

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

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu papildinājums**

**Iesniegšanas datums:**

2024. gada 26. februāris

**Iesniedzējtiesa:**

*Bundesarbeitsgericht* (Vācija)

**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2024. gada 1. februāris

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

UR kā *V GmbH* maksātnespējas administrators

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

DF

---

***BUNDESARBEITSGERICHT* [FEDERĀLĀ DARBA LIETU TIESA]**

6 AZR 157/22 (B)

[..]

pasludināts

2023. gada 14. decembrī

**LĒMUMS**

[..]

lietās

[UR kā *V GmbH* maksātnespējas administrators]

atbildētājs, apelācijas sūdzības iesniedzējs un revīzijas sūdzības iesniedzējs

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

[pret:]

[DF]

prasītājs, atbildētājs apelācijas tiesvedībā un atbildētājs revīzijas tiesvedībā,

*Sechster Senat des Bundesarbeitsgerichts* [Federālās darba lietu tiesas Sestais senāts], pamatojoties uz 2023. gada 14. decembra spriedi [..], nolēma:

- I. Uzdot *Zweiter Senat des Bundesarbeitsgerichts* [Federālās darba lietu tiesas Otrajam senātam] saskaņā ar *ArbGG* [*Arbeitsgerichtsgesetz*, Darba tiesu likuma] 45. panta 3. punkta pirmo teikumu šādu jautājumu:

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

- II. Apturēt tiesvedību.

### **Pamatojums**

#### **A. Lietas fakti**

Puses nav vienprātis arī par to, vai atlaišana ekonomisku iemeslu dēļ nav spēkā tādēļ, ka atbildētājs nav iesniedzis nepieciešamo paziņojumu par kolektīvo atlaišanu.

Prasītājs kopš 1994. gada strādāja *V Handelsgesellschaft mbH* (turpmāk tekstā – “parādniece”), kurā nebija izveidota uzņēmuma padome. Maksātnespējas process par parādnieces aktīviem tika uzsākts 2020. gada 1. decembrī, un atbildētājs tika iecelts par maksātnespējas administratoru. No 2020. gada 12. novembra līdz 29. decembrim viņš izbeidza visas parādnieces 22 darba tiesiskās attiecības, kas bija vēl spēkā 2020. gada oktobrī, izsakot uzteikumus vai noslēdzot atcelšanas līgumus. Atbildētājs izbeidza prasītāja darba tiesiskās attiecības, sākot ar 2021. gada 31. martu, ar 2020. gada 8. decembrī paziņoto 2020. gada 2. decembra vēstuli. Šajā ziņā 30 dienu laikposmā viņš atlaida vairāk nekā piecus darba ņēmējus. Viņš nebija iesniedzis iepriekš paziņojumu par kolektīvo atlaišanu saskaņā ar *KSchG* 17. panta 1. punktu. Prasītāja darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas 2021. gada 31. jūlijā, pamatojoties uz vēlāku uzteikumu.

Termiņā iesniegtajā prasībā par aizsardzību pret atlaišanu prasītājs – ciktāl tam šobrīd vēl ir nozīme – norāda, ka 2020. gada 2. decembra atlaišana nav spēkā, jo

atbildētājs nav iesniedzis iepriekš obligāti iesniedzamo paziņojumu par masveida atlaišanu.

Prasītājs līdz šim ir lūdzis:

- 1) konstatēt, ka darba tiesiskās attiecības nav tikušas izbeigtas ar atlaišanu 2020. gada 2. decembrī, bet gan turpina pastāvēt;
- 2) piespriet atbildētājam turpināt viņu [...] nodarbināt līdz brīdim, kad tiks galīgi pabeigta aizsardzības pret atlaišanu procedūra.

Pamatojot savu prasījumu noraidīt prasību, atbildētājs puda viedokli, ka maksātnespējas procesa uzsākšanas brīdī parādniece nodarbināja tikai 19 darba ņēmējus un līdz ar to *KSchG* 17. panta 1. punktā paredzētā robežvērtība nebija pārsniegta un tam nebija pienākuma iesniegt paziņojumu par kolektīvo atlaišanu.

2023. gada 11. maija lēmumā senāts atzina, ka atlaišanas brīdī parādnieces uzņēmumā “parasti” bija nodarbināti vairāk nekā 20 darba ņēmēji un ka tādēļ atbildētājam bija jāiesniedz paziņojums par kolektīvo atlaišanu pirms strīdīgās atlaišanas pasludināšanas. Ņemot vērā lēmumu par sodu par tā konstatēto *KSchG* 17. panta 1. punkta pirmā teikuma 1) apakšpunktā paredzētā pienākuma neizpildi, tas apturēja tiesvedību līdz Eiropas Savienības Tiesas 2023. gada 13. jūlija spriedumam prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā – C-134/22.

## B. Pamatojums

Kā senāts, kuram ir jāpieņem lēmums lietā, jau ir konstatējis, atbildētājs nav izpildījis *KSchG* 17. panta 1. punktā paredzēto pienākumu iesniegt paziņojumu par kolektīvo atlaišanu. Sestā senāta ieskatā sankcija par šo kļūdu, tāpat kā attiecībā uz visām citām iespējamām darba devēja kļūdām paziņošanas procesā, nav uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu *BGB* 134. panta izpratnē. Tieši pretēji, par šādām kļūdām piemērojamā sankcija ir jānosaka likumdevējam. Tomēr senāts uzskata, ka pieņemt šādu lēmumu tam liedz *Bundesarbeitsgericht* Otrā senāta nolēmums par paziņošanas procedūrā pieļauto kļūdu ar spēkā neesamību saistītās sekas (*BAG* [*Bundesarbeitsgericht*], 2012. gada 22. novembris – 2 *AZR* 371/11 – *BAGE* 144, 47. lpp.).

## I. Paziņošanas procedūra

- 1 Ar *KSchG* 17. pantu Vācijas tiesībās tiek transponēti pienākumi, kas dalībvalstīm ir noteikti ar Direktīvu 98/59/EK par kolektīvo atlaišanu (turpmāk tekstā – “Kolektīvās atlaišanas direktīva”) (*BAG*, 2022. gada 27. janvāris – 6 *AZR* 155/21 (A) – 14. punkts; 2012. gada 21. marts – 6 *AZR* 596/10 – 21. punkts; *BT-Drs.* 8/1041, 4. lpp.; *BT-Drs.* 13/668, 8. un 9. lpp.). Tomēr nedz Kolektīvās atlaišanas direktīvā, nedz *KSchG* 17. un nākamajos pantos nav ietverti tieši noteikumi par sankcijām, pieļaujot kļūdas kolektīvās atlaišanas procedūrā. Savienības likumdevējs neņēma vērā Komisijas priekšlikumu iekļaut Kolektīvās atlaišanas direktīvā pienākumu atzīt “kolektīvās atlaišanas par spēkā neesošām”,

ja nav ievērotas direktīvas prasības (1991. gada 13. novembra Priekšlikums Padomes direktīvai, ar ko groza Direktīvu 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, 6. lpp., OV C 310, 1991. gada 30. novembris, 5. lpp.). Tas tikai noteica dalībvalstīm pienākumu nodrošināt, ka darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem ir pieejamas tiesiskas un/vai administratīvas procedūras šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildei (*Kolektīvās atlaišanas direktīvas 6. pants*).

