Byla C-134/22

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Gavimo data:

2022 m. kovo 1 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Bundesarbeitsgericht (Vokietija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2022 m. sausio 27 d.

Kasatorius:

MO

Kita kasacinio proceso šalis:

SM kaip *G GmbH* bankroto administratorius

BUNDESARBEITSGERICHT

<...>

Paskelbta

2022 m. sausio 27 d.

NUTARTIS

<...>

Byloje

MO

ieškovas, apeliantas ir kasatorius,

<...>

SM kaip *G GmbH* bankroto administratorius

DARBINIS VERTIMAS

atsakovas, kita apeliacinio proceso šalis ir kita kasacinio proceso šalis,

Bundesarbeitsgericht (Federalinis darbo teismas) šeštoji kolegija 2022 m. sausio 27 d. posėdyje <...> nutarė:

I. Pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 267 straipsnį pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

Koks yra 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos, kurioje nustatyta, kad darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmos pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą, tikslas?

II. Sustabdyti kasacinio skundo nagrinėjimą, kol Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priims prejudicinį sprendimą.

Motyvai

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (toliau – Direktyva 98/59/EB) 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos išaiškinimo.

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateikiamas byloje, kurioje ginčas vyksta tarp ieškovo ir atsakovo, kuris yra *G GmbH* (toliau – skolininkė) bankroto administratorius. Šalys nesutaria, ar darbo sutarties nutraukimas įprasta tvarka dėl įmonės veiklos keitimo priežasčių buvo teisėtas.

A. Pagrindinės bylos dalykas ir faktinės aplinkybės

Ieškovas nuo 1981 m. dirbo pas skolininkę suvirintoju. Skolininkės prašymu bankroto bylų teismas 2019 m. spalio 1 d. nutartimi iškėlė skolininkei bankroto bylą. Atsakovas, kaip teismo paskirtas bankroto administratorius, pagal pareigas įgijo darbdavio statusą ir vykdo darbdavio funkcijas tol, kol vyksta bankroto procedūra.

2020 m. sausio 17 d. buvo nutarta visiškai nutraukti skolininkės veiklą ne vėliau kaip 2020 m. balandžio 30 d. Buvo suplanuota laikotarpiu nuo 2020 m. sausio 28 d. iki 31 d. atleisti daugiau nei 10 proc. iš viso dar dirbančių 195 darbuotojų. Priėmus sprendimą nutraukti veiklą, su skolininkės įmonėje veikiančia darbo taryba vyko derybos dėl interesų suderinimo. Tam 2020 m. sausio 17 d. darbo tarybai buvo pateiktas interesų suderinimo projektas. 2020 m. sausio 22 d. buvo pasirašytas susitarimas dėl interesų suderinimo. Šia nacionalinėje teisėje pagal

DARBINIS VERTIMAS

Betriebsverfassungsgesetz (Įstatymas dėl darbo santykių reglamentavimo įmonėse, toliau – *BetrVG*) 111 ir 112 straipsnius numatyta procedūra siekiama tuo atveju, kai įmonė keičia veiklą, o tai pagal įstatymo apibrėžtį apima ir veiklos nutraukimą, užtikrinti darbuotojų dalyvavimą ir jų interesų paisymą, bent jau pabandant sudaryti susitarimą dėl interesų suderinimo. Be to, iš principo įpareigojančiu socialiniu planu siekiama kompensuoti ar bent jau sušvelninti neigiamą ekonominį poveikį, kuris dėl šios priemonės atsiranda darbuotojams.

