

Asia C-134/22

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

1.3.2022

Ennakkoratkaisupyyntön esittävä tuomioistuin:

Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa)

Ennakkoratkaisupyyntön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

27.1.2022

Revision-menettelyn valittaja:

MO

Revision-menettelyn vastapuoli:

SM, joka toimii maksukyvyttömyystilassa olevan G GmbH:n pesähoitajana

BUNDESARBEITSGERICHT

[– –]

annettu

27.1.2022

VÄLIPÄÄTÖS

[– –]

Asiassa

MO

kantaja, valittaja ja Revision-menettelyn valittaja,

[– –]

SM, joka toimii maksukyvyttömyystilassa olevan G GmbH:n pesähoitajana,

vastaaja, valituksen vastapuoli ja Revision-menettelyn vastapuoli,

Bundesarbeitsgerichtin kuudes jaosto on asiaa 27.1.2022 harkittuaan [– –] päättänyt seuraavaa:

- I. Unionin tuomioistuimelle esitetään Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 267 artiklan nojalla seuraava ennakkoratkaisukysymys:

Millainen tarkoitus on työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan säännöksellä, jonka mukaan työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös työntekijöiden edustajille annetun kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitettut tiedot?

- II. Revision-menettelyä lykätään, kunnes unionin tuomioistuin on ratkaissut ennakkoratkaisupyynnön.

Perusteet

Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan tulkintaa.

Ennakkoratkaisupyyntö liittyy kantajan ja vastaajan, joka toimii maksukyvyttömyystilassa olevan G GmbH:n (jäljempänä velallinen) pesähoitajana, väliseen riitaan. Asianosaiset ovat eri mieltä siitä, onko työsuhde päättynyt pätevästi tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuvalla irtisanomisella, joka on tehty irtisanomisaikaa noudattaen.

A. Pääasian kohde ja tosiseikat

Kantaja oli vuodesta 1981 velallisen palveluksessa hitsaajana. Maksukyvyttömyystuomioistuin aloitti velallisen hakemuksesta 1.10.2019 tekemällään päätöksellä velallisen omaisuutta koskevan maksukyvyttömyysmenettelyn. Vastaaja, jonka tuomioistuin määräsi pesähoitajaksi, sai viran puolesta työnantajan aseman ja hoitaa työnantajan tehtäviä maksukyvyttömyysmenettelyn ajan.

Velallisen kaiken liiketoiminnan lopettamisesta viimeistään 3.4.2020 mennessä päätettiin 17.1.2020. Tässä yhteydessä suunniteltiin, että yli kymmenen prosenttia vielä palveluksessa olevista 195 työntekijästä irtisanottaisiin 28.1.–31.1.2020. Liiketoiminnan lopettamispäätöksen jälkeen velallisen perustamassa yritysneuvostossa käytiin neuvotteluja etujen tasapainottamisesta. Tässä yhteydessä yritysneuvostolle toimitettiin 17.1.2020 etujen tasapainottamista

koskeva luonnos. Etujen tasapainottamista koskeva sopimus allekirjoitettiin 22.1.2020. Tämän menettelyn, josta säädetään kansallisessa oikeudessa yhteistoimintalain (Betriebsverfassungsgesetz, jäljempänä BetrVG) 111 ja 112 §:ssä, tarkoituksena on varmistaa suunnitellun yritystoiminnan muutoksen tilanteessa, johon lakisääteisen määritelmän mukaan kuuluu muun muassa myös liiketoiminnan lopettaminen, työntekijöiden osallistuminen ja heidän etujensa huomioon ottaminen niin, että on ainakin pyrittävä sopimaan etujen tasapainottamisesta. Tällaisesta toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvat taloudelliset haitat on lisäksi korvattava tai niitä on joka tapauksessa lievennettävä lähtökohtaisesti pakollisen sosiaalisuunnitelman puitteissa.