Tāpēc dalībvalstīm sodi par kļūdām kolektīvās atlaišanas procedūrā ir jānosaka to valsts tiesībās. Kopienas tiesību pārkāpumi ir jāsoda saskaņā ar materiālajiem un procesuālajiem nosacījumiem (*skat. Tiesas spriedumu, 2022. gada 10. novembris – C-385/21 – (Zenith Media Communications), 34. punkts; 2009. gada 16. jūlijs – C-12/08 – (Mono Car Styling), 34. un nākamie punkti*), kas atbilst tiem, kas piemērojami līdzīga veida un smaguma valsts tiesību pārkāpumiem. Šajā ziņā sodam ir jābūt efektīvam, samērīgam un ar preventīvu iedarbību (*saistībā ar Kolektīvās atlaišanas direktīvu Tiesas spriedums, 1994. gada 8. jūnijs, C-383/92 – (Komisija/Apvienotā Karaliste), 40. punkts; BAG, 2012. gada 22. novembris – 2 AZR 371/11 – 32. punkts, BAGE, 144, 47. lpp.*). Tādējādi ir jāievēro ne tikai līdzvērtības princips un efektivitātes princips – *effet utile* (BAG, 2022. gada 27. janvāris – 6 AZR 155/21 (A) – 18. punkts; 2020. gada 13. februāris – 6 AZR 146/19 – 98. punkts, BAGE, 169, 362. lpp.; *skat. arī Tiesas spriedumu, 2021. gada 17. marts – C-652/19 – (Consulmarketing), 43. punkts*). Sodam ir jābūt arī samērīgam (*skat., piemēram, Tiesas spriedumu, 2019. gada 19. decembris – C-645/18 – (Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld), 29. un nākamie punkti, kā arī tajos ietvertās norādes; Dauses/Ludwigs EU-WirtschaftsR- HdB/Brigola C. I. Grundregeln Stand Januar, 2019. gads, 314. un nākamie punkti*). Atbildes sniegšana uz jautājumu par to, vai valsts tiesības atbilst šīm prasībām, ietilpst valsts tiesu kompetencē (*Tiesa, 2009. gada 29. oktobris – C-63/08 – (Pontin), 49. punkts; 2009. gada 23. aprīlis – no C-378/07 līdz C-380/07 – (Angelidaki u.c.), 163., 158. un nākamie punkti*). Tas pats attiecas uz jautājumu par to, vai un, attiecīgā gadījumā, kādi sodi var tikt izsecināti no valsts tiesībām saskaņā ar tajās piemērojamiem noteikumiem.

- 2 *Bundesarbeitsgericht* Otrais senāts kopš tā 2012. gada 22. novembra nolēmuma (- 2 AZR 371/11 – 31. un nākamie punkti, BAGE, 144, 47. lpp.) pieņem, ka *KSchG* 17. panta 1. punkts, skatīts kopā ar tā 3. pantu, ir aizliegums, kas ir paredzēts likumā, *BGB* 134. panta izpratnē, un spēkā esoša paziņojuma par kolektīvo atlaišanu neesamība saskaņā ar *effet utile* principu padara atlaišanu par spēkā neesošu. *Bundesarbeitsgericht* Sestais senāts tā 2012. gada 13. decembra nolēmumos (*skat. – 6 AZR 772/11 – 61. punkts – 6 AZR 752/11 – 64. un 72. punkts*) šim viedoklim piekrita, nesniedzot savu pamatojumu, un vēlāk to turpināja paust, kā to vēlāk turpināja paust arī Otrais senāts (BAG, 2013. gada 21. marts – 2 AZR 60/12 – 42. un nākamie punkti, BAGE, 144, 366. lpp.; 2014. gada 20. februāris – 2 AZR 346/12 – 46. un nākamie punkti, BAGE, 147, 237. lpp.; 2020. gada 13. februāris – 6. AZR 146/19 – 97. un nākamie punkti, kā arī tajos ietvertās norādes, BAGE, 169, 362. lpp.; 2020. gada 14. maijs – 6 AZR

235/19 – 134. un 135. punkts, BAGE, 170, 244. lpp.; 2022. gada 27. janvāris – 6 AZR 155/21 (A) – 19. un nākamie punkti, kā arī tajos ietvertās norādes; 2022. gada 19. maijs – 2 AZR 467/21 – 13. punkts).

3 *KSchG* 17. pantā darba devējam ir noteikts pienākums pienācīgā kārtā īstenot pirms uzteikuma obligāti veicamo kolektīvās atļaušanas procedūru. Pēc atkārtotas juridiskās situācijas pārbaudes *Bundesarbeitsgericht* Sestais senāts uzskata, ka *KSchG* 17. panta 1. un 3. punktā paredzētā pienākuma pienācīgi paziņot kompetentajai nodarbinātības aģentūrai par kolektīvo atļaušanu neizpildes sekas nav uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu saskaņā ar *BGB* 134. pantu. Sestā senāta ieskatā šī tiesību norma nesankcionē paziņošanas pienākuma neizpildi saskaņā ar tās dogmatiku, kas nav tikusi pietiekami ievērota līdzšinējā judikatūrā par sekām, ja darba devējs nav izpildījis savus pienākumus paziņošanas procedūrā.

a) *BGB* 134. panta piemērošanas joma saistībā ar uzteikumu gan nav vispārīgi izslēgta. Arī uzteikums kā vienpusējs gribas izteikums var būt tiesisks darījums *BGB* 134. panta izpratnē (BAG, 2019. gada 20. marts – 7AZR 237/17 – 39. punkts, BAGE, 166, 202. lpp.; 2013. gada 19. decembris – 6 AZR 190/12 – 4. un nākamie punkti, BAGE, 43, 62. lpp.; MüKoBGB/Armbrüster, 9. izdevums, 134. §, 34. punkts; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), § 134, 20. punkts).

