# TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2007 m. vasario 15 d. *

Byloje C-270/05

dėl *Areios Pagos* (Graikija) 2005 m. birželio 9 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2005 m. liepos 1 d., pagal EB sutarties 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Athinaïki Chartopoiïa AE**

prieš

**L. Panagiotidis ir kt.,**

dalyvaujant

**Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),**

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas P. Jann, teisėjai E. Juhász, (pranešėjas), J. N. Cunha Rodrigues, K. Schiemann ir E. Levits,

* Proceso kalba: graikų.

generalinis advokatas M. Poiares Maduro,
posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2006 m. spalio 26 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Athinaïki Chartopoïïa AE*, atstovaujamos *dikigori* I.-D. Filiotis, K. Keramefs, M. Merola ir C. Santacroce,

— *L. Panagiotidis ir kt.*, atstovaujamos *dikigori* A. Vagias ir E. Dibanidoy-Vraka,

— *Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE)*, atstovaujamos *dikigoros* A. Kazakos,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. Patakia ir J. Enegren,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

## Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su sąvokos „įmonė“, įtvirtintos 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, p. 16) 1 straipsnio 1 dalies a punkte, išaiškinimo.

2 Šis prašymas buvo pateiktas nagrinėjant bylą tarp atleistų darbuotojų ir jų buvusio darbdavio, bendrovės *Athinaïki Chartopoiïa AE* (toliau – bendrovė), dėl jų kolektyvinio atleidimo iš darbo bendrovės sprendimu nutraukus vienos iš šios bendrovės gamybos vienetų veiklą.

## Teisinis pagrindas

*Bendrijos teisės aktai*

3 Iš Direktyvos 98/59 pirmos konstatuojamosios dalies išplaukia, kad siekiant aiškumo ir pagrįstumo ši direktyva kodifikuoja 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo,

suderinimo (OL L 48, p. 29), iš dalies pakeistą 1992 m. birželio 24 d. Tarybos direktyva 92/56/EEB (OL L 245, p. 3). Remiantis Direktyvos 98/59 antra konstatuojamąja dalimi, ja siekiama, „kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje".

4 Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalis taip apibrėžia jos taikymo sritį:

„1. Šioje direktyvoje:

a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo" yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

i) per 30 dienų laikotarpį:

— ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus;

<...>“

5 Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalis nurodo atvejus, kada ši direktyva netaikoma. Direktyvos 75/129 1 straipsnio 2 dalies d punktas numatė, kad ši direktyva netaikoma „darbuotojams, susijusiems su įmonės veiklos nutraukimu, jei ši veikla nutraukiama teismo sprendimu“. Šis d punktas buvo panaikintas Direktyva 92/56 ir jo nėra Direktyvoje 98/59.

6 Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1, 2 ir 3 dalys numato tam tikrus įpareigojimus darbdaviui, numatančiam kolektyvinį atleidimą. Pirmiausia, jis turi pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais, per kurias reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius. Jis taip pat privalo raštu pranešti darbuotojų atstovams atleidimų priežastis, darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių, laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai, siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus ir išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą.

7 Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo ir taip pat praneša jai visą informaciją, kurią turi pateikti darbuotojams. Antroji šios nuostatos pastraipa numato:

„Tačiau valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo."

8 Direktyvos 98/59 4 straipsnis nustato:

„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 <...>

<...>

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.

4. Valstybės narės nebūtinai turi taikyti šį straipsnį kolektyviniam atleidimui iš darbo dėl įmonės veiklos nutraukimo pagal teismo sprendimą."

9 Galiausiai Direktyvos 98/59 5 straipsnis nustato, kad „direktyva nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus".

