GENERALINIO ADVOKATO ANTONIO TIZZANO IŠVADA,

pateikta 2004 m. rugsėjo 30 d. [1]

1. Šioje byloje nagrinėjami du Berlyno (Vokietijos Federacinė Respublika) *Arbeitsgericht* (Darbo ginčų teismo) Europos Bendrijų Teisingumo Teismui pateikti prejudiciniai klausimai dėl 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (toliau – direktyva) [2] aiškinimo.

2. Trumpai tariant, nacionalinis teismas prašo Teisingumo Teismo išaiškinti, pirma, sąvokos „atleidimas iš darbo" prasmę direktyvoje ir, antra, informavimo bei konsultacijų pareigų, kurias darbdaviui nustato ši direktyva, apimtį.

I — Teisiniai pagrindai

Susiję Bendrijos teisės aktai

3. Pagrįsta EB sutarties 100 straipsniu (dabar – EB 94 straipsnis) direktyva buvo priimta siekiant sumažinti įtaką, kurią vidaus rinkos veikimui gali turėti skirtumai tarp nacionalinių nuostatų dėl kolektyvinių atleidimų iš darbo (4 konstatuojamoji dalis). Ji siekia darbuotojams garantuoti didesnę apsaugą, atsižvelgiant į stiprios ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje, socialiniuspolitinius principus, pripažintus 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių ir socialinių teisių chartijoje ir EB 136 straipsnyje (2 ir 6 konstatuojamosios dalys).

4. Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmasis sakinys nustato, kad „kolektyvinis atleidimas iš darbo yra toks atleidimas, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais", jei atleidimų skaičius per nustatytą laikotarpį sudaro tam tikrą santykį, pagal direktyvą skaičiuojamą remiantis susijusioje įmonėje paprastai dirbančių darbuotojų skaičiumi.

1 — Originalo kalba: italų.
2 — OL L 225, p. 16.

5. Direktyvos 2, 3 ir 4 straipsniai įtvirtina procedūrines taisykles, kurių turi laikytis darbdavys, nusprendęs vykdyti kolektyvinius atleidimus.

6. Minėtos direktyvos 2 straipsnis nustato:

„1. Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.

Valstybės narės gali nustatyti, kad darbuotojų atstovai pasinaudotų ekspertų paslaugomis pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

3. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai per išankstines konsultacijas:

a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

i) planuojamų atleidimų priežastis;

ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas;

iii) paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir kategorijas;

iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;

v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

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.(Pataisytas vertimas)

<...>".

7. Be to, šios direktyvos 3 straipsnis patikslina:

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

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.

Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas su darbuotojų atstovais, 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."

8. Toliau direktyvos 4 straipsnis išdėstytas taip:

„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.

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

9. Galiausiai direktyvos 5 straipsnis nustato:

„Ši 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. Vokietija direktyvą perkėlė priimdama *Kündingungsschutzgesetz* (Įstatymą dėl apsaugos atleidimo iš darbo atveju; toliau – KSchG).

11. Šiam ginčui svarbūs KSchG 17 ir 18 straipsniai bei *Betriebsverfassungsgesetz* (Įmonių organizavimo įstatymo; toliau – BetrVG) 102 straipsnis.

12. KSchG 17 straipsnis numato, kad jei per 30 kalendorinių dienų darbdavys ketina atleisti tam tikrą skaičių darbuotojų[3], jis privalo: i) pateikti įmonės komitetui visą svarbią informaciją, ypač apie planuojamų atleidimų priežastis, laikotarpį, per kurį numatoma įvykdyti atleidimus, darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas, ketinamus taikyti darbuotojų, kuriuos numatyta atleisti, atrankos kriterijus (17 straipsnio 2 dalis); ir ii) pranešti įdarbinimo skyriui apie savo ketinimus nusiunčiant pranešimo, skirto įmonės komitetui, kopiją ir pastarojo nuomonę dėl atleidimų iš darbo (17 straipsnio 1 ir 3 dalys).

