GENERALINIO ADVOKATO
PAOLO MENGOZZI IŠVADA,
pateikta 2012 m. kovo 22 d.[1]

Byla C-583/10

Jungtinės Amerikos Valstijos
prieš
Christine Nolan

(Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Jungtinė Karalystė) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Direktyva 98/59/EB — Priimtinumas — Darbuotojų apsauga — Kolektyvinis atleidimas iš darbo — Darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su jais — Amerikos karinės bazės uždarymas — Taikymo sritis — Pareigos konsultuotis atsiradimo momentas“

I – Įvadas

1. Šiuo prašymu priimti prejudicinį sprendimą *Court of Appeal* (*England & Wales*) (*Civil Division*) (Apeliacinis teismas, Anglija) prašo patikslinti pareigos konsultuotis su darbuotojų atstovais, kai darbdavys planuoja kolektyviai atleisti iš darbo, atsiradimo momentą taikant 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvą 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo[2].

2. Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp Jungtinių Amerikos Valstijų ir Jungtinėje Karalystėje esančios Amerikos karinės bazės civilinės tarnautojos Ch. Nolan dėl pareigos tinkamu laiku konsultuotis su šios bazės civiliniu personalu prieš pradedant kolektyviai atleidinėti iš darbo 2006 m. birželio 30 d., remiantis *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* (1992 m. Profesinių sąjungų ir darbo santykių aktas), kuriuo Direktyva 98/59 perkelta į nacionalinę teisę[3].

3. Iš prašymą priimti prejudicinį sprendimo pateikusio teismo nurodytos informacijos matyti būtent, kad sprendimas uždaryti karinę bazę 2006 m. rugsėjo pabaigoje priimtas *Secretary of the US Army* (JAV kariuomenės sekretorius) ir patvirtintas *Secretary of Defence* (Gynybos sekretorius) vėliausiai 2006 m kovo 13 dieną. Apie šį sprendimą 2006 m. balandį neformaliai pranešta Britanijos karinėms institucijoms ir jis paviešintas visuomenės informavimo priemonėse 2006 m. balandžio 21 dieną. 2006 m. balandžio 24 d. bazės vadas sušaukė darbuotojų susirinkimą tam, kad, pirma, paaiškintų sprendimą uždaryti bazę ir, antra, atsiprašytų dėl to, kaip naujienos apie uždarymą buvo paviešintos.

4. Apie tai, kad bazė bus grąžinta Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei 2006 m. rugsėjo 30 d. Jungtinės Karalystės vyriausybei oficialiai pranešta 2006 m. gegužės 9 d.

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — OL L 225, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3t., p. 327.

3 — Jungtinės Karalystės perkėlimo akto (1992 m.) ir Direktyvos 98/59 priėmimo (1998 m.) datų skirtumas paaiškinamas tuo, kad pastaroji tik „kodifikavo“ 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).

5. 2006 m. birželį Amerikos valdžios institucijos karinės bazės civilinių tarnautojų atstovams įteikė memorandumą, kuriame nurodyta, jog visi šie darbuotojai, t. y. apie 200, turi būti atleisti iš darbo. 2006 m. birželio 14 d. susirinkime Amerikos valdžios institucijos informavo darbuotojų atstovus, kad mano, jog konsultacijos su jais prasidėjo 2006 m. birželio 5 dieną.

6. Oficialus sprendimas nutraukti darbo sutartis priimtas Amerikos kariuomenės Europos Generaliniame štabe Manheime (Vokietija). Įspėjimai apie atleidimą iš darbo parengti 2006 m. birželio 30 d. ir juose nurodyta, kad darbo santykiai baigiasi 2006 m. rugsėjo 29 ir 30 dieną.