*Nacionalinės teisės aktai*

10 Direktyva 75/129 į Graikijos teisę buvo perkelta Įstatymu Nr. 1387/1983. Direktyva 92/56 padaryti pakeitimai bei Direktyva 98/59 sukurta kodifikuota versija į Graikijos teisę buvo perkeltos iš dalies pakeitus Įstatymą Nr. 1387/1983 Įstatymu

Nr. 2736/1999 ir Įstatymu Nr. 2874/2000 (toliau – Įstatymas Nr. 1387/1983). Įstatymo Nr. 1387/1983 3 straipsnis numato darbdavio pareigą raštu pateikti darbuotojams visą informaciją apie numatomą kolektyvinį atleidimą, konsultuotis su darbuotojų atstovais ir pareigą pateikti atitinkamą pranešimą ir informaciją kompetentingai valstybinei institucijai.

11 Įstatymo Nr. 1387/1983 1 straipsnio 1 dalis nustato:

„Kolektyvinis atleidimas iš darbo yra atleidimas iš darbo, kuris daugiau kaip 20 darbuotojų turinčioje įmonėje ar padalinyje įvyksta dėl priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, ir kiekvieną kalendorinį mėnesį viršija paskesnėje dalyje nustatytas ribas."

12 Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 2–4 dalyse numatyta, kad tuomet, kai darbuotojai ir darbdavys pasiekia susitarimą per šių šalių deryboms įstatymo numatytą dvidešimties dienų laikotarpį, kolektyvinis atleidimas vykdomas laikantis šio susitarimo turinio ir pradedamas praėjus dešimčiai dienų po minėtą susitarimą fiksuojančio protokolo perdavimo prefektui arba darbo ministrui. Nesant šalių susitarimo, prefektas ar darbo ministras, išnagrinėjęs medžiagą ir įvertinęs darbo rinkos duomenis, įmonės padėtį ir nacionalinio ūkio interesus, gali pratęsti konsultacijas papildomoms dvidešimčiai dienų arba uždrausti atleisti visus numatomus darbuotojus ar jų dalį. Darbdavys gali vykdyti kolektyvinį atleidimą laikydamasis prefekto ar darbo ministro sprendime nustatytų ribų.

13 Minėto įstatymo 5 straipsnio 5 dalis nustato:

„Šio straipsnio 2, 3 ir 4 dalys netaikomos kolektyviniam atleidimui dėl įmonės ar padalinio veiklos nutraukimo priėmus teismo sprendimą.“

14 Galiausiai Įstatymo Nr. 1387/1983 6 straipsnio 1 dalis numato, kad kolektyvinis atleidimas iš darbo, įvykdytas pažeidžiant šio įstatymo nuostatas, negalioja.

**Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas**

15 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad bendrovė turi tris atskirus gamybos vienetus, esančius trijose skirtingose vietose, t. y. vieną rašomojo ir spausdinamojo popieriaus, papjė mašė, medžio drožlių plokščių bei aliuminio sulfato gamybos vienetą, kuriame dirba 420 darbuotojų, vieną virtuvės ir tualetinio popieriaus, paketų ir t. t. gamybos vienetą ir vieną minkšto popieriaus apdirbimo vienetą.

16 Kiekvienas iš šių vienetų turi atskirą įrangą ir specializuotą darbuotojų personalą bei gamybos direktorių, užtikrinantį sklandų darbą, vieneto įrenginių darbo priežiūrą ir techninių klausimų sprendimą. Nė vieno iš šių vienetų veiklai kitų vienetų veikla neturi įtakos. Be to, sprendimai, susiję su jų veiklos išlaidomis, medžiagų pirkimu ir gaminių savikainos apskaičiavimu, remiantis atitinkamo vieneto atsiųsta informacija,

priimami bendrovės centrinėje būstinėje, kur bendra buhalterinė tarnyba rūpinasi atlyginimų mokėjimu bei ruošia patvirtinančius dokumentus ir bendrą balansą.

