

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

**Eelotsusetaotluse täiendus**

**Saabumise kuupäev:**

26. veebruar 2024

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

1. veebruar 2024

**Kostja, apellant ja kassaator:**

V GmbH vara pankrotihaldur UR

**Hageja, vastustaja apellatsioonimenetluses ja vastustaja  
kassatsioonimenetluses:**

DF

---

**BUNDESARBEITSGERICHT**

6 AZR 157/22 (B)

[...]

Kuulutatud

14. detsembril 2023

**KOHTUMÄÄRUS**

[...]

Kohtuasjas

[V GmbH vara pankrotihaldur UR]

<sup>i</sup>Käesoleval kohtuasjal on väljamõeldud nimi. See ei vasta ühegi menetlusosalise tegelikule nimele.

kostja, apellant ja kassaator,

[*versus*]

[DF]

hageja, vastustaja apellatsioonimenetluses ja vastustaja kassatsioonimenetluses,

tegi Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuues kolleegium 14. detsembri 2023. aasta nõupidamise põhjal [...] järgmise kohtumääruse:

- I. Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teisele kolleegiumile esitatakse töökohtute seaduse (Arbeitsgerichtsgesetz; edaspidi „ArbGG“) § 45 kolmanda lõigu esimese aluse alusel järgmine päring:

Kas järgida tuleb alates 22. novembri 2012. aasta kohtuotsusest (2 AZR 371/11) kehtivat õiguskäsitust, mille kohaselt rikub töösuhte ülesütlemine kui õiguslik toiming seadusest tulenevat keeldu tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch; edaspidi „BGB“) § 134 tähenduses, mistõttu on töösuhte ülesütlemine kehtetu, kui töösuhte ülesütlemise ajaks ei ole töölepingu ülesütlemise eest kaitsmise seaduse (Kündigungsschutzgesetz; edaspidi „KSchG“) § 17 lõigete 1 ja 3 alusel esitatud kehtivat teatist?

- II. Menetlus peatatakse.

## **Põhjendused**

### **A. Asjaolud**

Poolte vahel on vaidlus veel selle üle, kas tööandjaga seotud põhjustel toimunud töösuhte ülesütlemine on tühine, kuna kostja ei ole esitanud nõutavat kollektiivse koondamise teatist.

Hageja töötas alates 1994. aastast äriühingus V Handelsgesellschaft mbH (edaspidi „võlgnik“), kus ei olnud moodustatud töötajate esinduskogu (*Betriebsrat*). Võlgniku vara suhtes algatati 1. detsembril 2020 maksejõuetusmenetlus ja kostja määrati pankrotihalduriks. Ajavahemikul 12. novembrist 2020 kuni 29. detsembrini 2020 lõpetas viimane ülesütlemise või lõpetamislepingute sõlmimisega võlgniku kõigi 22 töötaja töösuhte, mis 2020. aasta oktoobris veel eksisteerisid. Hageja töösuhte ütles kostja üles 2. detsembri 2020. aasta kirjaga 31. märtsist 2021; hageja sai kirja kätte 8. detsembril 2020. Kostja oli 30 päeva jooksul koondanud rohkem kui viis töötajat. KSchG § 17 lõike 1 kohast kollektiivse koondamise teatist ei olnud ta eelnevalt esitanud. Hilisema ülesütlemise tõttu lõppes hageja töösuhe 31. juulil 2021.

Hageja väidab töösuhete ülesütlemise vaidlustamiseks tähtaja jooksul esitatud hagi – kuivõrd see on praegu veel oluline –, et 2. detsembril 2020 toimunud ülesütlemine on tühine, kuna kostja ei olnud eelnevalt esitanud nõutavat kollektiivse koondamise teatist.

Hageja on seni palunud

1. tuvastada, et tema töösuhet ei ole 2. detsembri 2020. aasta ülesütlemisega lõpetatud, vaid see on jätkuvalt kehtiv;
2. kohustada kostjat talle [...] tööd andma, kuni töösuhete ülesütlemise vaidlustamise menetluses on tehtud lõplik otsus.

Kostja palus jätta hagi rahuldamata, esitades põhjenduse, et võlgnikul oli maksejõuetusmenetluse algatamise ajal veel vaid 19 töötajat, mistõttu ei olnud KSchG § 17 lõike 1 kohast lävendit ületatud ja kollektiivse koondamise teatist ei tulnud esitada.

Kohtukolleegium tuvastas 11. mai 2023. aasta määruses, et võlgniku ettevõttes „tavaliselt“ töötavate töötajate arv oli koondamise ajal suurem kui 20, mistõttu oleks kostja pidanud enne töösuhete vaidlustamist esitada kollektiivse koondamise teatise. Tulenevalt otsusest, millega määratakse sanktsioon KSchG § 17 lõike 1 esimese lause punktis 1 sätestatud kohustuse rikkumise eest, mille ta oli tuvastanud, peatas kohtukolleegium menetluse seniks, kuni Euroopa Kohus tegi 13. juulil 2023 otsuse eelotsusemenetluses C-134/22.

## B. Põhjendused

Nagu kohtuasja menetlev kolleegium juba tuvastas, on kostja rikkunud KSchG § 17 lõike 1 kohast kohustust esitada kollektiivse koondamise teatis. Kuues kolleegium leiab, et sellise rikkumise korral – nagu ka töödandja poolt teavitamismenetluses toime pandud muude võimalike rikkumiste korral – ei ole sanktsiooniks ülesütlemise tühisus BGB § 134 alusel. Selliste rikkumiste korral peab kohase sanktsiooni kindlaks määrama seadusandja. Kohtukolleegiumi sõnul ei luba tal aga sellist otsust teha Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus; edaspidi „BAG“) teise kolleegiumi otsus, mille kohaselt on teavitamismenetluses toime pandud rikkumiste tagajärjeks töösuhete ülesütlemise tühisus (*BAGi 22. novembri 2012. aasta otsus 2 AZR 371/11, BAGE 144, 47*).

