ĢENERĀLADVOKĀTA NILSA VĀLA [*NILS WAHL*] SECINĀJUMI,
sniegti 2016. gada 9. jūnijā [1]

Lieta C-201/15

Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)
pret
Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis ,
piedaloties
Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas

(Symvoulio tis Epikrateias (Valsts padome, Grieķija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Kolektīvā atlaišana — Direktīva 98/59/EK — 2. 5. pants — LESD 49. un 63. pants — Prasība par kompetentas administratīvās iestādes iepriekšēju atļauju saistībā ar lūgumu veikt kolektīvo atlaišanu — Lūgumu izskatīšana, pamatojoties uz ekonomiskajiem kritērijiem — Samērīgums

1. Eiropas Savienības pamatā ir brīvā tirgus ekonomika, kas nozīmē, ka uzņēmumiem ir jābūt brīvībai veikt uzņēmējdarbību tā, kā tie uzskata par piemērotu. Tad kādi ir ierobežojumi, lai dalībvalsts tajā iejauktos, lai nodrošinātu darba ņēmēju darba garantijas? Tas ir jautājums, uz ko Tiesai ir lūgts atbildēt šajā prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā.

2. Konkrētais strīds ir radies pēc Grieķijas iestāžu atteikuma atļaut prasītājai pamatlietā – uzņēmuma *LafargeHolcim Ltd*, kas darbojas vairākās dalībvalstīs, tai skaitā Grieķijā, meitasuzņēmumam – veikt kolektīvo atlaišanu. Grieķijā kolektīvās atlaišanas nosacījums ir iepriekšēja administratīva atļauja. Tas pamudināja *Symvoulio tis Epikrateias* (Valsts padome, Grieķija) uzdot Tiesai divus jautājumus par Grieķijas tiesību aktu saderību, pirmkārt, ar Direktīvu 98/59/EK [2] un, otrkārt, ar Līguma noteikumiem par brīvību veikt uzņēmējdarbību un kapitāla brīvu apriti (LESD 49. un 63. pants).

3. Šajos apstākļos šī lieta vēlreiz apliecina primāro tiesību aktu pastāvīgo būtiskumu salīdzinājumā ar sekundāro tiesību aktu arvien pieaugošo darbības diapazonu. Kā redzēsim, lai gan Grieķijas tiesību akti, šķiet, ir saderīgi ar Direktīvu 98/59, to pašu nevar teikt par atbilstību ar LESD aizsargātajām pamatbrīvībām.

I – **Atbilstošās tiesību normas**

A– *Direktīva 98/59*

4. Direktīvas 98/59 2. pantā (II iedaļā – "Informēšana un konsultēšanās") ir paredzēts:

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

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīva par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV 1998, L 225, 16. lpp.).

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

[..]

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

[..]

b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:

   i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli;

   ii) to darba ņēmēju kategoriju skaits, ko plānots atlaist;

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

   iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;

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

[..]

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

[..]”

5. Direktīvas 98/59 III iedaļa attiecas uz “Kolektīvās atlaišanas kārtību”, un tajā ir ietvertas divas tiesību normas, proti, 3. un 4. pants. Saskaņā ar 3. pantu:

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

[..]

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

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

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

6. Saskaņā ar Direktīvas 98/59 4. pantu:

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

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

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

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

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

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

[..]"

7. Direktīvas 98/59 5. pantā ir paredzēts:

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

B– *Grieķijas tiesību akti*

8. Direktīva 98/59 Grieķijas tiesību aktos tika transponēta ar 1983. gada 18. augusta *Nomos No 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis* (Likums Nr. 1387/1983 par kolektīvo atlaišanu izvērtēšanu un citiem noteikumiem), ar grozījumiem (turpmāk tekstā – "Likums Nr. 1387/1983") [3]. Šī likuma 3. pantā ("Darba devēja informēšanas un konsultēšanās pienākums") ir paredzēts:

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

2. Darba devējam ir:

a) jāsniedz darba ņēmēju pārstāvjiem visa attiecīgā informācija un

b) rakstveidā jāpaziņo tiem:

   aa) atlaišanas plāna pamatojums;

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

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

   dd) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;

   ee) atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji.

3 — *FEK* A' 110/18-19.8.1983.

[..]

3. Minēto dokumentu kopijas darba devējs iesniedz prefektam un Darba inspekcijai. Ja uzņēmumam vai ražotnei ir filiāles vairākos administratīvajos apgabalos, iepriekš minēto dokumentu kopijas iesniedz darba lietu ministram un *Soma Epitheorisis Ergasias* (Darba inspekcija), kas atrodas vietā, kurā uzņēmums vai filiāle ir reģistrēta un kur ir paredzēts veikt atlaišanu vai lielāko tās daļu."

9. Likuma Nr. 1387/1983 5. pantā ("Kolektīvās atlaišanas kārtība") ir noteikts:

"1. Konsultēšanās starp darba ņēmējiem un darba devēju laiks ir 20 dienas, sākot no uzaicinājuma piedalīties konsultācijās, ko darba devējs ir nosūtījis darba ņēmēju pārstāvjiem iepriekš minētā panta izpratnē. Konsultēšanās rezultāts tiek ietverts protokolā, kas ir jāparaksta abām pusēm un kurš darba devējam ir jāiesniedz prefektam un darba lietu ministram atbilstoši 3. panta 3. punkta noteikumiem.

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

3. Ja puses nav panākušas vienošanos, prefekts vai darba lietu ministrs ar motivētu lēmumu, kas pieņemts 10 dienu laikā no iepriekš minētā protokola iesniegšanas dienas, un izvērtējot lietas materiālus, darba tirgū pastāvošos apstākļus, attiecīgā uzņēmuma situāciju, kā arī valsts tautsaimniecības intereses, var pēc kādas no ieinteresētajām pusēm lūguma vai nu pagarināt konsultēšanās laiku par 20 papildu dienām, vai neapstiprināt visas vai daļu no plānotajām atlaišanām. Pirms šī lēmuma pieņemšanas prefekts vai darba lietu ministrs var lūgt attiecīgi *Epitropi Ipourgiou Ergasias* [Darba lietu ministrijas komisijai] [..] vai *Anotato Symvoulio Ergasias* [Augstākajai Darba lietu padomei] sniegt atzinumu. Šie konsultatīvie orgāni, prefekts vai darba lietu ministrs var sasaukt un uzklausīt gan darba ņēmēju pārstāvjus [..] un attiecīgo darba devēju, gan personas, kurām ir īpašas zināšanas par attiecīgajiem tehniskajiem jautājumiem.

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

10. Visbeidzot, saskaņā ar Likuma Nr. 1387/1983 6. panta 1. punktu "kolektīvā atlaišana, kas ir veikta, pārkāpjot šī likuma normas, nav spēkā".

II – **Fakti, tiesvedība un prejudiciālie jautājumi**

11. Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (turpmāk tekstā – "*AGET Iraklis*" vai "sabiedrība") ražo, izplata un pārdod cementu, un tai Grieķijā ir trīs rūpnīcas (*Avria Volou*, *Aliveri* un *Chalkida*).

