chartijos 16 straipsnyje įtvirtinta laisvė užsiimti verslu nėra absoliuti ir gali būti reglamentuojama [24].

53. Nagrinėjama teisės norma taikoma nediskriminuojant. Taigi būtina išnagrinėti, ar įvykdyti su pagrindimu, tinkamumu ir būtinumu susiję kiti kriterijai, turint omenyje tai, kad, mano nuomone, toks nagrinėjimas iš esmės vienodas ir pagal SESV 49 straipsnį, ir pagal Chartijos 16 straipsnį.

54. Graikijos vyriausybė tvirtina, o darbuotojų sąjunga jai pritaria, jog nagrinėjama teisės norma grindžiama darbuotojų apsauga.

55. Iš pateiktų prejudicinių klausimų matyti, jog pirmuoju klausimu Teisingumo Teismo prašoma apsvarstyti, ar galima manyti, jog Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalyje nustatyti trys kriterijai – t. y. darbo rinkos sąlygos, įmonės situacija ir valstybės ekonominiai interesai – tinkamai užtikrina darbuotojų apsaugą, ir ar tai nėra neproporcinga. Antrasis klausimas iš esmės yra pakeista su pirmuoju klausimu susijusio „pagrindinio scenarijaus“ versija: prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar tas faktas, kad yra didelė ekonomikos krizė ir kartu neįprastas ir labai didelis nedarbo lygis [25], gali pateisinti nagrinėjamą teisės normą, jeigu ji dar nepateisinta pagal „pagrindinį scenarijų“.

20 — Bet kuriuo atveju pagal nusistovėjusią teismo praktiką tam, kad galėtų pateikti naudingą atsakymą, Teisingumo Teismui gali prireikti atsižvelgti į ES teisės normas, kuriomis nacionalinis teismas nesirėmė savo prejudiciniuose klausimuose; žr. 2016 m. gegužės 26 d. Sprendimo *Kohll and Kohll-Schlesser*, C-300/15, EU:C:2016:361, 35 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

21 — OL C 303, 2007, p. 17.

22 — Šiuo klausimu žr., be kita ko, 2013 m. liepos 18 d. Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.*, C-426/11, EU:C:2013:521, 30–32 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką. Taip pat žr. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, *„Freedom to conduct a business: exploring the dimensions of a fundamental right*“, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, 2015 m. rugpjūtis, p. 21.

23 — Žr. 1995 m. lapkričio 30 d. Sprendimo *Gebhard*, C-55/94, EU:C:1995:411, 37 punktą ir 2009 m. spalio 22 d. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-438/08, EU:C:2009:651, 46 punktą.

24 — Pagal Chartijos 52 straipsnio 1 dalį bet koks laisvės užsiimti verslu įgyvendinimo apribojimas „turi būti numatytas įstatymo ir nekeisti [šios laisvės] esmės. Remiantis proporcingumo principu, apribojimai galimi tik tuo atveju, kai jie būtini ir tikrai atitinka Europos Sąjungos pripažintus bendrus interesus arba reikalingi kitų teisėms ir laisvėms apsaugoti.“ Taip pat žr. 2012 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Deutsches Weintor*, C-544/10, EU:C:2012:526, 54 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

25 — Remiantis nutartimi dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, 2013 m. nedarbo lygis Graikijoje buvo 27,3 %. Savo pastabose Graikijos vyriausybė priduria, jog 2008 ir 2014 m. nedarbo lygis atitinkamai buvo 7,8 ir 26,5 %.

56. Kaip teisingai pažymi darbuotojų sąjunga, ES teisės aktų leidėjo požiūriu, iš SESV 9 straipsnio aišku, kad didelis užimtumo lygis ir pakankama socialinė apsauga yra aspektai, į kuriuos Europos Sąjunga, apibrėždama ir įgyvendindama savo politiką ir veiksmus, privalo atsižvelgti. Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog darbuotojų apsauga yra vienas iš privalomų bendrojo intereso pagrindų, dėl kurio valstybės narės gali nukrypti nuo SESV įtvirtintų laisvo judėjimo nuostatų [26]. Konkrečiai Teisingumo Teismas pripažino, kad argumentai, susiję su darbo vietų išsaugojimu mažose ir vidutinėse įmonėse, teoriškai gali būti priimtini kaip pateisinimas [27].

