TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2009 m. rugsėjo 10 d.*

Byloje C-44/08

dėl *Korkein oikeus* (Suomija) 2008 m. vasario 6 d. Nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2008 m. vasario 8 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry ir kt.

prieš

Fujitsu Siemens Computers Oy,

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas K. Lenaerts, teisėjai R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (pranešėjas), G. Arestis ir J. Malenovský,

* Proceso kalba: suomių.

generalinis advokatas P. Mengozzi,
posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2009 m. sausio 14 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry* ir kt., atstovaujamų *asianajaja* H. Laitinen,

— *Fujitsu Siemens Computers Oy*, atstovaujamos *asianajaja* P. Uoti,

— Suomijos vyriausybės, atstovaujamos A. Guimaraes-Purokoski,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos L. Seeboruth,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. Huttunen, P. Aalto ir J. Enegren,

susipažinęs su 2009 m. balandžio 22 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudidcinį sprendimą susijęs su 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; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t. p. 327) 2 straipsnio išaiškinimu.

2 Šį prašymą pateikė Aukščiausiasis teismas (*Korkein oikeus*) nagrinėdamas ginčą tarp *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry ir kt.* ir *Fujitsu Siemens Computers Oy* (toliau – FSC) dėl pareigos konsultuotis su darbuotojų atstovais kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisė

3 1975 m. vasario 17 d. Europos Bendrijų Taryba priėmė Direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 48, p. 29), kuri buvo iš dalies pakeista 1992 m. birželio 24 d. Tarybos direktyva 92/56/EEB (OL L 245, p. 3).

4 Direktyva 75/129 buvo panaikinta Direktyva 98/59. Šios direktyvos antroje, devintoje ir vienuoliktoje konstatuojamosiose dalyse numatyta:

„<…> svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje;

<…>

<…> reikėtų nustatyti, kad ši direktyva iš principo taip pat yra taikoma kolektyviniams atleidimams iš darbo, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu.

<…>

<…> būtina garantuoti, kad darbdavių pareigos informuoti, konsultuoti ir pranešti taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.“

5 Tos pačios direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje numatyta:

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

6 Šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies pirmojoje pastraipoje nustatyta:

„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.“

7 Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmojoje pastraipoje nurodyta, jog tam, kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai per išankstines konsultacijas pateikia jiems visą svarbią informaciją ir raštu juos informuoja apie šioje pastraipoje išvardytus klausimus.

8 Pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalį:

„Pareigos, išdėstytos 1, 2 ir 3 dalyse, taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.

Svarstant informavimo, konsultavimosi ir pranešimų reikalavimų, nustatytų šioje direktyvoje, pažeidimus, neatsižvelgiama į darbdavio argumentus dėl to, kad sprendimą, lėmusį kolektyvinį atleidimą iš darbo, priėmusi įmonė jam nepateikė reikalingos informacijos.“

9 Minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje numatyta:

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

<…>

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

10 Tos pačios direktyvos 4 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyta:

„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.“

Nacionalinė teisė

11 Įstatymo 725/1978 dėl bendradarbiavimo įmonės viduje (Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978), iš dalies pakeisto Įstatymais 51/1993 ir 906/1996 (toliau – Įstatymas dėl bendradarbiavimo), 1 straipsnyje numatyta, kad siekiant gerinti įmonės veiklą ir darbo sąlygas bei vystyti darbdavių ir personalo bendradarbiavimą ir bendradarbiavimą personalo viduje šio įstatymo nustatyta tvarka plečiamos įmonės personalui priklausančių darbuotojų ir tarnautojų galimybės dalyvauti sprendžiant su jų darbu ir darbo vieta susijusius klausimus.

12 Pagal Įstatymo dėl bendradarbiavimo 6 straipsnio 3 ir 3b dalis bendradarbiavimo įmonėje procedūra taikoma uždarant įmonę ar jos dalį, perkeliant į kitą vietovę ar plečiant arba ribojant jos veiklą, be kita ko, įdarbinant ne visą darbo dieną, išleidžiant priverstinių atostogų ir atleidžiant iš darbo dėl gamybinių arba ekonominių priežasčių.

13 Šio įstatymo 7 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad prieš priimdamas sprendimą dėl 6 straipsnyje numatytų klausimų darbdavys privalo aptarti numatomos priemonės pagrindus, poveikį ir alternatyvas su suinteresuotaisiais darbuotojais ir tarnautojais ar personalo atstovais. Pagal šio straipsnio 2 dalį prieš pradėdamas šią bendradarbiavimo įmonėje procedūrą darbdavys privalo pranešti suinteresuotiesiems darbuotojams,

tarnautojams ir personalo atstovams klausimui aptarti būtiną informaciją. Jei darbdavys ketina atleisti bent dešimt darbuotojų ar tarnautojų, išleisti juos priverstinių atostogų daugiau kaip 90 dienų arba įdarbinti ne visą darbo dieną, ši informacija, kaip antai numatomo atleidimo priežastys, numatomas atleidžiamų įvairių kategorijų darbuotojų ir tarnautojų skaičius, laikotarpis, kuriuo bus vykdomas numatomas atleidimas, taip pat darbuotojų, kuriuos ketinama atleisti, atrankos kriterijai, turi būti pateikta raštu.