7. Tokiomis aplinkybėmis Ch. Nolan, suinteresuotųjų tarnautojų atstovė, pradėjo bylą dėl Jungtinių Amerikos Valstijų atsakomybės *Southampton Employment Tribunal* (Sautamptono darbo teismas), kuris patenkino jos prašymą, būtent pripažinęs, kad darbdavys nepasikonsultavo su tarnautojų atstovais tinkamu laiku, kad jis negalėjo paaiškinti dėl kokių priežasčių šios konsultacijos buvo uždelstos ir prasidėjo tik 2006 m. birželio 5 d., o negalėjo prasidėti prieš priimant 2006 m. kovo 13 d. sprendimą arba bet kuriuo atveju 2006 m. balandžio 24 d. ar 2006 m. gegužės 9 d. – oficialaus pranešimo dieną. Šis teismas taip pat patenkino Ch. Nolan prašymą dėl žalos atlyginimo.

8. Jungtinių Amerikos Valstijų apeliacinis skundas *Employment Appeal Tribunal* (Apeliacinis darbo teismas) buvo atmestas.

9. Tada Jungtinės Amerikos Valstijos kreipėsi į *Court of Appeal* (*England & Wales*) (*Civil Division*) (Apeliacinis teismas).

10. Manydamas, kad Jungtinės Amerikos Valstijos pateikė tuos pačius argumentus kaip ir *Employment Appeal Tribunal, Court of Appeal* (*England & Wales*) (*Civil Division*) nusprendė, kad jie turi būti atmesti. Tačiau, kiek tai susiję su jame nurodytu apeliacinio skundo pagrindu dėl Teisingumo Teismo sprendimo *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*[4], paskelbto po *Employment Appeal Tribunal* sprendimo, reikšmės, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė, kad jis kelia tam tikrų abejonių dėl Direktyvos 98/59 nuostatų išaiškinimo, kurias reikia išsklaidyti prieš priimant sprendimą.

11. Tokiomis aplinkybėmis *Court of Appeal* (*England & Wales*) (*Civil Division*) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar pagal Direktyvą 98/59/EB darbdavio pareiga konsultuotis dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo atsiranda: i) kai darbdavys siūlo, bet dar yra nepriėmęs strateginio verslo ar veiklos sprendimo, kuris numatomai ar neišvengiamai lems kolektyvinį atleidimą iš darbo; ar ii) tik kai šis sprendimas jau priimtas ir darbdavys siūlo atleidimą, kurio priežastis yra minėtas sprendimas?“

12. Ch. Nolan, Europos Komisija ir ELPA priežiūros institucija pateikė rašytines pastabas. Šios suinteresuotosios šalys taip pat buvo išklausytos per posėdį, kuris įvyko 2012 m. sausio 18 d.

II – Analizė

A – *Dėl Direktyvos 98/59 taikymo ir Teisingumo Teismo kompetencijos atsakyti į pateiktą klausimą*

13. Nors Komisija pateikė atsakymo į užduotą klausimą pasiūlymą, prieš tai ji išreiškė abejonių (nurodė išlygas) dėl Direktyvos 98/59 taikymo karinėje bazėje priimtų sprendimų kolektyviai atleisti iš darbo atvejams, ypač kai ši bazė, nepaisant to, kad yra valstybės narės teritorijoje, patenka į trečiosios šalies jurisdikciją. Rašytinėse pastabose ši suinteresuotoji šalis pagrindė savo abejones

4 — 2009 m. rugsėjo 9 d. sprendimas (C-44/08, Rink. p. I-8163).

Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies b punktu, pagal kurį į šios direktyvos taikymo sritį nepatenka asmenys, dirbantys valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė (valstybėse narėse, kuriose taip apibrėžtų įstaigų nėra – dirbantiems lygiavertėse įstaigose), ir kuris, kaip ji mano, taip pat gali būti taikomas karinėms bazėms. Atsakydama į Teisingumo Teismo raštu pateiktą klausimą ir per posėdį Komisija teigė, kad bet kuriuo atveju Direktyvos 98/59 taikymas tokiai, kaip antai pagrindinės bylos, situacijai neturėtų jokios praktinės reikšmės, nes motyvai, dėl kurių trečioji šalis nusprendė uždaryti karinę bazę, patenka į *jus imperii* vykdymo sritį. Todėl apie šiuos motyvus negalėjo būti iš anksto konsultuojamasi su tarnautojų atstovais. Atsakydamos į tą patį raštu pateiktą klausimą Jungtinės Amerikos Valstijos iš esmės laikosi tos pačios nuomonės.