57. Toliau iš karto derėtų pažymėti, jog tikrindamas, ar tinkami Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalyje paminėti trys kriterijai ir ar jais neviršijama, kas būtina darbuotojų apsaugos tikslui pasiekti, atlikdamas vertinimą Teisingumo Teismas turi užtikrinti pusiausvyrą. Kitaip tariant, Teisingumo Teismas turi užtikrinti darbuotojų apsaugos ir darbdavių įsisteigimo laisvės pusiausvyrą. Panašiai reikia užtikrinti Chartijos 16 straipsnyje nustatytos laisvės užsiimti verslu ir kitų Chartijos IV antraštinės dalies „Solidarumas“ nuostatų pusiausvyrą. Toliau pabandysiu pateikti gaires, kaip tai padaryti.

b) Pusiausvyros užtikrinimas: į ką reikia atsižvelgti

58. Iš pradžių reikia nurodyti, kad, nors Chartijos 27 straipsnis dėl darbuotojų teisės į informaciją ir konsultacijas įmonėje iš pirmo žvilgsnio atrodo svarbus, faktiškai jis nedaro jokios įtakos šiai pusiausvyrai: remiantis Sprendimu *Association de médiation sociale*, kad Chartijos 27 straipsnis būtų visiškai veiksmingas, jį turi sukonkretinti Sąjungos teisės arba nacionalinės teisės normos [28]. Šiuo klausimu iš autoritetingo šios nuostatos išaiškinimo (žr. šios išvados 49 punktą) matyti, kad tokį sukonkretinimą užtikrina, be kita ko, Direktyva 98/59. Tačiau, kaip jau minėta, direktyva neturi įtakos nagrinėjamos teisės normos teisėtumui. Tad Chartijos 27 straipsnis nėra svarbus tam pusiausvyros užtikrinimui, kurį turi atlikti Teisingumo Teismas. Bet kuriuo atveju, nors rašytinėse pastabose darbuotojų sąjunga tvirtina priešingai, nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, atrodo, pažymima, jog atitinkamus darbuotojus bandyta informuoti apie programą ir su jais dėl jos konsultuotis.

59. Be to, ko gero, svarbi Komisijos daroma nuoroda į Chartijos 30 straipsnį, nes jis skirtas nepagrįstai atleistų darbuotojų apsaugai. Tačiau Bendrasis Teismas yra nusprendęs, jog toje nuostatoje neįtvirtinamos konkrečios pareigos [29]. Faktiškai Teisingumo Teismo sprendime *Association de médiation sociale* padarytos išvados daugeliu aspektų gali būti taikomos ir Chartijos 30 straipsniui. Iš šio straipsnio formuluotės tiesiogiai matyti, kad, viena vertus, juo neužtikrinama teisė į nuolatinę darbo vietą, kita vertus, svarbiausia išsiaiškinti, kas restruktūrizuojant įmonę yra „pagrįstas atleidimas“.

26 — Žr. 2007 m. gruodžio 11 d. Sprendimo *International Transport Workers' Federation ir Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, 77 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

27 — Žr. 2007 m. spalio 25 d. Sprendimo *Geurts ir Vogten*, C-464/05, EU:C:2007:631, 26 punktą.

28 — 2014 m. sausio 15 d. Sprendimo C-176/12, EU:C:2014:2, 45 punktas.

29 — Žr. 2013 m. gruodžio 4 d. Sprendimo *ETF* / *Schuerings*, T-107/11 P, EU:T:2013:624, 100 punktą ir Sprendimo *ETF* / *Michel*, T-108/11 P, EU:T:2013:625, 101 punktą.

60. Konkrečiau, be nuorodos į ES teisės aktus dėl darbuotojų apsaugos darbdavio nemokumo arba įmonių perdavimo atvejais, iš kurių nė vienas tiesiogiai nesusijęs su nagrinėjamu klausimu, Chartijos 30 straipsnio išaiškinimuose (žr. šios išvados 49 punktą) nurodyta, jog ta nuostata „remiasi [pataisytos Europos socialinės chartijos] 24 straipsniu“ [30]. Socialinės chartijos priedo, kuris pagal šios Chartijos N straipsnį yra neatsiejama jo dalis, 24 straipsniui skirto išaiškinimo 3 dalyje pateiktas nebaigtinis neteisėtų atleidimo pagrindų sąrašas. Nė vienas iš tų pagrindų nėra susijęs su atleidimu vien dėl ekonominių priežasčių ir negali būti jam prilygintas [31].