14 Šio įstatymo 7a straipsnio 1 dalyje numatyta, kad pasiūlymas dėl konsultacijų vienu iš 6 straipsnio 1–5 dalyse išvardytų klausimų turi būti pateiktas raštu bent prieš penkias dienas iki konsultacijų pradžios, jei aišku, kad dėl aptariamos priemonės vienas ar keli darbuotojai ar tarnautojai bus įdarbinti ne visą darbo dieną, atleisti ar išleisti priverstinių atostogų.

15 Pagal Įstatymo dėl bendradarbiavimo 7b straipsnį, kai pasiūlymas dėl konsultacijų susijęs su personalo mažinimo priemonėmis, privalu raštu pranešti apie šį pasiūlymą ir jame įtrauktą informaciją darbo biržai iki konsultacijų pradžios, išskyrus, kai atitinkama informacija anksčiau jau buvo pateikta dėl kito atvejo. Jei konsultacijose atskleista informacija, turinti įtakos sprendžiamam klausimui, iš esmės skiriasi nuo ankstesnės informacijos, darbdavys taip pat privalo pateikti šią informaciją darbo biržai.

16 Pagal įstatymo 8 straipsnį, jei darbdavys ir personalo atstovai nesusitarė dėl kitokios tvarkos, darbdavys laikomas įvykdžiusiu savo pagal 7 straipsnį turimą konsultavimosi pareigą, jei klausimas buvo aptartas 7 straipsnyje nustatyta tvarka. Jei aišku, kad dėl šios priemonės bent dešimt darbuotojų ar tarnautojų bus įdarbinti ne visą darbo dieną, atleisti ar išleisti ilgesnių nei 90 dienų priverstinių atostogų, darbdavio konsultavimosi pareiga laikoma įvykdyta tik tuomet, kai nuo konsultacijų pradžios praėjo mažiausiai šešios savaitės. Be to, jei nesusitarta kitaip, dėl numatomos priemonės alternatyvų galima pradėti derėtis praėjus mažiausiai septynioms dienoms po priemonės pagrindų ir poveikio aptarimo.

17 Pagal Įstatymo dėl bendradarbiavimo 15a straipsnį, jei buvo priimtas sprendimas tyčia ar dėl didelio neatsargumo, pažeidžiant 7 straipsnio 1–3 dalis, 7a straipsnio ar 8 straipsnio nuostatas, ir jei dėl su sprendimu susijusių priežasčių darbuotojas ar tarnautojas buvo įdarbintas ne visą darbo dieną, išleistas priverstinių atostogų ar atleistas iš darbo, pagal įstatymo 15 straipsnį toks darbuotojas ar tarnautojas turi teisę gauti iš darbdavio iki 20 mėnesių darbo užmokesčio kompensaciją.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

18 Sujungus *Fujitsu Ltd* ir *Siemens AG* komercinę veiklą informatikos srityje ir įsteigus bendrąją įmonę, 1999 m. spalio 1 d. *Fujitsu Siemens Computers* koncernas pradėjo savo veiklą.

19 *FSC* yra Nyderlanduose įsteigtos bendrovės *Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV* (toliau – patronuojanti bendrovė) dukterinė bendrovė. Tuo metu koncernas turėjo gamyklas Espo miesto Kilo rajone (Suomija) ir Augsburge, Paderborne ir Zemerdoje (Vokietija).

20 1999 m. gruodžio 7 d. susirinkime patronuojančios bendrovės direktorių taryba, kurią sudarė vykdantieji jos valdybos nariai, nusprendė patronuojančios bendrovės valdybai pasiūlyti atskirti Kilo gamyklą.

21 1999 m. gruodžio 14 d. posėdyje ši valdyba nusprendė pritarti direktorių tarybos pasiūlymui, tačiau nebuvo priimtas joks konkretus sprendimas dėl minėtos gamyklos.

22 Tą pačią dieną *FSC* pateikė pasiūlymą dėl konsultacijų, kurios vyko nuo 1999 m. gruodžio 20 d. iki 2000 m. sausio 31 dienos.

