

Lieta C-134/22

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2022. gada 1. marts

Iesniedzējtiesa:

Bundesarbeitsgericht (Vācija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2022. gada 27. janvāris

Revīzijas sūdzības iesniedzējs:

MO

Atbildētājs revīzijas tiesvedībā:

SM kā maksātnespējas administrators pār *G GmbH* mantu

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

[..]

Pasludināts

2022. gada 27. janvārī

LĒMUMS

[..]

Lietās

MO,

prasītājs, apelācijas sūdzības iesniedzējs un revīzijas [Revision] sūdzības iesniedzējs,

[..]

SM kā maksātnespējas administrators pār *G GmbH* mantu,

atbildētājs, atbildētājs apelācijas tiesvedībā un revīzijas tiesvedībā,

Sechster Senat des Bundesarbeitsgerichts [Federālās Darba lietu tiesas Sestais senāts], ņemot vērā 2022. gada 27. oktobra apspriedi, nolēma:

- I. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantu uzdot Eiropas Savienības Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

Kāds mērķis ir Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 2. panta 3. punkta otrajai daļai, saskaņā ar kuru darba devējs iesniedz kompetentajai valsts iestādei vismaz to sarakstes ar darba ņēmēju pārstāvjiem dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā?

- II. Apturēt revīzijas tiesvedību līdz brīdim, kad Eiropas Savienības Tiesa pasludinās nolēmumu par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

Pamatojums

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (turpmāk tekstā – “Kolektīvās atlaišanas direktīva”) 2. panta [3.] punkta otro daļu.

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir iesniegts saistībā ar strīdu starp prasītāju un atbildētāju kā maksātnespējas administratoru pār *G GmbH* (turpmāk tekstā – “parādniece”) mantu. Puses strīdas par to, vai darba tiesiskās attiecības faktiski ir izbeigtas ar parastu uzteikumu ekonomisku apsvērumu dēļ.

A. Pamatlietas priekšmets un fakti

Prasītājs strādāja pie parādnieces par metinātāju kopš 1981. gada. Pēc parādnieces pieteikuma maksātnespējas tiesa ar 2019. gada 1. oktobra lēmumu uzsāka maksātnespējas procesu pār parādnieces mantu. Atbildētājs kā tiesas iecelts maksātnespējas administrators saskaņā ar savām pilnvarām ieguva darba devēja statusu un veic darba devēja funkcijas visā maksātnespējas procesa laikā.

2020. gada 17. janvārī tika nolemts, ka ne vēlāk kā līdz 2020. gada 30. aprīlim parādniece pilnībā pārtrauks saimniecisko darbību. Šajā saistībā laikā no 2020. gada 28. līdz 31. janvārim bija plānots atlaist vairāk nekā 10 % no vēl nodarbinātajiem 195 darba ņēmējiem. Pēc lēmuma par uzņēmuma slēgšanu ar parādnieces uzņēmuma darba ņēmēju pārstāvjiem notika sarunas par interešu līdzsvarošanu. Šajā ziņā interešu līdzsvarošanas projekts tika iesniegts darba ņēmēju pārstāvjiem 2020. gada 17. janvārī. 2020. gada 22. janvārī tika parakstīts interešu līdzsvarošanas dokuments. Šai procedūrai, kas valsts tiesībās paredzēta saskaņā ar *Betriebsverfassungsgesetz* [Likuma par darba devēju un darba ņēmēju

organizāciju attiecībām] (*BetrVG*) 111. un 112. panta prasībām, ir jānodrošina darba ņēmēju līdzdalība un viņu interešu ievērošana plānotu darbības izmaiņu gadījumā, kas saskaņā ar likumā sniegto definīciju ietver arī uzņēmuma slēgšanu, vismaz mēģinot panākt interešu līdzsvarošanu. Turklāt ekonomiskie zaudējumi, kas darba ņēmējiem radušies šāda pasākuma rezultātā, ir jākompensē vai katrā ziņā jāsamazina principā izpildāma sociālā plāna ietvaros.

