

**Lieta C-134/24 [Tomann] <sup>i</sup>**

**Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu**

**Iesniegšanas datums:**

2024. gada 20. februāris

**Iesniedzējtiesa:**

*Bundesarbeitsgericht* (Vācija)

**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2024. gada 1. februāris

**Atbildētājs, apelācijas sūdzības iesniedzējs un revīzijas sūdzības iesniedzējs:**

UR kā *V GmbH* maksātnespējas administrators

**Prasītājs, atbildētājs apelācijas tiesvedībā un atbildētājs revīzijas tiesvedībā:**

DF

---

**BUNDESARBEITSGERICHT [FEDERĀLĀ DARBA LIETU TIESA]**

[..]

*Bundesarbeitsgericht*

pasludināts

2024. gada 1. februārī

**LĒMUMS**

[..]

lietās

UR kā *V GmbH* maksātnespējas administrators

atbildētājs, apelācijas sūdzības iesniedzējs un revīzijas sūdzības iesniedzējs,

<sup>i</sup> Šis lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

[pret]

DF

prasītājs, atbildētājs apelācijas tiesvedībā un atbildētājs revīzijas tiesvedībā,

*Zweiter Senat des Bundesarbeitsgerichts* [Federālās darba lietu tiesas Otrais senāts], pamatojoties uz 2024. gada 1. februāra spriedi, nolēma:

I. Saskaņā ar LESD 267. pantu lūgt Eiropas Savienības Tiesu atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- 1) Vai Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (turpmāk tekstā – “Kolektīvās atlaišanas direktīva”) 4. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka uzteikuma, kas izteikts saistībā ar kolektīvo atlaišanu, uz kuru attiecas paziņošanas pienākums, gadījumā attiecīgā darba ņēmēja darba tiesiskās attiecības var tikt izbeigtas tikai pēc tam, kad ir beidzies atlaišanas aizlieguma termiņš?

Ja uz pirmo jautājumu tiek atbildēts apstiprinoši:

- 2) Vai atlaišanas aizlieguma termiņa beigu nosacījums ir ne tikai paziņojums par kolektīvo atlaišanu, bet tam ir jāatbilst arī Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. panta 1. punkta ceturtajā daļā ietvertajām prasībām?
- 3) Vai darba devējs, kurš ir izteicis uzteikumus, uz kuriem attiecas paziņošanas pienākums, nepaziņojot (pienācīgi) par kolektīvo atlaišanu, var šo trūkumu novērst, kā rezultātā, beidzoties atlaišanas aizlieguma termiņam, attiecīgo darba ņēmēju darba tiesiskās attiecības var tikt izbeigtas, atsaucoties uz iepriekš izteiktiem uzteikumiem?

Ja atbilde uz pirmo un otro jautājumu ir apstiprinoša:

- 4) Vai Kolektīvās atlaišanas direktīvas 6. pants tiek ievērots, ja valsts tiesību aktos kompetentai iestādei tiek piešķirtas tiesības attiecībā uz darba ņēmēju neapstrīdamā veidā un attiecībā uz darba lietu tiesām saistošā veidā konstatēt to, kad konkrētajā gadījumā beidzas atlaišanas aizlieguma termiņš, vai arī darba ņēmējam obligāti ir jābūt iespējai izmantot tiesas procesu, lai pārbaudītu iestādes konstatējuma pareizību?