Jos suunniteltu toimenpide tarkoittaa – kuten käsiteltävässä asiassa – direktiivissä 98/59/EY tarkoitettua työntekijöiden joukkovähentämistä, on lisäksi suoritettava irtisanomissuojasta annetun lain (Kündigungsschutzgesetz, jäljempänä KSchG) 17 §:n 2 momentissa tarkoitettu neuvottelumenettely toimivaltaisten työntekijöiden edustajien kanssa. Nämä molemmat osallistumismenettelyt voidaan yhdistää, kunhan työnantaja tekee riittävän selväksi sen, että menettelyjä on tarkoitus suorittaa samanaikaisesti ja mistä menettelyistä on kyse. Tällainen yhdistäminen on Saksassa tavallista. Myös 17.1.2020 toimitetussa etujen tasapainottamista koskevassa luonnoksessa muodostettiin tällainen yhteys. Sillä aloitettiin ja suoritettiin asianmukaisesti neuvottelumenettely yritysneuvoston, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan työntekijöiden edustamiseen toimivaltainen elin, kanssa, sen jälkeen kun kyseinen menettely oli yhdistetty etujen tasapainottamista koskevaan menettelyyn. Yritysneuvosto ilmoitti 22.1.2020 antamassaan loppulausunnossa, ettei se nähnyt mahdollisuuksia suunniteltujen irtisanomisten välttämiseksi.

Osnabrückin työvoimatoimistolle, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan ilmoitusmenettelyn osalta toimivaltainen viranomainen, ei kuitenkaan toimitettu KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäisessä virkkeessä ja direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettua jäljennöstä yritysneuvostolle annetusta ilmoituksesta KSchG:n 17 §:n 2 momentin mukaisesti.

Osnabrückin työvoimatoimistolle toimitettiin 23.1.2020 päivätyllä lomakkeella ja saatekirjeellä asianmukainen ilmoitus joukkovähentämisestä, jonka vastaanottamisen Osnabrückin työvoimatoimisto vahvisti 27.1.2020. Tämän seurauksena muun muassa kantajan työsuhte irtisanottiin päättymään 30.4.2020 kirjeellä, jonka hän vastaanotti 28.1.2020.

Osnabrückin työvoimatoimisto oli varannut 153 työntekijälle tapaamisaikoja jo 28.1./29.1.2020.

Pääasian kantaja vaatii kanteessaan sen vahvistamista, että hänen työsuhteensa ei päättynyt 28.1.2020 toimitetulla irtisanomisella. Kantaja väittää, että irtisanominen oli pätemätön. Hän perustelee tämän muun muassa sillä, että velallinen ei ole toimittanut työvoimatoimistolle jäljennöstä yritysneuvostolle annetusta ilmoituksesta KSchG:n 17 §:n 2 momentin mukaisesti. Tämä ei

KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäisen virkkeen ja direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan mukaan kuitenkin ole oheisvelvoite, johon ei liity seuraamuksia, vaan pätevän irtisanomisen edellytys. Vain näin voidaan varmistaa, että työvoimatoimisto saa mahdollisimman pian tietää tulossa olevista irtisanomisista, jotta se voi jo tässä vaiheessa valmistautua niihin esimerkiksi tutkimalla työmarkkinoita niiden ammattiryhmien osalta, jotka ovat ensin (joukkovähentämisen) kohteena, ja mukauttaa työvälistoimintansa sen mukaan.

Vastaaja katsoo, että irtisanominen oli oikeutettu liiketoiminnan lopettamispäätöksen vuoksi ja että se oli muutoinkin pätevä. Se, että jäljennöstä ei toimitettu työvoimatoimistolle KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisesti, ei johda irtisanomisilmoituksen pätemättömyyteen. Toisin kuin esimerkiksi säännökset, jotka koskevat joukkovähentämisilmoitusta (KSchG:n 17 §:n 1 momentti) tai itse neuvottelumenettelyä (KSchG:n 17 §:n 2 momentti), tämän säännöksen tarkoituksena ei ole joukkovähentämisen kohteena olevien työntekijöiden suojaaminen tai irtisanomisten estäminen. Työvoimatoimisto ei voi jäljennöksen perusteella päätellä, mitä mahdollisuuksia yritysneuvosto näkee suunniteltujen irtisanomisten välttämiseksi, eikä jäljennöksen toimittaminen vaikuta työnantajan ja yritysneuvoston välisiin neuvotteluihin. Sen tarkoituksena on ainoastaan ennakkotietojen antaminen toimivaltaiselle viranomaiselle, mutta ei itse ilmoitusvelvollisuuden täyttäminen.