## I. Teavitamismenetlus

- 1 KSchG § 17 võtab Saksa õigusesse üle kollektiivse koondamise direktiiviga 98/59/EÜ (edaspidi „direktiiv 98/59“) sätestatud kohustused (*BAGi 27. jaanuari 2022. aasta otsus 6 AZR 155/21 (A), punktid 14; 21. märtsi 2012. aasta otsus 6 AZR 596/10, punkt 21; BT-Drs. 8/1041, lk 4; BT-Drs. 13/668 lk 8 ja 9*). Direktiiv 98/59 ega KSchG § 17 jj ei sisalda aga sõnaselgeid sätteid sanktsioonide kohta kollektiivse koondamise menetluses toime pandud rikkumiste eest. Komisjoni ettepanekuga lisada direktiivi 98/59 liikmesriikide kohustus tunnistada direktiivi

nõuete rikkumise korral „kollektiivsed koondamised kehtetuks“ (13. novembri 1991. aasta ettepanek: nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, lk 6, EÜT 1991, C 310, lk 5) liidu seadusandja ei nõustunud. Ta kohustas liikmesriike üksnes tagama töötajate esindajatele ja/või töötajatele võimaluse kasutada direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks haldusmenetlust või pöörduda kohtusse (direktiivi 98/59 artikkel 6).

Seetõttu peavad liikmesriigid kollektiivse koondamise menetluses toime pandud rikkumiste eest kohaldatavad sanktsioonid kindlaks määrama riigisisises õiguses. Ühenduse õiguse rikkumiste eest tuleb karistused määrata materiaals- ja menetlusõigusnormide alusel (vt *Euroopa Kohtu 10. novembri 2022. aasta otsus Zenith Media Communications, C-385/21, punkt 34*; *16. juuli 2009. aasta otsus Mono Car Styling otsus, C-12/08, punkt 34 jj*), mis vastavad nendele normidele, mida kohaldatakse laadi ja raskuse poolest samalaadse riigisisese õiguse rikkumise korral. Karistus peab olema tõhus, proportsionaalne ja hoiatav (*direktiivi 98/59 kohta Euroopa Kohtu 8. juuni 1994. aasta otsus komisjon vs. Ühendkuningriik, C-383/92, punkt 40*; *BAGi 22. novembri 2012. aasta otsus 2 AZR 371/11, punkt 32, BAGE 144, 47*). Seega ei tule järgida mitte üksnes võrdväarsuse põhimõtet ja tõhususe põhimõtet – *effet utile* – (*BAGi 27. jaanuari 2022. aasta otsus 6 AZR 155/21 (A), punkt 18*; *13. veebruari 2020. aasta otsus 6 AZR 146/19, punkt 98, BAGE 169, 362*; vt ka *Euroopa Kohtu 17. märtsi 2021. aasta otsus Consulmarketing, C-652/19, punkt 43*). Karistus peab olema ka proportsionaalne (vt nt *Euroopa Kohtu 19. detsembri 2019. aasta otsus Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld, C-645/18, punkt 29 jj ning seal viidatud kohtupraktika*; *Dauses/Ludwigs EU-WirtschaftsR- HdB/Brigola C. I. Grundregeln Stand Januar 2019, punkt 314 jj*). Seda, kas riigisisene õigus neid nõudeid täidab, peavad riigisisised kohtud tuvastama omal algatusel (*Euroopa Kohtu 29. oktoobri 2009. aasta otsus Pontin, C-63/08, punkt 49*; *23. aprilli 2009. aasta otsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, punkt 163, 158 jj*). Sama kehtib ka küsimuse suhtes, kas ja millised sanktsioonid tulevad riigisisese õiguse kohaselt asjaomaste normide alusel üldse kõne alla.

- 2 Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teine kolleegium lähtub alates 22. novembri 2012. aasta otsusest (2 AZR 371/11, punkt 31 jj, BAGE 144, 47) sellest, et KSchG § 17 lõige 1 koostoimes lõikega 3 on seadusest tulenev keeld BGB § 134 tähenduses ja kollektiivse koondamise kohta kehtiva teatise esitamata jätmine toob *effet utile*-põhimõtte kohaselt kaasa töösuhte ülesütlemise kehtetuse. Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuues kolleegium nõustus selle järeldusega 13. detsembri 2012. aasta otsuses (vt 6 AZR 772/11, punkt 61, ja 6 AZR 752/11, punktid 64, 72), ilma et oleks seda ise põhjendanud, ning järgis hiljem seda kohtupraktikat samaoodi nagu teine kolleegium (*BAGi 21. märtsi 2013. aasta otsus 2 AZR 60/12, punkt 42 jj ning seal viidatud kohtupraktika, BAGE 144, 366*; *20. veebruari 2014. aasta otsus 2 AZR 346/12, punkt 46 jj ning seal viidatud kohtupraktika, BAGE 147, 237*; *13. veebruari 2020. aasta otsus 6 AZR 146/19, punkt 97 jj ning seal viidatud kohtupraktika, BAGE 169, 362*; *14. mai 2020. aasta otsus 6 AZR*

235/19, punktid 134 ja 135, BAGE 170, 244; 27. jaanuari 2022. aasta otsus 6 AZR 155/21 (A), punkt 19 jj ning seal viidatud kohtupraktika; 19. mai 2022. aasta otsus 2 AZR 467/21, punkt 13).

- 3 KSchG § 17 kohustab tööandjat nõuetekohaselt läbi viima enne töösuhete ülesütlemist nõutava kollektiivse koondamise menetluse. Olles õiguslikku olukorda veel kord hinnanud, leiab Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuues kolleegium, et tõik, et rikutakse KSchG § 17 lõigetes 1 ja 3 sätestatud kohustust esitada pädevale tööhõiveametile kollektiivse koondamise teatis, ei too BGB § 134 alusel kaasa ülesütleamise tühisust. Kuuenda kolleegiumi hinnangul ei näe viidatud säte vastavalt oma dogmaatikale, mida ei ole tööandja kohustuste rikkumiste tagajärgi käsitlevas varasemas kohtupraktikas piisavalt arvesse võetud, ette sanktsioone teavitamiskohustuste rikkumiste eest.

a) Ei saa väita, et töösuhete ülesütleemised BGB § 134 kohaldamisalasse üldse ei kuulu. Õiguslik toiming BGB § 134 tähenduses võib olla ka töösuhete ülesütlemine ühepoolse tahteavaldusena (*BAGi 20. märtsi 2019. aasta otsus 7AZR 237/17, punkt 39, BAGE 166, 202; 19. detsembri 2013. aasta otsus 6 AZR 190/12, punkt 4 jj, BAGE 43, 62; MüKoBGB/Armbrüster 9. Aufl., § 134 punkt 34; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 punkt 20*).