17 2002 m. liepos 18 d. bendrovės administracinė taryba dėl nuostolių nusprendė nutraukti pirmojo gamybos vieneto veiklą ir atleisti beveik visus šio vieneto darbuotojus. Be to, 2002 m. liepos 22 d. laišku ji pakvietė darbuotojų atstovus įstatymo numatytoms konsultacijoms ir pranešė apie šį kvietimą prefektui bei kompetentingai Darbo inspekcijos tarnybai. Tačiau administracinė taryba nepateikė personalo atstovams balansų ir kitų bendrų duomenų apie bendrovę, patvirtinančių būtinybę nutraukti atitinkamo vieneto veiklą, o apsiribojo tuo, kad pateikė informaciją apie nesėkmingus šio vieneto veiklos rezultatus per pastaruosius trejus metus, t. y. per 1999–2001 metus.

18 Šiame etape ir kadangi per nustatytą terminą derybų metu nebuvo pasiekta jokio susitarimo, darbo ministras pratęsė derybas papildomoms 20 dienų. Tačiau bendrovė nedalyvavo šiose derybose, nutraukė neterminuotas darbuotojų darbo sutartis ir pervedė jiems įstatymo numatytas kompensacijas.

19 Darbuotojų skundas dėl sprendimo atleisti juos iš darbo pirmoje instancijoje buvo sėkmingas. Nagrinėdamas bendrovės apeliacinį skundą, *Efeteio Thrakis* (Trakijos apeliacinis teismas) pirmiausia nusprendė, kad nagrinėjamas savo veiklą sustabdęs gamybos vienetas nebuvo nepriklausomas nuo apeliacinį skundą pateikusios bendrovės ir kad todėl jam netaikoma Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 5 dalyje numatyta išimtis. Nors ši nuostata, remiantis jos tekstu, susijusi tik su tais atvejais, kai veikla nutraukiama dėl teismo sprendimo, nacionalinių teismų ji aiškinama taip, kad ji taip pat taikoma tuomet, kai veikla nutraukiama vienašaliu darbdavio sprendimu.

20 *Efeteio Thrakis* taip pat nusprendė, kad:

— apeliacinį skundą pateikusi bendrovė neįvykdė savo pareigos informuoti darbuotojus, remiantis minėto įstatymo 3 straipsniu, ir

— nutraukė darbo sutartis per pratęstų konsultacijų laikotarpį, pažeisdama Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalį. Todėl darbo sutarčių nutraukimas, remiantis nagrinėjamo įstatymo 6 straipsnio 1 dalimi, negalioja.

21 Nagrinėdamas bendrovės kasacinį skundą, *Areios Pagos*, atsižvelgdamas į tai, kad iškilo Bendrijos institucijos akto išaiškinimo klausimas ir kad jo sprendimas pagal nacionalinę teisę nebegali būti skundžiamas, nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar pirmiau aprašytos ir *Efeteio* nustatytos aplinkybės patenka į Bendrijos teisės sąvoką „įmonė“ šioje nutartyje nurodytų Tarybos direktyvų ir Įstatymo Nr. 1387/1938 „dėl kolektyvinių atleidimų iš darbo kontrolės ir kitų nuostatų“ taikymo prasme?“

**Dėl prejudicinio klausimo**

22 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo *Efeteio Thrakis* sprendimą, pagal kurį nagrinėjamas gamybos vienetas nebuvo nepriklausomas nuo bendrovės, ir iš esmės klausia, ar toks gamybos vienetas patenka į „įmonės" sąvoką Direktyvos 98/59 taikymo prasme.

23 Šiuo klausimu pažymėtina, kad, remiantis Teisingumo Teismo praktika, „įmonės" sąvoka, kuri neapibrėžta šioje direktyvoje, yra Bendrijos teisės sąvoka ir negali būti apibrėžiama pagal valstybių narių teisės aktus (1995 m. gruodžio 7 d. Sprendimo *Rockfon*, C-449/93, Rink. p. I-4291, 23 ir 25 punktai). Taigi ji turi būti autonomiškai ir vienodai aiškinama Bendrijos teisės sistemoje.

24 Teisingumo Teismas taip pat pažymėjo, kad įvairiose kalbinėse Direktyvos 98/59 versijose sąvokai „įmonė" įvardyti vartojami terminai kiek skiriasi ir turi skirtingą konotaciją, t. y. įvairiais atvejais – įmonė, padalinys, darbo centras, teritorinis filialas arba darbo vieta (žr. minėto sprendimo *Rockfon* 26 ir 27 punktus).