23 2000 m. vasario 1 d. *FSC* valdyba, iš esmės sudaryta iš grupės direktorių, kuriai pirmininkavo patronuojančios bendrovės valdybos pirmininko pavaduotojas, priėmė sprendimą nutraukti *FSC* veiklą, išskyrus kompiuterių platinimą Suomijoje. 2000 m. vasario 8 d. *FSC* pradėjo atleisti savo darbuotojus. Iš viso iš darbo buvo atleista 450 iš 490 darbuotojų.

24 Kai kurie darbuotojai teigė, kad *FSC*, priimdama sprendimus dėl Kilo gamyklos uždarymo 1999 m. pabaigoje ir 2000 m. pradžioje, pažeidė Įstatymą dėl bendradarbiavimo. Šie darbuotojai, siekdami išieškoti savo reikalavimus dėl kompensacijos, numatytos minėtame įstatyme, juos perleido ieškovėms pagrindinėje byloje, kurios yra profesinės sąjungos. Šios pateikė ieškinį Espoon pirmosios instancijos teismui (*Espoon käräjäoikeus*).

25 Vykstant procesui šiame teisme, ieškovės pagrindinėje byloje tvirtino, kad patronuojančios bendrovės valdyba iš tiesų galutinį sprendimą priėmė vėliausiai 1999 m. gruodžio 14 d., kuriuo buvo numatyta apriboti Kilo gamyklos veiklą ir ją atskirti nuo grupės veiklos, kol gamykla bus perkelta į Vokietiją taip, kad ji nebeegzistuotų kaip grupės dalis. Ieškovių parindinėje byloje manymu, faktinis sprendimas buvo priimtas 1999 m. gruodžio 14 d., prieš pradedant Įstatyme dėl bendradarbiavimo numatytas konsultacijas su personalu. Todėl atsakovė pagrindinėje byloje tyčia ar dėl didelio neatsargumo pažeidė Įstatymą dėl bendradarbiavimo.

26 *FSC* nurodė, pirma, kad 1999 m. gruodžio 14 d. patronuojančios bendrovės valdybos posėdyje nebuvo priimtas joks sprendimas dėl gamyklos ir, antra, galimos alternatyvos vis dar buvo visos ar dalies veiklos tęsimas, įmonės pardavimas ar jos eksploatavimas kartu su kita įmone. Be to, *FSC* tvirtino, kad sąvoka darbdavio sprendimas parodo

kompetentingo atitinkamos bendrovės organo, nagrinėjamu atveju jos valdybos, veiksmus ir kad sprendimas dėl nutraukimo buvo priimtas 2000 m. vasario 1 d., tai yra užbaigus konsultacijas.

27 *Espoon käräjäoikeus* nusprendė, kad ieškovės pagrindinėje byloje neįrodė, jog patronuojančios bendrovės valdyba nusprendė taip nutraukti Kilo gamyklos veiklą, kad darbdavio ir darbuotojų santykiai *FSC* viduje negalėjo klostytis kaip numatyta Įstatyme dėl bendradarbiavimo. Šio teismo manymu, alternatyvos šiai gamyklai uždaryti buvo realios ir jos svarstytos vykstant konsultacijoms. Šis teismas, nuspręsdamas, kad sprendimas uždaryti buvo priimtas per 2000 m. vasario 1 d. *FSC* valdybos posėdį, kai paaiškėjo, kad neįmanoma surasti kitokio sprendimo ir kad minėtos konsultacijos laikytinos tikromis ir tinkamomis, atmetė ieškinį.

28 Helsinkio apeliacinis teismas (*Helsingin hovioikeus*), patikslindamas, kad Įstatymo dėl bendradarbiavimo 7 straipsnio 1 dalyje numatytą galutinį sprendimą gali priimti tik darbdavys, tai yra atsakovė pagrindinėje byloje, ir kad patronuojančios bendrovės pateikti planai nepatenka į šiame įstatyme numatytos konsultavimosi pareigos taikymo sritį, patvirtino *Espoon käräjäoikeus* sprendimą.

29 *Korkein oikeus*, kuriame ieškovės pagrindinėje byloje pateikė kasacinį skundą, nusprendė, kad Direktyvos 98/59 ir Įstatymo dėl bendradarbiavimo nuostatos skiriasi savo struktūra ir turiniu, todėl jų tarpusavio santykis nėra visiškai aiškus.

30 Manydamas, kad sprendimui priimti reikia Direktyvos 98/59 nuostatų išaiškinimo, *Korkein oikeus* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad joje įtvirtinta pareiga „iš anksto“ pradėti konsultuotis, jeigu darbdavys „numato kolektyvinį atleidimą“, reikalauja pradėti konsultacijas tuomet, kai dėl strateginių sprendimų ar verslo strategijos pakeitimų iškilo kolektyvinio atleidimo būtinumas? O gal šią nuostatą reikia aiškinti taip, kad pareiga pradėti konsultuotis atsiranda jau tuomet, kai darbdavys numato tokias priemones ar ūkinės veiklos pakeitimus, pavyzdžiui, gamybos pajėgumų pakeitimą ar gamybos koncentraciją, dėl kurių gali kilti kolektyvinio atleidimo būtinumas?