b) Kollektiivse koondamise menetluses saab tööandja lisaks kasutada ka BGB § 134 kohaldamiseks vajalikku õiguslikku kujundusvõimalust (*selle kohta Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 punktid 10 ja 11; MüKoBGB/Armbrüster 9. Aufl., § 134 punkt 9 jj*). KSchG § 17 töösuhete ülesütleamise võimalust iseenesest ei piira, vaid jätab ettevõtja otsustusvabaduse ja seega õigustoimingute kujundamise vabaduse puutumata (*vt KSchG § 17 lõike 2 kohta BAGi 8. novembri 2022. aasta otsus 6 AZR 16/22, punkt 47*). Samuti ei kirjuta KSchG § 17 ette töösuhete ülesütleamise vormi, nagu seda teeb näiteks BGB § 623 kirjaliku vormi ettenägemisega. KSchG § 17 lõiked 1 ja 3 panevad tööandjale kõigest kohustuse esitada enne töösuhete ülesütlemist tööhõiveametile teave, mis võimaldab viimasel KSchG §-s 8 kindlaksmääratud aja jooksul leida tõhusalt lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele (*vt BAGi 13. juuni 2019. aasta otsus 6 AZR 459/18, punkt 31, BAGE 167, 102; BT-Drs. 8/1041, lk 5*).

c) Kuuenda kolleegiumi hinnangul ei vasta KSchG § 17 lõiked 1 ja 3 siiski juba seadusest tulenevale keelule esitatavatele nõuetele. Nimelt puudub tööandja kohustustel teavitamismenetluses nõutav **keelav olemus**.

aa) BGB § 134 väljendab tsiviilseadustiku aluseks olevaid põhimõtteid seadusesätete ja õigustoiminguid reguleerivate sätete suhte kohta. Viidatud säte eesmärk on reguleerida õiguslikke tagajärgi, mis tekivad seoses õigustoimingute kehtivusega keeldude puhul, mis ei ole nende rikkumise tsiviilõiguslike tagajärgede suhtes lõplikud. Säte annab sellistele keeldudele kehtivuse sellega, et võtab õigustoimingute õigusesse üle hinnangud teistest õigusvaldkondadest. Selles

osas on sättel täiendav olemus (vt *MüKoBGB/Armbriüster 9. Aufl., § 134 punkt 1; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 punkt 1*).

bb) BGB § 134 sellest eesmärgist lähtudes on seadus oma olemuselt keeld, kui see keelab teatud õigustoimingute **sisu** või nende **tegemise** teatud tingimustel, mis on keeluga vastuolus, ja soovib seepärast teingut ära hoida (vt *Bundesgerichtshofi (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim üldkohus; edaspidi „BGH“) 1. juuni 1966. aasta otsus VIII ZR 65/64, põhjenduste punkt 12, BGHZ 46, 24; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 punkt 3 jj, punkt 49*). Seda, kas see on nii, tuleb otsustada tõlgendamise teel, lähtudes sätte eesmärgist. Otsustav on see, kas seadusandja ei kiida õigustoimingu sisu kolmandate isikute või üldsuse huvides heaks ja soovib seetõttu selle realiseerumist takistada või nende õigustoimingute puhul, mida on tehtud seadust rikkudes, ära hoida nende tagajärje (*Soergel/Meier 14. Aufl., § 134 punkt 25 jj, punktid 32 ja 33*). Lõppkokkuvõttes on määrav see, kas seadusandja soovib keelata keeluga vastuolus oleva õigustoimingu kavandatud tagajärje (vt *Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 punktid 3, 5, 49; vt ka MüKoBGB/Armbriüster 9. Aufl., § 134 punktid 58 ja 59, punkt 66*).

cc) KSchG vastu võtnud seadusandja tahte kohaselt ei tohiks töösuhte ülesütleamise kehtivust mõjutada ka KSchG § 17 lõigete 1 ja 3 kohase teavitamiskohustuse rikkumine. Töösuhte ülesütleamise kehtivust ei või seada kahtluse alla, töösuhte peab sellisest rikkumisest hoolimata lõppema etteteatamistähtaja lõppedes. Teavitamismenetluses on tööandjale pandud vaid töösuhtest väljapoole jäävad korralduslikud/protseduurilised kohustused, mis kuuenda kolleegiumi arvates ei saa ka puudustega täitmise korral ülesütleamise kehtivust enam mõjutada ja seetõttu juba välistavad KSchG § 17 lõigete 1 ja 3 liigitamise keeluseaduseks (vt *Moll RdA 2021, 49, 55 ja 56.; Sagan Anm. EuZW 2023, 859, 862*).

(1) On tõsi, et teavitamismenetlust tuleb teatise saatmisega alustada veel enne töösuhte ülesütlemist. Selle eesmärk ei ole aga enam ülesütleamise ärahoidmine, kuna tööhõiveamet ei saa ega või tööandja tahte kujunemise protsessi mõjutada (vt *BAGi 13. juuni 2019. aasta otsus 6 AZR 459/18, punkt 28, BAGE 167, 102*). Tema tegevus lähtub sellest tahtest (*BAGi 13. veebruari 2020. aasta otsus 6AZR 146/19, punkt 71, BAGE 169, 362; vt ka punkt 13*) ja just nimelt eeldab kehtivat ülesütlemist. Teatise esitamise eesmärk on võimaldada tööhõiveametil kohaneda suure hulga töötajate töösuhte kehtivast ülesütleamisest tuleneva sotsiaalmajandusliku koormusega kohalikul tööturul. Seega järgib see üksnes tööturupoliitilist eesmärki (*BAGi 11. mai 2023. aasta otsus 6 AZR 267/22, punkt 40; BT-Drs. 8/104, I lk 5*).