61. Šiomis aplinkybėmis, man atrodo, apibrėžiant, ką reiškia „pagrįstas atleidimas“, negalima pernelyg aukštai iškelti kartelės, nes tai priverstų įmonę atidėti savo restruktūrizavimo planus neribotam laikui ir jai kiltų rizika tapti ekonomiškai neveiksminga.

62. Prieš svarstant, ar nagrinėjama teisės norma atitinka darbuotojų apsaugos tikslą ir ar viršija, kas būtina šiam tikslui pasiekti, kelios toliau nurodytos pastabos gali suteikti Teisingumo Teismui informacijos, naudingos užtikrinant pusiausvyrą.

63. Pirma, Direktyva 98/59 – tai ES lygmeniu pasiektas kompromisas tarp būtinybės apsaugoti darbuotojus ir darbdavių apsaugos (žr. šios išvados 23 punktą). Šio kompromiso išraiška yra apsaugos procedūra („status quo“ pareiga kartu su persigalvojimo laikotarpiu), kuri nedaro įtakos darbdavių teisei reorganizuoti įmonę, kurioje įdarbinti darbuotojai. Vienašališkai nustatant papildomas pareigas darbdaviams ir taip neskatinant darbuotojų dalyvauti derybose su darbdaviais ir kartu nenumatant jokių kompensacinių apsaugos mechanizmų, kuriais būtų atsižvelgiama į darbdavių padėtį, kyla pavojus sujaukti šią pusiausvyrą, atsižvelgiant į SESV 49 straipsnį ir Chartijos 16 straipsnį.

64. Antra, tęsiant šio klausimo svarstymą, net kiek tai susiję su „perteklinio įgyvendinimo“ atvejais, Sprendime *Alemo-Herron ir kt.* Teisingumo Teismas neseniai turėjo palyginti darbuotojų apsaugą su darbdavių teisėmis taikydamas ES normas dėl darbuotojų teisių apsaugos įmonių perdavimo atveju. Buvo nagrinėjamas klausimas, ar pagal tas ES normas valstybėms narėms draudžiama reikalauti, kad privataus sektoriaus darbdavys, perimantis darbuotojus iš viešojo sektoriaus darbdavio, laikytųsi taikomų viešojo sektoriaus kolektyvinių susitarimų, įtrauktų į pirminę darbo sutartį („dinaminė“ apsauga), nors neturėjo teisės dėl jų derėtis. Generalinis advokatas pasiūlė laikytis požiūrio, kad spręsti, ar pažeistas Chartijos 16 straipsnis, turėtų nacionalinis teismas. Tačiau Teisingumo Teismas nedvejojo ir į klausimą atsakė teigiamai, nuspręsdamas, kad tokiu reikalavimu buvo labai apribota darbdavio laisvė sudaryti sutartį, ir tai turėjo neigiamą poveikį pačiai laisvės užsiimti verslu esmei [32].

30 — 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinės chartijos (pataisyta), ETS Nr. 163, 24 straipsnyje „Teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju“, be kita ko, numatyta: „Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju, Šalys pripažįsta, jog: a) visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais; b) darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus.“

31 — Pataisytos Europos socialinės chartijos priede nustatyti šie nepagrįsti atleidimo pagrindai: a) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas sąjungos veikloje nedarbo metu arba darbdavio leidimu – darbo metu; b) siekimas būti darbuotojų atstovu, buvimas juo tuo metu arba praeityje; c) skundo pateikimas arba dalyvavimas byloje prieš darbdavį dėl įstatymų ar kitų teisės aktų pažeidimo ar kreipimasis į atitinkamas kompetentingas administracijos institucijas; d) rasė, odos spalva, santuokinė padėtis, pareigos šeimai, nėštumas, religija, politiniai įsitikinimai, tautybė ar socialinė kilmė; e) nėštumo ir gimdymo ar vaiko priežiūros atostogos; f) laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos.

32 — 2013 m. liepos 18 d. Sprendimo C-426/11, EU:C:2013:521, 36 punktas, palyginti su generalinio advokato P. Cruz Villalón išvados toje byloje (C-426/11, EU:C:2013:82) 55 ir 57 punktais.