14. Šios pastabos nėra visiškai nepagrįstos, ir puikiai suprantu pirmiausia bendrąjį teisinį interesą išsiaiškinti tikslią Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies b punkto, kurio iki šiol Teisingumo Teismas neaiškino, taikymo sritį.

15. Tačiau dalyvauti šioje diskusijoje man atrodo nebūtina ir netgi netikslinga tam, kad būtų pripažinta Teisingumo Teismo kompetencija atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimą, atsižvelgiant į visas šios bylos aplinkybes.

16. Šiuo klausimu reikia priminti, kad Direktyva 98/59 skirta tik iš dalies suderinti darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju normas[5], nes jos 5 straipsnyje aiškiai numatyta, kad ja nedraudžiama valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnių įstatymų ir kitų teisės aktų.

17. Taigi valstybės narės išsaugo diskreciją taikyti nacionalinės teisės normas dėl darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju situacijoms, kurios *stricto sensu* nereglamentuojamos Direktyvos 98/59 nuostatomis. Pagal Direktyvos 98/59 5 straipsnį valstybė narė galėtų laisvai išplėsti darbuotojams teikiamos apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju taikymą ir asmenims, dirbantiems valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė, kaip numatyta Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies b punkte.

18. Be to, atrodo, kad šio požiūrio laikėsi Didžiosios Britanijos teisės aktų leidėjas, perkeldamas Direktyvą 98/59, o *Employment Appeal Tribunal* ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas jį nurodė savo sprendimuose.

19. Pirma, iš *Employment Appeal Tribunal* sprendimo motyvų, būtent 71 ir 84 punktų, kuriuos savo atsakymuose į Teisingumo Teismo raštu pateiktą klausimą pakartojo Ch. Nolan ir ELPA priežiūros institucija, matyti, kad Jungtinė Karalystė, remdamasi Direktyvos 98/59 5 straipsniu, nusprendė nepašalinti iš jos taikymo srities minėtos direktyvos 1 straipsnio 2 dalies b punkte išvardytų įstaigų.

20. Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, vienintelis svarbus atvejis, kai darbdavys gali būti atleistas nuo *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* 188 straipsnyje numatytos pareigos konsultuotis laikymosi, nurodytas to paties straipsnio 7 dalyje, kai darbuotojas galėjo įrodyti, jog egzistuoja ypatingos aplinkybės, dėl kurių šios pareigos vykdymas „praktiškai nebetikslingas“. Tačiau nacionalinis teismas nurodė, kad Jungtinės Amerikos Valstijos nesirėmė šia išlyga pagrindinėje byloje[6].

5 — Dėl Direktyvos 75/129, iš dalies pakeistos Direktyva 92/56, žr. 1994 m. birželio 8 d. Sprendimą *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* (C-383/92, Rink. p. I-2479) 25 punktą, o dėl Direktyvos 98/59 – 2009 m. liepos 16 d. Sprendimo *Mono Car Styling* (C-12/08, Rink. p. I-6653) 35 punktą ir minėto Sprendimo *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* 60 punktą.

6 — Žr. nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 42 punktą. Išlygos atitiktis Direktyvos 98/59 nuostatoms nėra šios bylos dalykas.

21. Be to, nė vienas iš teismų nemanė, kad Jungtinėje Karalystėje esančios trečiosios šalies karinės bazės civilinių darbuotojų situacijai galėtų būti netaikomas *Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act 1992* 188 straipsnis, remiantis kitomis specialiosiomis išlygomis, kaip antai nurodytomis to paties įstatymo 273 straipsnio 2 dalyje ir 274 straipsnyje dėl Britanijos karūnos tarnautojų (*Crown employment*). Vadovaujantis SESV 267 straipsnyje įtvirtintu nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo kompetencijos pasidalijimo principu, Teisingumo Teismas negali užginčyti nacionalinės teisės taikymo susiklosčius nurodytai situacijai.

22. Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat pažymėjo, kad valstybės imuniteto klausimas, kurį Jungtinės Amerikos Valstijos pavėluotai iškėlė *Southampton Employment Tribunal*, t. y. tik tuomet, kai buvo nagrinėjamas Ch. Nolan prašymas dėl žalos atlyginimo, o ne prieš tai vykusiame procese dėl atsakomybės, nebuvo jo nagrinėjamo apeliacinio skundo objektas[7] ir bet kuriuo atveju negalėjo būti vertinimas atskirai nuo *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* 188 straipsnio 7 dalyje numatytos išlygos, kuria pagrindinėje byloje nebuvo remtasi[8]. Taigi, kaip aiškiai matyti iš bylos medžiagos, pareigos konsultuotis su darbuotojų atstovais, numatytos Jungtinės Karalystės teisės akte, kuriuo perkeliama Direktyva 98/59, taikymas jokiu būdu neprarandа reikšmės pagrindinės bylos aplinkybėmis[9].

23. Taigi darant prielaidą, kad karinės bazės, kuri, be to, priklauso trečiajai šaliai, statusas, prilyginamas Direktyvos 98/59 1 straipsnio 2 dalies b punkte numatytų valstybės valdymo įstaigų arba įstaigų, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė, statusui, Jungtinės Karalystės teisės aktų leidėjas norėjo į *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* taikymo asmenų atžvilgiu sritį įtraukti situacijas, kurioms netaikoma Direktyva 98/59, kartu pasirinkdamas tokioms situacijoms taikyti tą patį sprendimą, kuris numatytas šioje direktyvoje, t. y. kad darbdavys privalo tinkamu laiku konsultuotis su darbuotojų atstovais prieš kolektyvinį darbuotojų atleidimą iš darbo.

24. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką, kai pagal nacionalinės teisės aktus vidaus situacijoms spręsti pasirenkami tokie patys sprendimai, kaip numatytieji Sąjungos teisėje, Teisingumo Teismas turi kompetenciją atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimus dėl šios Sąjungos teisės nuostatų ar sąvokų išaiškinimo, kad užtikrintų jų vienodą aiškinimą, nesvarbu, kokiomis aplinkybėmis šios nuostatos būtų taikomos[10].

25. Be to, Teisingumo Teismas taip nusprendė Sprendime *Rodriguez Mayor ir kt.*[11] dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, susijusio su Direktyvos 98/59 aiškinimu, kai nagrinėjo situaciją, susijusią su nacionalinės teisės aktų leidėjo siekiu į kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką įtraukti darbo santykių nutraukimo atvejus, kurie nepateko į šios direktyvos taikymo sritį, ir kartu šiai sąvokai nepriskyrė nacionaliniame teisme nagrinėjamo atvejo, kuris, pastarojo nuomone, turėjo patekti į šią sąvoką.

26. *A fortiori* nematau argumentų, kurie galėtų paskatinti Teisingumo Teismą šioje byloje laikytis kito požiūrio.

7 — Žr. nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 29 punktą.

8 — Ž. nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 42 punktą.

9 — Be to, netgi remdamasis tik Direktyva 98/59, nepritariu Komisijos nuomonei, kad šios direktyvos taikymas neturi jokios praktinės reikšmės, nes darbuotojų atstovai bet kuriuo atveju negalėtų būti informuojami apie Jungtinių Amerikos Valstijų vieno iš jų karinių bazių uždarymo motyvus. Iš tiesų reikia turėti omenyje, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog konsultacijose ne tik sprendžiamas klausimas dėl galimybių išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, bet ir siekiama *sušvelninti šių atleidimų padarinius*. Todėl šios direktyvos taikymas būtų iš dalies labai reikšmingas.