(2) Kirjeldatud õiguskäsitusest tuleneb ka see, et vähemasti riigisisese seadusandja üheti mõistetava ja tõlgendamatu tahte kohaselt ei ole kollektiivse koondamise teatis mõeldud kollektiivse koondamisega hõlmatud üksiku töötaja kaitseks. See ei asenda individuaalseid töövahenduspüüdlusi ega valmista neid isegi konkreetselt ette. See on üksnes „eelnev meede“ (*Schubert/Schmitt JbArbR*

*Bd. 599, lk 81, 102*). Kaudselt on sellel siiski ka üksikisikut kaitsev toime (*BAGi 13. veebruari 2020. aasta otsus 6 AZR 146/19, punkt 103, BAGE 169, 362*). See toime on siiski vaid kaasnev ega ole teavitamismenetluse eesmärk (*Gulbins SPA 2023, 93; Boemke jurisPR-ArbR 25/2013 märkus 2 jaotises C III 3; Holler NZA 2019, 291, 292*). Kollektiivse koondamisega hõlmatud üksikute töötajate vahendamisega peab tööhõiveamet tegelema teavitamismenetlusest sõltumata. Mõlemad menetlused on erineva ülesehitusega ja võivad lõppeda eri aegadel.

d) Isegi kui KSchG § 17 lõikeid 1 ja 3 võiks liigitada seadusest tulenevaks keeluks, leiab kuues kolleegium, et seaduse eesmärgi kohaselt ei nõua KSchG § 17 lõiked 1 ja 3, et töösuhete ülesütlemised, millega seoses on tööandja rikkunud teavitamiskohustusi, oleksid tühised. Vastupidi, see eesmärk on BGB §-ga 134, mis näeb ette tehingu tühisuse, vastuolus.

aa) BGB § 134 sisaldab seadusest tulenevate keeldude rikkumise eest kohaldatavate sanktsioonide osas vaid ühte tõlgendusreeglit. Seepärast tuleb igal üksikjuhul hinnata, kas seadusest tuleneva keelu eesmärgi kohaselt on selle keelu rikkumiste eest rakendatavaks sanktsiooniks alati tehingu tühisus või saab pidada piisavks muud sanktsiooni (vt *BGH 24. septembri 2014. aasta otsus VIII ZR 350/13, punkt 14; 4. aprilli 1966. aasta otsus VIII ZR 20/64, põhjenduste punkt 4, BGHZ 45, 322; vt kestvuslepingute kohta BGH 7. detsembri 2010. aasta otsus KZR 71/08, punkt 57; Mugdan Die gesamten Materialien zum BGB, Bd. I, lk 969; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), § 134 punkt 88; MüKoBGB/Armbrüster 9. Aufl., § 134 punkt 177*).

bb) KSchG § 17 lõiked 1 ja 3 ei soovi mõjutada töösuhete ülesütlemise võimalust kui sellist ega tööandja otsust selle kohta, kui palju töötajaid ja millal ta koondab, ega töösuhete teatamiskohustuslikke ülesütlemisi koguni keelata. Nagu märgitud, puudutab viidatud säte ainult tööandja kohustusi, mis on seotud tööhõive **edendamise** õigusega, kuid ei puuduta tema tööõiguslikke kohustusi. Tegemist on puhtalt regulatiivse sättega, mis peab töösuhete ülesütlemises seisnevat õigustoimingut probleemituks ja näeb tööturupoliitilist laadi menetluslikud kohustused ette ainult enne töösuhete ülesütlemist. Seepärast leiab kuues kolleegium, et selles reguleeritud kohustuste rikkumiste eest ei näe viidatud säte ette sanktsiooni, mille kohaselt on töösuhete ülesütlemine, mida need kohustused üldse ei mõjuta, tühine, vaid näeb ette ainult **tööhõive edendamise õigusega seotud sanktsiooni** (vt *eeskirjade kohta BAGi 9. juuli 1986. aasta otsus 5 AZR 385/83, põhjenduste punkt III; BGH 30. aprilli 1992. aasta otsus III ZR 151/91, põhjenduste punkt II 3 a, BGHZ 118, 142; 27. septembri 1989. aasta otsus VIII ZR 57/89, põhjenduste punkt II 2 c, BGHZ 108, 364; BeckOK BGB/Wendtland § 134 seisuga 1. november 2023, punkt 13; Soergel/Meier 14. Aufl., § 134 punkt 39; MüKoBGB/Armbrüster 9. Aufl. § 134 punktid 58 ja 59; Staudinger/Seibl/Fischinger/ Hengstberger (2021) § 134 punktid 109 ja 110*). Töösuhete ülesütlemise tühisus, mida Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) on seni sanktsiooniks pidanud, toob – jättes KSchG § 17 kontseptsiooni arvesse võtmata – seevastu kaasa sekkumise tööandja kui ettevõtja otsustusvabadusse. Niisugune sekkumine läheb kaugemale sellest, mis on vajalik,

et saavutada teavitamismenetluse eesmärk leevendada kollektiivsete koondamiste sotsiaalmajanduslikku mõju. Seepärast leiab kuues kolleegium vastupidi oma senisele seisukohale, et **tööõiguslik sanktsioon**, mis seisneb selles, et KSchG § 17 lõigetes 1 ja 3 sätestatud (vt *KSchG § 17 lõike 3 viienda lause kohta BAGi 19. mai 2022. aasta otsus 2 AZR 467/21, punkt 17*) tööhõive edendamise õigusega hõlmatud kohustusi rikkudes toimunud töösuhte ülesütlemine on tühine, kõne alla ei tule.

4 Kuues kolleegium on seisukohal, et töösuhte ülesütlemise tühisust, mis tuleneb sellest, et tööandja on rikkunud KSchG § 17 lõigetes 1 ja 3 ette nähtud kohustusi, ei saa välja lugeda ka KSchG § 18 lõikest 1. On tõsi, et viidatud sätte kohaselt on koondamised enne koondamiskeelu aja lõppemist „kehtivad“ vaid siis, kui tööhõiveamet on andnud nendeks nõusoleku. See ei kujuta endast siiski asutuselt loa saamise nõuet.

a) Kui seadusandja näeb ette, et ühepoolseks tehinguks peab olema antud nõusolek, siis on nõusolek seadusjärgne kehtivuse eeldus. Ilma olemasolevast keelust „vabastuse“ saamiseta ei ole tehing lubatud ja on põhimõtteliselt tühine, kui see siiski tehakse. Tuginemine BGB §-le 134 ei ole selleks õiguslikuks tagajärjeks vajalik (vt *BGH 28. oktoobri 1953. aasta otsus VI ZR 217/52, põhjenduste punkt IV 1, BGHZ 11, 27; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 punkt 195; MüKoBGB/ Armbrüster 9. Aufl., § 134 punkt 14; Soergel/Meier 14. Aufl., § 134 punkt 79; BeckOK BGB/Wendtland § 134 seisuga 1. november 2023, punkt 14*).