13. KSchG 18 straipsnis numato, kad:

„1. Atleidimai iš darbo, apie kuriuos turi būti pranešama pagal 17 straipsnį, nepraėjus vienam mėnesiui po to, kai įdarbinimo skyrius gavo pranešimą, gali būti vykdomi tik pastarojo sutikimu, kuris gali būti duotas retroaktyviai iki prašymo pateikimo dienos.

2. Tam tikrais atvejais įdarbinimo skyrius gali nuspręsti, kad atleidimai iš darbo gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus dviem mėnesiams nuo pranešimo gavimo."

14. Galiausiai BetrVG 102 straipsnis nustato, kad atleidimas iš darbo, įvykdytas prieš tai nesikonsultavus su įmonės komitetu, yra negaliojantis.

II — Faktai ir procedūra

15. I. Junk dirbo *AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH* (toliau – *AWO*), bendrovėje, teikiančioje slaugos paslaugas namuose ir turinčioje apie 430 darbuotojų.

3 — Kad būtų pradėta aptariama procedūra konkrečiai yra nustatytas toks per 30 dienų laikotarpį įvykdytinas atleidimų iš darbo skaičius: „1. Daugiau kaip 5 darbuotojai įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20, bet mažiau kaip 60 darbuotojų. 2. 10% paprastai dirbančių darbuotojų arba daugiau kaip 25 darbuotojai įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 60, bet mažiau kaip 500 darbuotojų. 3. Ne mažiau kaip 30 darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 500 darbuotojų".

16. Pagal bylos medžiagą 2002 m. sausio 31 d. *AWO* pateikė prašymą pradėti bankroto procedūrą dėl finansinių sunkumų. Nuo 2002 m. vasario 1 d. ji atleido visus savo darbuotojus nuo jų pareigos dirbti ir nesumokėjo darbo užmokesčio už 2002 m. sausio mėnesį.

17. 2002 m. vasario 5 d. buvo pradėta laikinoji bankroto procedūra, o 2002 m. gegužės 1 d. pradėta galutinė bankroto procedūra [4].

18. 2002 m. gegužės 23 d. likvidatorius pasiekė susitarimą su įmonės komitetu, kad *AWO* nutraukia savo veiklą, ir susitarė dėl socialinio plano, kaip numatyta BetrVG 112 straipsnyje.

19. 2002 m. birželio 19 d. raštu likvidatorius informavo *AWO* įmonės komitetą, kad dėl bendrovės likvidavimo jis ketina nutraukti visas likusias darbo sutartis, įskaitant sutartį su I. Junk, per bankroto byloje nustatytą maksimalų trijų mėnesių laikotarpį. Prie rašto buvo pridėtas sąrašas su numatytų atleisti darbuotojų pavardėmis, adresais, gimimo datomis, mokesčių klasėmis, mokesčių kortelėse nurodytomis mokesčių lengvatomis už išlaikomus vaikus ir darbo pradžios datomis.

20. *AWO* įmonės komitetas šį raštą gavo 2002 m. birželio 19 dieną.

21. 2002 m. birželio 26 d. įmonės komiteto pirmininkas informavo likvidatorių apie įmonės komiteto sutikimą su likvidatoriaus siūlymu.

22. 2002 m. birželio 27 d. raštu, kurį I. Junk gavo 2002 m. birželio 29 d., likvidatorius pareiškė apie savo ketinimą nutraukti jos darbo sutartį nuo 2002 m. rugsėjo 30 d. dėl su įmone susijusių priežasčių.

23. 2002 m. rugpjūčio 27 d. likvidatorius pranešė įdarbinimo skyriui apie *AWO* dar dirbančių darbuotojų atleidimą pagal KSchG 17 straipsnio 3 dalį ir prie pranešimo pridėjo įmonės komiteto nuomonę. Šį pranešimą įdarbinimo skyrius gavo tą pačią dieną.

4 — Pagal bylos medžiagą po bankroto bylos iškėlimo daug darbuotojų išėjo iš darbo, todėl 2002 m. birželio mėnesio viduryje *AWO* dar dirbo tik 176 darbuotojai, o 2002 m. rugpjūčio mėnesio pabaigoje jų skaičius sumažėjo iki 172.