Arbeitsgericht (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa) ja Landesarbeitsgericht (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa) ovat hylänneet kantajan kanteen ja valituksen. Kantaja pysyy kanteessa esittämissään vaatimuksissa Revision-valituksessa, jonka Landesarbeitsgericht on ottanut tutkittavaksi.

B. Oikeudellinen kehys

I. Siviililaki (Bürgerliche Gesetzbuch)

Bürgerliche Gesetzbuchin (jäljempänä BGB), joka on annettu 18.8.1896, sellaisena kuin se muutettuna 2.1.2002 julkaistulla uudella versiolla (*Bundesgesetzblatt*, osa I, s. 42), jota on viimeksi muutettu 21.12.2021 annetun lain 2 §:llä (*Bundesgesetzblatt*, osa I, s. 5252), kuuluu seuraavasti:

”134 § Lakisääteinen kielto

Lakisääteisen kiellon vastainen oikeustoimi on mitätön, ellei laissa toisin säädetä.”

II. KSchG

KSchG:n, joka on annettu 10.8.1951, sellaisena kuin se on muutettuna 25.8.1969 julkaistulla uudella versiolla (*Bundesgesetzblatt, osa I, s.1317*), jota on viimeksi muutettu yritysneuvostojen uudistamisesta 14.6.2021 annetun lain 2 §:llä (*Bundesgesetzblatt, osa I, s. 1762*), kolmannessa jaksossa pannaan myös täytäntöön direktiivi 98/59/EY. Laissa säädetään muun muassa seuraavaa:

”Ensimmäinen jakso. Yleinen irtisanomissuoja

1 § Sosiaalisesti perusteettomat irtisanomiset

1) Sellaisen työntekijän irtisanominen, jonka työsopimus on jatkunut keskeytyksettä yli kuusi kuukautta samassa yrityksessä, on oikeudellisesti pätemätön, jos se on sosiaalisesti perusteeton.

Kolmas jakso. Irtisanomiset, joista on tehtävä ilmoitus

17 § Ilmoitusvelvollisuus

1) ¹Työnantajan on toimitettava työvoimatoimistolle ilmoitus, ennen kuin hän

2. sellaisten yritysten osalta, joissa tavallisesti on vähintään 60 ja vähemmän kuin 500 työntekijää, irtisanoo 10 prosenttia yrityksen palveluksessa tavallisesti olevista työntekijöistä tai enemmän kuin 25 työntekijää,

30 vuorokauden aikana. Irtisanomisiin rinnastetaan muut työsuhteen päättämistavat, jotka työnantaja toteuttaa.

2) Jos työnantaja aikoo toteuttaa irtisanomisia, joista on edellä 1 momentin mukaan ilmoitettava, hänen on annettava yritysneuvostolle hyvissä ajoin tarkoituksenmukaiset tiedot ja erityisesti ilmoitettava sille kirjallisesti

1. suunniteltujen irtisanomisten syyt,
2. irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä ja ammattiryhmät,
3. tavallisesti palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä ja ammattiryhmät,
4. aika, jonka kuluessa irtisanomiset on määrä toteuttaa,
5. irtisanottavien työntekijöiden valintaa varten vahvistetut perusteet,

6. perusteet, jotka koskevat irtisanomisesta mahdollisesti maksettavien korvausten laskemista.

Työnantajan ja yritysneuvoston on erityisesti neuvoteltava mahdollisuuksista irtisanomisten välttämiseksi tai rajoittamiseksi ja niiden seurausten lieventämiseksi.