b) Hoolimata KSchG § 18 lõike 1 mitmeti mõistetavast sõnastusest ei vaja kollektiivne koondamine erinevalt näiteks raske puudega isikute või rasedate töösuhte ülesütlemisest asutuse nõusolekut. Teavitamismenetlus ei reguleeri mitte seda, „kas“ töösuhet saab üles öelda, vaid seda, „kuidas“ tuleb töösuhe üles öelda. See nõuab ainult teatud menetluse järgimist, mitte aga töösuhte ülesütlemiseks tööhõiveametilt nõusoleku saamist. Koondamiskeelu aja otsus ei ole roheline tuli ülesütlemisteks, mis pealegi peavad selleks hetkeks juba ammu toimunud olema. Seepärast ei otsusta tööhõiveamet koondamiskeelu aja otsusega seda, kas KSchG §-ga 17 hõlmatud ülesütlemised on kollektiivse koondamise õigust arvestades kehtivad (*nii aga Moll Anm. AP KSchG 1969 § 17 punkt 40, II 2 a*), ega kinnita töösuhte lõpetamise kehtivust (*nii aga Moll RdA 2021, 49, 57*). Sellega tehakse otsus üksnes koondamiskeelu aja kestuse kohta, kuid ei otsustata kollektiivse koondamise teatise kehtivuse ja kindlasti mitte töösuhte ülesütlemise kehtivuse üle (vt *BAGi 28. juuni 2012. aasta otsus 6 AZR 780/10, punktid 73, 75, BAGE 142, 202*).

5 Kuues kolleegium leiab, et puudub vajadus ja võimalus tõlgendada KSchG § 18 kooskõlas liidu õigusega nii, et töösuhte ülesütlemine on tühine, kui kollektiivse koondamise kohta ei ole esitatud nõuetekohast teatist (*samamoodi aga Moll RdA 2021, punktid 49, 56 ja 57*).



a) Nagu märgitud, siis esiteks direktiiv 98/59 (*punkt 8*) just nimelt ei nõua, et KSchG § 17 lõigetes 1 ja 3 sätestatud menetlusnorme rikkudes toimunud töösuhte ülesütlemise sanktsiooniks oleks ülesütlemise tühisus.

b) Teiseks näeb ka direktiivi 98/59 artikli 4 lõige 1 ette, et kavandatav kollektiivne koondamine saab jõustuda kõige varem 30 päeva pärast seda, kui on esitatud kollektiivse koondamise teatis. Siiski on *acte éclairé* tähenduses ilmselge, et direktiivi 98/59 artikli 4 lõikest 1 ei saa mingil juhul välja lugeda sanktsiooni. Sanktsiooni määramisest on direktiivis 98/59 vastavalt selle ettevalmistavatele materjalidele just nimelt loobutud. Selle kehtestamine on jäetud liikmesriikide ülesandeks.

c) Kolmandaks – ja see on kuuenda kolleegiumi arvates otsustava tähtsusega – rikub töösuhte ülesütlemise tühisus teavitamismenetluses toime pandud rikkumiste õigusliku tagajärjena, sõltumata sellest, kas see on ainus riigisisese õiguses *effet utile*-põhimõttele vastav sanktsioon, **proportsionaalsuse põhimõtet**, mida liikmesriigid peavad sanktsioonide määramisel samuti järgima. Seetõttu leiab kuues kolleegium, et „ülesütlemise tühisuses“ seisnevat sanktsiooni ei saa liidu õigusega kooskõlas oleva tõlgendamise teel tuletada ka ühestki muust Saksa õigusnormist. Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuues ega teine kolleegium ei ole aga oma varasemas kohtupraktikas proportsionaalsuse nõuet piisavalt arvesse võtnud, vaid on keskendunud üksnes *effet utile*-nõudele.

aa) On tõsi, et erinevalt näiteks direktiivi 2014/67/EL (*ELT 2014, L 159, lk 11*) artikli 12 lõikest 6 ja artiklist 20 ei ole liikmeriikide kohustus järgida sanktsioonide kehtestamisel proportsionaalsuse nõuet direktiivis 98/59 sõnaselgelt sätestatud (*direktiivi rikkumiste eest rakendatava sanktsiooni proportsionaalsuse nõude kohta juba enne põhiõiguste harta jõustumist Euroopa Kohtu 8. juuni 1994. aasta otsus komisjon vs. Ühendkuningriik, C-383/92, punkt 40*). See üldine põhimõte, mis on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 52 lõike 1 teises lauses, kehtib siiski ka direktiivi 98/59 kohaldamisel ja sellest tulenevate kohustuste rikkumiste eest sanktsioonide määramisel (*ELTL artiklitega 49 ja 63 tagatud asutamisevabaduse kohta vt Euroopa Kohtu 21. detsembri 2016. aasta otsus AGET Iraklis, C-201/15, punkt 70; Schubert/Schmitt JbArbR, Bd. 59, lk 81, 83 ja 84*). See nähtub põhiõiguste harta artikli 51 lõike 1 esimesest lausest. Liikmesriikidele on harta direktiivi rakendamisel siduv (*Euroopa Kohtu 17. aprilli 2018. aasta otsus Egenberger, C-414/16, punkt 49*). Seetõttu peavad ka liikmesriikide kohtud, tõlgendades ja kohaldades liidu ja riigisisest õigust, millega rakendatakse liidu õigust, järgima põhiõiguste hartat (*määruse kohaldamise kohta Euroopa Kohtu 25. mai 2016. aasta otsus Meroni, C-559/14, punkt 44*), ja seda ka siis, kui liidu õiguse rakendamisel on neil kaalutusõigus (*Euroopa Kohtu 9. märtsi 2017. aasta otsus Milkova, C-406/15, punktid 51 ja 52; Lenaerts/Rüth RdA 2022, 273, 277*). See kehtib ka kollektiivse koondamise menetluses kohustuste rikkumise eest määratavate sanktsioonide suhtes. Sellega täidetakse liidu õigusest tulenevat kohustust, mis muudab kohaldatavaks põhiõiguste harta ja

selle artikli 52 lõike 1 teise lause (vt *Euroopa Kohtu 19. novembri 2019. aasta otsus TSN jt, C-609/17, punkt 50 jj; eespool viidatud Lenaerts/Riith*).