12. No lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu izriet, ka *AGET Iraklis* no 2011. gada novembra līdz 2012. gada decembrim vairākkārt lūdza *Chalkida* rūpnīcas darbiniekiem un to pārstāvjiem piedalīties sanāksmēs nolūkā grozīt šīs rūpnīcas darba plānu un sniegt informāciju ar mērķi samazināt rūpnīcas darbības tajā ražoto izstrādājumu pieprasījuma samazināšanās dēļ. *AGET Iraklis* arī plānoja veikt konsultēšanos, lai atrastu alternatīvus risinājumus un tādējādi izvairītos no kolektīvās atlaišanas.

13. Sabiedrības valde ar 2013. gada 25. marta lēmumu apstiprināja cementa ražošanas pārstrukturēšanas programmu (turpmāk tekstā – "programma"). Šajā programmā bija paredzēta pilnīga *Chalkida* rūpnīcas darbības izbeigšana (it īpaši sakarā ar būvniecības aktivitātes samazināšanos Atikā un pārmērīgu cementa ražošanas jaudu) nolūkā nodrošināt sabiedrības dzīvotspēju nākotnē.

14. Ar 2013. gada 26. marta un 1. aprīļa vēstulēm *AGET Iraklis* uzaicināja *Enosi Tsimenton Ergazomenon Chalkidas* (*Chalkida* rūpnīcas darba ņēmēju apvienība, turpmāk tekstā – "darba ņēmēju apvienība") uz attiecīgi 2013. gada 29. martā un 2013. gada 4. aprīlī rīkotajām sanāksmēm informācijas sniegšanai un konsultēšanās veikšanai par programmu, lai, *inter alia*, izvērtētu iespējas izvairīties no atlaišanas vai samazināt atlaižamo darbinieku skaitu un atlaišanas radītās nelabvēlīgās sekas.

15. Tā kā darba ņēmēju apvienība neieradās šajās sanāksmēs, 2013. gada 16. aprīlī sabiedrība rakstiski lūdza *Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis* (darba, sociālā nodrošinājuma un sociālās palīdzības ministrs, turpmāk tekstā – "ministrs") atļauju īstenot programmu.

16. Šis jautājums tika nodots Augstākajai Darba lietu padomei atzinuma saņemšanai. 2013. gada 24. aprīlī, uzklausot ieinteresētos lietas dalībniekus, Augstākā Darba lietu padome nolēma noraidīt programmu, jo sabiedrība nebija norādījusi pietiekamu pamatojumu, it īpaši, plānotās kolektīvās atlaišanas nepieciešamība nebija pamatota, un sabiedrības argumenti tika uzskatīti par pārāk nekonkrētiem.

17. Pamatojoties uz šo ieteikumu, 2013. gada 26. aprīlī ministrs atteicās piešķirt pieprasīto atļauju (turpmāk tekstā – "apstrīdētais lēmums").

18. Sabiedrība iesniedza *Symvoulio tis Epikrateias* (Valsts padome) pieteikumu par apstrīdētā lēmuma atcelšanu. Ņemot vērā sabiedrības izteiktos argumentus, šauboties par Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punkta atbilstību Direktīvai 98/59 un LESD 49. un 63. pantam, iesniedzējtiesa 2015. gada 7. aprīlī nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

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

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

19. Rakstveida apsvērumus iesniedza sabiedrība, darba ņēmēju apvienība, Grieķijas valdība un Komisija. Tiesas sēdē, kas notika 2016. gada 25. aprīlī, mutvārdu apsvērumus sniedza minētie lietas dalībnieki un EBTA Uzraudzības iestāde (turpmāk tekstā – "EUI").

III – **Analīze**

20. Šajā tiesvedībā izskatīšanai iesniegtais tiesību jautājums jau kādu laiku ir palicis neatrisināts [4].

21. Ar diviem prejudiciālajiem jautājumiem iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai tāda tiesību norma kā Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punkts (turpmāk tekstā – "attiecīgais noteikums"), kurā, tai skaitā, pieprasīts darba devējiem saņemt iepriekšēju administratīvo atļauju kolektīvās atlaišanas veikšanai, un šāda atļauja padarīta atkarīga no i) apstākļiem darba tirgū; ii) uzņēmuma situācijas un iii) valsts ekonomikas interesēm, ir saderīga ar, no vienas puses, Direktīvu 98/59 un, no otras puses, LESD 49. un 63. pantu. Ja tā nav, tad iesniedzējtiesa papildus vēlas zināt, vai šāda tiesību norma varētu būt saderīga ar iepriekš minētajām Savienības tiesību normām, ja ir nopietni sociālie iemesli, kas to pamato, piemēram, smaga ekonomiskā krīze un ļoti augsts bezdarba līmenis.

4 — Skat. spriedumu, 2007. gada 15. februāris, *Athinaïki Chartopoïa* (C-270/05, EU:C:2007:101, 37. punkts).

22. Lai gan iesniedzējtiesa nošķir šos divus jautājumus pēc to pamatojuma, uzskatu, ka ir noderīgāk sadalīt manu analīzi par uzdotajiem jautājumiem, ņemot vērā piemērojamos Savienības tiesību noteikumus. Tāpēc sākšu savu novērtējumu ar Direktīvas 98/59 interpretāciju, pirms pāriešu pie Līguma normām par brīvu pārvietošanos.

A – *Direktīva 98/59*

23. No sākuma būtu jāatceras, ka, saskaņojot noteikumus par kolektīvo atlaišanu, Savienības likumdevējs ir vēlējies nodrošināt gan salīdzināmu darba ņēmēju tiesību aizsardzību dažādās dalībvalstīs, gan saskaņot izmaksas, ko šādi aizsardzības noteikumi rada Savienības uzņēmumiem [5].

24. Saskaņā ir Direktīvas 98/59 2. panta 1. punktu, ja darba devējs ir "nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu", tam ir pienākums laikus uzsākt konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem. Saskaņā ar 2. panta 2. punktu konsultācijās ir jāietver, *inter alia*, iespēja, kā izvairīties no iecerētās kolektīvās atlaišanas vai samazināt skarto darba ņēmēju skaitu. Darba devējam ir jāsāk konsultāciju procedūra, ja ir pieņemts stratēģisks vai komerciāls lēmums, kas tam liek iecerēt vai plānot kolektīvās atlaišanas [6]. Šī procedūra ir izvērsta Direktīvas 98/59 3. un 4. pantā.

25. Direktīvas 98/59 3. pantā ir paredzēts paziņošanas pienākums, – darba devējam ir rakstiski jāpaziņo kompetentajai iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu un jānosūta paziņojuma kopija darba ņēmēju pārstāvjiem, kuri pēc tam kompetentajai valsts iestādei var iesniegt savus komentārus par paziņojumu, ja tādi ir.

26. Direktīvas 98/59 4. pantā ir noteikts "atturēšanās no jebkādas darbības" pienākums, kura mērķis saskaņā ar šī panta 2. punktu ir nodrošināt kompetentajai valsts iestādei pietiekami daudz laika, lai meklētu risinājumus plānotās kolektīvās atlaišanas radītajām problēmām. Lai gan šajā direktīvā ir paredzēts 30 dienu "uzteikuma termiņš" pēc paziņojuma par paredzētajiem atlaišanas pasākumiem, saskaņā ar minētās direktīvas 4. panta 1. punkta otro daļu un 3. punktu dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi samazināt minēto termiņu vai pagarināt to.