II. [omissis: tiesvedības apturēšana]

**Pamatojums**

## A. Pamatlietas priekšmets

- 1 1. Puses nav vienisprātis par to darba tiesisko attiecību izbeigšanu pēc uzteikuma parastā kārtībā uz 2021. gada 31. martu, par kuru atbildētājs paziņoja 2020. gada decembrī. Tas nebija paziņojis par kolektīvo atlaišanu, kā tas ir paredzēts *KSchG* [*Kündigungsschutzgesetz*, Likuma par aizsardzību pret atlaišanu] 17. panta 1. punktā. Tas to arī neizdarīja līdz 2021. gada 31. martam. Saskaņā ar *Bundesarbeitsgericht* darba sadales plānu lēmuma pieņemšana lietā ietilpst Sestā senāta kompetencē, kurš vēlas pilnībā noraidīt prasītāja prasību par aizsardzību pret atlaišanu. Sestā senāta ieskatā tas to nevar darīt – kā tas to detalizēti ir izklāstījis 2004. gada 14. aprīļa lēmumā (- 6 AZR 157/22 [B] –) – valsts procesuālo tiesību apsvērumu dēļ.
- 2 II. *Zweiter Senat des Bundesarbeitsgerichts* līdz šim ir uzskatījis, ka atlaišana, par kuru ir ticis paziņots, neizpildot pienākumu paziņot iepriekš par kolektīvo atlaišanu, nav spēkā un ka līdz ar to darba tiesiskās attiecības ar to nevar tikt izbeigtas. Turpretim Sestais senāts nākotnē vēlas paust viedokli, ka Savienības tiesībās vai valsts tiesībās par pienākumu noteiktā paziņojuma par kolektīvo atlaišanu neesamība vai tā kļūdainais raksturs nerada tiesiskas sekas attiecībā uz lēmumu izbeigt darba tiesiskās attiecības, kas ir tikušas uzteiktas. Tieši pretēji, ne paziņojuma par kolektīvo atlaišanu neesamībai, ne tā kļūdainajam raksturam neesot nekādu sekas. Vācijas likumdevējam esot jānosaka “sods” par trūkumiem paziņošanas procedūrā kolektīvo atlaišanu gadījumā. Tas nedrīkstot ietilpt darba tiesību jomā, bet tam esot jāietilpst vienīgi nodarbinātības veicināšanas tiesību jomā (BAG [Bundesarbeitsgericht], 2023. gada 14. decembris – 6 AZR 157/22 [B] – 7., 22., 32. punkts un jo īpaši 35. punkts.)
- 3 III. Valsts procesuālajās tiesībās ir paredzēta īpaša procedūra gadījumā, ja starp *Bundesarbeitsgericht* senātiem rodas domstarpības. Saskaņā ar *ArbGG* [*Arbeitsgerichtsgesetz*, Darba tiesu likuma] 45. panta 2. un 3. punktu *Bundesarbeitsgericht* senāts var atkāpties no cita senāta judikatūras tikai tad, ja pēc attiecīga lūguma tas ir atkāpies no sava juridiskā viedokļa vai – ja tas tā nerīkojas – *Grosser Senat des Bundesarbeitsgerichts* [Federālās darba lietu tiesas Lielais senāts] ir pieņēmis lēmumu par pareizu atbildi uz pamatā esošo tiesību jautājumu. Tāpēc Sestais senāts saskaņā ar *ArbGG* 45. panta 3. punkta pirmo teikumu 2023. gada 14. decembra lēmumā (- 6 AZR 157/22 [B] –) Otrajam senātam uzdeva šādu jautājumu:

“Vai joprojām tiek atbalstīts kopš 2012. gada 22. novembra sprieduma (- 2 AZR 371/11 –) paustais juridiskais viedoklis, ka atlaišana kā juridisks darījums ir pretrunā likumā noteiktajam aizliegumam *BGB* [*Bürgerliches Gesetzbuch*, Vācijas Civilkodeksa] 134. panta izpratnē un tāpēc atlaišana nav spēkā, ja, paziņojot par to, nav konstatējams spēkā esošs paziņojums saskaņā ar *KSchG* 17. panta 1. punkta 3) apakšpunktu?”

## B. Piemērojamās valsts tiesības

- 4 I. Likums par aizsardzību pret atlaišanu 1969. gada 25. augustā publicētajā redakcijā (BGBl. I, 1317. lpp.):

### “17. § Paziņošanas pienākums

- (1) Darba devējs nosūta paziņojumu nodarbinātības aģentūrai pirms tas atlaiž:

- 1) vairāk nekā 5 darba ņēmējus uzņēmumos, kuros parasti ir nodarbināti vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 60 darba ņēmēji;
- 2) 10 procentus no uzņēmumā regulāri nodarbināto darba ņēmēju skaita vai vairāk nekā 25 darba ņēmējus uzņēmumos, kuros parasti ir nodarbināti vismaz 60, bet mazāk nekā 500 darba ņēmēji;
- 3) vismaz 30 darba ņēmējus uzņēmumos, kuros parasti ir nodarbināti vismaz 500 darba ņēmēji;

[..]