bb) Seega peavad sanktsioonid, mida peab rakendama Saksa seadusandja, või mida peavad seadusandja tegevusetuse tõttu rakendama töökohtud rikkumiste eest, mida on tööandja toime pannud kollektiivse koondamise menetluses, olema rakendatava normiga taotletavate eesmärkide saavutamiseks sobivad ja vajalikud ning ei tohi olla nende eesmärkide suhtes ebaproportsionaalsed. Sanktsioon ei ole vajalik, kui selle rangus rikkumise raskusele enam ei vasta (vt *Euroopa Kohtu 19. detsembri 2019. aasta otsus Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld, C-645/18, punkt 30 jj; 12. septembri 2019. aasta otsus Maksimovic jt, C-64/18, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika*).

cc) Kuues kolleegium leiab, et töösuhte ülesütlemise tühisus ei ole **sobiv sanktsioon** KSchG § 17 lõigetest 1 ja 3 tööandjale tulenevate kohustuste rikkumise eest, sest see sanktsioon ei saa aidata saavutada eesmärki, mida taotletakse kohustusega esitada kollektiivse koondamise teatis. See segab individuaalse töölepingu tasandi tööhõive edendamise õiguse ja tööturupoliitika tasandiga.

(1) Põhimõtteliselt näeb kaitset töölepingu ülesütlemise eest reguleeriv Saksa õigus sanktsiooni ette ainult selliste rikkumiste eest, mille toime panemata jätmine oleks pidanud konkreetse töösuhte ülesütlemise ära hoidma ja oleks saanud seda ära hoida. See kehtib eelkõige sotsiaalõigusnormidega vastuolus oleva ülesütlemise ja ülesütlemise eest kaitset tagavate erinormide suhtes. Seetõttu on ülesütlemised näiteks kehtivad, kui sotsiaalõigusnormide valikus on tehtud vigu, kuid need ei ole mõjutanud valiku tulemust, mis tähendab, et valiku viga ei ole muutunud põhjuslikuks (*väljakujunenud kohtupraktika, viimati BAGi 8. detsembri 2022. aasta otsus 6 AZR 31/22, punkt 71*). Samamoodi ei ole töösuhete ülesütlemised kehtetud, kui sotsiaalseadustiku 9. raamatu (Sozialgesetzbuch; edaspidi „SGB IX“) § 167 lõike 2 kohaselt vajalikku integreerimist ei ole läbi viidud, kuid tööandja saab tõendada, et see menetlus oleks olnud objektiivselt kasutu (vt *BAGi 15. detsembri 2022. aasta otsus 2 AZR 162/22, punkt 20*).

Kohustused, mis on tööandjal tööhõiveameti teavitamise menetluses, ei ole mõeldud töösuhete ülesütlemiste ärahoidmiseks. Nende eesmärk on leevendada kavandatud (kehtivate) koondamiste – vältimatut – sotsiaalmajanduslikku mõju kohalikule tööturule (vt *punkt 18*). Töösuhete ülesütlemiste tühisust ette nägev sanktsioon seda tööturupoliitilist eesmärki aga ei edenda. Pärast rikkumise tuvastamist on tööandja lihtsalt sunnitud oma äriotsuse rakendamiseks vajalikud koondamised uuesti välja kuulutama. See ei vähenda koormust kohalikule tööturule, vaid üksnes lükkab selle edasi.

(2) Lisaks on töösuhte ülesütlemise tühisuses seisnev sanktsioon rikkumiste korral, mida paneb tööandja toime teavitamismenetluses, mis kuulub sisuliselt tööhõive edendamise õigusesse ja seega sotsiaalõigusesse, sobimatu juba seetõttu, et see põhineb individuaalse töölepingu tasandil. See on süsteemi rikkumine.

Kuuenda kolleegiumi arvates võivad sobivad olla ainult sanktsioonid, mida saab liigitada tööhõive edendamise õiguse alla.

dd) Kuues kolleegium leiab, et isegi kui eeldada, et teavitamismenetluses toime pandud rikkumiste eest rakendatud sanktsioon, mis seisneb töösuhte ülesütleamise tühisuses, on sobiv, **ei oleks see asjakohane** ja seega proportsionaalne kitsamas tähenduses. Selle sanktsiooniga tekkiv koormus ei ole enam mõistlikus proportsioonis nende eelistega, mis tekivad tööandjale kollektiivse koondamise menetluse selles etapis pandud kohustuste tööturupoliitilise eesmärgi saavutamiseks.

(1) Töösuhte ülesütleamises seisnev sanktsioon, mis on välja töötatud kohtupraktikas, sekkub erinevalt KSchG § 17 (vt punkt 13) ja direktiivi 98/59 kontseptsioonist (*Euroopa Kohtu 21. detsembri 2016. aasta otsus AGET Iraklis, C-201/15, punkt 31*) väga suurel määral ettevõtja otsustusvabadusse. Lõppkokkuvõttes keelatakse sellega tööandjal teha kavandatud koondamisi soovitud ajal, kuigi seda teavitamismenetluses tööandjale pandud kohustustega üldse ei taotleta. See tähendab, et teavitamismenetluses toime pandud rikkumiste eest on ette nähtud rangem sanktsioon kui kaitset töösuhte ülesütleamise eest käsitleva Saksa õiguse muude rikkumiste eest.

(2) On tõsi, et KSchG § 17 lõigete 1 ja 3 kohaseid kohustusi rikkudes toimunud töösuhete ülesütleamiste tühisus kõrvaldab kollektiivsetest koondamistest põhjustatud koormuse kohalikule tööturule. Üldjuhul toob see aga kaasa ainult selle koormuse edasilükkamise, sest tööandja on sunnitud oma äriotsuse rakendamiseks vajalikud koondamised uuesti tegema (vt punkt 34).