27. Tomēr Direktīvā 98/59 nav minēti noteikumi, kas attiecas uz uzņēmumu iekšējo organizāciju vai personāla vadību [7], un tā arī neietekmē darba devēja brīvību veikt vai atturēties veikt kolektīvo atlaišanu. Tās vienīgais mērķis ir nodrošināt konsultēšanos ar arodbiedrībām un paziņošanu kompetentajai valsts iestādei pirms šādas atlaišanas, proti, saskaņot procedūru, kas jāievēro kolektīvās atlaišanas laikā [8].

28. Tagad Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punktā, šķiet, Grieķijas tiesību aktos īpaši ir ieviests Direktīvas 98/59 4. pants, lai gan "uzteikuma" termiņš ir mainīts. Tomēr, kas ir vēl svarīgāk, ja procesa dalībniekiem ir domstarpības, tad šajā normā paredzēto atlaišanas pasākumu veikšana ir atkarīga no iepriekšējas administratīvas atļaujas (tiek uzskatīts, ka tā ir dota noklusējot, kad beidzas 10 dienu termiņš). Likumā Nr. 1387/1983 ir noteikts, ka pieteikumi par kolektīvās atlaišanas veikšanu ir jāizskata, pamatojoties uz šādiem kritērijiem: apstākļi darba tirgū, uzņēmuma situācija un valsts ekonomikas intereses. Saskaņā ar Likuma Nr. 1387/1983 6. pantu atļauja ir nosacījums atlaišanas pasākumu spēkā esamībai.

5 — Spriedums, 2015. gada 9. jūlijs, *Balkaya* (C-229/14, EU:C:2015:455, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

6 — Spriedums, 2009. gada 10. septembris, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c. (C-44/08, EU:C:2009:533, 39., 47 un 48. punkts).

7 — Šajā ziņā skat. spriedumu, 1995. gada 7. decembris, *Rockfon* (C-449/93, EU:C:1995:420, 21. punkts).

8 — Šajā ziņā skat. spriedumu, 2006. gada 7. septembris, *Agorastoudis* u.c. (no C-187/05 līdz C-190/05, EU:C:2006:535, 35. un 36. punkts un tajos minētā judikatūra).

29. Tāpēc šķiet, ka ar Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punktu Grieķijas tiesību aktos ir ne tikai ieviesta Direktīva 98/59, bet noteiktas arī konkrētas prasības attiecībā uz to, kādos apstākļos vai kādā veidā kolektīvā atlaišana var tikt realizēta. Citiem vārdiem sakot, tajā ir reglamentēts, kad darba attiecību izbeigšana var būt pamatota. Pamatlietas ietvaros tā ir daļa no attiecīgās apstrīdētās normas.

30. Tomēr no iepriekš 27. punktā minētās judikatūras izriet, ka Direktīvā 98/59 nav reglamentēta darba devēja brīvība veikt kolektīvo atlaišanu (vai tās neesamība). Valsts tiesību ziņā ir noteikt pamatnosacījumus, saskaņā ar kuriem darba attiecības var tikt izbeigtas kolektīvā kārtībā [9].

31. Tādējādi es sliecos piekrist Komisijas apgalvojumam, ka uz Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punktu, ciktāl tajā ir ierobežota darba devēju brīvība veikt kolektīvo atlaišanu, neattiecas Direktīvas 98/59 darbības joma. Tādējādi tas nav saistīts ar šo direktīvu.

32. Tā kā uz attiecīgo noteikumu (vai vismaz tā daļu, kas tiek apstrīdēta) neattiecas Direktīvas 98/59 darbības joma, tā nevar būt tiesību norma, kas ir labvēlīgāka darba ņēmējiem (piemēram, "izpildes pārsniegums") šīs direktīvas 5. panta izpratnē. Tādēļ neredzu, kā attiecīgais noteikums varētu apdraudēt šīs direktīvas efektīvu piemērošanu [10].

33. Visbeidzot un lai tiktu ievērota vispusība, man jāpiebilst, ka no iepriekš minētā izriet, ka no Direktīvas 98/59 viedokļa nav nozīmes tam, vai papildus iepriekš 28. punktā minētajiem kritērijiem pastāv nopietni sociālie iemesli, piemēram, smaga ekonomiskā krīze un ļoti augsts bezdarba līmenis.

34. Tāpēc secinu, ka Direktīva 98/59 neizslēdz tādu tiesību normu kā Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punkts, kurā darba devējiem ir pieprasīts saņemt iepriekšēju administratīvo atļauju, pirms tiek veikta kolektīvā atlaišana. Pārējo analīzi veltīšu iesniedzējtiesas minētajām primāro tiesību aktu normām.

B – *LESD 49. un 63. pants*

1) Brīvība veikt uzņēmējdarbību un/vai kapitāla brīva aprite?

35. Tā kā prejudiciālajos jautājumos ir minēts gan LESD 49. pants, gan 63. pants, ir jānosaka, vai valsts tiesību akti attiecas uz brīvību veikt uzņēmējdarbību, kapitāla brīvu apriti vai abām šīm brīvībām [11].

36. No vienas puses, valsts tiesību akti, kas ir piemērojami, ja attiecīgās dalībvalsts pilsonim pieder kapitāldaļas sabiedrībā, kura reģistrēta citā dalībvalstī, kas tam ļauj īstenot noteiktu ietekmi uz šīs sabiedrības lēmumiem un noteikt tās darbību, ietilpst LESD 49. panta materiālajā piemērošanas jomā. No otras puses, LESD 63. panta normas attiecas cita starpā uz tiešiem ieguldījumiem ar līdzdalību uzņēmumā, iegādājoties tā akcijas, kas dod iespēju efektīvi piedalīties tā vadībā un kontrolē, kā arī portfeļa ieguldījumiem, t.i., vērtspapīru iegūšanu kapitāla tirgū, kas realizēta vienīgi ar nodomu veikt kapitāla ieguldīšanu bez nodoma ietekmēt uzņēmuma vadību un kontroli [12].

9 — To apstiprina tas, ka pretēji tekstam, ko visbeidzot pieņēma Padome, Komisijas sākotnējā 1972. gada 8. novembra priekšlikuma Padomes direktīvai par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (COM(72) 1400) 3. pantā īpaši bija ietvertas kompetentās iestādes tiesības atteikties izsniegt atļauju attiecībā uz visām vai daļu no paziņotajām atlaišanām. Komentētāji ir norādījuši, ka dažas dalībvalstis iebilda pret šādu tiesību piešķiršanu valsts iestādēm, skat. Freedland, M. R., "Employment Protection: Redundancy Procedures and the EEC", *Industrial Law Journal*, 5.–6. sējums, Oxford University Press, Oksforda, 1976, 27. lpp.

10 — Šajā ziņā izskatāmā lieta tādēļ ir jāatšķir no apstākļiem 2009. gada 16. jūlija spriedumā *Mono Car Styling* (C-12/08, EU:C:2009:466, 35. un 36. punkts) un 2013. gada 18. jūlija spriedumā *Alemo-Herron* u.c. (C-426/11, EU:C:2013:521, 36. punkts). Pēdējā no minētajiem par līdzīgu darba aizsardzības direktīvu Tiesa uzskatīja, ka "izpildes pārsniegumam" ir jāatbilst Eiropas Savienības Pamattiesību hartai.