2. Ar, atsižvelgiant į tai, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmojoje pastraipoje nurodomas informacijos pateikimas išankstinių konsultacijų metu, (šios) direktyvos <…> 2 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad joje įtvirtinta pareiga „iš anksto“ pradėti konsultuotis, jeigu „numatomas“ kolektyvinis atleidimas, reikalauja pradėti konsultacijas, net jeigu darbdavio ketinimai dar nepasiekė tokios stadijos, kai jis galės sukonkretinti 2 straipsnio 3 dalies b punkte numatytą informaciją ir perduoti ją darbuotojams?

3. Ar Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalį kartu su 2 straipsnio 4 dalimi reikia aiškinti taip, kad tuo atveju, kai darbdavys yra kitos įmonės kontroliuojama įmonė, šio darbdavio pareiga pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais kyla, kai pats darbdavys ar jį kontroliuojanti patronuojanti bendrovė numato darbdaviui dirbančių darbuotojų kolektyvinį atleidimą?

4. Ar pareiga pradėti konsultuotis, kalbant apie įmonių grupei priklausančioje dukterinėje bendrovėje rengtinas konsultacijas ir nagrinėjant Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą pareigą pradėti konsultuotis „iš anksto“ „numatomo“ kolektyvinio atleidimo atveju pagal 2 straipsnio 4 dalies nuostatas, atsiranda jau tuomet, kai įmonių grupės ar patronuojančios bendrovės vadovybė numato kolektyvinį atleidimą, tačiau dar nepatikslino šio ketinimo, kiek tai susiję su kontroliuojamoje dukterinėje bendrovėje dirbančiais darbuotojais, arba ar pareiga pradėti konsultacijas dukterinėje bendrovėje atsiranda tik tuomet, kai įmonių grupės ar patronuojančios bendrovės vadovybė aiškiai numato kolektyvinį atleidimą konkrečioje dukterinėje bendrovėje?

5. Jei darbdavys yra įmonė (įmonių grupei priklausanti dukterinė bendrovė), kurią kontroliuoja kita įmonė (patronuojanti bendrovė ar įmonių grupės vadovybė) Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalies prasme, ar <…> [šį] 2 straipsnį reikia aiškinti taip, kad jame numatyta konsultacijų procedūra turi būti baigta, prieš priimant patronuojančios bendrovės ar įmonių grupės vadovybės sprendimą dėl dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinio atleidimo?

6. Jei Direktyvą 98/59 reikia aiškinti taip, kad dukterinėje bendrovėje privaloma konsultacijų procedūra turi būti baigta, prieš priimant kolektyvinį darbuotojų atleidimą lėmusį patronuojančios bendrovės ar įmonių grupės vadovybės sprendimą, ar šiuo atžvilgiu yra svarbus tik sprendimas, kurio tiesioginė pasekmė yra dukterinės bendrovės darbuotojų atleidimas; ar konsultacijų procedūra turi būti baigta, prieš priimant patronuojančios bendrovės arba įmonių grupės vadovybės verslo ar strateginį sprendimą, galbūt, tačiau nebūtinai, lemiantį dukterinės bendrovės darbuotojų kolektyvinį atleidimą?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl priimtinumo

31 *FSC* tvirtina, kad pirmieji keturi prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateikti klausimai yra nepriimtini, nes jie nesusiję su pagrindine byla. Jos manymu, kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme ieškovių pagrindinėje byloje nurodytuose reikalavimuose nebuvo klausimo dėl momento, kada įmonė turi pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais, atsakymas į šiuos klausimus nėra būtinas sprendimui pagrindinėje byloje priimti. Be to, *FSC* mano, kad šiuo atžvilgiu prašymas susijęs su hipotetine situacija.

32 Reikia priminti, kad per procedūrą pagal EB 234 straipsnį tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos ypatumus, turi įvertinti ir prejudicinio sprendimo būtinumą savo sprendimui, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl Teisingumo Teismas iš principo turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikti klausimai susiję su Bendrijos teisės išaiškinimu (žr., be kita ko, 2007 m. liepos 18 d. Sprendimo *Lucchini*, C-119/05, Rink. p. I-6199, 43 punktą ir 2009 m. liepos 16 d. Sprendimo *Mono Car Styling*, C-12/08, Rink. p. I-6653, 27 punktą).