Ja plānotais pasākums – kā šajā lietā – vienlaikus ir kolektīvā atlaišana Kolektīvās atlaišanas direktīvas izpratnē, saskaņā ar *Kündigungsschutzgesetz* [Likuma par aizsardzību atlaišanas gadījumā] (*KSchG*) 17. panta 2. punktu ir jāveic arī konsultāciju procedūra ar kompetentajiem darba ņēmēju pārstāvjiem. Abas līdzdalības procedūras var apvienot, ja darba devējs pietiekami skaidri norāda, ka un kuras procedūras ir jāveic vienlaikus. Šāda apvienošana Vācijā ir ierasta prakse. Arī šajā lietā iesniegtajā interešu līdzsvarošanas projektā, kas tika iesniegts 2020. gada 17. janvārī, bija paredzēta šāda apvienošana. Ar to pienācīgi tika uzsākta un veikta konsultāciju procedūra ar uzņēmuma pārstāvjiem kā struktūru, kas saskaņā ar valsts tiesībām ir atbildīga par darba ņēmēju pārstāvību, un tā tika apvienota ar interešu līdzsvarošanas procedūru. Savā 2020. gada 22. janvāra galīgajā atzinumā darba ņēmēju pārstāvji paskaidroja, ka tie nesaskata iespēju izvairīties no plānotās atlaišanas.

Tomēr par paziņošanas procedūru saskaņā ar valsts tiesībām kompetentajai iestādei, *Agentur für Arbeit Osnabrück* [Osnabriskas Nodarbinātības aģentūrai], – pretēji *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmajam teikumam un Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. panta 3. punkta otrajai daļai – netika iesniegta saskaņā ar *KSchG* 17. panta 2. punktu darba ņēmēju pārstāvjiem nosūtītā paziņojuma kopija.

Atbilstīgs paziņojums par kolektīvo atlaišanu, izmantojot veidlapu un pavadvēstuli, Osnabriskas Nodarbinātības aģentūrai tika iesniegts 2020. gada 23. janvārī, un Osnabriskas Nodarbinātības aģentūra apstiprināja tā saņemšanu 2020. gada 27. janvārī. Pēc tam ar 2020. gada 28. janvāra vēstuli, ko prasītājs saņēma 2020. gada 28. janvārī, no 2020. gada 30. aprīļa tika izbeigtas tostarp prasītāja darba tiesiskās attiecības.

Osnabriskas Nodarbinātības aģentūra bija ieplānojusi konsultācijas 153 darbiniekiem jau 2020. gada 28./29. janvārī.

Prasītājs pamatlietā ar savu prasību lūdza atzīt, ka darba tiesiskās attiecības netiek izbeigtas ar 2020. gada 28. janvāra uzteikumu. Prasītājs uzskatīja, ka uzteikums nav spēkā. Viņš to pamatoja tostarp ar to, ka parādniece nebija nosūtījusi Nodarbinātības aģentūrai saskaņā ar *KSchG* 17. panta 2. punktu darba ņēmēju pārstāvjiem nosūtītā paziņojuma kopiju. Tomēr saskaņā ar *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmo teikumu un Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. panta 3. punkta otro daļu tas esot nevis papildu pienākums bez sankcijas, bet gan uzteikuma spēkā esamības nosacījums. Tas esot vienīgais veids, kā nodrošināt, ka Nodarbinātības aģentūra pēc iespējas ātrāk saņem informāciju par gaidāmo atlaišanu, lai jau ar to brīdī tai varētu sagatavoties un pielāgot savus starpniecības pasākumus,

piemēram, izpētot darba tirgu attiecībā uz profesiju grupām, kuras drīzumā tiks ietekmētas.