25 Atsižvelgdamas į šiuos motyvus ir į šios direktyvos, kuria, kaip išplaukia iš jos antros konstatuojamosios dalies, be kita ko, siekiama garantuoti darbuotojams didesnę apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, tikslą, Direktyvoje 98/59 ir visų pirma jos 1 straipsnio 1 dalies a punkte vartojamą sąvoką „įmonė" Teisingumo Teismas išaiškino kaip sąvoką, kuri, atsižvelgiant į aplinkybes, nurodo vienetą, kuriam vykdydami savo funkcijas priklauso su atleidimo faktu susiję darbuotojai (minėto sprendimo *Rockfon* 31 ir 32 punktai bei ten nurodyta teismo praktika).

26 Taip Teisingumo Teismas pateikė labai platų šioje direktyvoje įtvirtintos sąvokos „įmonė“ apibrėžimą, siekdamas kuo labiau apriboti kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejus, kuriems dėl šios sąvokos teisinio kvalifikavimo nacionaliniu lygmeniu nebūtų taikoma Direktyva 98/59 (visų pirma žr. 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Agorastoudis ir kt.*, C-187/05 iki C-190/05, Rink. p. I-7775, 37 punktą). Vis dėlto, turint omenyje bendrą šio apibrėžimo pobūdį, pats savaime jis negali turėti lemiamos reikšmės vertinant konkrečias pagrindinės bylos aplinkybes.

27 Taigi, taikant Direktyvą 98/59, bendrovės struktūroje „įmonė“, be kita ko, gali būti laikomas atskiras subjektas, pasižymintis tam tikru nuolatinumu ir stabilumu, kuriam pavesta vykdyti vieną ar kelias nustatytas užduotis ir kuris disponuoja darbuotojų ir įrenginių kompleksu bei tam tikra organizacine struktūra, leidžiančiais įgyvendinti šias užduotis.

28 Atsižvelgiant į tai, kad Direktyvos 98/59 tikslas, be kita ko, susijęs su socialiniais ekonominiais padariniais, kuriuos gali sukelti kolektyvinis atleidimas iš darbo vietos lygmeniu ir tam tikroje socialinėje aplinkoje, nagrinėjamam vienetui, kad jį būtų galima kvalifikuoti kaip „įmonę“, nebūtinai turi būti būdingas koks nors teisinis arba ekonominis, finansinis, administracinis ar technologinis savarankiškumas.

29 Be to, vadovaudamasis būtent tokia dvasia Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad sąvokos „įmonė“ apibrėžimui lemiamos įtakos neturi tai, ar nagrinėjamame vienete yra vadovaujantis organas, kuris gali savarankiškai įvykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo (minėto sprendimo *Rockfon* 34 punktas ir rezoliucinės dalies 2 punktas). Geografinis šio vieneto atskyrimas nuo kitų bendrovės vienetų ar įrenginių taip pat nebūtinas.

30 Atsižvelgiant į šiuos samprotavimus, pirmiausia konstatuotina, kad aplinkybė, jog Įstatymas Nr. 1387/1983 kaip alternatyvas vartoja sąvokas „įmonė“ ir „padalinys“, savaime neprieštarauja Direktyvai 98/59 su sąlyga, kad bus laikomasi Teisingumo Teismo pateikto sąvokos „įmonė“ apibrėžimo ir kad, vartojant du terminus, kurios nors darbuotojų kategorijos nepraras šios direktyvos siekiamos apsaugos.

31 Be to, kalbant apie pagrindinėje byloje nagrinėjamo gamybos vieneto prigimtį, pasakytina, kad iš bylos medžiagos išplaukia, jog šis vienetas yra vienas iš trijų bendrovės turimų atskirų gamybos vienetų. Jame dirba 420 darbuotojų, jis turi atskirą įrangą ir specializuotą darbuotojų personalą, jo veiklai neturi įtakos kitų vienetų veikla ir jame yra gamybos direktorius, užtikrinantis sklandų darbą bei vieneto įrenginių darbo priežiūrą ir techninių klausimų sprendimą.