Jeigu planuojama priemonė – kaip antai nagrinėjamu atveju – apima ir kolektyvinį atleidimą, kaip jis suprantamas pagal Direktyvą 98/59/EB, pagal *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas, toliau – *KSchG*) 17 straipsnio 2 dalį privaloma taip pat atlikti konsultacijų su kompetentinga darbuotojams atstovaujančia organizacija procedūrą. Abi darbuotojų dalyvavimo procedūros gali būti sujungtos, jeigu darbdavys pakankamai paaiškina, kad (ir kokios) procedūros bus vykdomos kartu. Vokietijoje yra įprasta tokias procedūras sujungti. Jos buvo sujungtos ir susitarimo dėl interesų suderinimo projekte, kuris nagrinėjamoje byloje buvo pateiktas 2020 m. sausio 17 d. Šiuo susitarimu nustatyta tvarka buvo pradėta ir įvykdyta konsultacijų su darbo taryba, kuri pagal nacionalinę teisę yra darbuotojams atstovaujantis organas, procedūra, sujungta su interesų suderinimo procedūra. 2020 m. sausio 22 d. baigiamojoje nuomonėje darbo taryba pareiškė nematanti galimybės išvengti planuojamų atleidimų.

Vis dėlto, pažeidžiant *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmą sakinį ir Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą, *Agentur für Arbeit Osnabrück* (Osnabriuko užimtumo agentūra), kuri pagal nacionalinę teisę yra už pranešimo procedūrą atsakinga institucija, nebuvo pateiktas pagal *KSchG* 17 straipsnio 2 dalį darbo tarybai pateikto pranešimo nuorašas.

2020 m. sausio 23 d. užpildyta forma ir lydimuoju raštu *Agentur für Arbeit Osnabrück* nustatyta tvarka buvo pateiktas pranešimas apie kolektyvinį atleidimą; *Agentur für Arbeit Osnabrück* patvirtino jį gavusi 2020 m. sausio 27 d. Po to nuo 2020 m. balandžio 30 d. buvo nutraukta ir darbo sutartis su ieškovu; atitinkamą apie tai informuojantį raštą ieškovas gavo 2020 m. sausio 28 d.

Dar 2020 m. sausio 28 d. ir 29 d. *Agentur für Arbeit Osnabrück* paskyrė 153 darbuotojams konsultacinius susitikimus.

Savo ieškiniu ieškovas pagrindinėje byloje prašė pripažinti, kad darbo santykiai dėl 2020 m. sausio 28 d. atleidimo iš darbo nepasibaigė. Ieškovas laikėsi nuomonės, kad atleidimas iš darbo yra negaliojantis. Šią nuomonę jis, be kita ko, grindė tuo, kad skolininkė užimtumo agentūrai neatsiuntė darbo tarybai pateikto pranešimo nuorašo, kaip numatyta *KSchG* 17 straipsnio 2 dalyje. Tai, jo teigimu, pagal *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmą sakinį ir Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą nėra nebaudžiama šalutinė pareiga, o atleidimo galiojimo sąlyga. Tik taip galima užtikrinti, kad užimtumo agentūra kiek įmanoma anksčiau sužinotų apie planuojamus atleidimus tam, kad pradėtų jiems

DARBINIS VERTIMAS

ruoštis, pavyzdžiui, tirdama atitinkamų profesinių kategorijų padėtį darbo rinkoje ir tinkamai nukreipdama tarpininkavimo veiksmus.

Atsakovas laikėsi nuomonės, kad sprendimu nutraukti veiklą grindžiamas atleidimas yra pagrįstas ir galiojantis. Tai, kad užimtumo agentūrai nebuvo nusiųstas pranešimo nuorašas, kaip numatyta *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmame sakinyje, nereiškia, kad atleidimas yra negaliojantis. Kitaip nei, pavyzdžiui, taisyklėmis, reglamentuojančiomis pranešimą apie kolektyvinį atleidimą (*KSchG* 17 straipsnio 1 dalis) arba konsultacijų procedūrą *per se* (*KSchG* 17 straipsnio 2 dalis), šia norma siekiama ne apsaugoti kolektyviai atleidžiamus darbuotojus ar išvengti atleidimų. Užimtumo agentūrai nuorašas nesuteikia jokios informacijos apie darbo tarybos matomas galimybes išvengti planuojamų atleidimų, ir nuorašo pateikimas neturi jokios įtakos darbdavio ir darbo tarybos konsultacijoms. Taip tik iš anksto informuojama kompetentinga institucija, bet nėra vykdoma pareiga pranešti *per se*.