30 kalendāro dienu laikā.

### 18. § Atlaišanas aizliegums

- (1) Atlaišanas gadījumi, par kuriem ir jāpaziņo saskaņā ar 17. pantu, stājas spēkā ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad nodarbinātības aģentūra ir saņēmusi paziņojumu, tikai ar Aģentūras piekrišanu; atļauju var piešķirt arī ar atpakaļejošu spēku līdz pieteikuma iesniegšanas dienai.

- (2) Nodarbinātības aģentūra, izskatot katru gadījumu atsevišķi, var nolemt, ka atlaišana stājas spēkā ne agrāk kā divus mēnešus pēc paziņošanas.

[..].”

- 5 II. Civilkodekss 2002. gada 2. janvārī publicētajā redakcijā (BGBl. I, 42. lpp., labojums, 2909. lpp., un BGBl. 2003 I, 738. lpp.):

### “134. § Likumā paredzēts aizliegums

Tiesisks darījums, kas ir pretrunā likumā paredzētam aizliegumam, nav spēkā, ciktāl likumā nav noteikts citādi.

615. § Samaksa izpildījuma pieņemšanas nokavējuma un operacionālā riska gadījumā

Ja pakalpojuma saņēmējs nokavē pakalpojumu pieņemšanu, izpildītājs var pieprasīt nolīgto samaksu par nokavējuma dēļ nesniegto pakalpojumu, nepastāvot pienākumam izdarīt izpildījumu vēlāk.

[..]”

- 6 III. *Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz* [Sociālo tiesību kodeksa desmitā grāmata – Administratīvā sociālā procedūra un sociālā aizsardzība] 2001. gada 18. janvārī publicētajā redakcijā (BGBl. I, 130. lpp.):

“20. § Izmeklēšanas princips

- (1) Iestāde pēc savas ierosmes noskaidro faktiskos apstākļus. Tā nosaka izmeklēšanas raksturu un apmēru; tai nav saistoši ieinteresēto personu argumenti un informācijas pieprasījumi.
- (2) Iestādei ir jāņem vērā visi attiecīgā gadījuma īpašie apstākļi, tostarp procesa dalībniekiem labvēlīgie apstākļi.

[..]”

#### C. Piemērojamās Savienības tiesību normas

- 7 *Bundesarbeitsgericht* Otrā senāta ieskatā ir piemērojamas Savienības sekundārās tiesības: **Kolektīvās atļaušanas direktīvas 3. panta 1. punkts, 4. panta 1.–3. punkts un 6. pants.**

#### D. Nepieciešamība saņemt Tiesas nolēmumu un prejudiciālo jautājumu izklāsts

##### I. Nepieciešamība saņemt Tiesas nolēmumu

- 8 1. Turpinājumā izklāstīto iemeslu dēļ *Bundesarbeitsgericht* Otrais senāts nevar atbildēt uz Sestā senāta uzdoto jautājumu, nepiemērojot procesu saskaņā ar LESD 267. pantu.
- 9 a) Otrais senāts tāpat kā Sestais senāts uzskata, ka ir iespējams, ka uzteikuma, kas ticis izteikts, pienācīgi nepaziņojot par kolektīvo atļaušanu, spēkā neesamība saskaņā ar *BGB* 134. pantu – ņemot vērā arī Savienības tiesībās ietvertās prasības – ir nesamērīgas tiesiskās sekas. Iemeslus, kas pamato šo viedokli, Sestais senāts ir izklāstījis tā minētajā 2023. gada 14. decembra lēmumā (- 6 AZR 157/22 [B] – 11. un nākamie punkti, par Savienības tiesībām atbilstošu interpretāciju, it īpaši 26. un nākamie punkti), uz kuru tiek norādīts, lai novērstu atkārtošanos.