24. I. Junk ginčijo pranešimą apie atleidimą iš darbo nacionaliniame teisme, teigdama, kad jis yra negaliojantis.

25. Pažymėtina, jog, nacionaliniame teisme ieškovės išsakyta nuomone, šis negaliojimas kyla iš to, kad prieš pateikdamas pranešimą apie atleidimą iš darbo likvidatorius deramai nesikonsultavo su įmonės komitetu, kaip numatyta BetrVG 102 straipsnyje, ir tinkamai netaikė informavimo ir konsultacijų procedūros kolektyviniams atleidimams, numatytos KSchG 17 ir paskesniuose straipsniuose.

26. Berlyno *Arbeitsgericht*, abejodamas dėl direktyvos aiškinimo, sustabdė bylos nagrinėjimą ir, remdamasis EB 234 straipsniu, pateikė Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo turi būti aiškinama taip, kad minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto prasme „atleidimą iš darbo" reikia suprasti kaip pranešimą apie atleidimą iš darbo, t. y. pirmą darbo santykių nutraukimo veiksmą, ar „atleidimas iš darbo" reiškia darbo santykių pasibaigimą praėjus išankstinio pranešimo apie atleidimą iš darbo terminui?

2. Jei „atleidimas iš darbo" suprantamas kaip pranešimas apie atleidimą iš darbo, ar direktyva reikalauja, kad jos 2 straipsnyje numatyta konsultacijų procedūra bei 3 ir 4 straipsniuose nustatyta pranešimo procedūra privalomai turi būti užbaigtos iki pranešimo apie atleidimą iš darbo?"

27. Austrijos vyriausybė, Jungtinės Karalystės vyriausybė ir Komisija byloje pateikė rašytines pastabas.

28. Jungtinės Karalystės vyriausybė ir Komisija savo nuomones pareiškė per 2004 m. liepos 15 d. posėdį.

III — Teisinė analizė

A — *Dėl pirmo klausimo*

29. Savo pirmu klausimu nacionalinis teismas iš esmės prašo apibrėžti „atleidimo iš

darbo" sąvoką tam, kad nagrinėjamoje byloje jis galėtų nustatyti, ar buvo įvykdytos direktyvoje numatytos konsultacijų ir pranešimo pareigos.

30. Nacionalinis teismas paaiškina, kad problema kyla dėl to, jog vokiškoje direktyvos redakcijoje vartojamas terminas „Entlassung" [5]. Nacionalinis teismas toliau aiškina, kad Vokietijos teisinėje sistemoje ši sąvoka nurodo momentą, kai įsigalioja atleidimas iš darbo, ir jis yra aiškiai atskirtas nuo sąvokos „Kündigung", kuris, priešingai, reiškia „pranešimą apie atleidimą iš darbo" t. y. darbdavio valios nutraukti darbo santykius pareiškimą.

31. Pritaikius tai nuostatoms dėl kolektyvinių atleidimų tam, kad būtų laikomasi direktyvoje numatytų procedūros pareigų, momentas, kai šios pareigos turėjo būti įvykdytos, yra ne darbdaviui pateikus „pranešimą apie atleidimą iš darbo", bet kai darbo santykiai *faktiškai nutraukiami.* Taigi darbdavys galėtų informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis bei pranešti apie planuojamus kolektyvinius atleidimus kompetentingas valstybės institucijas netgi po atskirų pranešimų apie darbo sutarčių nutraukimą pateikimo, jeigu jis tai padarytų iki formalaus darbo santykių nutraukimo.

32. Manydamas, kad šis aiškinimas galėtų būti nesuderinamas su direktyvos siekiamais darbuotojų apsaugos tikslais, nacionalinis teismas klausia, ar sąvoka „atleidimas iš darbo" direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto prasme, priešingai, reiškia „pranešimą apie atleidimą iš darbo" („Kündigung").

33. Jungtinės Karalystės vyriausybė yra kitos nuomonės. Ji pateikia pažodinio bei teleologinio pobūdžio argumentus ir tvirtina, kad direktyvos prasme sąvoka „atleidimas iš darbo" nurodo darbo santykių pasibaigimo momentą.