b) Kolektīvās atļaušanas procedūrā darba devējam ir rīcības brīvība paredzēt noteikumus, kas ir nepieciešama *BGB* 134. panta piemērošanai (šajā ziņā Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 10. un 11. punkts; MüKoBGB/Armbrüster, 9. izdevums, 134. §, 9. un nākamie punkti). *KSchG* 17. pants nevis ierobežo atļaušanas iespēju kā tādu, bet gan neskar darba devēja tiesības pieņemt ar uzņēmējdarbību saistītus lēmumus un tādējādi darba devēja brīvību noslēgt tiesiskos darījumus un paredzēt to saturu (skat. saistībā ar *KSchG* 17. panta 2. punktu BAG, 2022. gada 8. novembris – 6 AZR 16/22 – 47. punkts). Tāpat ar *KSchG* 17. pantu nevar pamatot pienākumu izvēlēties konkrētu uzteikuma formu, kā tas, piemēram, ir noticis *BGB* 623. pantā, nosakot rakstveida formu. *KSchG* 17. panta 1. un 3. punktā ir tikai noteikts pienākums darba devējam pirms atļaušanas nodarbinātības aģentūrai sniegt informāciju, kas tai ļautu *KSchG* 18. pantā noteiktajā laikposmā efektīvā veidā meklēt plānotās kolektīvās atļaušanas izraisīto problēmu risinājumus (skat. BAG, 2019. gada 13. jūnijs – 6 AZR 459/18 – 31. punkts, BAGE, 167, 102. lpp.; BT-Drs. 8/1041, 5. lpp.).

c) Tomēr Sestā senāta ieskatā *KSchG* 17. panta 1. un 3. punkts pat neatbilst prasībām, kas ir izvirzītas likumam, kurā ir paredzēts aizliegums. Šajā ziņā nevar konstatēt, ka darba devēja pienākumiem paziņošanas procedūrā ir prasītais **aizlieguma raksturs**.

aa) *BGB* 134. pants ir tādu principu izpausme, uz kuriem balstās Civilt kodekss saistībā ar attiecību starp likumisko regulējumu un tiesisko darījumu regulējumu. Tiesību normas mērķis ir reglamentēt tādu aizliegumu tiesiskās sekas attiecībā uz tiesisku darījumu spēkā esamību, kuri nereglamentē izsmeļoši civiltiesiskās sekas



to neievērošanas gadījumā. Tās mērķis ir piešķirt efektivitāti šādiem aizliegumiem, pārnesot citās tiesību jomās veiktus vērtējumus uz tiesību aktiem par tiesiskiem darījumiem. Šajā ziņā tiesību normai ir papildinošs raksturs (*skat. MüKoBGB/ Armbrüster, 9. izdevums, 134. punkts; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 1. punkts*).

bb) Ņemot vērā šo *BGB* 134. panta mērķi, likumam ir aizlieguma raksturs, ja ar to tiek aizliegts konkrētu tiesisko darījumu **saturs** vai to **veikšana**, pastāvot konkrētiem aizliegumam pretrunā esošiem apstākļiem, un tāpēc tā mērķis ir aizliegt šādu darījumu (*skat. BGH, 1966. gada 1. jūnijs – VIII ZR 65/64 – par pamatojuma I 2, BGHZ 46, 24. punkts; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 3. un nākamie punkti, kā arī 49. punkts*). Tas, vai tas tā ir, ir jānosaka interpretācijas ceļā, ņemot vērā tiesību normas mērķi. Noteicoša nozīme ir tam, vai likumdevējs neatļauj tiesiskā darījuma saturu trešo personu vai sabiedrības interesēs un tādēļ vēlas novērst tā spēkā esamību vai attiecīgi nepieļaut tiesisko darījumu, kas ir tikuši veikti pretēji likumam, īstenošanu (*Soergel/Meier, 14. izdevums, 134. §, 25. un nākamie punkti, kā arī 32. un 33. punkts*). Galu galā ir svarīgi noskaidrot, vai likumdevējs vēlas aizliegt tiesiskā darījuma, kas ir pretrunā aizliegumam, mērķa sasniegšanu (*skat. Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 3., 5. un 49. punkts; skat. arī MüKoBGB/Armbrüster, 9. izdevums, 134. §, 58. un nākamie punkti, kā arī 66. punkts*).

cc) Atbilstoši Atlaišanas aizsardzības likuma likumdevēja nodomam uzteikuma tiesiskajām sekām nav jāmainās pat tad, ja ir pārkāpts *KSchG* 17. panta 1. un 3. punktā noteiktais paziņošanas pienākums. Nav jāapstrīd uzteikuma tiesiskās sekas, bet gan darba tiesiskās attiecības ir jāizbeidz pēc uzteikuma termiņa beigām, neraugoties uz šādu pārkāpumu. Paziņošanas procedūrā darba devējam ir tikai ar darba tiesiskajām attiecībām nesaistīti administratīvi procesuāli pienākumi, kas Sestā senāta ieskatā vairs nevar un kuriem nevajadzētu ietekmēt atlaišanas spēkā esamību pat nepareizas izpildes gadījumā, tādējādi jau izslēdzot *KSchG* 17. panta 1. un 3. punkta kvalificēšanu par likumu, kurā ir paredzēts aizliegums (*skat. Moll RdA, 2021, 49., 55. un 56. punkts; Sagan piezīmes. EuZW, 2023, 859., 862. punkts*).

(1) Paziņošanas procedūra gan ir jāuzsāk pirms paziņošanas par uzteikumu, sniedzot paziņojumu. Tomēr tās mērķis vairs nav novērst uzteikumu, jo nodarbinātības aģentūra nedz var, nedz drīkst ietekmēt darba devēja gribas veidošanos (*skat. BAG, 2019. gada 13. jūnijs – 6 AZR 459/18 – 28. punkts, BAGE, 167, 102. lpp-*). Tās iesaistīšanās drīzāk ir saistīta ar šādu lēmumu (*BAG, 2020. gada 13. februāris, – 6AZR 146/19- 71. punkts, BAGE, 169, 362. lpp.; skat. arī 13. punktu*), un šādas iesaistīšanās priekšnoteikums tieši ir spēkā esošs uzteikums. Paziņojuma mērķis ir ļaut nodarbinātības aģentūrai pielāgoties sociālekonomiskajam slogam, ko rada spēkā esoša lielāka skaita darba ņēmēju atlaišana vietējā darba tirgū. Tāpēc tam ir tikai darba politikas mērķis (*BAG, 2023. gada 11. marts – 6 AZR 267/22 – 40. punkts; BT-Drs. 8/1041, 5. lpp.*).