- 10 b) Tomēr Vācijas tiesību doktrīnā tas joprojām tiek vērtēts citādi, vismaz gadījumā, kad nav ticis veikts nekāds paziņojums (*Schubert/Schmitt*, JbArbR, 59. sējums, 81. un 96. lpp.). Turklāt Sestā senāta jautājums neaprobežojas ar atbildi uz iepriekšējo tiesību jautājumu par atlaišanas spēkā neesamību saskaņā ar *BGB* 134. pantu. Otrā senāta ieskatā Savienības tiesībām neatbilst lēmumā par jautājuma uzdošanu paustā nostāja, ka paziņojuma par kolektīvo atlaišanu, kas ir noteikts kā pienākums saskaņā ar Savienības tiesībām vai valsts tiesībām, neesamība vai kļūdainais raksturs juridiski neietekmē uzteikto darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Otrā senāta ieskatā drīzāk ir jāveic diferencēts vērtējums. Noteicoša nozīme ir tam, vai darba devējs nav vispār paziņojis par kolektīvo atlaišanu, kas kā pienākums ir noteikts Savienības tiesībās, vai to ir izdarījis.
- 11 aa) Ja darba devējs nepaziņo par kolektīvo atlaišanu, saskaņā ar valsts tiesību aktiem par nodarbinātības iekārtošanu darbā atbildīgajai nodarbinātības aģentūrai nav zināms par gaidāmajām atlaišanām. Līdz ar to tā nevar uzsākt nepieciešamos sagatavošanās darbus darba ņēmēju, kurus skar kolektīvā atlaišana, darbā iekārtošanas centieniem. Attiecībā uz šo gadījumu, kad par kolektīvo atlaišanu vispār nav ticis paziņots, Otrais senāts vēlas uzskatīt, ka darba devēja veiktās atlaišanas tiesiskās sekas rodas tikai tad, kad kolektīvās atlaišanas paziņojums ir iesniegts *a posteriori*, proti, kad tas ir veikts vēlāk, un ja nodarbinātības aģentūrai ir dots tās ieskatā nepieciešamais laiks, lai veiktu iekārtošanu darbā. Šis periods valsts tiesībās ir noteikts *KSchG* 18. panta 1. un 2. punktā (t.s. atlaišanas aizlieguma termiņš). Uzteiktās darba tiesiskās attiecības ar to līdzšinējām tiesībām un pienākumiem turpina pastāvēt līdz brīdim, kad beidzas atlaišanas aizlieguma termiņš. Atlaišanas tiesiskās sekas neiestājas līdz *KSchG* 18. panta 1. punktā paredzētā mēneša beigām vai nodarbinātības aģentūras noteiktā termiņa beigām atbilstoši *KSchG* 18. panta 2. punktam. Katrā ziņā darba devējam ir jāturpina maksāt darba ņēmējam nolīgta darba samaksa līdz atlaišanas aizlieguma termiņa beigām saskaņā ar *BGB* 615. pantu, pat ja tas darba ņēmēju nenodarbina. Tas tā ir pat tad, ja īsāka atlaišanas termiņa dēļ darba tiesiskās attiecības jau būtu varējušas beigties agrāk. Turpretim, ja saskaņā ar Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. pantā ietvertajām prasībām darba devējam nebūtu iespējams paziņot vēlāk par sākotnēji nepaziņoto kolektīvo atlaišanu pēc uzteikuma izteikšanas un līdz ar to novērst atlaišanas aizlieguma termiņu, tas būtu pielīdzināms atlaišanas spēkā neesamībai. Šādā gadījumā Otrajam senātam būtu jāatbild uz Sestā senāta jautājumu tādējādi, ka tas – Otrais senāts – piekrīt savai līdzšinējai judikatūrai.
- 12 bb) Ja nodarbinātības aģentūrai tiek paziņots par plānotajām kolektīvajām atlaišanām, darba devējs ir uzsācis administratīvu procedūru, kurā valsts iestāde pārbauda paziņojuma par kolektīvo atlaišanu pilnīgumu. Uz to attiecas faktu pārbaudes pēc savas iniciatīvas princips (*SGB [Sozialgesetzbuch, Sociālo tiesību kodeksa] desmitās grāmatas 20. pants*), proti, ka nodarbinātības aģentūrai ir jācenšas papildināt darba devēja nepilnīgā informācija. Saskaņā ar valsts procesuālajām tiesībām par paziņojuma likumību un par sagatavošanās laiku, kas nepieciešams turpmākai darbaspēka nodarbināšanai, lemj tikai nodarbinātības aģentūra. Ja iestāde konstatē, ka atlaišanas aizlieguma termiņš (*KSchG* 18. panta 1. un 2. punkts) ir beidzies konkrētā datumā, Otrā senāta ieskatā darba ņēmējs šo