33 Nacionalinio teismo pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas gali atmesti tik tuomet, kai akivaizdu, jog prašomas Bendrijos teisės išaiškinimas nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis arba dalyku, kai problema hipotetinė arba kai Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines aplinkybes arba teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į pateiktus klausimus (žr., be kita ko, 2008 m. gruodžio 4 d. Sprendimo *Zablocka-Weyhermüller*, C-221/07, Rink. p. I-9029, 20 punktą ir minėto sprendimo *Mono Car Styling* 28 punktą).

34 Šiuo atveju reikia pripažinti, kad nacionalinis teismas, kaip matyti iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, Teisingumo Teismui pateikė išsamų faktinių ir teisinių pagrindinio ginčo aplinkybių aprašymą bei nurodė priežastis, dėl kurių mano, jog atsakymas į pateiktą klausimą reikalingas jam priimti sprendimą.

35 Todėl šie prejudiciniai klausimai yra priimtini.

Dėl pirmojo klausimo

36 Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori išsiaiškinti formuluotės „numato kolektyvinį atleidimą“ reikšmę Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalies prasme, siekiant apibrėžti momentą, kada atsiranda šiame 2 straipsnyje numatyta konsultavimosi pareiga. Šiuo atžvilgiu jis klausia, ar šios pareigos atsiradimo momentas yra, kada konstatuojama, kad dėl strateginių sprendimų ar verslo strategijos pakeitimų iškilo kolektyvinio atleidimo iš darbo būtinybė, ar kai numatyta priimti tokius sprendimus ar pakeitimus, dėl kurių gali kilti tokio atleidimo būtinybė.

37 Pirmiausia reikia pastebėti, kad ši byla susijusi su ekonominiais ir verslo sprendimais, kurie gali turėti įtakos tam tikrų įmonės darbuotojų darbui, o ne su sprendimais, kuriais tiesiogiai siekiama nutraukti konkrečius darbo santykius.

38 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad darbdavio konsultavimosi ir informavimo pareiga, kaip matyti iš Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalies ir 3 straipsnio 1 dalies, atsiranda anksčiau, nei jis priima sprendimą nutraukti darbo santykius (šiuo klausimu žr. 2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, Rink. p. I-885, 36 ir 37 punktus). Iš tiesų tokiu atveju dar yra galimybė išvengti kolektyvinio atleidimo arba bent sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ar sušvelninti jo padarinius.

39 Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalyje numatyta darbdavio pareiga iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, jeigu jis „numato kolektyvinį atleidimą“. Kaip nurodė generalinis advokatas savo išvados 48 ir 49 punktuose, iš skirtingų šios nuostatos kalbinių versijų palyginimo matyti, kad Bendrijos teisės aktų leidėjo valia nagrinėjamos konsultavimosi pareigos atsiradimas yra susiję su darbdavio ketinimo vykdyti kolektyvinį atleidimą egzistavimu.

40 Direktyvos 98/59 3 ir 4 straipsniuose daroma nuoroda į „planuojamus“ kolektyvinio atleidimo atvejus patvirtina tokio ketinimo egzistavimą, kuris yra šios direktyvos, ypač jos 2 straipsnyje, numatytų pareigų atsiradimo veiksnys.

41 Iš to išplaukia, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatyta konsultavimosi pareiga atsiranda, kai darbdavys numato vykdyti kolektyvinį atleidimą ar priima kolektyvinio atleidimo planą (šiuo klausimu žr. 1985 m. vasario 12 d. Sprendimo *Dansk Metalarbejderforbund ir Specialarbejderforbundet i Danmark*, 284/83, Rink. p. 553, 17 punktą).

42 Vis dėlto reikia pridurti, kad, kaip matyti iš paties Direktyvos 98/59 turinio, joje numatytos pareigos, be kita ko, 2 straipsnyje numatyta konsultavimosi pareiga, atsiranda esant situacijoms, kai numatomas kolektyvinis atleidimas nėra tiesioginis darbdavio pasirinkimas.

43 Iš tiesų pagal šios direktyvos 2 straipsnio 4 dalį darbdavys privalo laikytis informavimo ir konsultavimosi pareigų, kurios išplaukia iš šios direktyvos, net jei sprendimą dėl

kolektyvinio atleidimo priima ne darbdavys, o jį kontroliuojanti įmonė, ir net jeigu jis nebuvo nedelsiant ir tinkamai informuotas apie šį sprendimą.

44 Ekonominiame kontekste, didėjant įmonių grupių skaičiui, šia nuostata užtikrinamas veiksmingas Direktyvos 98/59 tikslo, kuriuo, kaip nurodyta jos antroje konstatuojamojoje dalyje, siekiama didesnės apsaugos kolektyvinio atleidimo atveju, įgyvendinimas, kai vieną įmonę kontroliuoja kita įmonė (2007 m. vasario 15 d. Sprendimo *Athinaïki Chartopoiïa*, C-270/05, Rink. p. I-1499, 25 punktas).