32 Šios aplinkybės, atsižvelgiant į šio sprendimo 27–29 punktuose išdėstytus Teisingumo Teismo motyvus, akivaizdžiai suteikia tokiam vienetui „įmonės“ požymių Direktyvos 98/59 taikymo prasme, ir dėl to Bendrijos sąvoka apima nagrinėjamą vienetą. Aplinkybė, kad sprendimai, susiję su kiekvieno iš trijų vienetų veiklos išlaidomis, medžiagų pirkimu ir gaminių savikainos apskaičiavimu, priimami bendrovės centrinėje būstinėje, kur įsteigta bendra buhalterinė tarnyba, šiuo atžvilgiu nėra reikšminga.

33 Siekiant duoti naudingą atsakymą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, taip pat pažymėtina, kad, kaip išplaukia iš bylos medžiagos, *Efeteio Thrakis* nusprendė, jog gamybos vienetas pagrindinėje byloje nebuvo nepriklauso-

mas nuo bendrovės, nėra „įmonė“ ir dėl šios aplinkybės jam netaikoma Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 5 dalyje, kuri perkelia į vidaus teisę Direktyvos 98/59 4 straipsnio 4 dalyje numatytą nukrypti leidžiančią nuostatą, įtvirtinta išimtis.

34 Kitaip tariant, remiantis šio teismo suformuluota koncepcija, jei šis gamybos vienetas būtų nepriklausomas ir būtų „įmonė“, minėta išimtis būtų taikoma, nes nagrinėjamo vieneto veikla buvo sustabdyta tik darbdavio valia.

35 Ši pozicija atitinka nacionalinės teismų praktikos požiūrį, nagrinėtą minėtame sprendime *Agorastoudis ir kt.*, ir nėra pagrįsta Direktyva 98/59. Taigi šiuo klausimu būtina patikslinti, kad, kaip teisingai pažymi Europos Bendrijų Komisija, net jei būtų konstatuotas pagrindinėje byloje nagrinėjamo vieneto savarankiškumas ir šis vienetas būtų pripažintas „įmone“, minėta nukrypti leidžianti nuostata vis tiek nebūtų taikoma.

36 Dėl tų pačių priežasčių, kurios buvo nurodytos minėto sprendimo *Agorastoudis ir kt.* 25–45 punktuose, aptariama nukrypti leidžianti nuostata taikoma tik tuomet, jei įmonės ar gamybos padalinio veikla buvo sustabdyta dėl teismo sprendimo. Visais kitais atvejais ir, be kita ko, jei įmonės veikla sustabdoma darbdavio valia, jis per papildomą laikotarpį kompetentingoje nacionalinėje institucijoje privalo konsultuotis su darbuotojais.

37 Galiausiai reikia pažymėti, kad per procesą Teisingumo Teisme atkakliai buvo keliamas klausimas dėl nacionalinių valstybinių institucijų, t. y. prefekto ir darbo ministro, įsikišimo, numatyto Įstatymo Nr. 1387/1983 5 straipsnio 3 dalyje, suderinamumo su Direktyva 98/59 ir EB 43 straipsniu. Tačiau šis klausimas nebuvo keliamas nagrinėjamame prašyme priimti prejudicinį sprendimą.

38 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti, jog Direktyva 98/59 ir visų pirma jos 1 straipsnio 1 dalies a punktas turi būti aiškinami taip, kad toks gamybos vienetas, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, patenka į „įmonės" sąvoką šios direktyvos taikymo prasme.

**Dėl bylinėjimosi išlaidų**

39 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti pastarasis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

**1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo ir visų pirma jos 1 straipsnio 1 dalies a punktas turi būti aiškinami taip, kad toks gamybos vienetas, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, patenka į „įmonės" sąvoką šios direktyvos taikymo prasme.**

Parašai.