3) Työnantajan on samanaikaisesti toimitettava työvoimatoimistolle jäljennös yritysneuvostolle annetusta ilmoituksesta; siinä on oltava ainakin 2 momentin 1–5 kohdassa tarkoitetut tiedot. Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus on laadittava kirjallisesti ja siihen on liitettävä yritysneuvoston lausunto irtisanomisista. Jos yritysneuvoston lausuntoa ei ole, ilmoitus on pätevä, jos työnantaja osoittaa, että hän on antanut yritysneuvostolle aikaisintaan kaksi viikkoa ennen ilmoituksen toimittamista tiedot 2 momentin 1 kohdan mukaan, ja esittää neuvottelujen tilan. Ilmoituksessa on oltava tiedot työnantajan nimestä sekä yrityksen kotipaikasta ja luonteesta sekä lisäksi suunniteltujen irtisanomisten perusteet, irtisanottavien ja tavallisesti palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä ja ammattiryhmät, ajanjakso, jona irtisanomiset on määrä suorittaa, ja irtisanottavien työntekijöiden valintaperusteet. Ilmoituksessa on lisäksi, yhteistyössä yritysneuvoston kanssa, annettava työnvälitystä varten tiedot irtisanottavien työntekijöiden sukupuolesta, iästä, ammatista ja kansalaisuudesta. Työnantajan on toimitettava yritysneuvostolle jäljennös ilmoituksesta. Yritysneuvosto voi antaa työvoimatoimistolle muita lausuntoja. Sen on toimitettava työnantajalle jäljennös lausunnosta.

—”

III. BetrVG

BetrVG:ssä, joka on annettu 15.1.1972 (*Bundesgesetzblatt, osa I, s. 13*), sellaisena kuin se on muutettuna 25.9.2001 julkaistulla uudella versiolla (*Bundesgesetzblatt, osa I, s. 2518*), jota on viimeksi muutettu 10.12.2021 annetun lain 5 §:llä (*Bundesgesetzblatt, osa I, s. 5162*), säädetään muun muassa seuraavaa:

”Neljäs osa. Työntekijöiden osallistuminen ja yhteistoiminta

— —

Viides jakso. Henkilöstöasiat

Kolmas alajakso. Yksittäiset henkilöstötoimenpiteet

— —

102 § Yhteistoiminta irtisanomisten yhteydessä

1) Yritysneuvostoa on kuultava ennen jokaista irtisanomista. Työnantajan on ilmoitettava sille irtisanomisperusteet. Ilman yritysneuvoston kuulemista toimitettu irtisanominen on pätemätön.

--

Kuudes jakso. Taloudelliset asiat

--

Toinen alajakso. Yritystoiminnan muutokset

111 § Yritystoiminnan muutokset

Yrityksissä, joissa tavallisesti työskentelee yli 20 äänioikeutettua työntekijää, elinkeinonharjoittajan on ilmoitettava hyvissä ajoin ja kattavasti yritysneuvostolle yritystoiminnan muutoksista, joista voi aiheutua huomattavia haittoja henkilöstölle tai merkittävälle osalle henkilöstöä, ja neuvoteltava suunnitelluista yritystoiminnan muutoksista yritysneuvoston kanssa. -- Ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettuja yritystoiminnan muutoksia ovat

1. koko yrityksen tai yrityksen merkittävien osien toiminnan rajoittaminen taikka lopettaminen,

--

112 § Yritystoiminnan muutosta koskeva etujen tasapainottaminen, sosiaalisuunnitelma

1) Jos elinkeinonharjoittaja ja yritysneuvosto pääsevät yhteisymmärrykseen suunnitellun yritystoiminnan muutosta koskevasta etujen tasapainottamisesta, se on laadittava kirjallisesti ja elinkeinonharjoittajan ja yritysneuvoston allekirjoitettava; -- Sama koskee sopimusta niiden taloudellisten haittojen kompensoimisesta tai lieventämisestä, joita työntekijöille aiheutuu suunnitellun yritystoiminnan muutoksen seurauksena (sosiaalisuunnitelma). Sosiaalisuunnitelmalla on sama vaikutus kuin yrityskohtaisella sopimuksella. --”

IV. Asian kannalta merkitykselliset unionin oikeussäännöt

Ennakkoratkaisupyyntöön esittävän jaoston mukaan merkityksellisiä ovat direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan ja 6 artiklan säännökset.