(2) No šīs likumdošanas koncepcijas vienlaikus izriet, ka katrā ziņā ar paziņojumu par kolektīvo atlaišanu atbilstoši valsts likumdevēja nepārprotamajai un neinterpretējamai gribai nevar tikt aizsargāts individuālais darba ņēmējs, kuru skar kolektīvā atlaišana. Tas neaizstāj individuālos darbā iekārtošanas centienus un pat tos konkrēti nesagatavo. Tas ir tikai “iepriekšējs pasākums” (Schubert/Schmitt *JbArbR*, 599. sējums, 81. lpp., 102. punkts). Šajā ziņā tam netieši gan ir arī individuālas aizsardzības iedarbība (BAG, 2020. gada 13. februāris – 6 AZR 146/19 – 103. punkts, BAGE, 169, 362. lpp.). Taču šī iedarbība ir paziņošanas procedūras sekas un nevis mērķis (Gulbins SPA 2023, 93; Boemke *jurisPR-ArbR* 25/2013, 2. piezīme C III 3. punktā; Holler, NZA, 2019, 291., 292. punkts). Konkrēto darba ņēmēju, kurus skar kolektīvā atlaišana, iekārtošana darbā ir jāveic nodarbinātības aģentūrai neatkarīgi no paziņošanas procedūras. Abas procedūras norisinās vairākās struktūrās un var tikt pabeigtas dažādos brīžos.

d) Pat ja *KSchG* 17. panta 1. un 3. punktu varētu uzskatīt par likumu, kurā ir paredzēts aizliegums, Sestā senāta ieskatā *KSchG* 17. panta 1. un 3. punkts, ņemot vērā tā mērķi, neprasa, lai uzteikums, kas izteiks, pārkāpjot paziņošanas procedūras ietvaros darba devējam uzliktos pienākumus, tiktu atzīts par spēkā neesošu. Tieši pretēji, šis mērķis ir pretrunā *BGB* 134. pantā paredzētajam spēkā neesamības noteikumam.

aa) *BGB* 134. pantā ir ietverts tikai interpretācijas noteikums saistībā ar sankciju sekām tādu likumu pārkāpumu gadījumā, kuros ir paredzēts aizliegums. Līdz ar to katrā atsevišķā gadījumā ir jāpārbauda, vai likuma, kurā ir paredzēts aizliegums, mērķis ir bez izņēmumiem sodīt par tā pārkāpumiem, paredzot tiesiskā darījumā spēkā neesamību, vai arī tas šajā ziņā nepieprasa spēkā neesamību, bet par pietiekamu atzīst citu sankciju (skat. BGH, 2014. gada 24. septembris, – VIII ZR 350/13 – 14. punkts; 1966. gada 4. aprīlis – VIII ZR 20/64 – par pamatojuma 4. punktu, BGHZ, 45, 322; par ilgtermiņa saistību attiecībām skat. BGH, 2010. gada 7. decembris – KZR 71/08 – 57. punkts; Mugdan, Die gesamten Materialien zum BGB, I sējums, 969. lpp.; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 88. punkts; MüKoBGB/Armbrüster, 9. izdevums, 134. §, 177. punkts).

bb) *KSchG* 17. panta 1. un 3. punkta mērķis nav nedz ietekmēt uzteikuma iespēju kā tādu, nedz ietekmēt darba devēja lēmumu par to, cik daudz darba ņēmējus un kurā brīdī tas atlaiž, nedz aizliegt uzteikumus, uz kuriem attiecas paziņošanas pienākums. Tieši pretēji, kā norādīts, šis noteikums attiecas tikai uz darba devēja pienākumiem saistībā ar tiesībām **veicināt** nodarbinātību, nevis uz tā darba tiesībās paredzētajiem pienākumiem. Runa ir par tīri reglamentējošu tiesību normu, kurā uzteikums kā tiesisks darījums tiek uzskatīts par neapstrīdamu un kura pamato tikai pirms tam izpildāmos procesuālos pienākumus, kuriem ir darba politikas raksturs. Tāpēc Sestā senāta ieskatā tajā kā sankcija par tajā paredzēto pienākumu neizpildi nav paredzēta tāda uzteikuma spēkā neesamība, uz kuru vispār neattiecas šie pienākumi, bet gan tikai **nodarbinātības veicināšanas tiesību jomā paredzēts sods** (par normatīvajiem noteikumiem skat. BAG,

1986. gada 9. jūlijs – 5 AZR 385/83 – par pamatojuma III 1; BGH, 1992. gada 30. aprīlis – III ZR 151/91 – par pamatojuma II 3 a, BGHZ, 118, 142. punkts; 1989. gada 27. septembris – VIII ZR 57/89 – par pamatojuma II 2 c, BGHZ 108, 364; BeckOK BGB/Wendtland, 134. §, 2023. gada 1. novembra redakcijā, 13. punkts; Soergel/Meier, 14. izdevums, 134. §, 39. punkts; MüKoBGB/Armbrüster, 9. izdevums, 134. §, Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 109. un 110. punkts). Savukārt uzteikuma spēkā neesamība, ko *Bundesarbeitsgericht* līdz šim bija atzinusi par sankciju, ierobežo darba devēja lēmumu saistībā ar uzņēmējdarbību pieņemšanas brīvību, neņemot vērā *KSchG* 17. panta koncepciju. Šāds ierobežojums pārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu paziņošanas procedūras mērķi mazināt kolektīvās atlaišanas sociāli ekonomiskās sekas. Līdz ar to Sestā senāta ieskatā pretēji tā līdz šim paustajam viedoklim kā **sodu saskaņā ar darba tiesībām** nedrīkst paredzēt tāda uzteikuma spēkā neesamību, par kuru ir ticis paziņots, neizpildot no *KSchG* 17. panta 1. un 3. punkta izrietošos pienākumus, kas ir saistīti ar tiesību aktiem nodarbinātības veicināšanas jomā (saistībā ar 17. panta 3. punkta piekto teikumu skat. BAG, 2022. gada 19. maijs – 2 AZR 467/21 – 17. punkts).