Atbildētājs uzskatīja, ka uzteikums ir pamatots, pamatojoties uz uzņēmuma slēgšanas lēmumu, un ir spēkā arī citos aspektos. Tas, ka Nodarbinātības aģentūrai nav nosūtīta kopija atbilstoši *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmajam teikumam, nenozīmējot, ka izteiktais uzteikums nav spēkā. Šī tiesību norma atšķirībā, piemēram, no noteikumiem par kolektīvās atlaišanas paziņojumu (*KSchG* 17. panta 1. punkts) vai par konsultāciju procedūru kā tādu (*KSchG* 17. panta 2. punkts), neesot paredzēta, lai aizsargātu darba ņēmējus, kurus ietekmē kolektīvā atlaišana, vai lai izvairītos no atlaišanas. Nodarbinātības aģentūra no kopijas nevarot secināt, kādas iespējas darba ņēmēju pārstāvji saskata, lai izvairītos no plānotajiem uzteikumiem, un kopijas iesniegšana neietekmējot arī konsultācijas starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem. Tās mērķis esot tikai sniegt iepriekšēju informāciju kompetentajai iestādei, nevis izpildīt paziņošanas pienākumu pašu par sevi.

Arbeitsgericht [Darba lietu tiesa] un *Landesarbeitsgericht* [Federālās zemes Darba lietu tiesa] noraidīja prasību un attiecīgi prasītāja apelācijas sūdzību. Ar *Landesarbeitsgericht* pieņemto revīzijas sūdzību prasītājs turpina uzturēt savu prasības priekšmetu bez izmaiņām.

B. Atbilstošās tiesību normas

I. *Bürgerliches Gesetzbuch* [Vācijas Civilkodekss]

1896. gada 18. augusta *Bürgerliches Gesetzbuch* (*BGB*) 2002. gada 2. janvāra pārskatītajā redakcijā (*Bundesgesetzblatt I daļa*, 42. lpp.), kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar 2021. gada 21. decembra likuma (*Bundesgesetzblatt I daļa*, 5252. lpp.) 2. pantu, tostarp ir noteikts:

“134. § Likumā paredzēts aizliegums

Tiesisks darījums, kas ir pretrunā likumā paredzētam aizliegumam, nav spēkā, ja vien likumā nav noteikts citādi.”

II. *Kündigungsschutzgesetz* [Likums par aizsardzību atlaišanas gadījumos]

1951. gada 10. augusta *Kündigungsschutzgesetz* (*KSchG*) 1969. gada 25. augusta pārskatītajā redakcijā (*Bundesgesetzblatt I daļa*, 1317. lpp.), kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar 2021. gada 14. jūnija *Betriebsrätmodernisierungsgesetz* [Likuma par uzņēmumu padomju modernizāciju] (*Bundesgesetzblatt I daļa*, 1762. lpp.) 2. pantu, trešā iedaļa ir paredzēta arī Kolektīvās atlaišanas direktīvas transponēšanai. Šajā likumā tostarp ir noteikts:

“Pirmā iedaļa. Vispārīga aizsardzība atlaišanas gadījumā

1. § Sociāli neattaisnoti uzteikumi

(1) Darba tiesisko attiecību uzteikums darba ņēmējam, kura darba tiesiskās attiecības ar attiecīgo iestādi vai uzņēmumu bez pārtraukuma ir pastāvējušas ilgāk nekā sešus mēnešus, juridiski nav spēkā, ja tas ir sociāli neattaisnots.

Trešā iedaļa. Paziņošanas pienākums atlaišanas gadījumā

17. § Paziņošanas pienākums

(1) ¹Darba devējs nosūta paziņojumu Nodarbinātības aģentūrai, pirms tas atlaiž:

2. 10 % no parasti uzņēmumā nodarbinātajiem darba ņēmējiem vai vairāk nekā 25 darba ņēmējus uzņēmumos, kuros parasti ir nodarbināti vismaz 60, bet mazāk nekā 500 darba ņēmēji,

[..]

30 kalendāro dienu laikā. ²Par atlaišanu uzskata arī citas pēc darba devēja iniciatīvas notikušas darba līguma izbeigšanas formas.

(2) ¹Ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvo atlaišanu, tam ir savlaicīgi jāsniedz darba ņēmēju pārstāvjiem attiecīgā informācija un it īpaši rakstveidā jāpaziņo:

1. par to, kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli;
2. to darba ņēmēju skaitu un kategorijas, ko plānots atlaist;
3. to darba ņēmēju skaitu un kategorijas, ko parasti nodarbina;
4. cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;
5. kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji;
6. pēc kādas metodes tiks aprēķināti iespējamie atlaišanas pabalsti.