Arbeitsgericht (darbo bylų teismas) ir *Landesarbeitsgericht* (apygardos darbo bylų teismas) atmetė ir ieškovo ieškinį, ir apeliacinį skundą. Kasaciniu skundu, kurį leido pateikti *Landesarbeitsgericht*, ieškovas ir toliau siekia, kad jo reikalavimai būtų patenkinti.

B. Teisinis pagrindas

I. *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas)

1896 m. rugpjūčio 18 d. *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas, toliau – BGB), 2002 m. sausio 2 d. paskelbta redakcija *(Bundesgesetzblatt*, I dalis, p. 42), su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2021 m. gruodžio 21 d. įstatymo 2 straipsniu *(Bundesgesetzblatt*, I dalis, p. 5252), be kita ko, nustatyta:

> „134 straipsnis. Įstatyme nustatytas draudimas
>
> Jeigu įstatyme nenurodyta kitaip, teisinis sandoris, kuriuo pažeidžiamas įstatyme nustatytas draudimas, laikomas negaliojančiu.“

II. *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas)

1951 m. rugpjūčio 10 d. *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas, toliau – *KSchG*), 1969 m. rugpjūčio 25 d. paskelbta redakcija *(Bundesgesetzblatt*, I dalis, p. 1317), su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2021 m. birželio 14 d. *Betriebsrätemodernisierungsgesetz* (Darbo tarybų modernizavimo įstatymas) 2 straipsniu *(Bundesgesetzblatt*, I dalis, p. 1762), Trečiu skirsniu į nacionalinę teisę buvo perkelta Direktyva 98/59/EB. Jame, be kita ko, nustatyta:

DARBINIS VERTIMAS

„Pirmas skirsnis. Bendroji apsauga nuo neteisėto atleidimo

1 straipsnis. Socialiai nepateisinamas darbo santykių nutraukimas

1. Darbuotojo darbo santykių, kurie toje pačioje įmonėje nenutrūkstamai tęsėsi ilgiau kaip šešis mėnesius, nutraukimas teisiškai negalioja, jei jis socialiai nepateisinamas.

Trečias skirsnis. Atleidimai, apie kuriuos privaloma pranešti

17 straipsnis. Pareiga pranešti

1. [1]Darbdavys privalo pranešti užimtumo agentūrai, prieš atleisdamas iš darbo:

2) 10 proc. darbuotojų, kurie dirba reguliariai, ar daugiau nei 25 darbuotojus įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 60, bet mažiau kaip 500 darbuotojų,

<...>

per 30 kalendorinių dienų. [2]Atleidimui iš darbo prilyginami kiti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva būdai.

2. [1]Kai darbdavys numato atleidimą iš darbo, apie kurį privalo pranešti pagal 1 dalį, jis laiku turi pateikti visą naudingą informaciją darbo tarybai ir pirmiausia ją raštu informuoti apie:

1) numatomo atleidimo priežastis;

2) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir profesines kategorijas;

3) paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir profesines kategorijas;

4) laikotarpį, per kurį planuojama atleisti numatytus darbuotojus;

5) numatytus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus;

6) numatytus išeitinių išmokų apskaičiavimo kriterijus.

[2]Darbdavys ir darbo taryba visų pirma turi aptarti galimybes išvengti atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių ir sušvelninti šių atleidimų padarinius.