11 — Spriedums, 2014. gada 13. marts, *Bouanich* (C-375/12, EU:C:2014:138, 24. punkts).

12 — Spriedums, 2010. gada 21. oktobris, *Idryma Typou* (C-81/09, EU:C:2010:622, 47. un 48. punkts un tajos minētā judikatūra).

37. Uz valsts tiesisko regulējumu, kas nevar tikt piemērots tikai līdzdalībai, kura zināmā mērā ļauj ietekmēt sabiedrības lēmumus un noteikt tās darbību, bet kas tiek piemērots neatkarīgi no līdzdalības apmēra, kāda akcionāram ir sabiedrībā, var attiekties gan LESD 49. pants, gan LESD 63. pants [13].

38. Lai noteiktu, kura no brīvībām ir piemērojama (ja ne abas), ir jāņem vērā attiecīgo tiesību aktu mērķis [14].

39. Likuma Nr. 1387/1983 mērķis saskaņā ar tā nosaukumu ir kontrolēt kolektīvās atlaišanas un ieviest Grieķijas tiesību aktos Direktīvu 98/59. Tas liek man domāt, ka, līdzīgi kā direktīvā, ar to ir paredzēts reglamentēt nosacījumus, saskaņā ar kuriem darba devēji var izmantot kolektīvās atlaišanas un šajā ziņā ievērojamo procedūru.

40. Tāpēc šis likums būtībā attiecas uz darba tiesiskajām attiecībām.

41. Tas apliecina, ka ir piemērojams tikai LESD 49. pants. Patiešām, brīvība veikt uzņēmējdarbību attiecas uz pašnodarbināto darbību kādas citas dalībvalsts teritorijā uzņēmumu, aģentūru, filiāļu vai meitasuzņēmumu formā [15]. Šai darbībai var būt nepieciešams pieņemt darbiniekus šīs darbības apkalpošanai un attīstīšanai, un tādā gadījumā tā ietvertu darba attiecības.

42. Ņemot vērā attiecīgā noteikuma priekšmetu, šķiet, ka tas ir saistīts tikai ar tādu līdzdalību, kas ietver noteiktas ietekmes īstenošanu iepriekš 36. punktā minētās judikatūras izpratnē – izplatītākais piemērs ir vairākuma līdzdalība. Vairākuma līdzdalība ļauj tās īpašniekam rīkoties kā meitasuzņēmuma darba ņēmēju galvenajam darba devējam.

43. AGET Iraklis apgalvo, bet nepaskaidro, kāpēc šis jautājums ietver arī kapitāla brīvu apriti. Patiešām saprotu, ka šajā gadījumā *AGET Iraklis* ir *LafargeHolcim* meitasuzņēmums, kas nozīmē, ka *LafargeHolcim* pieder vairākums *AGET Iraklis* akciju. Vairākuma līdzdalība un attiecīgi izšķirošā ietekme pār *AGET Iraklis* izslēgtu LESD 63. panta piemērošanu.

44. Lai kā tas būtu, ja ir pārkāpta brīvība veikt uzņēmējdarbību, tad nav papildus jāizvērtē, vai ir pārkāpts arī noteikums par kapitāla brīvu apriti [16].

45. Pamatojoties uz iepriekš minēto, attiecīgo noteikumu izskatīšu no brīvības veikt uzņēmējdarbību aspekta.

2) Attiecīgā noteikuma ierobežojošais raksturs

46. Atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai LESD 49. pants nepieļauj brīvības veikt uzņēmējdarbību ierobežojumus, proti, jebkādus valsts pasākumus, kas var traucēt vai padarīt mazāk pievilcīgu LESD noteiktās brīvības veikt uzņēmējdarbību izmantošanu Savienības pilsoņiem. Ierobežojuma jēdziens aptver dalībvalsts pasākumus, kas, lai gan tiek piemēroti vienādi, ietekmē citu dalībvalstu uzņēmumu piekļuvi tirgum un līdz ar to traucē Eiropas Savienības iekšējo tirdzniecību [17].

13 — Spriedums, 2010. gada 21. oktobris, *Idryma Typou* (C-81/09, EU:C:2010:622, 49. punkts un tajā minētā judikatūra).

14 — Spriedums, 2012. gada 13. novembris, *Test Claimants in the FII Group Litigation* (C-35/11, EU:C:2012:707, 90. punkts un tajā minētā judikatūra).

15 — Šajā ziņā skat. spriedumu, 1995. gada 30. novembris, *Gebhard* (C-55/94, EU:C:1995:411, 23. punkts).

16 — Skat., piemēram, spriedumu, 1999. gada 18. novembris, *X* un *Y* (C-200/98, EU:C:1999:566, 30. punkts).

17 — Spriedums, 2015. gada 15. oktobris, *Grupo Itevelesa* u.c. (C-168/14, EU:C:2015:685, 67. punkts un tajā minētā judikatūra).

47. Prasība par iepriekšēju atļauju principā ir šāds ierobežojums [18]. Lai gan šī judikatūra būtībā attiecas uz situācijām, kad uzņēmumi tika izveidoti, nevis samazināti, manuprāt, ir piemērojama tā pati argumentācija. Patiešām pamatlietā attiecīgajā noteikumā ir ierobežota darba devēja uzņēmuma brīvība veikt kolektīvo atlaišanu, ciktāl gadījumā, ja šis noteikums nav ievērots, šīs atlaišanas nebūs spēkā esošas. Šāds noteikums tādējādi tieši iejaucas uzņēmumu iekšējā organizācijā un personāla vadībā, iespējams, pakļaujot uzņēmumu riskam darboties ar zaudējumiem. Zīmīgi, ka Grieķijas valdība savos rakstveida apsvērumos atzīst, ka attiecīgais noteikums varētu būt ierobežojošs.

48. Turklāt te ir nepārprotams pārrobežu elements, – *AGET Iraklis* ir *LafargeHolcim* meitasuzņēmums. Tāpēc ir jānoraida darba ņēmēju apvienības un Grieķijas valdības argumenti, kas pirmo reizi izteikti tiesas sēdē, ka pamatlieta attiecas uz pilnībā iekšēju un/vai hipotētisku situāciju [19].

49. Turklāt Savienības tiesību aktu noteikumi ir jāinterpretē saskaņā ar Hartā noteiktajām pamattiesībām [20]. Tādēļ LESD 49. pants ir jāinterpretē saskaņā ar Hartas 16. pantu, kurā ir paredzēta darījumdarbības brīvība. Kā redzams no paskaidrojumiem, kas sniegti kā ieteikumi par Hartas interpretāciju [21] un kas saskaņā ar LES 6. panta 1. punkta trešo daļu un Hartas 52. panta 7. punktu ir jāņem vērā tās interpretācijā, darījumdarbības brīvība ietver: i) brīvību veikt saimniecisku darbību vai komercdarbību; ii) brīvību slēgt līgumus, un iii) konkurences brīvību [22].

50. Iepriekš 47. punktā identificētais brīvības veikt uzņēmējdarbību ierobežojums ir uzskatāms arī par darījumdarbības brīvības ierobežojumu. Turklāt tas ierobežo darba devēju brīvību slēgt līgumus, jo tiem ir jāsaņem iepriekšēja atļauja, pirms tie var izbeigt darba līgumus.