10 — Šiuo klausimu žr. 1990 m. spalio 18 d. Sprendimo *Dzodzi* (C-297/88 ir C-197/89, Rink. p. I-3763) 37 punktą; 2002 m. sausio 15 d. Sprendimo *Andersen og Jensen* (C-43/00, Rink. p. I-379) 18 punktą; 2006 m. kovo 18 d. Sprendimo *Poseidon Chartering* (C-3/04, Rink. p. I-2505) 16 punktą; 2010 m. spalio 28 d. Sprendimo *Volvo Car Germany* (C-203/09, Rink. p. I-10721) 25 punktą ir 2011 m. kovo 31 d. Sprendimo *Aurubis Balgaria* (C-546/09, Rink. p. I-2531) 24 punktą.

11 — 2009 m. gruodžio 10 d. Sprendimo (C-323/08, Rink. p. I-11621) 27 punktas.

27. Be to, jokia šios bylos medžiagos informacija neleidžia manyti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas gali nepaisyti Teisingumo Teismo pateikto Direktyvos 98/59 nuostatų išaiškinimo [12]. Atvirkščiai, nacionalinis teismas kelis kartus tvirtino, kad turi pareigą aiškinti *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* 188 straipsnį taip, kad jis kuo daugiau atitiktų Direktyvą 98/59, kaip ji buvo išaiškinta Teisingumo Teismo [13].

28. Tokiomis aplinkybėmis siūlau Teisingumo Teismui nuspręsti, kad reikia atsakyti į pateiktą klausimą.

B – *Dėl prejudicinio klausimo*

29. Teisingumo Teismo prašoma atsakyti į klausimą dėl darbdaviui tenkančios pareigos iš anksto konsultuotis dėl darbuotojų kolektyvinio atleidimo iš darbo.

30. Konkrečiai kalbant, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas norėtų sužinoti, ar ši pareiga atsiranda, kai darbdavys planuoja priimti strateginį ar veiklos sprendimą, kuris numatomai ar neišvengiamai lems kolektyvinį atleidimą iš darbo, ar tik kai šis sprendimas jau priimtas ir darbdavys planuoja atleidimą, kurio priežastis yra minėtas sprendimas.

31. Ch. Nolan mano, kad tik pirmuoju atveju galima užtikrinti Direktyvos 98/59 veiksmingumą, tačiau Komisijos, ir ELPA priežiūros institucijos požiūris turi daugiau niuansų. Atsižvelgdamos būtent į minėtą Sprendimą *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* ir pagrindinės bylos aplinkybes, abi iš esmės mano, kad darbdavio pareiga konsultuotis dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo atsiranda, kai priimtas strateginis ar verslo sprendimas, pagal kurį jis privalo numatyti ar siūlyti kolektyvinį atleidimą iš darbo.

32. Aš taip pat pritariu šiam Direktyvos 98/59 aiškinimui.

33. Pirmiausia priminsiu, kad pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 1 dalį, kai darbdavys numato vykdyti kolektyvinį atleidimą, jis turi tinkamu laiku konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

34. Pagal to paties straipsnio 2 dalį šios konsultacijos susijusios ne tik su galimybėmis išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, bet ir su galimybėmis sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios pirmiausia skirtos atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.

35. Taigi darbdaviui Direktyva 98/59 nustatytos pareigos turi atsirasti tada, kai dar įmanoma užtikrinti tokių konsultacijų veiksmingą poveikį, ypač galimybę išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ar bent jau sušvelninti jų padarinius [14]. Todėl tokios konsultacijos neturi būti pradėtos per vėlai. Taip būtų tuo atveju, jei darbdavys pradėtų konsultacijas jau priėmęs sprendimą nutraukti darbo sutartis [15].

36. Remiantis tuo darytina išvada, kaip Teisingumo Teismas nusprendė minėto Sprendimo *Akavan* 41 punkte, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatyta pareiga atsiranda, kai darbdavys numato vykdyti kolektyvinį atleidimą ar priima tokio atleidimo planą [16].

12 — Šiuo klausimu žr. minėtų sprendimų *Poseidon Chatering* 18 punktą ir *Volvo Car Germany* 27 punktą.

13 — Žr., pavyzdžiui, nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 45 ir 60 punktus.

14 — Šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* 38 punktą.

15 — Šiuo klausimu žr. 2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk* (C-188/03, Rink. p. I-885) 36 ir 37 punktus ir minėto Sprendimo *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* 38 punktą.