3.[1]Tuo pat metu darbdavys turi pateikti užimtumo agentūrai pranešimo darbo tarybai nuorašą; jame turi būti nurodyta bent jau 2 dalies pirmo sakinio 1–5 punktuose nustatyta privalomoji informacija. [2]1 dalyje nurodytas pranešimas pateikiamas raštu, pridedant darbo tarybos

DARBINIS VERTIMAS

nuomonę dėl atleidimų. [3]Jeigu darbo tarybos nuomonės nėra, pranešimas yra galiojantis, jeigu darbdavys įrodo, kad darbo tarybą jis informavo ne vėliau kaip likus dviem savaitėms iki pranešimo pagal 2 dalies pirmą sakinį, ir informuoja apie konsultacijų eigą. [4]Pranešime turi būti pateikti šie duomenys: darbdavio pavadinimas, buveinė ir įmonės pobūdis, planuojamų atleidimų priežastys, atleidžiamų darbuotojų bei paprastai dirbančių darbuotojų skaičius ir profesinės kategorijos, laikotarpis, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai, ir numatyti darbuotojų, kuriuos planuojama atleisti, atrankos kriterijai. [5]Be to, pranešime, suderinus su darbo taryba, tarpininkavimo įdarbinant tikslais turi būti pateikti duomenys apie planuojamų atleisti darbuotojų lytį, amžių, profesiją ir pilietybę. [6]Darbdavys turi pateikti darbo tarybai pranešimo nuorašą. [7]Darbo taryba užimtumo agentūrai gali pateikti tolesnes nuomones. [8]Ji turi pateikti darbdaviui nuomonės nuorašą.

<...>“

III. *Betriebsverfassungsgesetz* (Įstatymas dėl darbo santykių reglamentavimo įmonėse)

1972 m. sausio 15 d. *Betriebsverfassungsgesetz* (Įstatymas dėl darbo santykių reglamentavimo įmonėse, toliau – *BetrVG*), 2001 m. rugsėjo 25 d. paskelbta redakcija *(Bundesgesetzblatt*, I dalis, p. 2518), su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2021 m. gruodžio 10 d. įstatymo 5 straipsniu *(Bundesgesetzblatt*, I dalis, p. 5162), be kita ko, nustatyta:

„Ketvirta dalis. Darbuotojų dalyvavimas

<...>

Penktas skirsnis. Personalo reikalai

Trečias poskirsnis. Atskiros personalo priemonės

<...>

102 straipsnis. Dalyvavimas atleidimų atveju

1. [1]Prieš bet kurį atleidimą būtina išklausyti darbo tarybą. [2]Darbdavys privalo pranešti jai apie atleidimo priežastis. [3]Atleidimas neišklausius darbo tarybos laikomas negaliojančiu.

<...>

Šeštas skirsnis. Ekonomikos reikalai

<...>

DARBINIS VERTIMAS

Antras poskirsnis. Įmonės veiklos keitimas

111 straipsnis. Įmonės veiklos keitimas

[1]Įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau nei dvidešimt balsavimo teisę turinčių darbuotojų, verslininkas privalo laiku ir išsamiai informuoti darbo tarybą apie planuojamą įmonės veiklos keitimą, kuris gali turėti didelį neigiamą poveikį darbuotojams arba nemažai darbuotojų daliai, ir konsultuotis su darbo taryba apie planuojamą įmonės veiklos keitimą. <...> [3]Įmonės veiklos keitimu, kaip jis suprantamas pagal pirmą sakinį, laikoma:

1) visos įmonės veiklos ar svarbių įmonės dalių veiklos apribojimas arba nutraukimas,

<...>

112 straipsnis. Interesų suderinimas įmonės veiklos keitimo atveju, socialinis planas

1. [1]Jeigu verslininkui ir darbo tarybai pavyksta susitarti dėl interesų suderinimo dėl planuojamo įmonės veiklos keitimo, susitarimas įforminamas raštu, jį pasirašo verslininkas ir darbo taryba; <...> [2]Tas pats taikoma susitarimui dėl neigiamo ekonominio poveikio, kurį dėl planuojamo įmonės veiklos keitimo patirs darbuotojai, neutralizavimo ar sušvelninimo (socialinis planas). [3]Socialinis planas turi darbdavio ir darbo tarybos susitarimo poveikį. <...>“

IV. Taikytini Sąjungos teisės aktai

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančios kolegijos manymu, lemiamą reikšmę turi Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa ir 6 straipsnis.