²Konsultācijas starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas.

(3) ¹Darba ņēmēju pārstāvjiem adresētā paziņojuma kopiju darba devējs vienlaicīgi nosūta Nodarbinātības aģentūrai; tajā ietver vismaz to informāciju, kas ir noteikta 2. punkta pirmā teikuma

1.-5. apakšpunktā. ²Paziņojumu saskaņā ar 1. punktu iesniedz rakstveidā, pievienojot darba ņēmēju pārstāvju atzinumu par atlaišanu. ³Ja darba ņēmēju pārstāvju atzinums nav pieejams, paziņojums ir spēkā, ja darba devējs ticami apliecina, ka tas ir informējis darba ņēmēju pārstāvjus vismaz divas nedēļas pirms paziņojuma iesniegšanas saskaņā ar 2. punkta pirmo teikumu, un izklāsta konsultāciju statusu. ⁴Paziņojumā jānorāda darba devēja nosaukums, juridiskā adrese un uzņēmuma veids, plānotās atlaišanas iemesli, atlaižamo darba ņēmēju un parasti nodarbināto darba ņēmēju skaits un kategorijas, atlaišanas laikposms un atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji. ⁵Paziņojumā Nodarbinātības aģentūrai, saskaņojot ar darba ņēmēju pārstāvjiem, sniedz informāciju arī par atlaižamo darba ņēmēju dzimumu, vecumu, profesiju un valstspiederību. ⁶Darba devējs nosūta paziņojuma kopiju darba ņēmēju pārstāvjiem. ⁷Darba ņēmēju pārstāvji var iesniegt Nodarbinātības aģentūrai papildu atzinumu. ⁸Tie nosūta atzinuma kopiju darba devējam.

[..]”

III. *Betriebsverfassungsgesetz* [Likums par darba devēju un darba ņēmēju organizāciju attiecībām]

1972. gada 15. janvāra *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)* (*Bundesgesetzblatt I daļa, 13. lpp.*) 2001. gada 25. septembra pārskatītajā redakcijā (*Bundesgesetzblatt I daļa, 2518. lpp.*), kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar 2021. gada 10. decembra Likuma (*Bundesgesetzblatt I daļa, 5162. lpp.*) 5. pantu, tostarp ir noteikts:

“Ceturta daļa. Darba ņēmēju līdzdalība un līdzlēmšana

[..]

Piektā iedaļa. Personāla jautājumi

Trešā apakšiedaļa. Individuāli personāla pasākumi

[..]

102. § Līdzlēmšana uzteikumu gadījumā

(1) ¹Darba ņēmēju pārstāvji ir jāuzklausā pirms katra uzteikuma. ²Darba devējs tiem paziņo uzteikuma pamatojumu. ³Ja nav uzklausīti darba ņēmēju pārstāvji, paziņotais uzteikums nav spēkā.

[..]

Sestā iedaļa. Ekonomiskie jautājumi

[..]

Otrā apakšiedaļa. Izmaiņas uzņēmumā

111. § Izmaiņas uzņēmumā

¹Uzņēmumos, kuros parasti ir vairāk nekā divdesmit balsstiesīgo darba ņēmēju, darba devējs visaptveroši un savlaicīgi informē darba ņēmēju pārstāvjus par uzņēmumā plānotajām izmaiņām, kas var radīt būtiskas nelabvēlīgas sekas darbaspēkam vai ievērojamai tā daļai, un konsultējas ar darba ņēmēju pārstāvjiem par uzņēmumā plānotajām izmaiņām. [..] ³Izmaiņas uzņēmumā pirmā teikuma izpratnē ir:

1. Visa uzņēmuma vai būtisku tā daļu darbības ierobežošana un slēgšana,

[..]