C. Unionin tuomioistuimen antaman ratkaisun tarpeellisuus ja ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Asian ratkaisu riippuu yksinomaan siitä, onko irtisanominen mitätön KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäisessä virkkeessä, jolla on pantu täytäntöön direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toinen alakohta, säädetyn velvollisuuden laiminlyönnin vuoksi. Kantaja ei Revision-valituksessaan enää vetoa muihin kansallisen lainsäädännön nojalla mahdollisiin pätemättömyysperusteisiin. Jaosto on myös vakuuttunut siitä, ettei tällaisia muita pätemättömyysperusteita ole.

I. Direktiivissä 98/59/EY tai kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä nimenomaisesti seuraamuksesta joukkovähentämismenettelyssä tapahtuneista virheistä. Jos unionin oikeuden direktiivi ei sisällä erityissäännöksiä siinä olevien säännösten rikkomisesta, seuraamuksen valinta kuuluu jäsenvaltioille. Näin tehdessään niiden on varmistettava, että unionin oikeuden rikkomisesta määrätään seuraamus sellaisten aineellisten ja menettelyllisten sääntöjen mukaisesti, jotka vastaavat luonteeltaan ja vakavuudeltaan sääntöjä, joita sovelletaan samankaltaisiin kansallisen lainsäädännön rikkomisiin. Seuraamuksen on oltava tehokas, oikeasuhteinen ja varoittava (ks. unionin tuomioistuimen tuomio 21.12.2016, C-201/15, AGET Iraklis, 36 kohta ja tuomio 16.7.2009, C-12/08, Mono Car Styling, 34 kohta ja sitä seuraavat kohdat). Näin ollen sekä vastaavuusperiaatetta että myös tehokkuusperiaatetta (effet utile) on noudatettava (Bundesarbeitsgericht, 13.2.2020 – 6AZR 146/19 – 98 kohta, BAGE 169, 362). Se, täyttääkö kansallinen lainsäädäntö vaatimukset, jotka koskevat vastaavuutta ja tehokkuutta, kuuluu kansallisten tuomioistuinten itsenäiseen toimivaltaan (unionin tuomioistuimen tuomio 29.10.2009, C-63/08, Pontin, 43 kohta ja tuomio 23.4.2009, C-378/07–C-380/07, Angelidaki ym., 163 kohta sekä 158 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

II. Bundesarbeitsgericht on näitä periaatteita soveltaessaan toistuvasti katsonut, että joukkovähentämiseen liittyvien työnantajan velvollisuuksien laiminlyönti johtaa siksi, että niillä pyritään suojaamaan työntekijää, irtisanomisen mitättömyyteen BGB:n 134 §:n mukaan.

1. Tämän säännöksen mukaan lakisääteisen kiellon vastainen oikeustoimi on mitätön, ellei laissa toisin säädetä. Kiellon ei pidä olla suoraan ilmaistuna lain sanamuodossa. Se voi myös johtua kyseisen säännöksen tarkoituksesta. Tältä osin merkityksellistä on rikotun säännöksen eli tässä tapauksessa KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäisen virkkeen suojaamistarkoituksen laajuus (ks. Bundesarbeitsgericht, 21.3.2013 – 2AZR 60/12 – 20 kohta, BAGE 144, 366; 22.11.2012 – 2AZR 371/11 – 38 kohta, BAGE 144, 47 ja 19.3.2009 – 8 AZR 722/07 – 25 kohta, BAGE 130, 90).