34. Dėl pažodinio aiškinimo argumento Jungtinės Karalystės vyriausybė pažymi, kad direktyvoje kalbama apie „atleidimą iš darbo", kurį vykdo darbdavys (žr. 1 straipsnio 1 dalies a punktą). Tačiau atleidimai iš darbo „gali būti vykdomi" (4 straipsnio 1 dalis) tik tada, kai darbo santykiai yra pasibaigę, t. y., kai darbuotojas faktiškai nustoja būti darb-

5 — Žr. Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkto redakciją vokiečių kalba:
„Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) „Massenentlassungen" sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten — die Zahl der Entlassungen <...>".

davio įdarbintas. Iki to momento pranešimas apie atleidimą iš darbo visada gali būti atšauktas.

35. Pagal Jungtinę Karalystę šį aiškinimą taip pat patvirtina aiškus „atleidimo iš darbo" ir „pranešimo apie atleidimą iš darbo" sąvokų atskyrimas, daromas 4 straipsnio 1 dalyje. Skirtumas tarp šių dviejų sąvokų yra visiškai aiškus, nes viena nurodo momentą, kai „kolektyviniai atleidimai <...> gali būti vykdomi", o kita žymi momentą, kai darbdavys pranešimu apie atleidimą iš darbo informuoja apie savo ketinimą nutraukti darbo santykius. Tai neleidžia sąvokos „atleidimas iš darbo" aiškinti taip pat, kaip ir ketinimų nutraukti darbo santykius pareiškimo, t. y. pranešimo apie atleidimą iš darbo.

36. Jungtinės Karalystės vyriausybė taip pat tvirtina, jog direktyvos 2 straipsnis tik reikalauja, kad darbdavys konsultacijas su darbuotojų atstovais pradėtų „iš anksto" (2 straipsnio 1 dalis) ir kad tam tikra informacija pastariesiems būtų pateikta taip pat per „išankstines" konsultacijas (2 straipsnio 3 dalis). Ši nuostata nedraudžia informuoti darbuotojų atstovų ir su jais konsultuotis ir po atskirų pranešimų apie atleidimą iš darbo pateikimo.

37. Pagaliau, Jungtinės Karalystės nuomone, jos pateikiamas aiškinimas atitinka direktyvos tikslą. Kadangi tai suteiktų darbdaviams galimybę atleidimus iš darbo įvykdyti greičiau, šis aiškinimas leidžia tuo pačiu metu įvykdyti darbuotojų apsaugos ir įmonės finansinės gerovės reikalavimus. Priešingas aiškinimas, kuris neleistų darbdaviams pateikti pranešimų apie atleidimą iš darbo iki tol, kol bus atliktos konsultacijų ir pranešimo procedūros, prailgintų krizinę situaciją, todėl galėtų lemti kitų darbo vietų praradimą ir netgi kelti grėsmę pačiai įmonei.

38. Austrijos vyriausybė ir, nors ne taip aiškiai, Komisija, priešingai, pritarė nacionalinio teismo požiūriui, paremtam argumentais, susijusiais su direktyvos formuluote ir veiksmingumu.

39. Nors Komisija, apsvarsčiusi visas aplinkybes, mano, kad taikant direktyvoje numatytas konsultacijų ir pranešimo procedūras turėtų būti remiamasi darbdavio pranešimu apie atleidimą iš darbo, nepaisant to, ji tvirtina, jog pirmas klausimas būtų nereikšmingas, nes 1 straipsnis nepateikia „atleidimo iš darbo" sąvokos ar kokios nors kitos nuorodos, kuria būtų galima pasinaudoti aiškinant 2–4 straipsnius, nagrinėjamus šioje byloje, o tik apibrėžia kolektyvinį atleidimo iš

darbo pobūdį. Todėl Teisingumo Teismas neprivalo atsakyti į šį klausimą.

40. Tačiau, mano nuomone, vien tai, kad direktyvoje nėra *atleidimo iš darbo* sąvokos, nėra pakankamas pagrindas atmesti pirmą klausimą. Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, kuria teisingai remiasi Austrijos vyriausybė, jei Bendrijos teisės nuostatoje vartojama sąvoka, kurios apibrėžimas nepateikiamas, ir dėl šios sąvokos prasmės ir taikymo srities nustatymo aiškiai nenurodoma valstybių narių teisė, iš reikalavimo vienodai taikyti Bendrijos teisę ir lygybės principo išplaukia, kad ginčijama sąvoka būtų aiškinama nepriklausomai ir vienodai, atsižvelgiant į nuostatos kontekstą ir aiškinamo teisės akto tikslą [6].