- 4 Sestā senāta ieskatā arī no *KSchG* 18. panta 1. punkta nevar secināt uzteikuma spēkā neesamību, ja nav izpildīti *KSchG* 17. panta 1. un 3. punktā noteiktie darba devēja pienākumi. Saskaņā ar to atlaišana, kas veikta pirms atlaišanas aizlieguma perioda beigām, kļūst “efektīva” tikai ar nodarbinātības aģentūras piekrišanu. Tomēr tā nav prasība saņemt iestādes atļauju.

a) Ja likumdevējs nosaka nepieciešamību saņemt atļauju vienpusējam tiesiskam darījumam, atļauja ir likumā paredzēts spēkā esamības nosacījums. Ja nav “atbrīvojuma” no pastāvošā aizlieguma, tiesiskais darījums nav atļauts un principā nav spēkā, ja tas tomēr tiek veikts. Atsauksšanās uz *BGB* 134. pantu saistībā ar šīm tiesiskajām sekām nav nepieciešama (skat. BGH, 1953. gada 28. oktobris – VI ZR 217/52 – par pamatojuma IV 1, BGHZ 11, 27. punkts; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 195. punkts; MüKoBGB/Armbrüster, 9. izdevums, 134. §, 14. punkts; Soergel/Meier, 9. izdevums, 134. §, BeckOK BGB/Wendtland, 134. §, 2023. gada 1. novembra redakcijā, 14. punkts).

b) Neraugoties uz neskaidro *KSchG* 18. panta 1. punkta formulējumu, kolektīvajai atlaišanai nav vajadzīga valsts atļauja – atšķirībā, piemēram, no personu ar smagu invaliditāti vai grūtnieču atlaišanas. Paziņošanas procedūra nereglamentē “vai” atlaišanas tiek veiktas, bet tikai “kā” tās tiek veiktas. Tajā tiek pieprasīta tikai konkrētas procedūras ievērošana, nevis atļaujas saņemšana no nodarbinātības aģentūras, izsakot uzteikumu. Lēmums par atlaišanas aizlieguma termiņu nav atļauja izteikt uzteikumus, kuriem turklāt šajā brīdī jau ir jābūt notikušiem. Tāpēc nodarbinātības aģentūra lēmumā par atlaišanas aizlieguma termiņu neizlemj nedz par to, vai uzteikumi, kuriem ir jāpiemēro *KSchG* 17. pants, ir spēkā, ņemot vērā tiesību aktus kolektīvās atlaišanas jomā (*šādi tomēr Moll piezīme AP KSchG, 1969, 17. §, Nr. 40, II 2 a. punktā*), nedz tā ar to apstiprina



darba tiesisko attiecību beigas (*šādi tomēr Moll RdA, 2021, 49, 57*). Tā izlemj tikai par atlaišanas aizlieguma termiņa ilgumu, taču nevis par kolektīvās atlaišanas spēkā esamību un tāpēc *a fortiori* par uzteikuma spēkā esamību (*skat. BAG, 2012. gada 28. jūnijs – 6 AZR 780/10 – 73. un 75. punkts, BAGE 142, 202. punkts*).

5 Sestā senāta ieskatā Savienības tiesībām atbilstoša *KSchG* 18. panta interpretācija tādējādi, ka uzteikums nav spēkā, ja pienācīgā kārtā nav ticis paziņots par kolektīvo atlaišanu (*taču šajā ziņā skat. Moll RDA, 2021, 49., 56. un 57. punkts*), nav nedz vajadzīga, nedz iespējama.

a) Kolektīvās atlaišanas direktīvā, pirmkārt, kā izklāstīts (*8. punkts*), nepieļauj sankciju sekas, kas izriet no tāda uzteikuma spēkā neesamības, kas veikts, pārkāpjot *KSchG* 17. panta 1. un 3. punkta procesuālos noteikumus.

b) Otrkārt, arī Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 1. punktā gan ir paredzēts, ka plānotās kolektīvās atlaišanas var stāties “spēkā” ne agrāk kā 30 dienas pēc kolektīvās atlaišanas paziņojuma saņemšanas. Tomēr *acte éclairée* izpratnē ir acīmredzami, ka no Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 1. punkta nekādā gadījumā nevar izsecināt sankciju. Kolektīvās atlaišanas direktīvā saskaņā ar tās pieņemšanas vēsturi tieši nav paredzēta sankcija. Tā ir jāparedz vienīgi dalībvalstīm.

c) Treškārt – un Sestā senāta ieskatā tam ir noteicoša nozīme – uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu kā kļūdu paziņošanas procedūrā tiesiskās sekas ir pretrunā **samērīguma principam**, kas dalībvalstīm ir jāievēro, arī nosakot sankcijas, neatkarīgi no tā, vai saskaņā ar valsts tiesībām tā ir vienīgā *effet utile* principam atbilstoša sankcija. Tādēļ Sestā senāta ieskatā sankcijas sekas “uzteikuma spēkā neesamība” nevar izrietēt arī no nevienas citas Vācijas tiesību normas, veicot interpretāciju atbilstoši Savienības tiesībām. Tomēr nedz *Bundesarbeitsgericht* Sestais senāts, nedz Otrais senāts to līdzšinējā judikatūrā nav pietiekami ņēmuši vērā samērīguma prasību, bet ir pievērsuši uzmanību tikai *effet utile* prasībai.

aa) Samērīguma prasība, dalībvalstīm nosakot sankcijas, Kolektīvās atlaišanas direktīvā, pretēji tam, kā tas, piemēram, ir Direktīvas 2014/67/ES (*OV ES L 159, 2014. gada 28. maijs, 11. lpp.*) 12. panta 6. punktā un 20. pantā, nav noteikta *expressis verbis* (*par soda samērīgumu saistībā ar direktīvā ietverto prasību pārkāpumiem vēl pirms Pamattiesību hartas spēkā stāšanās Tiesa, 1994. gada 8. jūnijs – C-383/92 – (Komisija/Apvienotā Karaliste), 40. punkts*). Tomēr šis vispārējais, Pamattiesību hartas 52. panta 1. punkta otrajā teikumā paredzētais princips ir spēkā, arī piemērojot Kolektīvās atlaišanas direktīvu un nosakot sankcijas, kas piemērojamas par no tās izrietošo pienākumu pārkāpumiem (*saistībā ar LESD 49. un 63. pantā garantēto brīvību veikt uzņēmējdarbību skat. Tiesu, 2016. gada 21. decembris – C-201/15 – (AGET Iraklis), 70. punkts; Schubert/Schmitt JbArbR, 59. sējums, 81., 83. un nākamās lpp.*). Tas izriet no Pamattiesību hartas 51. panta 1. punkta pirmā teikuma. Transponējot direktīvu,

dalībvalstīm ir saistoša Harta (*Tiesa, 2018. gada 17. aprīlis – C-414/16 – (Egenberger), 49. punkts*). Līdz ar to arī dalībvalstu tiesām, interpretējot un piemērojot Savienības un valsts tiesības, kuru mērķis ir transponēt Savienības tiesības, ir jāņem vērā Pamattiesību harta (*saistībā ar regulas piemērošanu skat. Tiesu, 2016. gada 25. maijs – C-559/14 – (Meroni), 44. punkts*), pat tad, ja transponējot pastāv rīcības brīvība (*Tiesa, 2017. gada 9. marts – C-406/15 – (Milkova), 51. un 52. punkts; Lenaerts/Rüth RdA 2022, 273. un 277. lpp.*). Tas pats attiecas arī uz sankciju noteikšanu pienākumu neizpildes gadījumā saistībā ar kolektīvās atlaišanas procedūru. Tādējādi tiek izpildīts no Savienības tiesībām izrietošs pienākums, kas ļauj piemērot Pamattiesību hartu un līdz ar to tās 52. panta 1. punkta otro teikumu (*skat. Tiesu, 2019. gada 19. novembris – C-609/17 u.c. – (TSN), 50. un nākamie punkti; Lenaerts/Rüth, minētajā vietā*).