(3) Asjaomaste huvide üldise hindamise põhjal võib teha järelduse, et töösuhete ülesütleamiste tühisusest tulenev ebasoodne olukord asjaomastele tööandjatele ei ole enam proportsionaalne sellest saadavate eelistega, et saavutada tööturupoliitilisi eesmärke, mida on seadusandja teavitamiskohustusega taotlenud. Selle sanktsiooni rangus ei vasta enam uuritava rikkumise raskusele ja on seetõttu kuuenda kolleegiumi hinnangul ebaproportsionaalne (vt *Schubert/Schmitt JvArR, Bd. 59, lk 81, 96, siiski teistsuguse seisukohaga, kui teatis on täielikult esitamata jäetud*).

ee) Kuues kolleegium leiab, et kõnealuse kaalumise tulemuse vastu ei saa tugineda väitele, et vastavalt Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuuenda ja teise kolleegiumi senisele praktikale ei too kõik KSchG § 17 lõigete 1 ja 3 kohaste kohustuste rikkumised kaasa töösuhte ülesütleamise tühisust. Viidatud kohtupraktikast tuleneb omakorda vastupidi see, et teavitamismenetluses toime pandud rikkumistest tuleneva ülesütleamise tühisuses seisnev õiguslik tagajärg ei ole sidus, sest leitud vahetegemised ei ole järjekindlad. Kuues kolleegium on veendunud, et vajalikku järjekindlust on võimalik saavutada ainult juhul, kui on tagatud, et kõik võimalikud rikkumised teavitamismenetluses ei too kaasa töösuhte ülesütleamise kehtetust.

(1) Kuues ja teine kolleegium on siiski välja töötanud äärmiselt diferentseeritud **õiguslike tagajärgede ja sanktsioonide süsteemi** seoses võimalike rikkumistega teavitamismenetluses.

(a) Kui **kollektiivse koondamise teatist** üldse ei esitata, toob see kaasa töösuhte ülesütlemise tühisuse (*BAGi 19. mai 2022. aasta otsus 2AZR 467/21, punkt 13; 20. jaanuari 2016. aasta otsus 6 AZR 601/14, punkt 18, BAGE 154, 53*).

(b) Kui tööandja KSChG § 17 **lõike 3 teisest ja kolmandast lausest** tulenevat kohustust kaasata teavitamismenetlusesse töötajate esinduskogu puudulikult täidab, on töösuhte ülesütlemine samuti tühine (*BAGi 14. mai 2020. aasta otsus 6 AZR 235/19, punkt 135 jj, BAGE 170, 244; 22. novembri 2012. aasta otsus 2 AZR 371/11, punkt 42 jj, BAGE 144, 47*).

(c) Ka KSChG § 17 **lõike 3 neljanda lause** kohaste kohustuslike andmete esitamine puudustega toob kaasa ülesütlemine tühisuse (*viimati BAGi 13. veebruari 2020. aasta otsus 6 AZR 146/19, punkt 92 jj, BAGE 169, 362*).

(d) Seevastu KSChG § 17 **lõike 3 viiendas lauses** osutatud soovituslike andmetega seotud puudused ülesütlemist tühiseks ei muuda. See kehtib nii juhul, kui need andmed jäetakse täielikult esitamata (*BAGi 19. mai 2022. aasta otsus 2 AZR 467/21, punkt 12 jj; 19. mai 2022. aasta otsus 2 AZR 424/21, punkt 11 jj*), kui ka juhul, kui need andmed on sisuliselt valed või ebapiisavad (*BAGi 11. mai 2023. aasta otsus 6 AZR 267/22, punkt 41*).

(e) Asjaolu, et tööandja ei edasta tööhõiveametile edastatud teatise koopiat töötajate esinduskogule, nagu on nõutud KSChG § 17 **lõike 3 kuuendas lauses**, ei mõjuta töösuhte ülesütlemise kehtivust (*BAGi 8. novembri 2022. aasta otsus 6 AZR 15/22, punkt 79 jj; 8. novembri 2022. aasta otsus 6 AZR 16/22, punkt 74 jj*).

(f) Ebaselge on veel vaid see, millised tagajärjed toob kaasa olukord, kus tööandja rikub KSChG § 17 lõike 3 esimeses lauses sätestatud kohustust edastada tööhõiveametile koos teatisega koopia töötajate esinduskogule saadetud teatest (*BAGi 27. jaanuari 2022. aasta eelotsusetaotlus 6 AZR 155/21 (A), vt selle kohta Euroopa Kohtu 13. juuli 2023. aasta otsus G GmbH, C-134/22*).

(2) Kuuenda kolleegiumi arvates ei sobi selline kohtupraktikas välja töötatud sanktsioonisüsteem aga kokku teavitamismenetluse tööturupoliitilise eesmärgiga (*punktid 18 ja 19*).

(a) Kuues kolleegium leiab, et kohustusliku ja soovitusliku teabe esitamisel toime pandud rikkumiste erineval käsitlemisel puudub järjekindlus. Ei ole arusaadav, miks ühelt poolt ei too soovitusliku teabe esitamisega seotud rikkumised vastavalt seadusandja tahtele, mille on välja töötanud teine kolleegium, kaasa töösuhte ülesütlemise tühisust, olgugi et just see teave on tööhõiveameti jaoks märkimisväärse tähtsusega ettevalmistuste tegemiseks kavandatavatest massilistest koondamistest tulenevaks sotsiaalmajanduslikuks koormuseks kohalikul tööturul, kuid teiselt poolt toovad kohustusliku teabe

esitamisega seotud rikkumised alati kaasa koondamise tühisuse, kuigi vähemasti KSchG § 17 lõike 2 esimese lause punkti 1 (koondamise põhjused), punkti 5 (valikukriteeriumid) ja punkti 6 (koondamishüvitise arvutamine) kohased andmed ei ole tööhõiveameti ülesannete täitmiseks olulised. Samuti ei ole selge, miks peaks sugu, vanust ja elukutset puudutav soovituslik teave olema teavitamismenetluse tööturupoliitilistel eesmärkidel vähem oluline kui KSchG § 17 lõike 3 neljanda lause kohane kohustuslik teave.

(b) Samuti ei ole sidus, et ebapiisav teave selle kohta, milline on töötajate esinduskogu seisukoht teatatud kollektiivse koondamise vajalikkuse küsimuses, mis on parimal juhul teisejärgulise tähtsusega, et tagada tööhõiveametile teavet tööturu oodatava sotsiaalmajandusliku koormuse kohta ja võimaldada sellega toime tulla, toob tulenevalt sellest, et kuues ja teine kolleegium on liigitanud KSchG § 17 lõike 3 teise ja kolmanda lause seadusest tulenevaks keeluks, kaasa töösuhte ülesütlemise tühisuse, samal ajal kui selles osas olulise soovitusliku teabe puudulikkus on töösuhte ülesütlemise kehtivuse seisukohast tähtsusetu.