41. Priešingu atveju direktyvos siekiamam suderinimo tikslui, nors ir iš dalies, būtų keliamas rimtas pavojus, nes šių nuostatų suteikiama apsauga darbuotojams kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju vienoje valstybėje narėje galėtų skirtis nuo tokios apsaugos kitoje valstybėje narėje pagal sąvokos „atleidimas iš darbo" reikšmę skirtingose nacionalinėse teisinėse sistemose.

42. Be to, kaip nurodo Komisija, ginčo išsprendimas nacionaliniame teisme iš tikrųjų priklauso ne tiek nuo sąvokos „atleidimas iš darbo" direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte reikšmės, kiek nuo išsamių taisyklių, taikomų konsultacijų (2 straipsnis) ir pranešimo procedūroms (3 ir 4 straipsniai), atlikimo laiko. Tačiau šie du aspektai turi būti nagrinėjami kartu, nes, kaip rodo šalių pateikti argumentai, konsultacijų ir pranešimo pareigų atsiradimo momentas gali iš esmės skirtis pagal sąvokai „atleidimas iš darbo" suteikiamą prasmę.

43. I. Junk teigia, kad jos atleidimas iš darbo yra negaliojantis ne tuo pagrindu, kad likvidatorius nesilaikė direktyvoje numatytų procedūrų, o dėl to, jog pastarasis jų nesilaikė *prieš* pranešdamas jai apie savo ketinimą nutraukti darbo sutartį. Kaip aiškina nacionalinis teismas, nuostatų dėl kolektyvinių atleidimų iš darbo pažeidimo nebūtų, jeigu momentas konsultacijų ir informavimo pareigoms įvykdyti būtų darbo santykių pabaiga; kita vertus, pažeidimas būtų padarytas, jeigu pranešimas apie atleidimą iš darbo reikštų kartu ir momentą, kai įvykdomas

6 — Žr., pavyzdžiui, 1984 m. sausio 18 d. Sprendimą *Ekro* (327/82, Rink. p. 107, 11 punktas) ir 2004 m. sausio 7 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Wells* (C-201/02, Rink. p. I-723, 37 punktas).

atleidimas iš darbo, ir todėl momentą, kai šios pareigos jau turėjo būti įvykdytos.

44. Todėl man atrodo, kad direktyvos „atleidimo iš darbo" sąvoka šia prasme turi sprendžiamąją reikšmę šioje byloje ir kad iš esmės, kaip ir visos Bendrijos teisės sąvokos, ji turi būti aiškinama nepriklausomai ir vienodai, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo nurodytus kriterijus.

45. Konkrečiai kalbant, manau, jog turėčiau sutikti su Austrijos vyriausybės ir netiesiogiai Komisijos pateiktu argumentu, kad sąvoka „atleidimas iš darbo" turi būti suprantama kaip darbdavio valios nutraukti darbo santykius pareiškimas.

46. Mano nuomone, šis aiškinimas matyti iš atitinkamų nuostatų formuluotės ir prasmės.

47. Pirmiausia pastebėčiau, jog nuoroda į kolektyvinius atleidimus iš darbo, kuriuos darbdavys tik „numato" (2 straipsnio 1 dalis), ir į pranešimą apie „planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo" (3 straipsnio 1 dalis ir 4 straipsnio 1 dalis) nedviprasmiškai parodo, kad darbdavys turi pradėti konsultacijas su darbdaviais ir informuoti apie numatomus atleidimus kompetentingas valstybės institucijas, kai atleidimai dar tik planuojami.