bb) Tādēļ sodiem par darba devēja pieļautajām kļūdām kolektīvās atlaišanas procedūrā, kuras ir jānosaka Vācijas likumdevējam vai attiecīgi darba lietu tiesām tā bezdarbības dēļ, ir jābūt piemērotiem un nepieciešamiem, lai sasniegtu transpozīcijas normas mērķus, un tie nedrīkst būt nesamērīgi ar šiem mērķiem. Sods nav nepieciešams, ja tā bardzība vairs neatbilst sodāmā pārkāpuma smagumam (*skat. Tiesu, 2019. gada 19. decembris – C-645/18 – (Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld), 30. un nākamie punkti; 2019. gada 12. septembris – C-64/18 u.c. – (Maksimovic), 39. punkts un tajā ietvertās norādes*).

cc) Sestā senāta ieskatā uzteikuma spēkā neesamība **nav piemērots** sods gadījumā, ja darba devējs nav izpildījis *KSchG* 17. panta 1. un 3. punktā paredzētos pienākumus, jo šāda sankcija nevar veicināt ar pienākumu paziņot par kolektīvo atlaišanu izvirzītā mērķa sasniegšanu. Tā jauc darba līgumu individuālo līmeni ar darba tirgus politikas līmeni.

(1) Vācijas tiesību aktos aizsardzības pret atlaišanu jomā principā ir paredzēts sods tikai par kļūdām, kurām to veikšanas gadījumā būtu bijis jāliedz veikt un tās varēja novērst konkrēti izteikto uzteikumu. Tas it īpaši attiecas uz sociāli prettiesiskiem uzteikumiem un īpašo aizsardzību pret uzteikumu. Tāpēc, piemēram, uzteikums ir spēkā, ja ir pieļautas sociālās atlasses kļūdas, bet tās nav ietekmējušas atlasses rezultātu, tātad atlasses kļūda nav kļuvusi par cēloni (*pastāvīgā judikatūra, pēdējo reizi – BAG, 2022. gada 8. decembris – 6 AZR 31/22- 71. punkts*). Uzteikums nav spēkā arī tad, ja, piemēram, nav tikusi īstenota *SGB IX [Sozialgesetzbuch IX, Sociālo tiesību kodeksa desmitās grāmatas]* 167. panta 2. punktā prasītā profesionālās integrācijas pārvaldība, bet darba devējs var pierādīt, ka šī procedūra objektīvi nebūtu bijusi nelietderīga (*skat. BAG, 2022. gada 15. decembris – 2 AZR 162/22 – 20. punkts*).

Darba devēja pienākumi paziņošanas procedūrā iepretim nodarbinātības aģentūrai nav paredzēti, lai vēl novērstu atlaišanas. Tieši pretēji, to mērķis tieši ir mazināt sociālās un ekonomiskās sekas, ko –nenovēršami – rada plānotā atlaišana vietējā darba tirgū (*skat. 18. punktu*). Tomēr šo darba tirgus politikas mērķi neveicina atlaišanas spēkā neesamība kā sods. Pēc kļūdas atklāšanas darba devējam ir tikai

atkārtoti jāizsaka uzteikumi, kas vajadzīgi, lai īstenotu tā ar uzņēmējdarbību saistīto lēmumu. Tādējādi slogs vietējam darba tirgum netiek mazināts, bet gan tikai aizkavēta tā iestāšanās.

(2) Turklāt uzteikuma spēkā neesamības sods gadījumā, ja darba devējs ir pieļāvis kļūdu paziņošanas procedūrā, uz kuru pēc būtības attiecas nodarbinātības veicināšanas tiesības un līdz ar to arī sociālās tiesības, nav piemērots kaut vai tādēļ, ka tas ir noteikts darba līguma individuālajā līmenī. Tas ir sistēmas pārrāvums. Sestā senāta ieskatā piemēroti var būt vienīgi sodi, uz kuriem var attiekties nodarbinātības veicināšanas tiesības.

dd) Tomēr pat iespējamās piemērotības gadījumā uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu kā sods par kļūdām paziņošanas procedūrā **nebūtu atbilstošs** un tātad nebūtu samērīgs šaurākā nozīmē. Šī soda radītais slogs vairs nav samērīgs ar priekšrocībām, kas no tā izriet, lai īstenotu darba tirgus politikas mērķi attiecībā uz pienākumiem, kas darba devējam ir šajā kolektīvās atlaišanas procedūras stadijā.

(1) Judikatūrā izstrādātais uzteikuma spēkā neesamības sods pretēji *KSchG* 17. panta (*skat. 13. punktu*) un Kolektīvās atlaišanas direktīvas (Tiesa, 2016. gada 21. decembra spriedums – C-201/15 – (*AGET Iraklis*), *31. punkts*) koncepcijai būtiski iejaucas uzņēmuma lēmuma pieņemšanas brīvībā. Tas nozīmē, ka darba devējam galu galā tiek aizliegts īstenot plānotos uzteikumus vēlamajā datumā, lai gan tieši tāds nav to pienākumu mērķis, kas tam ir paredzēti paziņošanas procedūrā. Tādējādi paziņošanas procedūrā pieļautās kļūdas tiek sodītas bargāk nekā citas kļūdas, kas ir pieļautas saskaņā ar Vācijas tiesību aktiem par aizsardzību pret atlaišanu.

(2) Savukārt uzteikumu spēkā neesamība, kas tiek izteikti, neizpildot no *KSchG* 17. panta 1. punkta 3) apakšpunkta izrietošos pienākumus, gan novērš slogu, kas ar kolektīvo atlaišanu tiek radīts vietējam darba tirgum. Tomēr tas parasti tikai aizkavē šī sloga piemērošanu, jo darba devējs ir spiests atkārtoti izteikt uzteikumus, kas ir nepieciešami, lai īstenotu uzņēmuma lēmumu (*skat. 34. punktu*).