112. § Interesu līdzsvarošana saistībā ar izmaiņām uzņēmumā, sociālais plāns

(1) ¹Ja starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem tiek panākta vienošanās par interešu līdzsvarošanu saistībā ar plānotajām izmaiņām uzņēmumā, to noformē rakstveidā un paraksta darba devējs un darba ņēmēju pārstāvji; [..] ²Tas pats attiecas uz vienošanos par uzņēmumā plānoto izmaiņu radīto ekonomisko seku kompensēšanu vai mazināšanu darba ņēmējiem (sociālais plāns). ³Sociālajam plānam ir darba koplīguma spēks. [..]”

IV. Atbilstošās Savienības tiesību normas

Iesniedzējtiesas skatījumā ir piemērojami Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. panta 3. punkta otrās daļas un 6. panta noteikumi.

C. Tiesas nolēmuma nepieciešamība un prejudiciālā jautājuma izklāsts

Lietas izspriešana ir atkarīga tikai no tā, vai uzteikums nav spēkā, pamatojoties uz to, ka nav izpildīts pienākums, kas izriet no *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmā teikuma, ar kuru tika transponēta Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. panta 3. punkta otrā daļa. Revīzijas instancē prasītājs vairs neizvirza nekādu citu spēkā neesamības pamatu, kas iespējams saskaņā ar valsts tiesībām. Senāts ir pārliecināts, ka nepastāv šāds cits spēkā neesamības pamats.

I. Ne Kolektīvās atlaišanas direktīvā, ne valsts tiesībās nav paredzēta skaidra sankcija par kļūdām kolektīvās atlaišanas procedūrā. Ja Savienības direktīvā nav īpaši reglamentēts tās noteikumu pārkāpuma gadījums, sankcijas izvēle ir dalībvalstu ziņā. Šajā gadījumā tām ir jānodrošina, lai par Kopienas tiesību

pārkāpumiem pārkāpējs tiktu sodīts saskaņā ar materiālajām un procesuālajām normām, kas atbilst tām, kuras piemēro par līdzīga rakstura un smaguma valsts tiesību pārkāpumiem. Turklāt sankcijai ir jābūt efektīvai, samērīgai un preventīvai (*skat. Tiesas spriedumu, 2016. gada 21. decembris – C-201/15 – [AGET Iraklis] 36. punkts; 2009. gada 16. jūlijs – C-12/08 – [Mono Car Styling] 34. un nākamie punkti*). Tātad ir jāievēro gan līdzvērtības princips, gan efektivitātes princips – *effet utile* (*BAG [Bundesarbeitsgericht] spriedums, 2020. gada 13. februāris – 6 AZR 146/19 – 98. punkts, BAGE 169, 362*). Tas, vai valsts tiesiskais regulējums atbilst līdzvērtības un efektivitātes prasībām, ir jautājums, kas ir jānosaka valsts tiesām savas kompetences ietvaros (*Tiesas spriedums, 2009. gada 29. oktobris – C-63/08 – [Pontin] 49. punkts; 2009. gada 23. aprīlis – C-378/07 līdz C-380/07 – [Angelidaki u.c.] 163., 158. un nākamie punkti*).

II. Piemērojot šos principus, *Bundesarbeitsgericht* vairākkārt ir uzskatījusi, ka ar kolektīvo atlaišanu saistītu darba devēja pienākumu neizpilde, tā kā netiek sasniegts to mērķis aizsargāt darba ņēmējus, izraisa uzteikuma spēkā neesamību saskaņā ar *BGB* 134. pantu.

1. Saskaņā ar šo tiesību normu tiesisks darījums, kas ir pretrunā likumā paredzētam aizliegumam, nav spēkā, ja vien likumā nav noteikts citādi. Turklāt aizliegumam nav jābūt tieši izteiktam likuma formulējumā. Tas var izrietēt arī no attiecīgā noteikuma jēgas un mērķa. Šajā ziņā galvenā nozīme ir pārkāptās normas, tātad šajā gadījumā *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmā teikuma, aizsargājošā mērķa piemērojamībai (*skat. BAG spriedumus, 2013. gada 21. marts – 2 AZR 60/12 – 20. punkts, BAGE 144, 366; 2012. gada 22. novembris – 2 AZR 371/11 – 38. punkts, BAGE 144, 47; 2009. gada 19. marts – 8 AZR 722/07 – 25. punkts, BAGE 130, 90*).