C. Teisingumo Teismo sprendimo reikalingumas ir prejudicinio klausimo paaiškinimai

Sprendimas byloje priklauso tik nuo to, ar atleidimas yra negaliojantis todėl, kad nagrinėjamu atveju buvo pažeista *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmame sakinyje nustatyta pareiga, kuria į nacionalinę teisę buvo perkelta Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa. Daugiau pagrindų, kuriais pagal nacionalinę teisę būtų galima grįsti negaliojimą, ieškovas kasacinėje instancijoje nereiškia. Jokių kitų negaliojimo pagrindų, kolegijos įsitikinimu, ir nėra.

I. Nei Direktyvoje 98/59/EB, nei nacionalinėje teisėje nėra *expressis verbis* numatytos sankcijos už klaidas, padarytas vykstant kolektyvinio atleidimo procedūrai. Jeigu Sąjungos direktyvoje nėra specialių taisyklių, reglamentuojančių

DARBINIS VERTIMAS

jos nuostatų pažeidimą, nustatyti sankciją turi valstybės narės. Jos turi užtikrinti, kad už Bendrijos teisės pažeidimus būtų baudžiama taikant panašias materialinės ir procesinės teisės taisykles, kokios yra taikomos už lygiaverčius panašaus pobūdžio ir sunkumo nacionalinės teisės pažeidimus. Sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios *(žr. 2016 m. gruodžio 21 d. Teisingumo Teismo sprendimą [AGET Iraklis] (C-201/15, 36 punktas); 2009 m. liepos 16 d. Teisingumo Teismo sprendimą [Mono Car Styling] (C-12/08, 34 ir paskesni punktai*)). Būtina laikytis lygiavertiškumo principo ir veiksmingumo principo – *effet utile (2020 m. vasario 13 d. BAG [Bundesarbeitsgericht (Federalinis darbo teismas), toliau – BAG] sprendimas (byla Nr. 6AZR 146/19, 98 punktas, BAGE 169, 362)).* Nacionaliniai teismai pagal savo kompetenciją sprendžia, ar nacionalinės teisės nuostata atitinka lygiavertiškumo ir veiksmingumo reikalavimus *(2009 m. spalio 29 d. Teisingumo Teismo sprendimas [Pontin] (C-63/08, 49 punktas); 2009 m. balandžio 23 d. Teisingumo Teismo sprendimas [Angelidaki ir kt.] (C-378/07–C-380/07, 163, 158 ir paskesni punktai)).*

II. *Bundesarbeitsgericht*, taikydamas šiuos principus, daugelyje bylų darė prielaidą, kad kolektyvinį atleidimą vykdančiam darbdaviui tenkančių pareigų pažeidimai reiškia, kad pagal BGB 134 straipsnį atleidimas yra negaliojantis, nes nustatant šias pareigas siekiama apsaugoti darbuotojus.

1. Šioje nuostatoje numatyta, kad jeigu įstatyme nenurodyta kitaip, teisinis sandoris, kuriuo pažeidžiamas įstatyme nustatytas draudimas, laikomas negaliojančiu. Nebūtina, kad draudimas turėtų tiesioginę išraišką įstatymo tekste. Jis gali išplaukti ir iš atitinkamos nuostatos prasmės ir tikslo. Lemiamą reikšmę šiuo atžvilgiu turi pažeistos normos – nagrinėjamu atveju – *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmo sakinio – apsauginio tikslo aprėptis *(žr. 2013 m. kovo 21 d. BAG sprendimą (byla Nr. 2AZR 60/12, 20 punktas, BAGE 144, 366); 2012 m. lapkričio 22 d. BAG sprendimą (byla Nr. 2AZR 371/11, 38 punktas, BAGE 144, 47); 2009 m. kovo 19 d. BAG sprendimą (byla Nr. 8 722/07, 25 punktas, BAGE 130, 90)).*