## II. Konsulterimismenetlus

Ennetavalt juhib kuues kolleegium tähelepanu sellele, et hoolimata sellest, et tal on tööandja poolt teavitamismenetluses tehtud vigade eest rakendatavate sanktsioonide praegu kehtiva süsteemi suhtes eespool kirjeldatud kahtlused, ei näe ta põhjust Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) praktikas rakendatud sanktsiooni konsulterimismenetluses toime pandud rikkumiste eest kahtluse alla seada.

1. Konsulterimismenetluses toime pandud rikkumised toovad vastavalt kuuenda kolleegiumi (*vt viimati BAGi 13. juuni 2019. aasta otsus 6AZR 459/18-punkt 39, BAGE 67, 02*) ja teise kolleegiumi (*alates BAGi 21. märtsi 2013. aasta otsusest 2 AZR 60/12, punkt 19 jj, BAGE 144, 366*) kattuvale praktikale kaasa ülesütlemise tühisuse BGB § 134 alusel.

2. See sanktsioon vastab selgelt tõhususe põhimõttele ja kuuenda kolleegiumi arvates nõuab seda võrdväarsuse põhimõtte. Konsulterimismenetlus reguleerib kollektiivset õigust teabele ja selle eesmärk on muu hulgas võimaldada töötajate esinduskogul esitada tööandjale konstruktiivseid ettepanekuid, et kollektiivseid koondamisi ära hoida või piirata (*BAGi 13. juuni 2019. aasta otsus 6 AZR 459//8, punkt 27, BAGE 167, 102; vt direktiivi 98/59 kohta Euroopa Kohtu 13. juuli 2023. aasta otsus G GmbH, C-134/22, punktid 37 ja 38; 10. septembri 2009. aasta otsus Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, C-44/08, punktid 51, 64*). Erinevalt teavitamismenetlusest on seega samamoodi nagu ettevõtetes töösuhete korraldamise seaduse (Betriebsverfassungsgesetz; edaspidi „BetrVG“) § 102 puhul eesmärgiks töötajate esinduskogu mõju tööandja tahtekujundusele. Konsulterimismenetluses toime pandud rikkumiste eest tuleb seega rakendada samasugust sanktsiooni nagu BetrVG § 102 lõike 1 kolmanda lause kohane töösuhte ülesütlemise kehtetuse sanktsioon. BetrVG § 102 lõike 1 kolmas lause toob kuuenda kolleegiumi hinnangul kaasa sanktsioonide

paralleelsuse. KSchG § 17 lõige 2 on hoolimata sellest, et see on sätestatud kaitset töösuhete ülesütleamise eest reguleerivas õiguses, sisuliselt kord, mida reguleerib ettevõtetes töösuhete korraldamise seadus (BetrVG) (*BAGi 22. septembri 2016. aasta otsus 2 AZR 276/16, punkt 37, BAGE 157, 1*). Ettevõtetes töösuhete korraldamise seaduse kohaste osalemisõiguste eesmärk hõlmab vastavalt üldpõhimõtetele igal juhul ka töötajate kaitset, mistõttu on konsulteerimismenetlusel samamoodi nagu töötajate esinduskogu ärakuulamisel BetrVG § 102 alusel üksikisikuid kaitsev ülesanne (*Moll/Katerndahl Anm. AP KSchG /969 § 17, punkt 48 I 1 b ja seal viidatud kohtupraktika; eespool viidatud Schubert/Schmitt JbArbR Bd. 59, lk 81, 88 ja 89*).

3. Töösuhete ülesütleamise tühisus konsulteerimismenetluses toime pandud rikkumiste korral on kuuenda kolleegiumi hinnangul kooskõlas ka proportsionaalsuse põhimõttega. See edendab konsulteerimismenetluse eesmärki ja on kooskõlas põhimõttega, et üksikisikute kaitset tagavas kaasamismenetluses toime pandud rikkumised, mis on vähemasti potentsiaalselt põhjuslikus seoses valikuotsuse tegemisega, toovad enne ülesütleamise otsust kaasa ülesütleamise tühisuse.

4. Eespool esitatud kaalutlustest nähtub ühtlasi, et KSchG § 17 lõige 2 on erinevalt KSchG § 17 lõigetest 1 ja 3 seadusest tulenev keeld BGB § 134 tähenduses (*selle kohta vt punktid 15 ja 16*) ist. Töösuhete ülesütleemised, mille puhul on eiratud töötajate esinduskogu seadusjärgset mõju tööandja tahtekujundusele, tuleb seadusandja tahte kohaselt ilmselgelt ära hoida. KSchG § 17 lõike 2 rikkumised ei puuduta tööandja tööõiguslikke kohustusi. Seega ei ole selle sätte ülesanne pelgalt regulatiivne (*vt selle kohta punkt 22*). Säte nõuab töösuhete ülesütleamise tühisusega kaasnevat tööõiguslikku sanktsiooni.

### III. Eelotsustaotluse vajalikkus asja lahendamise seisukohast

Eespool toodud kaalutlustest lähtudes kavatses Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kuues kolleegium muuta oma praktikad, mis käsitleb teavitamismenetluses toime pandud rikkumiste õiguslikke tagajärgi. Liikmesriikide võetavate sanktsioonide sellist muutmist direktiiv 98/59 ei keela (*Euroopa Kohtu 17. märtsi 2021. aasta otsus Consulmarketing, C-652/19, punkt 44 jj*). Otsusega, et kollektiivse koondamise teatise esitamata jätmine ei too kaasa töösuhete ülesütleamise tühisust, kaldub kolleegium siiski kõrvale Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teise kolleegiumi 22. novembri 2012. aasta otsusest (*2 AZR 371/11, BAGE 144, 47*), mille kohaselt on töösuhete ülesütlemine kehtetu, kui ajaks, mil töösuhete üles öeldakse, ei ole esitatud kollektiivse koondamise teatist (*punktid 37, 42 jj, 48*). Seetõttu on vaja esitada teisele kolleegiumile ArbGG § 45 lõike 3 esimese lause alusel päring, kas ta jääb nimetatud õiguskäsituse juurde. [...]

[...]