2. Bundesarbeitsgericht on tähän mennessä katsonut, että joukkovähentämiseen liittyvää ilmoitusvelvollisuutta (KSchG:n 17 §:n 1 momentti, luettuna yhdessä 3 momentin toisen ja kolmannen virkkeen kanssa) on pidettävä BGB:n 134 §:ssä tarkoitettuna kieltosäännöksenä. Vastaavasti irtisanomiset, joiden osalta

ilmoittaminen on kokonaan laiminlyöty, ovat mitättömiä. On kuitenkin niin, että myös irtisanomiset, jotka työnantaja on tehnyt joukkovähentämisestä, jota koskeva ilmoitus ei täytä KSchG:n 17 §:n 1 momentissa ja 3 momentissa säädettyjä vaatimuksia, eivät ole päteviä. Näin on esimerkiksi silloin, kun työnantaja ei ole liittänyt ilmoitukseen yritysneuvoston lausuntoa irtisanomisista tai jos näyttö yritysneuvostolle tiedottamisesta ja neuvottelujen tilasta on puutteellinen (ks. Bundesarbeitsgericht, 14.5.2020 – 6 AZR 235/19 – 135 kohta, BAGE 170, 244 ja 13.2.2020 – 6 AZR 146/19 – 101 kohta viittauksineen, BAGE 169, 362). Samoin ilmoitusmenettelyssä olevat virheet, jotka koskevat KSchG:n 17 §:n 3 momentin neljännen virkkeen mukaisia ”pakollisia tietoja”, johtavat joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen pätemättömyyteen ja näin ollen irtisanomisen mitättömyyteen (ks. Bundesarbeitsgericht, 13.2.2020 – 6 AZR 146/19 – 108 kohta, BAGE 169, 362 ja 28.6.2012 – 6 AZR 780/10 – 50 kohta, BAGE 142, 202). Sama oikeudellinen seuraus syntyy, jos ilmoitus tehdään työvoimatoimistolle, joka ei ole toimivaltainen (Bundesarbeitsgericht, 13.2.2020 – 6 AZR 146/19 – 102 kohta, BAGE 169, 362).

Jos työnantaja ei ole lainkaan toteuttanut KSchG:n 17 §:n 2 momentissa tarkoitettua neuvottelumenettelyä tai ei ole toteuttanut sitä asianmukaisesti, myös se johtaa irtisanomisen mitättömyyteen BGB:n 134 §:n nojalla (ks. Bundesarbeitsgericht, 22.9.2016 – 2 AZR 276/16 – 36 kohta, BAGE 157, 1 ja 21.3.2013 – 2 AZR 60/12 – 19 kohta ja sitä seuraavat kohdat, BAGE 144, 366).

3. Irtisanomisen mitättömyys, joka on mainituissa tilanteissa oikeudellinen seuraus BGB:n 134 §:ssä tarkoitetun kieltosäännöksen rikkomisesta, vastaa oikeusvaikutusta, joka kansallisen lainsäädännön mukaan seuraa irtisanomisia, jotka eivät ole sosiaalisesti perusteltuja (KSchG:n 1 §:n 1 momentti) tai joiden osalta yritysneuvostoa ei sen yksittäisiin henkilöstötoimenpiteisiin liittyvän yhteistoiminnan puitteissa ole kuultu tai ei ole asianmukaisesti kuultu ennen irtisanomisilmoitusta (BetrVG:n 102 §:n 1 momentin kolmas virke).