3) Pamatojums, piemērotība un nepieciešamība

a) Ievada apsvērumi un piemērojamo primāro vispārējo interešu apsvērumu izvērtēšana

51. Saskaņā ar *Gebhard* doktrīnu, lai ierobežojumi būtu saderīgi ar Savienības tiesību aktiem, tiem jāatbilst četriem nosacījumiem, – tie ir jāīsteno, nepieļaujot diskrimināciju; tiem ir jābūt pamatotiem ar primāriem vispārējo interešu apsvērumiem; tiem ir jābūt piemērotiem, lai nodrošinātu attiecīgā mērķa sasniegšanu, un tie nedrīkst pārsniegt to, kas nepieciešams šī mērķa sasniegšanai [23].

52. Turklāt no Hartas 52. panta 1. punkta un Tiesas judikatūras izriet, ka saskaņā ar Hartas 16. pantu garantētā darījumdarbības brīvība nav absolūta un tā var tikt regulēta [24].

53. Attiecīgo noteikumu piemēro, nepieļaujot nediskrimināciju. Tāpēc ir jāizvērtē, vai ir ievēroti pārējie kritēriji saistībā ar pamatojumu, piemērotību un nepieciešamību, jo šī izmantošana, manuprāt, būtībā ir viena un tā pati saskaņā ar LESD 49. pantu un Hartas 16. pantu.

18 — Spriedums, 2013. gada 5. decembris, *Venturini* u.c. (no C-159/12 līdz C-161/12, EU:C:2013:791, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

19 — Tiesas sēdē tika apspriests arī jautājums, vai attiecīgais noteikums ierobežo *LafargeHolcim* vai *AGET Iraklis* tiesības veikt uzņēmējdarbību. Tomēr, tā kā tie pieder pie tās pašas ekonomiskās vienības, uzskatu šo diskusiju par nebūtisku.

20 — Katrā ziņā atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai Tiesai, lai varētu sniegt lietderīgu atbildi, var būt pienākums ņemt vērā Savienības tiesību normas, uz kurām valsts tiesa savos jautājumos nav atsaukusies; skat. spriedumu, 2016. gada 26. maijs, *Kohll* un *Kohll-Schlesser* (C-300/15, EU:C:2016:361, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).

21 — OV 2007, C 303, 17. lpp.

22 — Skat. šajā ziņā, *inter alia*, spriedumu, 2013. gada 18. jūlijs, *Alemo-Herron* u.c. (C-426/11, EU:C:2013:521, 30.–32. punkts un tajos minētā judikatūra). Skat. arī *European Union Agency for Fundamental Rights*, *Freedom to conduct a business: exploring the dimensions of a fundamental right*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2015. gada augusts, 21. lpp.

23 — Skat. spriedumu, 1995. gada 30. novembris, *Gebhard* (C-55/94, EU:C:1995:411, 37. punkts) un šajā ziņā spriedumu, 2009. gada 22. oktobris, Komisija/Portugāle (C-438/08, EU:C:2009:651, 46. punkts).

24 — Saskaņā ar Hartas 52. panta 1. punktu visiem ierobežojumiem attiecībā uz darījumdarbības brīvību "ir jābūt noteiktiem tiesību aktos, un tajos jārespektē šo tiesību un brīvību būtība. Ievērojot proporcionalitātes principu, ierobežojumus drīkst uzlikt tikai tad, ja tie ir nepieciešami un patiešām atbilst vispārējas nozīmes mērķiem, ko atzinusi Savienība, vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības". Skat. arī spriedumu, 2012. gada 6. septembris, *Deutsches Weintor* (C-544/10, EU:C:2012:526, 54. punkts un tajā minētā judikatūra).

54. Grieķijas valdība, ko atbalsta darba ņēmēju apvienība, apgalvo, ka attiecīgais noteikums ir pamatots ar darba ņēmēju aizsardzību.

55. No prejudiciālajiem jautājumiem ir redzams, ka pirmajā jautājumā Tiesai ir lūgts izvērtēt, vai var teikt, ka Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punktā izmantotie trīs kritēriji – proti, apstākļi darba tirgū, uzņēmuma situācija un valsts ekonomikas intereses – veicina darba ņēmēju pienācīgu aizsardzību tādā veidā, kas nav nesamērīgs. Otrs prejudiciālais jautājums būtībā ir pirmajā jautājumā attēlotā "pamatscenārija" uzlabots variants, – iesniedzējtiesa jautā, vai tas, ka ir smaga ekonomiskā krīze kopā ar neparastu un ārkārtīgi augstu bezdarba līmeni [25], var pamatot attiecīgo noteikumu, ja tas nav jau noticis "pamatscenārijā".

56. Kā pamatoti norāda darba ņēmēju apvienība, Savienības likumdevējs uzskata, ka no LESD 9. panta izriet, ka augsts nodarbinātības līmenis un pietiekama sociālā aizsardzība ir apsvērumi, kas Eiropas Savienībai ir jāņem vērā, nosakot un īstenojot tās politiku un darbības. Attiecīgi Tiesa ir uzskatījusi, ka darba ņēmēju aizsardzība ir viens no primārajiem vispārējo interešu iemesliem, kas var ļaut dalībvalstīm atkāpties no LESD noteikumiem par brīvu pārvietošanos [26]. Īpaši Tiesa ir atzinusi, ka nodarbinātības uzturēšana mazos un vidējos uzņēmumos teorētiski var būt pieņemams pamatojums [27].

57. Turpinājumā man vispirms ir jānorāda, ka, pārbaudot, vai Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punktā minētie trīs kritēriji ir piemēroti un nepārsniedz to, kas vajadzīgs, lai sasniegtu darba ņēmēju aizsardzības mērķi, Tiesai ir jāveic līdzsvarošana. Citiem vārdiem sakot, Tiesai ir jāpanāk līdzsvars starp darba ņēmēju aizsardzību un darba devēju brīvību veikt uzņēmējdarbību. Tāpat tas ir saistīts ar Hartas 16. pantā nostiprinātās darījumdarbības brīvības līdzsvarošanu ar citiem Hartas IV sadaļā ("Solidaritāte") ietvertajiem noteikumiem. Tālāk mēģināšu sniegt dažus ieteikumus par to.

b) Līdzsvarošana – pārdomu elementi

58. Vispirms, lai arī Hartas 27. pants par darba ņēmēju tiesībām uz informāciju un konsultācijām uzņēmumā pirmajā acu uzmetienā šķiet būtisks, īstenībā tas neko nemaina šajā vienādojumā, – saskaņā ar spriedumā *Association de médiation sociale* norādīto, lai Hartas 27. pants varētu tikt piemērots pilnā apmērā, tas ir jāprecizē ar Savienības tiesību vai valsts tiesību normām [28]. Par šo jautājumu no autoritatīva skaidrojuma par šo noteikumu (skat. iepriekš 49. punktu) ir secināms, ka šāds precizējums var tikt atrasts, *inter alia*, Direktīvā 98/59. Tomēr, kā sākotnēji norādīts, šī direktīva neietekmē attiecīgā noteikuma likumību. Tādēļ Hartas 27. pants nav būtisks līdzsvara testa izpratnē, kas ir jāveic Tiesai. Katrā ziņā, lai gan darba ņēmēju apvienība savos rakstveida apsvērumos apgalvo citādi, lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir norādīts, ka par programmu ir bijuši mēģinājumi informēt attiecīgos darba ņēmējus un apspriesties ar tiem.