48. Be to, jeigu per kolektyvinę procedūrą atleidžiamus atskirus darbuotojus darbdaviai apie savo ketinimą nutraukti darbo sutartis galėtų informuoti, taip pradėdami pranešimo termino eigą, prieš konsultuodamiesi su darbuotojų atstovais ir pranešdami kompetentingai valstybės institucijai, tai nebebūtų *planuojamas* atleidimas iš darbo. Kaip teisingai nurodė Austrijos vyriausybė ir Komisija, jeigu būtų galima informuoti apie jau praneštą atleidimą iš darbo, konsultacijų ir pranešimo procedūros taptų neveiksmingos.

49. Nemanyčiau, kad siūlomam aiškinimui prieštarauja tai, kad, kaip pažymi Jungtinė Karalystė (žr. 34 punktą), direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte kalbama apie vykdomus (*affected*) atleidimus iš darbo. Ši sąvoka neturi Jungtinės Karalystės jai priskiriamos savarankiškos reikšmės ir yra vartojama kaip būtina sąsaja su po jos einančiais žodžiais. Kitaip tariant, ji vartojama paaiškinti, jog direktyva taikoma tik *darbdavio* vykdo-

miems atleidimams iš darbo, o ne tais atvejais, kai darbo santykiai nutraukiami darbuotojų iniciatyva [7]. Todėl nemanyčiau, jog remiantis minėtos sąvokos, parodančios, tik kieno iniciatyva nutraukiama darbo sutartis, vartojimu galėtų būti daroma kitokia išvada dėl „atleidimo iš darbo" reikšmės, ypač kai galima daryti išvadą, jog ši sąvoka turi nurodyti momentą, kai atleidimai iš darbo „gali būti vykdomi" 4 straipsnio 1 dalies prasme (prie šio klausimo grįšiu, nagrinėdamas antrą klausimą; toliau žr. 62 ir paskesnius punktus).

50. Taip pat nemanyčiau, kad nuoroda 4 straipsnio 1 dalyje į „pranešimo apie atleidimą laikotarpį" gali daryti poveikį „atleidimo iš darbo" sąvokos reikšmei konsultacijų ir pranešimo procedūrų prasme. Iš šios nuostatos formuluotės aišku, jog nuoroda į pranešimo terminą pateikiama vien tam, kad nebūtų paveiktos darbuotojų teisėms, susijusioms su pranešimu apie atleidimą, palankesnės nacionalinės nuostatos. Kitaip tariant, tokia nuoroda nesusijusi su sąvokos „atleidimas iš darbo" reikšme ir yra skirta parodyti, jog direktyvos tikslas yra suvienodinti kai kurias tik kolektyviniams atleidimams iš darbo taikytinas procedūras, nedarant poveikio taisyklėms, reglamentuojančioms atskirus atleidimus iš darbo.

51. Tai, kas prieš tai išdėstyta, susiję su pažodinio pobūdžio argumentais. Pridurčiau, kad, mano nuomone, čia siūlomas „atleidimo iš darbo" aiškinimas taip pat labiau atitinka direktyvos tikslą ir prasmę. Jis geriau užtikrina veiksmingą darbuotojų apsaugą, kurią, kaip matyti iš Teisingumo Teismo praktikos šioje srityje, visuomet norima užtikrinti tiek apibrėžiant direktyvos taikymo sritį [8], tiek siaurinamai aiškinant joje numatytas nukrypti leidžiančias nuostatas [9].

52. Taip pat nemanyčiau, jog šis tikslas, kaip teigia Jungtinės Karalystės vyriausybė, gali būti paaukotas dėl įmonės ekonominių interesų neprailginti krizinės situacijos, dėl kurios įmonei grėstų pavojus. Tai ne todėl, kad šie interesai neverti būti ginami, bet todėl, jog manyčiau, kad jie gali būti pakankamai užtikrinami direktyvos 4 straipsnyje valstybės institucijoms suteikta teise sutrumpinti laikotarpį, kurio metu atleidimai

7 — Šiuo klausimu žr. 1985 m. vasario 12 d. Sprendimą *Dansk Metalarbejderforbund prieš Nielsen* (284/83, Rink. p. 553, 8 ir 11 punktai).

8 — Dėl sąvokos „kolektyvinis atleidimas iš darbo" žr. 1994 m. birželio 8 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* (C-383/92, Rink. p. I-2479), o dėl „darbdavio" sąvokos — 2003 m. spalio 16 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Komisija prieš Italiją* (C-32/02, Rink. p. I-12063).