16 — Minėto Sprendimo *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* 41 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

37. Tame pačiame sprendime, kurį dažnai cituoja prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, Teisingumo Teismas taip pat turėjo galimybę patikslinti darbdavio pareigos konsultuotis apimtį tuo atveju, kai yra grupė įmonių ir kolektyvinio atleidimo sprendimą priima ne darbdavys tiesiogiai, o jį kontroliuojančios įmonės. Šis atvejis numatytas Direktyvos 98/59 2 straipsnio 4 dalyje [17].

38. Kaip matyti iš Teisingumo Teismo motyvų, išdėstytų šiame sprendime, jis puikiausiai suvokė, kad tokiais atvejais būtina ypač atsargiai nustatyti pareigos konsultuotis atsiradimo pradžią.

39. Pirmiausia šiame sprendime Teisingumo Teismas pažymėjo, kad pareiga konsultuotis neturi būti įgyvendinama per anksti. Reaguodamas į Jungtinės Karalystės šioje byloje išreikštą susirūpinimą, sprendimo 45 punkte jis nurodė, kad 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. Be to, tuo pačiu klausimu dėl pernelyg ankstyvo konsultavimosi su darbuotojų atstovais problemų minėto sprendimo 46 punkte Teisingumo Teismas nurodė, kad konsultacijų esmė ir jų veiksmingumas reikalauja nustatyti veiksnius, į kuriuos reikia atsižvelgti jas vykdant, nes neįmanoma to padaryti nežinant šių veiksnių.

40. Toliau Teisingumo Teismas priminė, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatyta pareiga konsultuotis neturi atsirasti per vėlai. Kiek tai susiję su darbdavį kontroliuojančios bendrovės strateginio ar verslo sprendimo priėmimu, minėto Sprendimo *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* 47 punkte Teisingumo Teismas nusprendė, kad kai pradedama konsultuotis jau priėmus sprendimą, dėl kurio būtina vykdyti tokį kolektyvinį atleidimą, nebegalima prasmingai išnagrinėti galimų alternatyvų jam išvengti. Šio sprendimo 48 punkte jis padarė išvadą, kad įmonių grupės atveju pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais atsiranda tuo momentu, kai priimtas strateginis ar verslo sprendimas, *dėl kurio darbdavys privalo numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą.*

41. Apibendrinant reikia nurodyti, kad kolektyvinio atleidimo planus tiesiogiai gali lemti darbdavio sprendimas, ir tokiu atveju, remiantis minėto Sprendimo *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* 41 punktu, pareiga konsultuotis atsiranda, kai darbdavys numato kolektyvinį atleidimą ar parengia tokio atleidimo planą, arba tokio atleidimo planus tiesiogiai lemia ne šio darbdavio, o kito subjekto sprendimas ir tokiu atveju, taikant šio sprendimo 48 punktą, darbdavio pareiga konsultuotis atsiranda, kai subjektas priėmė strateginį arba verslo sprendimą, dėl kurio darbdavys privalo numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą.

42. Nors tai netiesiogiai matyti iš šios išvados pirmesnių punktų, pridursiu, kad iš minėto Sprendimo *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* taip pat matyti, kad tuo atveju, kai „darbdavio“ statusą pagal Direktyvą 98/59 turi grupės bendrovių dukterinė bendrovė, nepaisant to, kad (strateginį ar verslo) sprendimą dėl numatomo ar planuojamo vykdyti kolektyvinio atleidimo priėmė jos patronuojanti bendrovė, pareiga pradėti konsultacijas su darbuotojų atstovais visuomet tenka šiai dukterinei bendrovei [18]. Tačiau tam, kad būtų įvykdyti konsultacijomis su darbuotojų atstovais siekiami tikslai, nagrinėjamu atveju būtina iš anksto nustatyti dukterinę bendrovę, kurios darbuotojus numatoma kolektyviai atleisti [19]. Galiausiai Teisingumo Teismas taip pat nurodė, kad patronuojančios bendrovės sprendimas, įpareigojantis vieną iš jos dukterinių bendrovių nutraukti darbuotojų, kuriems taikomas kolektyvinis atleidimas, darbo sutartis, gali būti priimtas tik užbaigus konsultavimosi procedūrą šioje dukterinėje bendrovėje, o jos neatlikus, pastaroji, kaip darbdavė, turi atsakyti už tokios procedūros nesilaikymo pasekmes [20].