45 Be to, kaip teisingai nurodė Jungtinės Karalystės vyriausybė, pernelyg ankstyvas konsultavimosi pareigos atsiradimas galėtų lemti skirtingą nei Direktyva 98/59 siekiamą rezultatą, pavyzdžiui, gali būti apribotas įmonių lankstumas vykdant restruktūrizavimą, nustatyti administraciniai suvaržymai, be pagrindo skatinamas darbuotojų susirūpinimas dėl jų darbo apsaugos.

46 Galiausiai iš pačios konsultacijos su darbuotojų atstovais esmės ir jų veiksmingumo reikalavimo kyla prielaida, jog turi būti nustatyti veiksniai, į kuriuos reikia atsižvelgti jas vykdant, nes neįmanoma tinkamai konsultuotis ir laikytis konsultacijų tikslų nenustačius atitinkamų veiksnių, susijusių su numatytais kolektyvinio atleidimo atvejais. Pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2 dalies formuluotes šie tikslai yra išvengti darbo sutarčių nutraukimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ar sušvelninti jo padarinius (žr. minėto sprendimo *Junk* 38 punktą). Tačiau šių tikslų nebus pasiekta, kai tik planuojama priimti sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo ir todėl toks kolektyvinis atleidimas yra tik tikėtinas ir nežinomi veiksniai, reikalingi konsultacijoms vykdyti.

47 Atvirkščiai, siejant Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatytos konsultavimosi pareigos atsiradimą su strateginio ar verslo sprendimo priėmimu, dėl kurio kyla kolektyvinio

darbuotojų atleidimo būtinybė, ši pareiga gali iš dalies netekti savo veiksmingumo. Iš tiesų, kaip matyti iš šio 2 straipsnio 2 dalies pirmosios pastraipos, konsultacijos pirmiausia turi būti siejamos su galimybe išvengti numatyto kolektyvinio atleidimo ar sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių. Tačiau kai pradedama konsultuotis jau priėmus sprendimą, dėl kurio būtina vykdyti tokį kolektyvinį atleidimą, nebegalima veiksmingai išnagrinėti galimų alternatyvų jam išvengti.

48 Todėl reikia nurodyti, kad pagrindinės bylos aplinkybėmis konsultavimosi procedūrą darbdavys turi pradėti tuo momentu, kai priima strateginį ar verslo sprendimą, dėl kurio jis privalo numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą.

49 Šiomis aplinkybėmis į pirmąjį pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis aiškintina taip, kad priėmus strateginius sprendimus ar padarius veiklos pakeitimų įmonių grupėje, dėl kurių darbdavys turi numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą, atsiranda darbdavio pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais.

Dėl antrojo klausimo

50 Savo antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar darbdavio pareigos konsultuotis dėl numatyto kolektyvinio atleidimo atsiradimas priklauso nuo to, ar darbdavys gali pateikti darbuotojų atstovams visą Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmosios pastraipos b punkte reikalaujamą informaciją.

51 Šios nuostatos formuluotėje aiškiai numatyta, jog reikiamą informaciją darbdavys pateikia „per išankstines konsultacijas“, kad „darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus“.

52 Iš šios nuostatos išplaukia, kad ši informacija gali būti pateikta per konsultacijas ir nebūtinai jų pradžios momentu.

53 Iš tiesų, kaip generalinis advokatas nurodė savo išvados 64 ir 65 punktuose, pagal šios nuostatos logiką darbdavys turi teikti svarbią informaciją darbuotojų atstovams per visą konsultacijų laikotarpį. Šis lankstumas yra būtinas, nes, pirma, tokia informacija gali paaiškėti tik tam tikru konsultacijų momentu, o tai reiškia, kad darbdavys turi galimybę ir pareigą per konsultacijas ją papildyti. Antra, šios darbdavio pareigos tikslas – užtikrinti kuo visapusiškesnį ir efektyvesnį darbuotojų atstovų dalyvavimą konsultacijose, o kad taip būtų, nauja būtina informacija turi būti teikiama iki pat šio proceso pabaigos.

54 Iš to matyti, kad konsultacijų pradžios momentas nepriklauso nuo to, ar darbdavys jau gali pateikti darbuotojų atstovams visą Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmosios pastraipos b punkte numatytą informaciją.

55 Taigi į antrąjį klausimą reikia atsakyti, kad darbdavio pareigos konsultuotis dėl numatyto kolektyvinio atleidimo atsiradimas nepriklauso nuo to, ar darbdavys jau gali pateikti darbuotojų atstovams visą Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmosios pastraipos b punkte reikalaujamą informaciją.