(3) Ņemot vērā visas pastāvošās intereses, darba devējiem, kurus skar uzteikuma atzīšana par spēkā neesošu, radītās neērtības vairs nav samērīgas ar tādējādi iegūtajām priekšrocībām, lai sasniegtu darba tirgus politikas mērķus, ko likumdevējs ir vēlējis sasniegt ar paziņošanas pienākumu. Šī soda bardzība vairs neatbilst sodāmā pārkāpuma smagumam, un tādējādi Sestā senāta ieskatā tas ir nesamērīgs (*skat. Schubert/Schmitt JbArbR, 59. sējums, 81. un 96. lpp., taču ar atšķirīgu viedokli paziņojuma neesamības gadījumā*).

ee) Sestā senāta ieskatā pret šo izsvērtējuma secinājumu nevar argumentēt ar to, ka saskaņā ar līdzšinējo *Bundesarbeitsgericht* Sestā un Otrā senāta judikatūru ne vienmēr no *KSchG* 17. panta 1. un 3. punkta izrietošo pienākumu neizpilde izraisa uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Tieši pretēji, to ieskatā ar šo judikatūru tiek pamatota atlaišanas spēkā neesamības tiesisko seku nekonsekvenca, pieļaujot

klūdas paziņošanas procedūrā, jo konstatētās diferenciācijas nav pamatotas. Sestā senāta ieskatā vajadzīgo pamatotību var panākt tikai ar to, ka visas iespējamās paziņošanas procedūras klūdas neizraisa atlaišanas atzīšanu par spēkā neesošu.

(1) Tomēr Sestais un Otrais senāts ir izstrādājis ļoti diferencētu **tiesisko seku un sankciju sistēmu** saistībā ar iespējamām klūdām paziņošanas procedūrā.

(a) Ja par **kolektīvo atlaišanu netiek paziņots** vispār, uzteikums vienmēr ir spēkā neesošs (BAG, 2022. gada 19. maijs – 2AZR 467/21 – 13. punkts; 2016. gada 20. janvāris – 6 AZR 601/14, 18. punkts, BAGE, 154, 53. lpp.).

(b) Ja darba devējs pieļauj klūdas saistībā ar uzņēmuma padomes iesaistīšanu paziņošanas procedūrā, kas izriet no *KSchG* 17. panta **3. punkta otrā un trešā teikumu**, uzteikums tāpat nav spēkā (BAG, 2020. gada 14. maijs – 6 AZR 235/19 – 135. un nākamie punkti, BAGE, 170, 244. lpp.; 2012. gada 22. novembris – 2 AZR 371/11 – 42. un nākamie punkti, BAGE, 144, 47. lpp.).

(c) Arī klūdas saistībā ar obligāti sniedzamo informāciju *KSchG* 17. panta **3. punkta ceturtnā teikuma** izpratnē noved pie uzteikuma spēkā neesamības (*kā jaunākais* BAG, 2020. gada 13. februāris – 6 AZR 146/19 – 92. un nākamie punkti, BAGE, 169, 362. lpp.).

(d) Turpretim, ja nav tikusi sniegta fakultatīvi sniedzamā informācija *KSchG* **17. panta 3. punkta piektā teikuma** izpratnē, tas nepadara uzteikumu par spēkā neesošu. Tas tā ir gan tad, ja tā vispār netiek sniegta (BAG 2022. gada 19. maijs – 2 AZR 467/21 – 12. un nākamie punkti; 2022. gada 19. maijs – 2 AZR 424/21 – 11. un nākamie punkti), gan tad, ja informācija nav pareiza pēc būtības vai ir nepilnīga (BAG, 2023. gada 11. maijs – 6 AZR 267/22 – 41. punkts).

(e) Ja pretēji *KSchG* 17. panta **3. punkta sestajam teikumam** darba devējs neiesniedz uzņēmuma padomei darba aģentūrai sniegtā paziņojuma kopiju, tas neietekmē uzteikuma spēkā esamību (BAG, 2022. gada 8. novembris – 6 AZR 15/22 – 79. un nākamie punkti; 2022. gada 8. novembris – 6 AZR 16/22 – 74. un nākamie punkti).

(f) Nav skaidrības vien par to, kādas sekas rodas, ja darba devējs neizpilda tam no *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmā teikuma izrietošo pienākumu nosūtīt nodarbinātības aģentūrai kopā ar paziņojumu arī paziņojuma uzņēmuma padomei kopiju (BAG 2022. gada 27. janvāra lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – 6 AZR 155/21 (A) –; šajā ziņā skat. Tiesas 2023. gada 13. Jūlija nolēmumu – C-134/22 – (G GmbH)).

(2) Tomēr šī judikatūrā attīstītā sodu sistēma Sestā senāta ieskatā nav saskaņota ar paziņošanas procedūras darba tirgus politikas mērķim (18. un 19. punkts).

(a) Sestā senāta ieskatā atšķirīgā attieksme pret klūdām obligāti un fakultatīvi sniedzamās informācijas gadījumā nav obligāta. Nav saskatāms pamatojums tam, kāpēc, no vienas puses, klūdas fakultatīvi sniedzamās informācijas gadījumā



nerada uzteikuma spēkā neesamību atbilstoši likumdevēja nodomam, kā to noteicis Otrais senāts, lai gan tieši šai informācijai ir būtiska nozīme, nodarbinātības aģentūrai sagatavojoties sociālekonomiskajiem apgrūtinājumiem vietējā darba tirgū, ko rada plānotā masveida atlaišana, bet, no otras puses, kļūdas obligātās informācijas gadījumā vienmēr izraisa uzteikuma spēkā neesamību, lai gan jebkurā gadījumā informācija saskaņā ar *KSchG* 17. panta 2. punkta pirmā teikuma 1) apakšpunktu (Atlaišanas iemesli), 5) apakšpunktu (Atlases kritēriji) un 6) apakšpunktu (Atlaišanas pabalsta aprēķināšana) nav būtiska saistībā ar nodarbinātības aģentūras uzdevumiem. Nav arī pamatots tas, kāpēc saistībā ar darba tirgus politikas mērķiem fakultatīvi sniedzamajai informācijai par dzimumu, vecumu un nodarbošanos vajadzētu būt mazāk nozīmīgai nekā, piemēram, obligāti sniedzamajai informācijai saskaņā ar *KSchG* 17. panta 3. punkta ceturto teikumu.

(b) Tāpat nav loģiski, ka nepietiekama darba padomes viedokļa par paziņotās masveida atlaišanas nepieciešamību paziņošana, kam labākajā gadījumā ir sekundāra nozīme darba nodarbinātības aģentūras informētībai par paredzamo sociālekonomisko slogu darba tirgum un tā pārvaldībai, izraisa uzteikuma spēkā neesamību sakarā ar *KSchG* 17. panta 3. punkta otrā un trešā teikuma kvalifikāciju kā likumu, kurā ir paredzēts aizliegums, ko veic Sestais un Otrais Senāts, savukārt nepietiekama informācija par šajā ziņā fakultatīvi sniedzamiem datiem nav būtiska saistībā ar uzteikuma spēkā esamību.