lēmumu nevar apstrīdēt un tas ir saistošs darba lietu tiesām. Šādā gadījumā minētās tiesas, īstenojot to kompetenci, nevar pieņemt, ka paziņojums par kolektīvo atlaišanu “patiesībā” bija prettiesisks un ka šī iemesla dēļ atlaišanas aizlieguma termiņš (vēl) nebija sācies un nebija beidzies.

- 13 2. Tā kā valsts tiesām *KSchG* 17. un 18. pants ir jāinterpretē saskaņā ar Savienības tiesībām, Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. panta 1. punkta, 4. panta 1.–3. punkta un 6. panta saturam ir nozīme lēmuma pieņemšanā, Otrajam senātam atbildot uz Sestā senāta 2023. gada 14. decembra jautājumu. Otrais senāts gan uzskata, ka pieņemtie Eiropas Savienības Tiesas nolēmumi liecina par labu tās izpratnei par attiecīgajām Savienības tiesībām. Tomēr senāta ieskatā *acte clair* vai *acte éclairé* stingrie nosacījumi nav izpildīti, un tāpēc tas lūdz Tiesu atbildēt uz šī lēmuma sākumā uzdotajiem jautājumiem.

## II. Pirmā prejudiciālā jautājuma izklāsts

- 14 Otrais senāts Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 1. punktu – atšķirībā no Sestā senāta – interpretē tādējādi, ka saistībā ar kolektīvo atlaišanu, par kuru ir pienākums paziņot saskaņā ar Savienības tiesībām, uzteiktās darba tiesiskās attiecības nevar tikt izbeigtas pirms *KSchG* 18. panta 1. un 2. punktā paredzētā atlaišanas aizlieguma termiņa beigām. Līdz tā beigām atlaišanas sekas tiek “apturētas” (*skat. ģenerālvokāta A. Ticano [A. Tizzano] 2004. gada 30. septembra secinājumus – C-188/03 – [Junk], 68. punkts*). Šajā ziņā atlaišanas aizlieguma termiņš ir “minimālais atlaišanas termiņš”. Tas ir precizēts Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 1. punkta pirmās daļas otrajā pusteikumā, saskaņā ar kuru noteikumi, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu, netiek skarti.
- 15 Šajās sekās saskaņā ar tiesību aktiem darba tiesību jomā — pretēji Sestā senāta viedoklim – Otrā senāta ieskatā ir saskatāma arī saskaņā ar Savienības tiesībām obligātā un pietiekamā atbilde uz paziņojuma par kolektīvo atlaišanu neesamību vai attiecīgi kļūdaino raksturu. Tiek nodrošināts, ka nodarbinātības aģentūrai kā kompetentajai valsts iestādei ir pietiekami daudz laika, lai rastu kolektīvās atlaišanas radīto problēmu risinājumus (*skat. Kolektīvās atlaišanās direktīvas 4. panta 2. un 3. punktu*). Attiecīgie darba ņēmēji nezaudē savas “vecās” darba tiesiskās attiecības pirms atlaišanas aizlieguma termiņa beigām un līdz šim datumam vēl nenonāk “darba tirgū”.