III. Ennakkoratkaisupyynnön esittävä jaosto ei kuitenkaan voi itse päätellä, johtaako myös KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäisen virkkeessä säädetyn velvollisuuden, jonka mukaan työvoimatoimistolle on toimitettava jäljennös yritysneuvostolle annetusta ilmoituksesta, laiminlyönti irtisanomisen mitättömyyteen. Sen ratkaisemiseksi, onko tätä velvollisuutta pidettävä BGB:n 134 §:ssä tarkoitettuna kieltosäännöksenä, on nimenomaisen kieltomääräyksen puuttuessa määritettävä KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäisen virkkeen suojelutavoite. Tämä puolestaan edellyttää sen selvittämistä, mikä suojelutavoite direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisella alakohdalla on, ja näin ollen kyseisen säännöksen tulkitsemista, mikä on yksinomaan unionin tuomioistuimen tehtävä SEUT 267 artiklan mukaisen ennakkoratkaisupyynnönmenettelyn puitteissa (ks. tästä unionin tuomioistuimen tuomio 6.10.2021, C-561/19, 27 kohta ja sitä seuraava kohta).

1. Direktiivin 98/59/EY tavoitteena on, kuten erityisesti sen toisesta perustelukappaleesta käy ilmi, myös työntekijöiden suojaaminen

joukkovähentämistilanteessa (unionin tuomioistuimen tuomio 21.12.2016, C-201/15, AGET Iraklis, 27 ja 32 kohta; tuomio 9.7.2015, C-229/14, Baikaya, 32 32; vastaavasti jo tuomio 17.12.1998, C-250/97, Lauge ym., 19 kohta). Direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan tarkoituksena on edistää työnantajan, joukkovähentämisen osalta toimivaltaisen viranomaisen – Saksassa toimivaltainen työvoimatoimisto – ja työntekijöiden edustajien yhteistä toimintaa, mihin kyseisellä direktiivillä pyritään (ks. *Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM(1972) 1400*, s. 3). Tämä tavoite voidaan mahdollisesti täyttää tehokkaasti vain silloin, kun toimivaltainen viranomainen saa mahdollisimman aikaisin tiedon useamman työntekijän suunnitellusta irtisanomisesta. Jotta tämä ja näin ollen myös työntekijöiden suoja voidaan varmistaa, työnantaja voi olla velvollinen toimittamaan jäljennöksen toimivaltaiselle viranomaiselle direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan mukaan.

2. Ennakkoratkaisua pyytävän jaoston mukaan on kuitenkin olemassa painavia perusteluja, jotka puhuvat sitä vastaan, että direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisen alakohdan tarkoituksena on taata yksilönsuoja.

a) Kansallisen lainsäätäjän käsityksen mukaan KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäisellä virkkeellä pyritään varmistamaan se, että työvoimahallinnolle tiedotetaan varhaisessa vaiheessa ([– –]). Tämä juontaa juurensa siihen, että aikaisemmin irtisanomisen käsite ymmärrettiin irtisanomisajan päättymisenä. Tästä tulkinnasta on kansallisessa oikeuskäytännössä luovuttu unionin tuomioistuimen 27.1.2005 (C-188/03, Junk) antaman tuomion perusteella. KSchG:n 17 §:n 1 momentissa tarkoitettu ”irtisanominen” merkitsee irtisanomisilmoituksen toimittamisesta (vakiintunut oikeuskäytäntö Bundesarbeitsgerichtin 23.3.2006 antamasta tuomiosta (2 AZR 343/05 – BAGE 117, 281) lähtien). Aikaisempi tulkinta selittää myös sen, miksi KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäisessä virkkeessä edellytetään – direktiivissä 98/59/EY olevien vaatimusten lisäksi –, että ilmoitus on toimitettava ”samanaikaisesti” kuin yritysneuvostolle annettavat tiedot. Tämä perustui kansallisen lainsäätäjän ajatukseen siitä, että neuvottelumenettely suoritetaan normaalisti irtisanomisen jälkeen [– –].