59. Turklāt Komisijas minētais Hartas 30. pants šķiet būtisks, jo šajā noteikumā ir paredzēts aizsargāt darba ņēmējus nepamatotas atlaišanas gadījumā. Tomēr, kā uzskatījusi Vispārējā tiesa, šajā tiesību normā nav paredzēti īpaši pienākumi [29]. Patiesībā Tiesas konstatētais spriedumā *Association de médiation sociale*, šķiet, daudzējādā ziņā vienlīdz attiecas uz Hartas 30. pantu. Viss, ko varu secināt tieši no Hartas 30. panta formulējuma, no vienas puses, ir tas, ka tajā netiek garantētas tiesības uz pastāvīgu nodarbinātību un, no otras puses, ka būtisks jautājums ir noskaidrot, kas pārstrukturēšanas realizēšanas izpratnē ir "pamatota atlaišana".

25 — Saskaņā ar lēmumu par prejudiciālu jautājumu uzdošanu bezdarba līmenis Grieķijā 2013. gadā bija 27,3 %. Grieķijas valdība savos apsvērumos piebilst, ka šis līmenis 2008. un 2014. gadā bija attiecīgi 7,8 % un 26,5 %.

26 — Skat. spriedumu, 2007. gada 11. decembris, *International Transport Workers' Federation* un *Finnish Seamen's Union* (C-438/05, EU:C:2007:772, 77. punkts un tajā minētā judikatūra).

27 — Skat. spriedumu, 2007. gada 25. oktobris, *Geurts* un *Vogten* (C-464/05, EU:C:2007:631, 26. punkts).

28 — Spriedums, 2014. gada 15. janvāris (C-176/12, EU:C:2014:2, 45. punkts).

29 — Skat. spriedumus, 2013. gada 4. decembris, EIF/*Schuerings* (T-107/11 P, EU:T:2013:624, 100. punkts) un EIF/*Michel* (T-108/11 P, EU:T:2013:625, 101. punkts).

60. Proti, papildus atsaucei uz Savienības tiesību aktiem par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas un uzņēmumu pārejas gadījumā, kas nav tieši saistīti ar izskatāmo jautājumu, paskaidrojumos par Hartas 30. pantu (skat. iepriekš 49. punktu) ir norādīts, ka šīs normas "pamatā ir [pārskatītās Eiropas Sociālās hartas] 24. pants" [30]. Sociālās hartas pielikuma – kurš saskaņā ar tās N pantu ir tās neatņemama sastāvdaļa – sadaļā attiecībā uz 24. pantu 3. punktā ir norādīti vairāki nelikumīgas atlaišanas pamati, kas nav izsmeļoši. Neviens no šiem pamatiem neattiecas uz atlaišanu tīri ekonomisku apsvērumu dēļ, tāpat arī tie nevar tikt tiem pielīdzināti [31].

61. Šajos apstākļos man šķiet, ka robeža, lai noteiktu, kas ir "pamatota atlaišana", nevar tikt uzstādīta pārāk augstu, jo tā rezultātā uzņēmums būtu spiests apturēt savus pārstrukturēšanas plānus uz nenoteiktu laiku, riskējot palikt ekonomiski neefektīvs.

62. Pirms tiek apsvērts, vai attiecīgais noteikums ir piemērots mērķim aizsargāt darba ņēmējus un nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu šo mērķi, vairākas papildu piezīmes varētu sniegt informāciju Tiesai, veicot līdzsvarošanu.

63. Pirmkārt, Direktīva 98/59 ir kompromiss, kas panākts Savienības līmenī starp nepieciešamību aizsargāt darba ņēmējus un darba devēju apsvērumiem (skat. iepriekš 23. punktu). Šis kompromiss ir aizsardzības procedūras formā (atturēšanās no jebkādas darbības pienākums kopā ar uzteikuma termiņu), kas neietekmē darba devēja tiesības reorganizēt darba devēju uzņēmumu. Vienpusēji nosakot papildu saistības darba devējiem, tādējādi atturot darba ņēmējus piedalīties sarunās ar darba devējiem, neparedzot nekādus kompensējošus aizsardzības mehānismus, kuros būtu ņemta vērā darba devēju situācija, pastāv risks izjaukt šo līdzsvaru no LESD 49. panta un Hartas 16. panta viedokļa.

64. Otrkārt un turpinot par šo jautājumu, pat "izpildes pārsnieguma" situācijās spriedumā *Alemo-Herron* u.c. Tiesai nesen bija jāsamēro darba ņēmēju aizsardzība ar darba devēju tiesībām saistībā ar Savienības noteikumiem par darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu pārejas gadījumā. Jautājums bija par to, vai šie Savienības noteikumi liedza dalībvalstij pieprasīt privātam darba devējam, kas pārņem darbiniekus no valsts darba devēja, ievērot sākotnējā darba līgumā paredzētos valsts sektorā piemērojamos koplīgumus ("dinamiskā" aizsardzība), tomēr bez balsstiesībām pie sarunu galda. Ģenerāladvokāts bija ierosinājis izmantot pieeju, ka valsts tiesai būtu jāļauj izlemt, vai ar to ir pārkāpts Hartas 16. pants. Tomēr Tiesa nesvārstījās, – tā nosprieda, ka šis pants ir ticis pārkāpts, jo ar šādu prasību būtiski tika samazināta darba devēja līgumu slēgšanas brīvība tādā veidā, kas negatīvi ietekmē pašu darījumdarbības brīvības būtību [32].

30 — (Pārskatītās) 1996. gada 3. maija Eiropas Sociālās hartas 24. pantā ("Tiesības uz aizsardzību darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumos), ETS Nr. 163, *inter alia*, ir paredzēts, ka "ar nolūku nodrošināt efektīvu darba ņēmēju tiesību uz aizsardzību izmantošanu darba attiecību izbeigšanas gadījumos Līgumslēdzējas puses apņemas atzīt: a) visu darba ņēmēju tiesības uz to, ka viņu darba attiecības netiek izbeigtas bez attaisnojošiem iemesliem, bet šāda darba attiecību izbeigšana saistīta ar to spējām vai rīcību, vai, pamatojoties uz uzņēmuma, iestādes vai pakalpojuma darbības prasībām; b) tiesības uz atbilstošu kompensāciju vai citu attiecīgu pabalstu darbiniekiem, kuru darba attiecības ir izbeigtas bez pamatota iemesla".

31 — Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas pielikumā minētie nepamatotas atlaišanas pamati ir šādi: a) dalība arodbiedrībā vai piedalīšanās arodbiedrības aktivitātēs ārpus darba laika, vai, ar darba devēja piekrišanu, darba laikā; b) cenšanās pildīt funkcijas, rīkošanos kā darba ņēmēju pārstāvim; c) sūdzības iesniegšana vai līdzdalība procesā pret darba devēju, kas saistīts ar iespējamiem likumu vai noteikumu pārkāpumiem, vai vēršanās pie kompetentām administratīvajām iestādēm; d) rase, ādas krāsa, dzimums, ģimenes stāvoklis, ģimenes pienākumi, grūtniecība, reliģija, politiskie uzskati, nacionālā vai sociālā izcelsme; e) grūtniecības un dzemdību vai bērna kopšanas atvaļinājums; f) īslaicīga darba nespēja slimības vai traumas dēļ.