17 — Šioje nuostatoje įtvirtinta: „pareigos, išdėstytos 1, 2 ir 3 dalyse, taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė“.

18 — Minėto Sprendimo *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* 62 punktas.

19 — Ten pat, 64 punktas.

20 — Ten pat, 71 punktas.

43. Pagrindinėje byloje reikia pažymėti, kad nors karinė bazė, kurioje buvo numatyta vykdyti kolektyvinį atleidimą, yra aiškiai nustatyta, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepatikslino, kuris iš nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodytų subjektų (karinės bazės vadas, Amerikos kariuomenės Europos Generalinis štabas Manheime, kuris parengė įspėjimus apie atleidimą iš darbo, ar net, nors mažai tikėtina, *Secretary of the US Army*), laikytinas turintis „darbdavio“, kuriam pagal Direktyvą 98/59 ir *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* tektų pareiga konsultuotis, statusą.

44. Paaiškinimas, atrodo, yra susijęs su šiek tiek plačiu „darbdavio“ sąvokos supratimu pagrindinėje byloje, pagal kurį ši sąvoka bendrai reiškia Jungtinių Amerikos Valstijų kariuomenę. Šis supratimas tikriausia taip pat lemia sunkumus, su kuriais susiduria prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kai aiškina šiam darbdaviui tenkančias pareigas. Iš esmės, jeigu pateiktas prejudicinis klausimas būtų vertinamas *atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytas faktines aplinkybes*, regis, „darbdaviu“ jame vadinami skirtingi subjektai. Šiame klausime pirmu nurodytu atveju: i) „darbdavys“, kuris „siūlo, bet dar nepriėmė strateginio verslo ar veiklos sprendimo“, tikriausiai nėra tas pats subjektas, kaip antru nurodytu atveju ii) nurodytas „darbdavys“, „siūlantis atleidimą, kurio priežastis yra minėtas sprendimas“.

45. Tačiau iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pakankamai aiškiai matyti, kaip, beje, savo rašytinėse pastabose nurodė Komisija ir ELPA priežiūros institucija, kad pagrindinė byla priskirtina antrajam šios išvados 41 punkte aprašytam atvejui, t. y. kai darbdavys – numatomas karinės bazės vadas ar *United States Army Europe (Usareur)* Generalinio štabo personalo pavaduotojas Manheime – nėra tiesioginis planuojamų vykdyti kolektyvinių atleidimų autorius, ir, kaip nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, sprendimas dėl šių kolektyvinių atleidimų priimtas „aukštesniu lygiu“ nei vietinė vadovybė [21].

46. Iš tiesų, atsižvelgdamas į Jungtinės Karalystės teisės aktų leidėjo sprendimą, padarytą perkeliant Direktyvą 98/59 į šios valstybės narės teritoriją, nematau kliūčių karinės bazės, kurios civilinius darbuotojus numatyta kolektyviai atleisti iš darbo aukštesniu vadovybės lygiu priėmus karinių veiksmų restruktūrizacijos sprendimą, dėl kurio ši bazė uždaroma, situacijai taikyti Teisingumo Teismo minėtame Sprendime *Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* išdėstytus motyvus dėl dukterinei bendrovei, turinčiai darbdavio statusą, tenkančios pareigos konsultuotis, kaip numatyta šioje direktyvoje, patronuojančiai bendrovei priėmus strateginį ar verslo sprendimą.

47. Šioje stadijoje, atsižvelgiant į antrąjį šios išvados 41 punkte numatytą atvejį, vienintelis klausimas, į kurį teliko atsakyti, yra toks: ar dėl pagrindinėje byloje priimto strateginio sprendimo darbdavys privalėjo numatyti arba planuoti kolektyvinį atleidimą iš darbo.