## II. Konsultēšanās procedūra

Pakārtoti, Sestais senāts norāda, ka, neraugoties uz iepriekš izklāstītajām bažām par pašreizējo sankciju sistēmu par darba devēja pieļautajām kļūdām paziņošanas procedūrā, tā nesaskata iemeslu apšaubīt sankciju par kļūdām, kas pieļautas *Bundesarbeitsgericht* judikatūrā konstatētajā konsultēšanās procedūrā.

1. Kļūdu sekas konsultēšanās procedūrā saskaņā ar *Bundesarbeitsgericht* Sestā senāta (*skat. kā jaunāko BAG, 2019. gada 13. jūnijs – 6AZR 459/18- 39, BAGE /67, /02*) un Otrā senāta (*kopš BAG, 2013. gada 21. marts – 2 AZR 60/12 – 19. un nākamie punkti, BAGE, 144, 366. lpp.*) judikatūru, kas savstarpēji pārkļājas, ir uzteikuma spēkā neesamība atbilstoši *BGB* 134. pantam.

2. Šī sankcija acīmredzami atbilst efektivitātes principam, un Sestā senāta ieskatā to paredz līdzvērtības princips. Konsultēšanās procedūra reglamentē kolektīvās tiesības uz informāciju, un tās mērķis ir arī dot iespēju uzņēmuma padomei iesniegt darba devējam konstruktīvus priekšlikumus, lai novērstu vai ierobežotu masveida atlaišanas (*BAG, 2019. gada 13. jūnijs, – 6 AZR 459/18 – 27, BAGE 167, 102.lpp.; saistībā ar kolektīvās atlaišanas procedūru skat. Tiesu, 2023. gada 13. jūlijs – C-134/22 –(G GmbH), 37. un 38. punkts; 2009. gada 10. septembris – C-44/08 – (Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u.c.), 51. un 64. punkts*). Tātad atšķirībā no paziņošanas procedūras mērķis ir uzņēmuma padomes ietekme uz darba devēja lēmumu pieņemšanu, kā tas ir *BetrVG* [*Betriebsverfassungsgesetz*, Likuma par darbinieku interešu pārstāvību uzņēmumos] 102. panta gadījumā. Tāpēc, ņemot vērā *BetrVG* 102. panta



1. punkta trešajā teikumā reglamentēto atlaišanas spēkā neesamības sodu, sods par kļūdām konsultēšanās procedūrā nevar atpalikt. Sestā senāta ieskatā *BetrVG* 102. panta 1. punkta trešais teikums paredz sankciju harmoniju. *KSchG* 17. panta 2. punkts, neņemot vērā tā nostiprināšanu tiesību aktos par aizsardzību no atlaišanas, vērtējot materiāltiesiski, ir procedūra, ko raksturo tiesību akti darbinieku interešu pārstāvības uzņēmumos jomā (*BAG*, 2016. gada 22. septembris, – 2 *AZR* 276/16 – 37. punkts, *BAGE*, 157, 1. lpp.). Katrā ziņā saskaņā ar vispārējiem principiem tiesības piedalīties saskaņā ar uzņēmuma konstitucionālajām tiesībām ietver arī darba ņēmēju aizsardzību, kas nozīmē, ka konsultēšanās procedūrai, tāpat kā konsultēšanās ar uzņēmuma padomi saskaņā ar *BetrVG* 102. pantu, ir individuāla aizsardzības funkcija (*Moll/Katerndahl*, piezīme *AP*, *KSchG* /969, 17.§, Nr. 48, I 1 b. punkts un tajā ietvertās norādes; *aA Schubert/Schmitt*, *JbArbR*, 59. sējums, 81., 88. un 89. lpp.).

3. Sestā senāta ieskatā spēkā neesamības sekas konsultēšanās procedūrā pieļauto kļūdu gadījumā atbilst arī samērīguma principam. Tās veicina konsultēšanās procedūras mērķa sasniegšanu un atbilst principam, saskaņā ar kuru cēloņsakarības kļūdas, organizējot individuālas dalības procedūras pirms lēmuma par atlaišanu pieņemšanas, vismaz potenciāli padara atlaišanu par spēkā neesošu.

4. No izklāstītajiem argumentiem arī izriet, ka atšķirībā no *KSchG* 17. panta 1. un 3. punkta *KSchG* 17. panta 2. punkts ir likums, kurā ir paredzēts aizliegums, *BGB* 134. panta izpratnē (*šajā ziņā skat. 15. un 16. punktu*). Likumdevējs acīmredzami ir vēlējis novērst uzteikumus, kas izteikti, neievērojot uzņēmuma padomes juridisko ietekmi uz darba devēja gribas veidošanos. *KSchG* 17. panta 2. punkta pārkāpumi ietekmē darba devēja pienākumu loku darba tiesību jomā. Tāpēc šai tiesību normai nav arī vienīgi reglamentējoša funkcija (*šajā ziņā skat. 22. punkts*). Gluži pretēji, tā, padarot uzteikumu par spēkā neesošu, prasa piemērot darba tiesībās paredzētu sodu.

### III. Nozīme lēmuma pieņemšanā

*Bundesarbeitsgericht* Sestais senāts, pamatojoties uz izklāstītajiem apsvērumiem, plāno grozīt savu judikatūru par kļūdu juridiskajām sekām paziņošanas procedūrā. Kolektīvās atlaišanas direktīva neliedz dalībvalstīm veikt šādus grozījumus saistībā ar sodiem (*Tiesa*, 2021. gada 17. marts – C-652/19 – (Consulmarketing), 44. un nākamie punkti). Taču senāts ar tā lēmuma, ka paziņojuma par kolektīvo atlaišanu neesamība nenozīmē, ka uzteikums nav spēkā, atkāptos no *Bundesarbeitsgericht* Otrā senāta 2012. gada 22. novembra lēmuma (- 2 *AZR* 371/11 – *BAGE*, 144, 47. lpp.), atbilstoši kuram uzteikums nav spēkā, ja tā izteikšanas brīdī nav ticis paziņots par kolektīvo atlaišanu 37., 42. un nākamie punkti, kā arī 48. punkts). Tāpēc saskaņā ar *ArbGG* 45. panta 3. punkta pirmo teikumu Otrajam senātam ir jāuzdod jautājums par to, vai tas joprojām piekrīt minētajam juridiskajam viedoklim. [..]

[..]