32 — 2013. gada 18. jūlija spriedums (C-426/11, EU:C:2013:521, 36. punkts), salīdzinot ar ģenerāladvokāta P. *Krusa Viljalona* [*P. Cruz Villalón*] secinājumiem šajā lietā (C-426/11, EU:C:2013:82, 55. un 57. punkts).

65. Pēdējais jautājums, kas saistīts ar līdzsvarošanu, kas ir jāuzņemas Tiesai, protams, ir visizšķirošākais, – brīvība veikt uzņēmējdarbību nevar tikt ierobežota tikai līdz tiesībām dibināt uzņēmumus citās dalībvalstīs. Lai šī brīvība būtu patiešām efektīva, tai arī jāsniedz pārrobežu ekonomiskajai grupai tiesības samazināt un, visbeidzot, likvidēt uzņēmumu kādā dalībvalstī. Citiem vārdiem sakot, *pamest* dalībvalsti [33] — pat tad, ja tas ir vienkārši tādēļ, lai veiktu saimniecisku darbību dalībvalstī, kurā tas ir izdevīgāk [34].

c) Trīs kritēriju izskatīšana atsevišķi

66. Tagad pievēršoties trim Likuma Nr. 1387/1983 5. panta 3. punktā minētajiem kritērijiem, pirmais kritērijs attiecas uz valsts ekonomikas interesēm. Līdzīgi kā Komisija, uzskatu, ka šāds kritērijs ir saistīts ar tikai ekonomiska rakstura apsvērumu, kas nevar pamatot ierobežojumu brīvībai veikt uzņēmējdarbību (ne arī darījumdarbības brīvībai) [35].

67. Atlikušajiem diviem kritērijiem – par apstākļiem darba tirgū un uzņēmuma situāciju – nav šāda paša trūkuma. Tomēr pievēršanās šiem kritērijiem, manuprāt, nav vajadzīga, lai sasniegtu mērķi aizsargāt darba ņēmējus, un nav arī ierobežota ar to, kas noteikti vajadzīgs, lai sasniegtu šo mērķi.

68. Runājot par ar apstākļiem darba tirgū saistītā kritērija atbilstību, to paskaidrot varētu palīdzēt hipotētisks scenārijs. Patiesībā nav grūti iedomāties, kas varētu notikt administratīva atteikuma veikt atlaišanu gadījumā. Ja šī atteikuma izraisītā darba devēja uzņēmuma ekonomiskā neefektivitāte padarītu to par maksātnespējīgu, šim uzņēmumam būtu skaidra motivācija sākt darbības izbeigšanas un likvidācijas procesu, pēc kuras Direktīva 98/59 tam vairs nebūtu saistoša [36] un, iespējams, nebūtu nepieciešamā finansējuma, lai atlīdzinātu attiecīgajiem darba ņēmējiem gadījumā, ja šādā situācijā būtu jāturpina piemērot attiecīgo noteikumu. Ar to turklāt tiktu apdraudētas arī to darbinieku darbavietas, kuri netiktu atlaisti. Tādēļ šaubos, ka attiecīgais noteikums jebkādā jēgpilnā veidā varētu palīdzēt mazināt bezdarba līmeni.

69. Katrā ziņā kritērijs saistībā ar darba tirgu, kas, kā saprotu, būtībā attiecas uz bezdarba rādītājiem, nav piemērots, lai sasniegtu darba ņēmēju darba stabilitātes nodrošināšanas mērķi. Patiesībā ar to netiek novērstas problēmas, kas attiecīgo darba ņēmēju nodarbinātības situāciju ir padarījušas nenoteiktu. Būtībā tā tiek liegtas darba devēja tiesības izbeigt darba attiecības, pamatojoties uz to, ka nav vēlams, lai būtu vairāk bezdarbnieku.

70. Runājot par kritērija saistībā ar uzņēmuma situāciju atbilstību, arguments, ka dalībvalsts iestādes labāk nekā attiecīgā uzņēmuma vadība varētu noteikt, kas ir vispiemērotākais šajā situācijā, man šķiet vismaz pārsteidzošs. Katrā ziņā neuzskatu par atbilstošu aizsargāt darba ņēmējus, ļaujot iestādei ar saviem lēmumiem aizstāt uzņēmējdarbības lēmumus, ko ir pieņēmis darba devējs uzņēmums.

71. Turklāt, kā apgalvo sabiedrība, likumā noteiktie kritēriji ir neskaidri un pieļauj pārlieku plašu rīcības brīvību pārvaldes iestādēm, kaitējot darba devēju tiesiskajai noteiktībai. Šķiet, ka tas faktiski uzreiz izslēdz visus iespējamos mēģinājumus panākt izlīgumu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, izslēdzot sarunu nepieciešamību, kā tas ir redzams izskatāmajā lietā. Alternatīva varētu būt uzskaitīt atlaišanas veidus, kas tiek uzskatīti par nepamatotiem, piemēram, kā redzams Sociālās hartas pielikuma sadaļas attiecībā uz tās 24. pantu 3. punktā ietvertajā sarakstā.

33 — Par šo jautājumu skat. spriedumu, 2008. gada 16. decembris, *Cartesio* (C-210/06, EU:C:2008:723, 113. punkts).

34 — Neskaidri un atšķirībā no EUI (kas, pamatojot savu viedokli, atsaucās uz 2007. gada 6. decembra spriedumu *Columbus Container Services*, C-298/05, EU:C:2007:754, 33. punkts) par šo jautājumu Komisija tiesas sēdē apgalvoja, ka, no vienas puses, netiek traucēta brīvība veikt uzņēmējdarbību, ja uzņēmums tiek aizkavēts aiziet no uzņēmējdarbības veikšanas dalībvalsts, lai gūtu peļņu citur. No otras puses, Komisija norādīja, ka minētā brīvība ir ierobežota, kad uzņēmums nevar vienkārši aizvērt objektu un pārvietot to citur. Uzskatu, ka šī atšķirība ir mākslīga un katrā ziņā neizmantojama.

35 — Skat., *inter alia*, spriedumu, 2011. gada 24. marts, Komisija/Spānija (C-400/08, EU:C:2011:172, 74. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 — Šajā ziņā skat. spriedumu, 2011. gada 3. marts, *Claes* u.c. (no C-235/10 līdz C-239/10, EU:C:2011:119, 58. punkts).

72. Lai gūtu pilnīgu priekšstatu, kā savos rakstveida apsvērumos pareizi norādīja Grieķijas valdība, dalībvalstīm, ja tās pieņem tādu tiesību normu, kas ietver atkāpi no Savienības tiesībās paredzēta principa, ir jāpierāda katrā gadījumā atsevišķi, ka minētā norma ir atbilstoša samērīguma principam; dalībvalstu attaisnojošajiem iemesliem ir jābūt papildinātiem ar attiecīgās tiesību normas samērīguma analīzi, kā arī ar precīzu informāciju, kas var pamatot to argumentāciju [37]. Šajā kontekstā pietiks ar norādi, ka neuzskatu, ka Grieķijas valdība ir iesniegusi Tiesā šādu analīzi un pierādījumus, lai pamatotu tās apgalvojumu, ka attiecīgais noteikums faktiski aizsargā darba ņēmējus.