b) Jos neuvottelumenettely suoritetaan nykyisin unionin oikeudessa voimassa olevan irtisanomisen käsitteen perusteella, kuten käsiteltävässä asiassa ennen irtisanomisilmoitusta, direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa vaadittu ilmoituksen toimittaminen yritysneuvostolle, mikä tapahtuu neuvottelumenettelyn alkaessa, ei kuitenkaan vaikuta millään tavoin työvoimahallinnon työnvälitystoimintaan. Kun yritysneuvosto saa ilmoituksen, ei ole vielä selvää se, tuleeeko työntekijöitä ja missä määrin työmarkkinoille, ja keitä työntekijöitä tämä koskee. Juuri tästä on yritysneuvostoa (vielä) kuultava neuvottelumenettelyssä. Tämän tarkoituksena on antaa yritysneuvostolle mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai ainakin sen rajoittamiseksi tai joukkovähentämisen seurausten lieventämiseksi sosiaalisten toimenpiteiden avulla (Bundesarbeitsgericht, 13.6.2019 – 6 AZR

459/18 – 27 kohta, BAGE 167, 102; ks. myös unionin tuomioistuimen tuomio 3.3.2011, C-235/10–C-239/10, Claes, 56 kohta ja tuomio 10.9.2009, C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto ym., 53 kohta), ja antaa näin yritysneuvostolle mahdollisuus vaikuttaa työnantajan tahdonmuodostukseen (ks. Bundesarbeitsgericht, 13.6.2019 – 6 AZR 459/18 – 41 kohta viittauksineen, BAGE 167, 102 ja 26.1.2017 – 6 AZR 442/16 – 25 kohta, BAGE 158, 104). Näin ollen silloin, kun direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa säädetty velvollisuus on täytettävä, yksilönsuoja ei ole vielä lainkaan mahdollinen.

c) Joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen tarkoituksena on puolestaan se, että toimivaltainen viranomainen voi direktiivin 98/59/EY 4 artiklan 1 kohdassa säädettyssä määräajassa (niin kutsutun irtisanomiskiellon aikana), joka on lähtökohtaisesti 30 päivää, pyrkiä ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat (unionin tuomioistuimen tuomio 27.1.2005, C-188/03, Junk, 47 ja 51 kohta ja Bundesarbeitsgericht, 13.6.2019 – 6 AZR 459/18 – 31 kohta, BAGE 167, 102). Tämä täsmennetään direktiivin 98/59/EY 4 artiklan 2 kohdassa. Kyseisen direktiivin mukaan toimivaltaisen viranomaisen toiminta edellyttää ensin sitä, että työnantaja on tehnyt 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun ilmoituksen. Jaoston mukaan tämä puhuu sen puolesta, että direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa säädetyllä ilmoitusvelvollisuudella, joka on täytettävä aikaisemmin, ei sitä vastoin kyseisen direktiivin rakenteen vuoksi voi olla yksilöä suojaavaa luonnetta. Tällainen päätelmä olisi johdonmukainen myös sikäli, että – kuten edellä on esitetty – ennen kuin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa ovat päättyneet, ei ole lopullisesti selvää, siirtyykö työntekijöitä ja missä määrin työmarkkinoille, ja keitä työntekijöitä se koskee.

d) Nämä seikat puoltavat jaoston käsityksen mukaan sitä, että direktiivin 98/59/EY 2 artiklan 3 kohdan toista alakohtaa – ja näin ollen myös KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäistä virkettä – ei ole pidettävä ilmoituksen eikä neuvottelumenettelyn osana, vaan ainoastaan menettelysäännöksenä. Sen rikkominen ei, myös vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteet huomioon ottaen, siis edellyttäisi kansallisessa lainsäädännössä samaa oikeudellista seurausta kuin ilmoitus- tai neuvotteluvelvollisuuden laiminlyönti, eikä sen seurauksena näin ollen olisi joukkovähentämisen kohteena olevan yksittäisen työntekijän irtisanomisen mitättömyys. Näin on sitäkin suuremmalla syyllä, koska – kuten nyt käsiteltävässä asiassa – välittömästi joukkovähentämisilmoituksen vastaanottamisen jälkeen oli sovittu tapaamisajat yli 100 työntekijän kanssa, jolloin työnvälitystoiminnan nopea aloittaminen voitiin taata KSchG:n 17 §:n 3 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetyn velvollisuuden laiminlyönnistä huolimatta.

D. [menettelyä koskevia tietoja] [–].

[–]