## III. Otrā prejudiciālā jautājuma izklāsts

- 16 Otrais senāts Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 1. punktu saprot arī tādējādi, ka šajā normā – un tātad arī *KSchG* 18. panta 1. un 2. punktā – paredzētais atlaišanas aizlieguma termiņš var sākties un līdz ar to beigties tikai tad, ja obligāti paredzētais paziņojums par kolektīvo atlaišanu atbilst Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. panta 1. punkta ceturtajā daļā ietvertajām prasībām. Par to liecina, pirmkārt, Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 1. punktā ietvertā vispārējā atsauce uz Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. panta 1. punktu. Otrkārt,

tas ir vienīgais veids, kā sasniegt pirmajā prejudiciālajā jautājumā izklāstīto kolektīvās atlaišanas paziņošanas mērķi, proti, dot valsts iestādei, *pamatojoties uz nepieciešamo informāciju*, iespēju meklēt plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus (*skat. Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 2. un 3. punktu*).

#### IV. Trešā prejudiciālā jautājuma izklāsts

- 17 1. Otrais senāts uzskata, ka atlaišanai bez pieprasītā (pienācīgā) kolektīvās atlaišanas paziņojuma nav noteikti jābūt “neatgriezeniski” spēkā neesošai. Tieši pretēji, paziņošanas procedūras mērķis tiek pilnībā sasniegts arī tad, ja darba devējs – atbilstoši Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. panta 1. punkta ceturtajai daļai – var *a posteriori* paziņot par kolektīvo atlaišanu un tādējādi (*a posteriori*) ievērot atlaišanas aizlieguma termiņu. Šajā ziņā nav nepieciešama jauna atlaišana. Sākot skaitīt atlaišanas aizlieguma termiņu tikai ar brīdi, kad tiek sniegts paziņojums *a posteriori*, tiek nodrošināts, ka pirms attiecīgo darba tiesisko attiecību izbeigšanas kompetentās valsts iestādes rīcībā katrā ziņā ir minimālais laikposms, ko nodrošina atlaišanas aizlieguma termiņš, lai, pamatojoties uz nepieciešamo informāciju, meklētu kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus (*skat. Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 2. un 3. punktu*).
- 18 2. Otrā senāta ieskatā tas nav pretrunā Eiropas Savienības Tiesas 2005. gada 27. janvāra spriedumam *Junk* (- C-188/03 -). Tajā Tiesa nav lēmusi par to, kāds statuss ir jāatzīst darba devējam, izsakot uzteikumus vēl pirms (pienācīga) paziņojuma par kolektīvo atlaišanu. Gluži pretēji, tā aprobežojās ar apgalvojumu, ka uzteikumi “bez soda” ir iespējami tikai pēc to paziņošanas kompetentajai iestādei, tātad, tūlītēji sākoties – bieži spēkā esošajos atlaišanos termiņos esošajam – atlaišanas aizlieguma termiņam. Savukārt Tiesa neuzskatīja, ka uzteikumiem, kas ir tikuši pasludināti bez iepriekšējas (pienācīgas) paziņošanas, ir jābūt “neatgriezeniski” spēkā neesošiem. Šķiet, ka tas saskaņā ar Kolektīvās atlaišanas direktīvu un tās pieņemšanas vēsturi (BAG, 2023. gada 14. decembris-6. ARR 157/22 (B) – 8. punkts) nav arī iespējams. Ir tiesa, ka “sods” par *a posteriori* paziņojumu par (pienācīgu) kolektīvo atlaišanu var būt tostarp tāds, ka uzteikuma tiesiskās sekas uz konkrētu laiku neiestājas un darba devējam saskaņā ar BGB 615. pantu, neraugoties uz principā spēkā esošu uzteikumu, ir jāizmaksā attiecīgajiem darba ņēmējiem atalgojums līdz atlaišanas aizlieguma termiņa beigām un tātad attiecīgā gadījumā pēc uzteikuma termiņa beigām, pat ja tas viņus faktiski nav nodarbinājis.
- 19 3. Tikai paskaidrojot, Otrais senāts – šajā ziņā tāpat kā Sestais senāts – norāda, ka *a posteriori* paziņošanas iespēja neattiecas uz Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. pantā paredzēto konsultāciju procedūru. Ja tā pirms uzteikuma izteikšanas nav tikusi veikta vai ir tikusi veikta nepienācīgā kārtā, saskaņā ar BGB 134. pantu uzteikums ir (un turpina būt) spēkā neesošs. Tas tāpēc, ka – atšķirībā no paziņošanas procedūras – konsultēšanās procedūras galvenais mērķis ir novērst uzteikumu. Šo mērķi vairs nevar sasniegt ar konsultāciju vēlāku veikšanu pēc uzteikuma izteikšanas. Netiktu garantēts, ka darba devēju un darba ņēmēju