73. Patiešām, ierobežojot darba devēju iespēju atlaist darbiniekus kolektīvi, attiecīgais noteikums tikai rada iespaidu, ka aizstāv darba ņēmējus. Sāksim ar to, ka šī aizsardzība ir tikai pagaidu risinājums līdz brīdim, kad darba devējs kļūst maksātnespējīgs. Vēl svarīgāk ir tas, ka darbiniekus vislabāk aizsargā ekonomikas vide, kas veicina stabilu nodarbinātību. Vēsturiski runājot, doma par darba attiecību mākslīgu saglabāšanu, neraugoties uz nepilnīgu ekonomisko pamatojumu, ir pārbaudīta un nepavisam nav izdevusies noteiktās iepriekš pastāvošajās politiskajās sistēmās. Ar to tiek apstiprināts, ka paredzot efektīvu, tomēr elastīgu aizsardzības procedūru, Direktīvā 98/59 ir sniegta patiesa aizsardzība darba ņēmējiem, turpretim tā netiek sniegta tādā ar iepriekšējo atļauju saistītā sistēmā kā šajā lietā izskatāmā, kura izteikti neiekļaujas minētās direktīvas darbības jomā.

74. Tas man liek secināt, ka izskatāmajā lietā doma par līdzsvarošanu faktiski ir maldīga, – attiecīgo darba ņēmēju aizsardzība nav pretrunā brīvībai veikt uzņēmējdarbību vai darījumdarbības brīvībai.

75. Tādēļ uzskatu, ka attiecīgais noteikums nav piemērots darba ņēmēju aizsardzības mērķa sasniegšanai. Turklāt to pašu iemeslu dēļ uzskatu, ka katrā ziņā tas pārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai aizsargātu darba ņēmējus.

d) Starpsecinājumi

76. Ņemot vērā iepriekš minēto, uzskatu, ka attiecīgais noteikums nav piemērots, lai aizsargātu darba ņēmējus, un katrā ziņā pārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu šo mērķi.

e) Fons, kuru veido smaga ekonomiskā krīze un ļoti augsts bezdarba līmenis

77. Visbeidzot, attiecībā uz otro prejudiciālo jautājumu par to, vai smaga ekonomiskā krīze kopā ar neparastu un ārkārtīgi augstu bezdarba līmeni varētu mainīt negatīvo atbildi, kas sniegta uz pirmo jautājumu, mana atbilde atkal būtu "nē".

78. Ar šiem apstākļiem, lai gan tie, nepārprotami, ir ļoti nopietni, nevar pamatot ierobežojumu brīvībai veikt uzņēmējdarbību un darījumdarbības brīvībai, kad ar likumā noteiktajiem kritērijiem pašiem par sevi to nevar izdarīt.

79. Turklāt ir arī vairāki citi iemesli, kādēļ minētie apstākļi nevar mainīt šo rezultātu. Pirmkārt, smagā ekonomiskā krīze un ļoti augstais bezdarba līmenis paši par sevi – vismaz daļēji – ir tīri ekonomiski faktori. Otrkārt, pamatojoties uz ar Direktīvu 98/59 saistīto judikatūru, es vēlētos norādīt, ka sociāli ekonomiskā ietekme, kas izriet no kolektīvās atlaišanas, ir jūtama konkrētajā vietējā kontekstā un sociālajā vidē, nevis valsts līmenī [38]. Treškārt, nav iemesla uzskatīt, ka smaga ekonomiskā krīze neietekmētu uzņēmumus tāpat kā darba ņēmējus.

37 — Spriedums, 2012. gada 13. decembris, *Caves Krier Frères* (C-379/11, EU:C:2012:798, 49. punkts un tajā minētā judikatūra).

38 — Skat. spriedumu, 2015. gada 30. aprīlis, *USDAW* un *Wilson* (C-80/14, EU:C:2015:291, 51. un 64. punkts un tajos minētā judikatūra).

80. Tā nonāku pie pēdējā jautājuma – papildinot to, ko teicu iepriekš 61. punktā, un kā norāda Komisija, krīzes laikā tikpat svarīgi ir mazināt visus faktorus, kas attur jaunos uzņēmumus no investēšanas, jo ekonomiskā efektivitāte var palīdzēt stimulēt darbavietu radīšanu un ekonomisko izaugsmi. Manuprāt, tas ir iemesls, kādēļ Grieķija kā nosacījumam Eiropas stabilitātes mehānisma sniegtajai finanšu palīdzībai piekrita "saskaņā ar laika grafiku un pieeju, par ko panākta vienošanās ar iestādēm, stingri pārskatīt un modernizēt darba koplīguma slēgšanas sarunas, darba protesta akcijas un – atbilstoši attiecīgajai ES direktīvai un paraugpraksei – kolektīvo atlaišanu. Pamatojoties uz šīm pārskatīšanām, darba tirgus politika būtu jāsaskaņo ar starptautisko un Eiropas paraugpraksi, neatgriežoties pie agrākajiem politiskajiem uzstādījumiem, kas nav samērojami ar mērķiem – veicināt ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi" [39].

f) Nobeiguma secinājumi

81. No iepriekš izklāstītās argumentācijas izriet mans uzskats, ka LESD 49. panta interpretācija, ņemot vērā Hartas 16. pantu, nepieļauj tādu tiesību normu kā attiecīgais noteikums. To neietekmē fakts, ka attiecīgā dalībvalsts varētu pieredzēt smagu ekonomisko krīzi vienlaikus ar ļoti augstu bezdarba līmeni.

IV – **Secinājumi**

82. Pamatojoties uz iepriekš minēto, uzskatu, ka uz prejudiciālajiem jautājumiem ir jāatbild tādējādi, ka, pareizi interpretējot LESD 49. pantu, ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 16. pantu, ar to netiek pieļauts tāds noteikums kā 1983. gada 18. augusta *Nomos No 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis* (Likums Nr. 1387/1983 par kolektīvo atlaišanu izvērtēšanu un citiem noteikumiem) (*FEK* A' 110/18-19.8.1983) 5. panta 3. punkts, kurā darba devējiem ir prasīts saņemt administratīvo atļauju pirms kolektīvo atlaišanu veikšanas un saskaņā ar kuru šāda atļauja ir atkarīga no apstākļiem darba tirgū, uzņēmuma situācijas un valsts ekonomikas interesēm. Šo secinājumu neietekmē fakts, ka attiecīgā dalībvalsts varētu pieredzēt smagu ekonomisko krīzi vienlaikus ar ļoti augstu bezdarba līmeni.

39 — Eurosamita 2015. gada 12. jūlija deklarācija (dokumenta atsauce SN 4070/15), 3. lpp., ko Grieķija ir ratificējusi kā Likumu Nr. 4334/2015 par steidzamiem pasākumiem, lai risinātu sarunas un noslēgtu vienošanos ar Eiropas Stabilizācijas mehānismu, *Oficiālais Vēstnesis*, sēj. A 80, 2015. gada 16. jūlijs, 755. lpp. (angļu valodas versija, 748. lpp.).