2. Įstatyme įtvirtintu draudimu, kaip jis suprantamas pagal BGB 134 straipsnį, *Bundesarbeitsgericht* iki šiol laikė kolektyvinio atleidimo procedūroje taikomą pareigą pranešti *(KSchG 17 straipsnio 1 dalis, siejama su 3 dalies antru sakiniu ir trečiu sakiniu).* Atitinkamai atleidimai, apie kuriuos visiškai nebuvo pranešta, yra negaliojantys. Taip pat negalioja ir atleidimai, dėl kurių darbdavys pateikė *KSchG* 17 straipsnio 1 dalies ir 3 dalies reikalavimų neatitinkantį pranešimą apie kolektyvinį atleidimą. Taip yra, pavyzdžiui, tuomet, kai darbdavys prie pranešimo nepridėjo darbo tarybos nuomonės apie atleidimus arba kai įrodymai, kad darbo taryba buvo informuota ir kad su ja konsultuojamasi, yra su trūkumais *(žr. 2020 m. gegužės 14 d. BAG sprendimą (byla Nr. 6 AZR 235/19, 135 punktas, BAGE 170, 244); 2020 m. vasario 13 d. BAG sprendimą (byla Nr. 6 AZR 146/19, 101 punktas ir jame pateiktos nuorodos, BAGE 169, 362)).* Pranešimas apie kolektyvinį atleidimą, taigi, ir atleidimas, yra negaliojantis taip pat tuomet, kai vykstant pranešimo procedūrai buvo padaryta klaidų pateikiant „privalomus duomenis“, numatytus *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies ketvirtame sakinyje (žr.

DARBINIS VERTIMAS

2020 m. vasario 13 d. BAG sprendimą (byla Nr. 6 AZR 146/19, 108 punktas, BAGE 169, 362); 2012 m. birželio 28 d. BAG sprendimą (byla Nr. 6 AZR 780/10, 50 punktas, BAGE 142, 202)). Tokią pat teisinę pasekmę turi ir pranešimo pateikimas kompetencijos neturinčiai užimtumo agentūrai (2020 m. vasario 13 d. BAG sprendimas (byla Nr. 6 AZR 146/19, 102 punktas, BAGE 169, 362)).

Atleidimas taip pat yra negaliojantis pagal BGB 134 straipsnį, jeigu darbdavys nevykdė *KSchG* 17 straipsnio 2 dalyje numatytos konsultacijų procedūros arba vykdė ją netinkamai *(žr. 2016 m. rugsėjo 22 d. BAG sprendimą (byla Nr. 2 AZR 276/16, 36 punktas, BAGE 157, 1); 2013 m. kovo 21 d. BAG sprendimą (byla Nr. 2 AZR 60/12, 19 ir paskesni punktai, BAGE 144, 366)).*

3. Atleidimo negaliojimo dėl įstatyme nustatyto draudimo pažeidimo, kaip tai suprantama pagal BGB 134 straipsnį, teisinė pasekmė minėtais atvejais atitinka teisinę pasekmę, kuri pagal nacionalinę teisę atsiranda tuo atveju, kai atleidimas nėra socialiai pateisinamas *(KSchG 1 straipsnio 1 dalis)* arba kai darbo taryba, taikant jos dalyvavimo priimant sprendimus dėl atskirų personalo priemonių taisyklę, nebuvo išklausyta prieš paskelbiant apie atleidimą arba buvo išklausyta netinkamai *(BetrVG 102 straipsnio 1 dalies trečias sakinys).*

III. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikianti kolegija pati negali nustatyti, ar iš *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmo sakinio išplaukiančios pareigos pateikti užimtumo agentūrai pranešimo darbo tarybai nuorašą pažeidimas irgi reiškia, kad atleidimas yra negaliojantis. Norint nuspręsti, ar ši pareiga laikytina įstatyme nustatytu draudimu, kaip jis suprantamas pagal BGB 134 straipsnį, reikia nustatyti *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmo sakinio apsauginį tikslą, nes draudimas nėra *expressis verbis* suformuluotas. Norint nustatyti apsauginį tikslą, savo ruožtu reikia žinoti, koks yra Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos apsauginis tikslas, taigi, kaip ši nuostata turi būti aiškinama, o tai padaryti gali tik Teisingumo Teismas per prejudicinio sprendimo procedūrą pagal SESV 267 straipsnį *(žr. 2021 m. spalio 6 d. Teisingumo Teismo sprendimo byloje C-561/19 27–28 punktus*).