48. Kompetencijos tarp Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų paskirstymas, būdingas prejudicinio sprendimo priėmimo procedūrai, akivaizdžiai reikalauja, kad šį patikrinimą atliktų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Taigi šis teismas, atsižvelgdamas į nurodytą kriterijų, turi įsitikinti, ar, kaip iš esmės nusprendė žemesnės instancijos teismas, 2006 m. birželio 5 d. konsultacijos pradėtos per vėlai, t. y. kad jomis negalėtų būti pasiektas Direktyvoje 98/59 ir Jungtinės Karalystės perkėlimo teisės akte numatytas tikslas.

49. Mano manymu, metodologijos požiūriu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turėtų nustatyti, kuris iš nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodytų įvykių, atsitikusių iki 2006 m. birželio 5 d., yra strateginis sprendimas ir privalomas darbdaviui, kad būtų įgyvendinta pareiga konsultuotis, taip pat šio sprendimo priėmimo momentą.

21 — Žr. karinės bazės vado memorandumą, cituotą nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 21 punkte.

50. Paskui, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas galėtų nuspręsti, ar 2006 m. birželio 5 d. konsultacijos su karinės bazės darbuotojų atstovais buvo pradėtos „iš anksto“, kaip numatyta Direktyvos 98/59 2 straipsnyje ir *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* 188 straipsnyje.

51. Atsižvelgiant į pagrindinės bylos faktines aplinkybes, atsakant į šį klausimą neturi būti teikiama pirmenybė jokiam iš prejudiciniame klausime nurodytam atvejui. Iš esmės konsultacijos turėtų būti pripažintos pradėtomis per anksti, jei, kaip numatyta pirmu atveju, darbdavys turėtų jas pradėti, nors nebuvo priimtas joks „strateginis ar verslo sprendimas“. Kitaip tariant, svarbu žinoti, ar kai toks sprendimas buvo priimtas, darbdavys privalėjo numatyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, ar ne. Atvirkščiai, konsultacijos laikytinos pradėtomis per vėlai, kai priimtu strateginiu sprendimu darbdaviui nepaliekama jokios diskrecijos spręsti dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo; kaip matyti iš nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą aprašytų įvykių, dėl kurių kilo ginčas, sekos, konsultacijos pradėtos praėjus kelioms savaitėms po to, kai buvo priimtas sprendimas.

52. Atsižvelgdamas į pagrindinės bylos aplinkybes, Teisingumo Teismui siūlau taip atsakyti į prejudicinį klausimą: Direktyva 98/59 turi būti aiškinama taip, kad darbdavio pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais atsiranda, kai jį kontroliuojanti įstaiga ar subjektas priėmė strateginį ar verslo sprendimą, dėl kurio jis privalo numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą iš darbo. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į pagrindinės bylos aplinkybes, turi nustatyti, kuris iš nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodytų įvykių, atsitikusių iki tos dienos, kai faktiškai pradėtos konsultacijos su nagrinėjamos bazės tarnautojų atstovais, yra strateginis sprendimas, privalomas darbdaviui, kad būtų įvykdyta pareiga konsultuotis, taip pat šio sprendimo priėmimo momentą.

III – Išvada

53. Dėl visų nurodytų motyvų siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Court of Appeal* (*England & Wales*) (*Civil Division*) pateiktą prejudicinį klausimą:

1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59 dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo turi būti aiškinama taip, kad darbdavio pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais atsiranda, kai jį kontroliuojanti įstaiga ar subjektas priėmė strateginį ar verslo sprendimą, dėl kurio jis privalo numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą iš darbo.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į pagrindinės bylos aplinkybes, turi nustatyti, kuris iš nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodytų įvykių, atsitikusių iki tos dienos, kai faktiškai pradėtos konsultacijos su nagrinėjamos bazės tarnautojų atstovais, yra strateginis sprendimas, privalomas darbdaviui, kad būtų įvykdyta pareiga konsultuotis, taip pat šio sprendimo priėmimo momentą.