2. *Bundesarbeitsgericht* līdz šim ir uzskatījusi, ka paziņošanas pienākums kolektīvās atlaišanas procedūrā (*KSchG* 17. panta 1. punkts, *lasot to kopā ar 3. punkta otro un trešo teikumu*) ir aizliedzošs likums *BGB* 134. panta izpratnē. Līdz ar to uzteikumi, kur paziņošana vispār nav notikusi, nav spēkā. Taču nav spēkā arī uzteikumi, par kuriem darba devējs ir paziņojis ar kolektīvās atlaišanas paziņojumu, kas neatbilst *KSchG* 17. panta 1. un 3. punkta prasībām. Tā tas ir, piemēram, ja darba devējs paziņojumam nav pievienojis darba ņēmēju pārstāvju atzinumu par atlaišanu vai ja apliecinājumi par darba ņēmēju pārstāvju informēšanu un konsultāciju statusu ir kļūdaini (*skat. BAG spriedumus, 2020. gada 14. maijs – 6 AZR 235/19 – 135. punkts, BAGE 170, 244; 2020. gada 13. februāris – 6 AZR 146/19 – 101. punkts un tajā minētā judikatūra, BAGE 169, 362*). Tāpat arī kļūdas paziņošanas procedūrā attiecībā uz “obligāto informāciju”, kas paredzēta *KSchG* 17. panta 3. punkta ceturtajā teikumā, izraisa kolektīvās atlaišanas paziņojuma un līdz ar to uzteikuma spēkā neesamību (*skat. BAG spriedumus, 2020. gada 13. februāris – 6 AZR 146/19 – 108. punkts, BAGE 169, 362; 2012. gada 28. jūnijs – 6 AZR 780/10 – 50. punkts, BAGE 142, 202*). Tādas pašas tiesiskās sekas rodas, ja paziņojums tiek iesniegts Nodarbinātības aģentūrai, kura nav kompetentā iestāde (*BAG spriedums, 2020. gada 13. februāris – 6 AZR 146/19 – 102. punkts, BAGE 169, 362*).

Ja darba devējs vispār nav veicis konsultāciju procedūru vai nav to veicis pienācīgi saskaņā ar *KSchG* 17. panta 2. punktu, tas arī izraisa uzteikuma spēkā neesamību saskaņā ar *BGB* 134. pantu (*skat. BAG spriedumus, 2016. gada 22. septembris – 2 AZR 276/16 – 36. punkts, BAGE 157, 1; 2013. gada 21. marts – 2 AZR 60/12 – 19. un nākamie punkti, BAGE 144, 366*).

3. Uzteikuma spēkā neesamības tiesiskās sekas minētajos gadījumos aizliedzoša likuma pārkāpuma dēļ *BGB* 134. panta izpratnē atbilst tiesiskajām sekām, kas saskaņā ar valsts tiesībām iestājas tad, ja uzteikumi nav sociāli pamatoti (*KSchG* 1. panta 1. punkts) vai ja pirms uzteikuma paziņošanas nav uzklauti vai pienācīgi nav uzklauti darba ņēmēju pārstāvji, ņemot vērā to līdzlēmšanu individuālos personāla pasākumos (*BetrVG* 102. panta 1. punkta trešais teikums).

III. Tomēr iesniedzējtiesa nevar pati konstatēt, vai no *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmā teikuma izrietošā pienākuma nosūtīt darba ņēmēju pārstāvjiem iesniegtā paziņojuma kopiju Nodarbinātības aģentūrai neizpilde arī izraisa uzteikuma spēkā neesamību. Lai varētu izlemt, vai šis pienākums ir uzskatāms par aizliedzošu likumu *BGB* 134. panta izpratnē, situācijā, kad nav skaidra aizliedzoša rīkojuma, ir jānosaka *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmā teikuma aizsargājošais mērķis. Tas, savukārt, nozīmē, ka ir jāzina Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. panta 3. punkta otrās daļas aizsargājošais mērķis un līdz ar to šīs normas interpretācija, ko var sniegt vienīgi Tiesa prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā saskaņā ar *LESD* 267. pantu (*skat. šajā ziņā Tiesas spriedumu, 2021. gada 6. oktobris – C-561/19 – 27. un 28. punkts*).