1. Direktyvos 98/59/EB tikslas, kaip visų pirma matyti iš jos 2 konstatuojamosios dalies, apima ir siekį apsaugoti darbuotojus kolektyvinio atleidimo atveju *(2016 m. gruodžio 21 d. Teisingumo Teismo sprendimas [AGET Iraklis] (C-201/15, 27 ir 32 punktai); 2015 m. liepos 9 d. Teisingumo Teismo sprendimas [Baikaya] (C-229/14, 32 punktas); taip pat žr. 1998 m. gruodžio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimą [Lauge ir kt.] (C-250/97, 19 punktas)).* Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa siekiama, laikantis šios direktyvos tikslų, skatinti bendradarbiauti darbdavius, už pranešimą apie kolektyvinį atleidimą atsakingą instituciją (Vokietijoje – kompetentingą užimtumo agentūrą) ir darbuotojų atstovus *(žr. Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM [1972] 1400 p. 3).* Gali būti, kad šį tikslą veiksmingai realizuoti įmanoma tik tada, kai kompetentinga institucija kiek galima anksčiau sužino apie planuojamą didesnio darbuotojų skaičiaus atleidimą. Siekiant užtikrinti šiuos dalykus bei darbuotojų

DARBINIS VERTIMAS

apsaugą, gali būti, kad darbdavys pagal Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą privalo pateikti nuorašą kompetentingai institucijai.

2. Vis dėlto, prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančios kolegijos nuomone, yra svarių argumentų, kurie paneigia prielaidą, kad Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa suteikia individualią apsaugą.

a) Nacionalinės teisės aktų leidėjo supratimu, *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmu sakiniu siekiama užtikrinti, kad užimtumo tarnyba būtų kuo anksčiau informuota (<...>). Ši idėja grindžiama anksčiau vyravusia atleidimo sąvokos samprata, pagal kurią atleidimas siejamas su įspėjimo laikotarpio pasibaigimo momentu. Šios sampratos nacionalinėje jurisprudencijoje buvo atsisakyta po 2005 m. sausio 27 d. Teisingumo Teismo sprendimo *([Junk], C-188/03)*. „Atleidimas“ pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 dalį reiškia pranešimo apie darbo sutarties nutraukimą gavimą *(nuo 2006 m. kovo 23 d. BAG sprendimo byloje Nr. 2 AZR 343/05 (BAGE 117, 281) suformuota jurisprudencija)*. Ši ankstesnė samprata paaiškina, kodėl *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmame sakinyje – viršijant Direktyvos 98/59/EB reikalavimus – reikalaujama, kad pranešimas būtų pateiktas „tuo pat metu“ kaip ir pranešimas darbo tarybai. Tai buvo susiję su nacionalinės teisės aktų leidėjo įsivaizdavimu, kad konsultacijų procedūra paprastai vykdoma po pranešimo apie atleidimą *(<...>)*.