9 — Dėl leidžiančios nukrypti nuostatos, taikytinos kolektyviniam atleidimui iš darbo, kai įmonės veikla sustabdoma teismo sprendimu, žr. 1998 m. gruodžio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Dansk Metalarbejderforbund/Garantifond* (C-250/97, Rink. p. I-8737).

iš darbo „užšaldomi". Šią nuostatą dar nuodugniau svarstysiu, nagrinėdamas antrą klausimą.

53. Baigdamas galėčiau pasakyti, kad direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte numatyta sąvoka „atleidimas iš darbo" remiasi darbdavio valios nutraukti darbo santykius pareiškimą, todėl savo nutraukimo teisės darbdavys negali įgyvendinti, kol nesikonsultavo su darbuotojų atstovais ir apie planuojamus atleidimus iš darbo neinformavo kompetentingų valstybės institucijų.

54. Taigi Teisingumo Teismui į pirmą klausimą siūlyčiau atsakyti taip: Direktyvoje 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo numatyta sąvoka „atleidimas iš darbo" remiasi darbdavio valios nutraukti darbo santykius pareiškimu.

B — *Dėl antro klausimo*

55. Savo antru klausimu nacionalinis teismas iš esmės klausia, ar konsultacijų procedūra pagal 2 straipsnį ir pranešimo procedūra pagal 3 ir 4 straipsnius turi būti *užbaigtos* prieš darbdaviui galint pareikšti apie savo ketinimą nutraukti darbo santykius.

56. Mano nuomone, atsakymas į šį klausimą taip pat gali būti gautas iš atitinkamų nuostatų formuluotės.

57. Pirmiausia pastebėčiau, kad direktyvoje nurodoma procedūra, kuri padalyta į dvi atskiras ir viena po kitos einančias stadijas.

58. Pirmąją stadiją sudaro konsultacijos su darbuotojų atstovais, kurios, kaip mėginau parodyti atsakyme į pirmą klausimą, turi būti atliekamos prieš pranešant apie atleidimą iš darbo.

59. Mano nuomone, šį aiškinimą patvirtina ir sustiprina šių konsultacijų tikslas, kurios neapsiriboja vien „pasyviu" darbuotojų informavimu ir yra vykdomos, „kad būtų pasiektas susitarimas" (2 straipsnio 1 dalis), ir „per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius" (2 straipsnio 2 dalis).

Todėl 2 straipsnis mažiausiai nustato pareigą derėtis.

60. Kaip teisingai pastebėjo Austrijos vyriausybė ir Komisija, pasiekti šį tikslą būtų rimtai sutrukdyta, o gal visiškai neįmanoma, jeigu darbdavys darbo santykius galėtų nutraukti nepasibaigus konsultacijoms. Tuo atveju darbdavys tikrai nebūtų linkęs į prasmingą diskusiją su kitomis šalimis, siekiant išvengti atleidimų iš darbo arba apriboti jų neigiamą poveikį, nes jau būtų priėmęs sprendimą dėl atleidimų vykdymo. Kitaip tariant, darbuotojams būtų pateikiamas įvykęs faktas, o nuostata netektų bet kokio praktinio poveikio.

61. Antrąją stadiją sudaro pranešimas kompetentingoms valstybės institucijoms apie planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo. Mano nuomone, šis pranešimas gali būti paskelbiamas tik po konsultacijų stadijos, apie šią stadiją turi būti nurodoma pranešime (3 straipsnio 1 dalies trečioji pastraipa).

62. Be to, manyčiau, kad tai vienintelis išaiškinimas, atitinkantis aptariamos stadijos tikslą, kurioje numatytas valstybės institucijos dalyvavimas „problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti“ (4 straipsnio 2 dalis), taigi dažniausiai nesant susitarimo tarp šalių.

63. Dar pažymiu, kad pagal direktyvos 4 straipsnio 1 dalį atleidimai iš darbo, apie kuriuos informuota valstybės institucija, iš esmės „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“.