1. Kā var secināt no Kolektīvās atlaišanas direktīvas otrā apsvēruma, tās mērķis ir arī aizsargāt darba ņēmējus kolektīvās atlaišanas gadījumā (*Tiesas spriedums, 2016. gada 21. decembris – C-201/15 – [AGET Iraklis] 27. un 32. punkts; 2015. gada 9. jūlijs – C-229/14 – [Baikaya] 32. punkts; tāpat jau Tiesas spriedums, 1998. gada 17. decembris – C-250/97 – [Lauge u.c.] 19. punkts*). Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. panta 3. punkta otrās daļas noteikuma mērķis ir veicināt darba devēja, par kolektīvās atlaišanas paziņojumu kompetentās iestādes – Vācijā tā ir kompetentā Nodarbinātības aģentūra – un darba ņēmēju pārstāvju kopīgu rīcību, ko cenšas panākt Kolektīvās atlaišanas direktīva (*skat. Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM[1972] 1400, 3. lpp.*). Šos centienus, iespējams, var efektīvi īstenot tikai tad, ja kompetentā iestāde pēc iespējas agrāk uzzina par plānotu liela darba ņēmēju skaita atlaišanu. Lai to nodrošinātu un līdz ar to arī darba ņēmēju aizsardzību, darba devējam varētu būt pienākums nosūtīt kopiju kompetentajai iestādei saskaņā ar Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. panta 3. punkta otro daļu.

2. Tomēr iesniedzējtiesas skatījumā pastāv nopietni argumenti pret pieņēmumu, ka Kolektīvās aizsardzības direktīvas 2. panta 3. punkta otrās daļas mērķis ir garantēt individuālu aizsardzību.

a) Saskaņā ar valsts likumdevēja koncepciju *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmā teikuma mērķis ir nodrošināt nodarbinātības dienesta agrīnu informēšanu. Šī koncepcija sakņojas agrākajā izpratnē par atlaišanas jēdzienu kā paziņošanas termiņa izbeigšanās brīdi. Šāda izpratne valsts judikatūrā ir atcelta, pamatojoties uz Tiesas 2005. gada 27. janvāra spriedumu (*C-188/03 – [Junk]*). “Atlaišana” *KSchG* 17. panta 1. punkta izpratnē ir paziņojuma par atlaišanu saņemšana (*pastāvīgā judikatūra kopš BAG sprieduma, 2006. gada 23. marts – 2 AZR 343/05 – BAGE 117, 281*). Agrākā izpratne izskaidro arī to, kāpēc *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmajā teikumā – šajā ziņā pārsniedzot Kolektīvās atlaišanas direktīvas prasības – ir noteikts, ka paziņojums ir jānosūta “vienlaicīgi” ar paziņojumu darba ņēmēju pārstāvjiem. Tā pamatā bija valsts likumdevēja koncepcija, ka konsultāciju procedūra parasti notiek pēc uzteikuma ([..]).