65. Paskutinė pastaba, susijusi su pusiausvyra, kurią turi užtikrinti Teisingumo Teismas, žinoma, lemiama: įsisteigimo laisvė negali būti apribota vien įmonių teise įsisteigti kitose valstybėse narėse. Kad ši laisvė būtų tikrai veiksminga, tarpvalstybiniu lygmeniu veikiančiai ekonominei grupei turi būti suteikta teisė sumažinti ir galiausiai uždaryti savo įmonę valstybėje narėje. Kitaip tariant, *palikti* valstybę narę [33], kad ir vien dėl to, jog iš ekonominės veiklos kitoje valstybėje narėje galima gauti didesnį pelną [34].

c) Trys kriterijai, nagrinėjami atskirai

66. Pereinant prie Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalyje nustatytų trijų kriterijų nagrinėjimo reikia nurodyti, kad pirmasis iš jų susijęs su valstybės ekonominiais interesais. Kaip ir Komisija, manau, kad toks kriterijus sietinas vien su ekonominiu tikslu, kuriuo negalima pateisinti įsisteigimo laisvės (arba laisvės užsiimti verslu) apribojimo [35].

67. Kiti du kriterijai dėl darbo rinkos sąlygų ir įmonės situacijos tokio trūkumo neturi. Vis dėlto remtis tais kriterijais, mano nuomone, taip pat nebūtų tinkama siekiant darbuotojų apsaugos tikslo, be to, jie neapsiriboja tuo, kas būtina šiam tikslui pasiekti.

68. Dėl darbo rinkos sąlygų kriterijaus tinkamumo būtų naudinga kaip pavyzdį pateikti priešingos situacijos scenarijų. Faktiškai nesunku įsivaizduoti, kas galėtų nutikti, kai valdžios institucija atsisakytų leisti vykdyti atleidimą iš darbo. Jeigu atsisakius suteikti tokį leidimą įmonė, kurioje dirba darbuotojai, dėl ekonominio neveiksmingumo taptų nemoki, tai tikrai paskatintų įmonę pradėti likvidavimo procedūrą, po kurios jai nebebūtų taikoma Direktyva 98/59 [36] ir ji, ko gero, neturėtų lėšų atsiskaityti su atleidžiamais darbuotojais, jeigu nagrinėjama teisės norma ir toliau būtų taikoma tokioje situacijoje. Be to, dėl to kiltų pavojus ir neatleistiems darbuotojams prarasti darbą. Tad abejoju, kad nagrinėjama teisės norma galėtų tinkamai prisidėti prie nedarbo lygio mažinimo.

69. Bet kuriuo atveju su darbo rinka susijęs kriterijus, kaip suprantu, iš esmės susijęs su nedarbo rodikliais ir nėra tinkamas tikslui garantuoti darbuotojams darbo vietas pasiekti. Iš tiesų jis nepadeda įveikti problemų, dėl kurių darbuotojų situacija pasidarė nestabili. Iš esmės taip iš darbdavių tiesiog atimama teisė nutraukti darbo santykius todėl, kad apskritai nepageidaujama turėti daugiau bedarbių.

70. Dėl su įmonės situacija susijusio kriterijaus tinkamumo teiginys, kad valstybės narės valdžios institucijos galėtų geriau nei įmonės vadovybė nustatyti, kas geriausia jos situacijoje, mano nuomone, tiesiog stulbinamas. Bet kuriuo atveju nemanau, kad būtų galima apsaugoti darbuotojus leidžiant valdžios institucijai panaikinti įmonės, kurioje tie darbuotojai įdarbinti, verslo sprendimus.

71. Be to, kaip teigia įmonė, įstatymuose nustatyti kriterijai nėra aiškūs, pagal juos valdžios institucijoms lieka pernelyg plati diskrecija, nenaudinga darbdavių teisiniam saugumui. Dėl to faktiškai iš pat pradžių žlunga visos pastangos pasiekti taikų darbdavių ir darbuotojų susitarimą panaikinant būtinybę derėtis, kaip matyti nagrinėjamoje byloje. Alternatyvus sprendimas galėtų būti atleidimo priežasčių, laikomų nepagrįstomis, sąrašo sudarymas panašiai, kaip yra numatyta Socialinės chartijos priede pateiktų išaiškinimų, susijusių su Chartijos 24 straipsniu, 3 dalyje.