64. Jungtinė Karalystė ir Komisija skirtingai aiškina šios nuostatos prasmę: pagal Jungtinę Karalystę iš 4 straipsnio 1 dalies formuluotės aiškiai matyti, kad ji tik „užšaldo“ atleidimo iš darbo galiojimą, tačiau Komisija, kuri iš esmės remiasi pranešimo procedūros veiksmingumu, mano, jog tai susiję ir su darbdavio teise nutraukti darbo sutartį.

65. Iš karto turėčiau pasakyti, kad Komisijos argumentai manęs neįtikino. Šiam aiškinimui, manyčiau, prieštarauja ne tik tai, kad, kaip teisingai nurodo Jungtinė Karalystė, 4 straipsnio 1 dalyje aiškiai remiamasi momentu, kai atleidimai iš darbo „gali būti vykdomi“, bet ir nuoroda į nacionalines nuostatas, susijusias su „pranešimu apie atleidimą“, nuoroda, kuri būtų bereikšmė,

jeigu sustabdymo laikotarpis būtų taikomas pranešimui apie atleidimą, bet ne faktiniam darbo santykių pasibaigimui.

66. Kadangi ji nepažeidžia palankesnių nacionalinių nuostatų, susijusių su pranešimu apie atleidimą, ši nuoroda užtikrina galimybę taikyti ilgesnius nei direktyvoje numatytus 30 dienų pranešimo terminus. Ši nuostata turi prasmę tik tada, jei 4 straipsnio 1 dalis, sustabdanti atleidimo iš darbo galiojimą, gali turėti įtakos pranešimo termino trukmei. Kita vertus jos nereikėtų, jei ji stabdytų pranešimo apie atleidimą pateikimą, nes toks sustabdymas tik atidėtų pranešimo termino pradžios datą.

67. Taip pat nemanyčiau, kad čia siūlomas aiškinimas prieštarauja pranešimo stadijos tikslui, kuri, kitaip nei konsultacijų su darbuotojų atstovais stadija, yra susijusi ne su pačiu atleidimu iš darbo, bet su jo pasekmėmis arba *„problemomis, iškilusiomis* dėl (...) kolektyvinio atleidimo" (2 straipsnio 2 dalis). Todėl šioje atleidimo iš darbo padarinių „valdymo" stadijoje galimybės nutraukti darbo santykius sustabdymas yra mažiau reikalingas nei prieš tai einančioje konsultacijų stadijoje, kurios pagrindinis tikslas yra išvengti atleidimų ar sumažinti jų skaičių.

68. Todėl manyčiau, kad 4 straipsnio 1 dalis sustabdo atleidimo iš darbo galiojimą, bet ne valios pareiškimą. Todėl informavęs kompetentingą instituciją apie kolektyvinį atleidimą, darbdavys gali pateikti šį pranešimą..

69. Ši išvada, žinoma, nedraudžia praktikos, kurios atsižvelgiant į direktyvos 5 straipsnį jau laikomasi kai kuriose valstybėse narėse, kai darbuotojams suteikiama didesnė apsauga ginčijamą nuostatą aiškinant taip, kad ji sustabdo ne tik atleidimo iš darbo galiojimą, bet ir darbdavio valios pareiškimą nutraukti darbo santykius.

70. Taigi, vadovaudamasis prieš tai išdėstytomis pastabomis, siūlyčiau Teisingumo Teismui į antrą klausimą atsakyti taip, kad darbdavys gali pareikšti savo valią nutraukti darbo santykius tik tada, kai yra užbaigtos Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatytos konsultacijos ir apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo yra pranešta pagal šios direktyvos 3 straipsnį.

IV — Išvada

71. Taigi baigdamas siūlyčiau Teisingumo Teismui į Berlyno *Arbeitsgericht* pateiktus klausimus atsakyti taip:

„1. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvoje 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo numatyta sąvoka „atleidimas iš darbo" remiasi darbdavio valios nutraukti darbo santykius pareiškimu.

2. Darbdavys gali pareikšti savo valią nutraukti darbo santykius tik tada, kai yra užbaigtos Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatytos konsultacijos ir apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo yra pranešta kompetentingai valstybės institucijai pagal šios direktyvos 3 straipsnį."