Dėl trečiojo ir ketvirtojo klausimų

56 Savo trečiuoju ir ketvirtuoju klausimais, į kuriuos reikia atsakyti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, pirma, ar Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalį, skaitomą kartu su 2 straipsnio 4 dalies pirmąja pastraipa, reikia aiškinti taip, kad įmonių grupės, kurią sudaro patronuojanti bendrovė ir viena ar kelios dukterinės bendrovės, atveju pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais kyla, jeigu darbdavys ar jį kontroliuojanti patronuojanti bendrovė numato kolektyvinį atleidimą, ir, antra, ar atsiradus pareigai vykdyti konsultacijas reikalaujama, kad turi būti identifikuota dukterinė bendrovė, kurioje gali būti vykdomas kolektyvinis atleidimas.

57 Šiuo atžvilgiu reikia nurodyti, kad pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 ir 3 dalis bei 3 straipsnio 1 ir 2 dalis vienintelis asmuo, kuriam skirtos pareigos informavimo, konsultavimosi ir pranešimo srityse, yra darbdavys, kitais žodžiais, fizinis ar juridinis asmuo, kurį su atleistinais darbuotojais sieja darbo santykiai.

58 Darbdavį kontroliuojanti įmonė, net jeigu gali priimti jam privalomus sprendimus, neturi darbdavio statuso.

59 Kaip nurodė Europos Bendrijų Komisija, pirma, įmonių grupės administravimo organizavimas yra vidaus klausimas ir, antra, Direktyva 98/59, kaip ir Direktyva 75/129, nesiekiama apriboti tokios grupės laisvę organizuoti savo veiklą jos poreikius labiausiai atitinkančiu būdu (šiuo klausimu dėl Direktyvos 75/129 žr. 1995 m. gruodžio 7 d. Sprendimo *Rockfon*, C-449/93, Rink. p. I-4291, 21 punktą).

60 Direktyva 98/59 bei Direktyva 75/129 užtikrina tik taisyklių, susijusių su darbuotojų apsauga kolektyvinio atleidimo atveju, suderinimą iš dalies. Taigi jomis nesiekiama suderinti visų nacionalinių atstovavimo darbuotojams įmonėje sistemų (dėl Direktyvos žr. 75/129 1994 m. birželio 8 d. Sprendimo *Komisija prieš Jungtinę Karalystę*, C-383/92, Rink. p. I-2479, 25 punktą ir nurodytą teismo praktiką).

61 Vykdant suderinimą iš dalies, kaip nurodo ir ieškovės pagrindinėje byloje, Bendrijos teisės aktų leidėjas, priimdamas Direktyvą 92/56 ir vėliau Direktyvą 98/59, siekė užpildyti jo ankstesniuose teisės aktuose esančią spragą ir patikslinti darbdavio, kuris priklauso įmonių grupei, pareigas. Be to, Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad konsultavimosi pareiga taikoma darbdaviui, nepaisant to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo priėmė jis, ar šį darbdavį kontroliuojanti įmonė.

62 Todėl reikia pritarti tokiam Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalies ir 4 dalies pirmosios pastraipos aiškinimui, kad, neatsižvelgiant į tai, jog sprendimą dėl numatomo ar planuojamo vykdyti kolektyvinio atleidimo priėmė įmonei, kur dirba darbuotojai, kuriuos numatoma atleisti, ar jos patronuojanti bendrovė, pareiga pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kaip darbdaviui, visuomet tenka šiai įmonei.

63 Dėl šios pareigos atsiradimo momento akivaizdu, kaip nurodė ir Suomijos vyriausybė, kad pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais galima, tik jei yra žinoma įmonė, kurioje gali būti vykdomas kolektyvinis atleidimas. Iš tiesų, kai įmonių grupės patronuojanti bendrovė priima sprendimus, turinčius įtakos šios grupės darbuotojų darbo vietoms, būtent dukterinei bendrovei, kurios darbuotojams gali būti taikomas kolektyvinis atleidimas, kaip darbdaviui, kyla pareiga pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais. Tačiau neįmanoma pradėti tokių konsultacijų neidentifikavus šios dukterinės bendrovės.

64 Be to, kalbant apie konsultacijoms priskirtus tikslus, remiantis Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2 dalimi jie susiję bent jau su galimybe išvengti kolektyvinio atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat su galimybe sušvelninti padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Tam, kad šios konsultacijos būtų prasmingos, reikia žinoti dukterinę bendrovę, kurios darbuotojams gali būti taikomas numatytas kolektyvinis atleidimas.

65 Šiomis aplinkybėmis į pateiktus trečiąjį ir ketvirtąjį klausimus reikia atsakyti, jog Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis, skaitoma kartu su tos pačios direktyvos 2 straipsnio 4 dalies pirma pastraipa, turi būti aiškinama taip, kad įmonių grupės, kurią sudaro patronuojanti bendrovė ir viena ar kelios dukterinės bendrovės, atveju dukterinei bendrovei, kaip darbdaviui, pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais kyla tik jeigu ši bendrovė, kurioje gali būti vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, yra identifikuota.