b) Vis dėlto, jeigu konsultacijų procedūra, kaip antai nagrinėjamu atveju, pagal šiuo metu galiojančią Sąjungos teisėje įtvirtintą atleidimo sąvokos sampratą vykdoma prieš pranešant apie darbo sutarties nutraukimą, Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje nustatytas reikalavimas pradedant konsultacijų procedūrą pateikti pranešimą darbo tarybai negali turėti jokios įtakos užimtumo tarybos tarpininkavimo veiklai. Tuo momentu, kada darbo taryba informuojama, dar nėra aišku, ar ir kiek darbuotojų ir kada pateks į darbo rinką ir kokie darbuotojai bus atleisti. Dėl to dar bus konsultuojamasi su darbo taryba. Konsultacijų procedūra siekiama suteikti darbo tarybai galimybę pateikti konstruktyvių pasiūlymų, kaip išvengti kolektyvinio atleidimo arba jį bent jau apriboti arba kaip sušvelninti kolektyvinio atleidimo padarinius socialinėmis lydimosiomis priemonėmis *(2019 m. birželio 13 d. BAG sprendimas (byla Nr. 6 AZR 459/18, 27 punktas, BAGE 167, 102); taip pat žr. 2011 m. kovo 3 d. Teisingumo Teismo sprendimą [Claes] (C-235/10–C-239/10, 56 punktas); 2009 m. rugsėjo 10 d. Teisingumo Teismo sprendimą [Akavan Erityisalojen Keskusliitto ir kt.] (C-44/08, 53 punktas))*, ir taip sudaryti darbo tarybai galimybes daryti įtaką darbdavio ketinimams *(žr. 2019 m. birželio 13 d. BAG sprendimą (byla Nr. 6 AZR 459/18, 41 punktas ir jame pateiktos nuorodos, BAGE 167, 102); 2017 m. sausio 26 d. BAG sprendimą (byla Nr. 6 AZR 442/16, 25 punktas, BAGE 158, 104))*. Taigi Direktyvoje 98/59/EB numatytu pareigos pagal 2 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą įvykdymo momentu individuali apsauga yra neįmanoma.

c) Pranešimo apie kolektyvinį atleidimą tikslas yra suteikti kompetentingai institucijai galimybę rasti problemų, iškilusių dėl planuojamų kolektyvinių

DARBINIS VERTIMAS

atleidimų iš darbo, sprendimus per Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 1 dalyje numatytą terminą (vadinamasis laikinas draudimas atleisti darbuotojus), kuris iš principo siekia 30 dienų *(2005 m. sausio 27 d. Teisingumo Teismo sprendimas [Junk] (C-188/03, 47 ir 51 punktai); 2019 m. birželio 13 d. BAG sprendimas (byla Nr. 6AZR 459/18, 31 punktas, BAGE 167, 102)).* Tai aiškiai nustatyta Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 2 dalyje. Todėl pagal Direktyvą 98/59/EB kompetentinga institucija imasi veiksmų tik gavusi darbdavio pranešimą, numatytą Direktyvos 98/59/EB 3 straipsnio 1 dalyje. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančios kolegijos nuomone, tai rodo, kad Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje numatyta laiko atžvilgiu ankstesnė pareiga pateikti pranešimo nuorašą negali reikšti individualios apsaugos. Tokia išvada būtų logiška ir atsižvelgiant į tai, kad, kaip minėta, tol, kol nesibaigė konsultacijos su darbuotojų atstovais, nėra galutinai aišku, ar ir kiek darbuotojų ir kada pateks į darbo rinką ir kokie darbuotojai bus atleisti.

d) Šie argumentai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančios kolegijos manymu, rodo, kad Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa – taigi, ir *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmas sakinys – negali būti nei pranešimo procedūros, nei konsultacijų procedūros dalis, o tėra tik procedūrinė nuostata. Tokiu atveju jos pažeidimas, taip pat atsižvelgiant į lygiavertiškumo ir veiksmingumo principus, nacionalinėje teisėje neužtrauktų tokios pat teisinės pasekmės kaip pareigos pateikti pranešimą arba vykdyti konsultacijas pažeidimas, taigi, dėl jo į kolektyvinį atleidimą patekusio atskiro darbuotojo atleidimas netaptų negaliojantis. Taip yra juo labiau tuomet, kai, kaip rodo nagrinėjamas atvejis, kuriuo vos tik gavus pranešimą apie kolektyvinį atleidimą daugiau nei 100 darbuotojų buvo paskirti konsultaciniai susitikimai, net ir *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmo sakinio pažeidimo atveju galima užtikrinti skubią tarpininkavimo veiklos pradžią.

D. [Su procesu susijusi informacija] <...>.

<...>

DARBINS VERTIMAS