33 — Šiuo klausimu žr. 2008 m. gruodžio 16 d. Sprendimo *Cartesio*, C-210/06, EU:C:2008:723, 113 punktą.

34 — Keista, kad priešingai nei EPI (kuri, pagrįsdama savo nuomonę, darė nuorodą į 2007 m. gruodžio 6 d. Sprendimo *Columbus Container Services*, C-298/05, EU:C:2007:754, 33 punktą), šiuo klausimu teismo posėdyje Komisija, viena vertus, tvirtino, jog įsisteigimo laisvė nėra ribojama, kai įmonei neleidžiama palikti įsisteigimo valstybės narės siekiant pelno kitur. Kita vertus, Komisija teigė, kad ši laisvė ribojama, kai įmonė tiesiog negali būti uždaroma ir perkeliama kitur. Mano nuomone, tas skirtumas dirbtinis ir bet kuriuo atveju netinkamas.

35 — Žr., be kita ko, 2011 m. kovo 24 d. Sprendimo *Komisija / Ispanija*, C-400/08, EU:C:2011:172, 74 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

36 — Šiuo klausimu žr. 2011 m. kovo 3 d. Sprendimo *Claes ir kt.*, C-235/10–C-239/10, EU:C:2011:119, 58 punktą.

72. Dėl išsamumo, kaip rašytinėse pastabose teisingai pažymi Graikijos vyriausybė, jeigu valstybės narės patvirtina priemones, kuriomis nukrypstama nuo ES teisėje įtvirtinto principo, jos turi kiekvienu atveju įrodyti, jog priemonė atitinka proporcingumo principą, papildyti jos motyvus pačios priemonės proporcingumo analize ir pateikti konkrečius nurodytus argumentus patvirtinančius įrodymus [37]. Atsižvelgiant į aplinkybes, reikėtų pažymėti, kad, mano nuomone, Graikijos vyriausybė nepateikė Teisingumo Teismui tokios analizės ir įrodymų, kad pagrįstų savo teiginį, jog pagal nagrinėjamą teisės normą faktiškai apsaugomi darbuotojai.

73. Iš tiesų, apribojant darbdavių galimybę kolektyviai atleisti darbuotojus, tik susidaro įspūdis, kad pagal nagrinėjamą teisės normą apsaugomi darbuotojai. Pirma, ši apsauga yra laikina ir taikoma, kol darbdavys tampa nemokus. Svarbiau tai, kad geriausia darbuotojų apsauga užtikrinama kuriant ekonominę aplinką, kurioje garantuojamos darbo vietos. Iš patirties žinoma, kad idėja dirbtinai išlaikyti darbo santykius, neatsižvelgiant į nestabilų ekonominį pagrindą, jau išbandyta ir žlugo praėjusiais metais keliose politinėse sistemose. Tai patvirtina, kad, nustatant veiksmingą, bet lanksčią apsaugos procedūrą, Direktyva 98/59 užtikrina tikrąją darbuotojų apsaugą, o tokia išankstinio leidimo sistema, kaip nagrinėjama šioje byloje, kuri, beje, net nepatenka į direktyvos taikymo sritį, – neužtikrina.

74. Tad darytina išvada, jog nagrinėjamu atveju siekis užtikrinti pusiausvyrą tėra klaidinga idėja, nes darbuotojų apsauga nesikerta su įsisteigimo laisve ar laisve užsiimti verslu.

75. Todėl, manau, nagrinėjama teisės norma netinkama darbuotojų apsaugos tikslui pasiekti. Be to, dėl tų pačių priežasčių, bet kuriuo atveju manau, kad ja viršijama tai, kas būtina darbuotojams apsaugoti.

d) Tarpinė išvada

76. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, manau, jog nagrinėjama teisės norma netinkama darbuotojų apsaugos tikslui pasiekti ir bet kuriuo atveju viršija tai, kas būtina jam pasiekti.

e) Aplinkybės, susijusios su didele ekonomikos krize ir labai dideliu nedarbo lygiu

77. Galiausiai, į antrąjį prejudicinį klausimą, ar dėl didelės ekonomikos krizės ir neįprasto ir labai didelio nedarbo lygio būtų galima pakeisti neigiamą atsakymą į pirmąjį klausimą, vėl atsakyčiau „ne“.

78. Šiomis aplinkybėmis, nors jos, žinoma, labai svarbios, negalima pateisinti įsisteigimo laisvės ir laisvės užsiimti verslu apribojimo, jeigu to negalima padaryti remiantis vien teisės aktuose nustatytais kriterijais.