Dėl penktojo ir šeštojo klausimų

66 Savo penktuoju ir šeštuoju klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori išsiaiškinti momentą, kada užbaigiama Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalyje numatyta konsultacijų procedūra tuo atveju, kai atsižvelgiant į tai, kad įmonių grupę sudaro patronuojanti bendrovė ir viena ar kelios dukterinės bendrovės, sprendimą, dėl kurio gali būti ar būtinai turi būti vykdomas kolektyvinis atleidimas, priima patronuojanti bendrovė.

67 Kaip buvo nustatyta atsakant į trečiąjį ir ketvirtąjį klausimus, Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalyje numatyta konsultavimosi pareiga privaloma tik darbdaviui.

68 Iš tiesų nė vienos šios direktyvos nuostatos negalima aiškinti taip, kad dėl jos gali kilti tokia pareiga patronuojančiai bendrovei.

69 Iš to išplaukia, kad visuomet dukterinei bendrovei, kaip darbdaviui, tenka pareiga konsultuotis su darbuotojų, kuriems gali būti taikomas numatomas kolektyvinis atleidimas, atstovais ir prireikus ji turi atsakyti už konsultavimosi pareigos nesilaikymo pasekmes, jei nebuvo nedelsiant ir tinkamai informuota apie patronuojančios bendrovės sprendimą, dėl kurio būtina vykdyti tokį atleidimą.

70 Dėl konsultavimosi procedūros užbaigimo Teisingumo Teismas jau anksčiau nustatė, kad kai taikoma Direktyva 98/59, darbdavys gali nutraukti darbo sutartį tik užbaigus šią procedūrą, tai yra įvykdžius šios direktyvos 2 straipsnyje numatytas pareigas (žr. minėto sprendimo *Junk* 45 punktą). Iš to matyti, kad konsultavimosi procedūra turi būti baigta prieš priimant sprendimą dėl darbuotojų darbo sutarčių nutraukimo.

71 Tokios įmonių grupės, kokia aptariama pagrindinėje byloje, atveju iš minėtos teismo praktikos išplaukia, kad patronuojančios bendrovės sprendimas, tiesiogiai įpareigojantis vieną iš jos dukterinių bendrovių nutraukti darbuotojų, kuriems gali būti taikomas kolektyvinis atleidimas, darbo sutartis, gali būti priimtas tik užbaigus konsultavimosi procedūrą šioje dukterinėje bendrovėje, o jos neatlikus, pastaroji, kaip darbdavys, turi atsakyti už tokios procedūros nesilaikymo pasekmes.

72 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į penktąjį ir šeštąjį klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis, skaitoma kartu su tos pačios direktyvos 2 straipsnio 4 dalimi, turi būti aiškinama taip, kad įmonių grupės atveju dukterinė bendrovė, kurioje numatyta taikyti kolektyvinį atleidimą, turi užbaigti konsultavimosi procedūrą prieš nutraukdama, prireikus gavusi tiesioginius patronuojančios bendrovės nurodymus, darbuotojų, kuriuos numatyta atleisti, darbo sutartis.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

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

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

1. **1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 2 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad priėmus strateginius sprendimus ar padarius veiklos pakeitimų įmonių grupėje, dėl kurių darbdavys turi numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą, atsiranda darbdavio pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais.**

2. **Darbdavio pareigos konsultuotis dėl numatyto kolektyvinio atleidimo atsiradimas nepriklauso nuo to, ar darbdavys jau gali pateikti darbuotojų atstovams visą Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmos pastraipos b punkte reikalaujamą informaciją.**

3. **Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis, skaitoma kartu su tos pačios direktyvos 2 straipsnio 4 dalies pirma pastraipa, turi būti aiškinama taip, kad įmonių grupės, kurią sudaro patronuojanti bendrovė ir viena ar kelios dukterinės bendrovės, atveju dukterinei bendrovei, kaip darbdaviui, pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais kyla tik jeigu ši bendrovė, kurioje gali būti vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, yra identifikuota.**

4. Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalis, skaitoma kartu su tos pačios direktyvos 2 straipsnio 4 dalimi, turi būti aiškinama taip, kad įmonių grupės atveju dukterinė bendrovė, kurioje numatyta taikyti kolektyvinį atleidimą, turi užbaigti konsultavimosi procedūrą prieš nutraukdama, prireikus gavusi tiesioginius patronuojančios bendrovės nurodymus, darbuotojų, kuriuos numatyta atleisti, darbo sutartis.

Parašai.