pārstāvju konsultācijas ar mērķi izvairīties no atlaišanas notiek atklāti. Darba ņēmēju pārstāvībai būtu daudz grūtāk panākt jau izteikta uzteikuma “atcelšanu”, nekā vienkārši atteikties no paredzēta uzteikuma (*Tiesa, 2005. gada 27. janvāra spriedums – C-188/03 – [Junk], 44. punkts*).

#### V. Ceturtā prejudiciālā jautājuma izklāsts

- 20 1. Otrais senāts, pamatojoties uz “alternatīvo” formulējumu Kolektīvās atlaišanas direktīvas 6. pantā un tās 12. apsvērumā (“administratīvās un/vai tiesu procedūras”), uzskata, ka pietiek ar to, ka tikai valsts iestāde, kas ir kompetenta saskaņā ar valsts tiesību aktiem, pārbauda darba devēja paziņojuma par kolektīvo atlaišanu likumību un apstiprinošas atbildes gadījumā konstatē atlaišanas aizlieguma termiņa beigas konkrētajā gadījumā. Darba lietu tiesām, izskatot strīdu par darba tiesisko attiecību izbeigšanu starp darba ņēmēju un darba devēju, ir jāuzskata, ka ir saistoši administratīvi konstatētas atlaišanas aizlieguma termiņa beigas. Darba ņēmējs nevar celt prasību tiesā par administratīvo konstatējumu. Otrā senāta ieskatā tas izriet no paziņošanas procedūras darba tirgus politikas rakstura. Ar to – pretēji konsultēšanās procedūrai – vispirms tiek aizsargāts darba tirgus un kompetentā iestāde. Savukārt darba ņēmējs tiek skarts tikai pakārtoti. Viņam ir jāzaudē viņa “vecās” darba tiesiskās attiecības tikai pēc tam, kad kompetentā valsts iestāde, pamatojoties uz nepieciešamo informāciju, ir varējusi meklēt kolektīvās atlaišanas radīto problēmu risinājumus (*skat. Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 2. un 3. punktu*). Ja iestāde uzskata, ka tā par to ir pietiekami informēta, darba ņēmējam un tiesām tas ir jāpieņem.
- 21 2. Eiropas Savienības Tiesa gan tās 2023. gada 5. oktobra spriedumā (-*C-496/22 – (Brink’s Cash Solutions), 45. punkts*) ir izklāstījusi, ka Kolektīvās atlaišanas direktīvas 6. pantā dalībvalstīm ir noteikts pienākums nodrošināt efektīvu tiesas aizsardzību darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem. Tomēr Otrais senāts balstās uz principu, ka šī prasība attiecas tikai uz Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. pantā paredzēto konsultēšanās procedūru, kurā nepiedalās neviena valsts iestāde un kura – pretēji Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. un 4. pantā paredzētajai paziņošanas procedūrai – tieši kalpo attiecīgo darba ņēmēju (kolektīvai) aizsardzībai, lai, iespējams, novērstu atlaišanu (*skat. iepriekš 19. punktu*). Atšķirīga interpretācija arī nebūtu saderīga ar Kolektīvās atlaišanas direktīvas 6. pantā un 12. apsvērumā ietverto minēto “alternatīvo” formulējumu (“administratīvās un/vai tiesu procedūras”).

[..]