b) Ja konsultāciju procedūra tiek veikta pirms atlaišanas paziņojuma, kā tas ir šajā lietā, pamatojoties uz šobrīd spēkā esošo Savienības tiesību izpratni par atlaišanas jēdzienu, paziņojuma nosūtīšana darba ņēmēju pārstāvjiem, kas ir prasīta Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. panta 3. punkta otrajā daļā un kas notiek konsultāciju procedūras sākumā, tomēr nekādi nevar ietekmēt nodarbinātības dienesta starpniecības darbību. Laikā, kad tiek informēti darba ņēmēju pārstāvji, vēl nav skaidrs, vai un cik darba ņēmēju un kad nonāks darba tirgū un kurus darba ņēmējus skars atlaišana. Tieši par to (vēl) ir jāapspriežas konsultāciju procedūrā ar darba ņēmēju pārstāvjiem. Tā ļauj darba ņēmēju pārstāvjiem iesniegt konstruktīvus priekšlikumus, lai novērstu vai vismaz ierobežotu kolektīvo atlaišanu vai mazinātu kolektīvās atlaišanas sekas ar sociāliem papildu pasākumiem (*BAG spriedums, 2019. gada 13. jūnijs – 6 AZR 459/18 – 27. punkts, BAGE 167, 102; skat. arī Tiesas spriedumus, 2011. gada 3. marts – C-235/10 līdz C-239/10 – [Claes] 56. punkts; 2009. gada 10. septembris – C-44/08 – [Akavan Erityisalojen Keskusliitto u.c.] 53. punkts*), un tādējādi ļauj darba ņēmēju pārstāvjiem ietekmēt darba devēja lēmumu pieņemšanas procesu (*skat. BAG spriedumus, 2019. gada 13. jūnijs – 6 AZR 459/18 – 41. punkts un tajā minētā judikatūra, BAGE 167, 102; 2017. gada 26. janvāris – 6 AZR 442/16 – 25. punkts, BAGE 158, 104*). Tādējādi Kolektīvās atlaišanas direktīvā paredzētajā brīdī, kad ir jāizpilda šīs direktīvas 2. panta 3. punkta otrajā daļā noteiktais pienākums, individuāla aizsardzība vēl nemaz nav iespējama.

c) Savukārt kolektīvās atlaišanas paziņojuma mērķis dod iespēju kompetentajai iestādei rīkoties Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 1. punktā noteiktajā termiņā (tā dēvētā atlaišanas bloķēšana), kas principā ir 30 dienas, meklējot plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumu (*Tiesas spriedums, 2005. gada 27. janvāris – C-188/03 – [Junk] 47. un 51. punkts; BAG spriedums, 2019. gada 13. jūnijs – 6 AZR 459/18 – 31. punkts, BAGE 167, 102*). Tas ir skaidri norādīts Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 2. punktā. Tāpēc Kolektīvās atlaišanas direktīva saista kompetentās iestādes rīcību tikai ar darba devēja paziņojumu saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punktu. Iesniedzējtiesas skatījumā tas liecina par to, ka savukārt Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. panta 3. punkta otrajā daļā paredzētajam nosūtīšanas pienākumam, kas laika ziņā jāizpilda iepriekš, saskaņā ar šīs direktīvas koncepciju nevar būt individuāli aizsargājošs

raksturs. Šāds secinājums būtu loģisks arī tāpēc, ka, kā redzams, pirms konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem pabeigšanas vēl nav galīgi noteikts, vai un cik darba ņēmēju un kad nonāks darba tirgū un kurus darba ņēmējus atlaišana skars.

d) Iesniedzējtiesas skatījumā šie apsvērumi liecina par to, ka Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. panta 3. punkta otrā daļa – un tādējādi arī *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmais teikums – varētu būt nevis paziņošanas vai konsultāciju procedūras daļa, bet vienkārši procesuāls noteikums. Tad minēto noteikumu pārkāpums neprasītu tādas pašas tiesiskās sekas kā paziņošanas vai konsultāciju pienākuma neizpilde, pat ņemot vērā valsts tiesībās noteikto līdzvērtības un efektivitātes principu, un tādējādi tas nenozīmētu individuāla darba ņēmēja, uz kuru attiecas kolektīvā atlaišana, uzteikuma spēkā neesamību. Tas tā ir vēl jo vairāk tāpēc, ka, kā liecina šī lieta, kurā jau uzreiz pēc kolektīvās atlaišanas paziņojuma saņemšanas bija ieplānotas konsultācijas ar vairāk nekā 100 darba ņēmējiem, var garantēt tūlītēju starpniecības darbības uzsākšanu, neraugoties uz to, ka nav izpildīts *KSchG* 17. panta 3. punkta pirmajā teikumā noteiktais pienākums.

D. [omissis: procesuāla informācija] [...].

[...]