79. Be to, yra ir kitų priežasčių, dėl kurių rezultatas nesikeičia, nepaisant šių aplinkybių. Pirma, didelė ekonomikos krizė ir labai didelis nedarbo lygis jau savaime, bent iš dalies, yra visiškai ekonominiai veiksniai. Antra, remiantis su Direktyva 98/59 susijusia teismo praktika, reikėtų pažymėti, jog kolektyvinio atleidimo iš darbo socialiniai ir ekonominiai padariniai juntami tam tikroje vietoje ir socialinėje aplinkoje, o ne nacionaliniu lygmeniu [38]. Trečia, nėra pagrindo manyti, kad didelė ekonomikos krizė nepaveiks verslo įmonių taip pat, kaip darbuotojų.

80. Tad pereinu prie paskutinio argumento: atsižvelgiant į tai, ką išdėsčiau šios išvados 61 punkte ir kaip teigia Komisija, krizės laikais taip pat svarbu sumažinti visus veiksnius, atgrasančius naujas įmones nuo investavimo, nes ekonominis veiksmingumas gali padėti paskatinti darbo vietų kūrimą ir ekonomikos augimą. Daryčiau prielaidą, kad būtent dėl šios priežasties Graikija, norėdama gauti Europos stabilumo mechanizmo finansinę paramą, sutiko su šia sąlyga: „atlikti griežtą kolektyvinių

37 — 2012 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Caves Krier Frères*, C-379/11, EU:C:2012:798, 49 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

38 — Žr. 2015 m. balandžio 30 d. Sprendimo *USDAW ir Wilson*, C-80/14, EU:C:2015:291, 51 ir 64 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką.

derybų, profsąjungų veiksmų peržiūrą ir modernizavimą ir, laikydamasi atitinkamos ES direktyvos ir geriausios patirties, peržiūrėti ir modernizuoti kolektyvinių atleidimų iš darbo procedūras pagal sutartą su institucijomis tvarkaraštį ir metodus. Atliekant šias peržiūras darbo rinkos politika turėtų remtis geriausiais tarptautiniais ir Europos praktikos pavyzdžiais, o ją vykdant neturėtų būti grįžtama prie ankstesnės politikos, nesuderinamos su tvaraus vystymosi ir integracinio ekonomikos augimo skatinimo tikslais“ [39].

f) Galutinė išvada

81. Dėl pirmiau išdėstytų priežasčių darytina išvada, kad SESV 49 straipsniu, aiškinamu atsižvelgiant į Chartijos 16 straipsnį, draudžiama tokia nuostata, kaip nagrinėjama teisės norma. Aplinkybė, kad valstybėje narėje gali būti didelė ekonomikos krizė ir labai didelis nedarbo lygis, nedaro įtakos šiai išvadai.

IV – **Išvada**

82. Remdamasis tuo, kas išdėstyta, manau, jog į pateiktus prejudicinius klausimus reikia atsakyti taip, kad tinkamai aiškinant SESV 49 straipsnį atsižvelgiant į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 16 straipsnį draudžiama tokia nuostata, kaip 1983 m. rugpjūčio 18 d. *Nomos No 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis* (Įstatymas Nr. 1387/1983 dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo kontrolės ir kitų nuostatų) (FEK A 110, 1983 m. rugpjūčio 18–19 d.) 5 straipsnio 3 dalis, pagal kurią darbdaviai privalo gauti išankstinį administracinį leidimą, kad galėtų vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, o toks leidimas išduodamas atsižvelgiant į darbo rinkos sąlygas, įmonės situaciją ir valstybės ekonominius interesus. Aplinkybė, kad valstybėje narėje gali būti didelė ekonomikos krizė ir labai didelis nedarbo lygis, nedaro įtakos šiai išvadai.

39 — 2015 m. liepos 12 d. Euro zonos aukščiausiojo lygio susitikimo pareiškimas (dokumentas Nr. SN 4070/15), p. 3, Graikijos ratifikuotas kaip Įstatymas Nr. 4334/2015 dėl skubių priemonių, susijusių su derybomis dėl susitarimo su Europos stabilumo mechanizmu ir jo sudarymo, FEK A 80, 2015 m. liepos 16 d., p. 755 (anglų kalba p. 748).