

Дело C-134/22

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

1 март 2022 г.

Запитваща юрисдикция:

Bundesarbeitsgericht (Германия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

27 януари 2022 г.

Жалбоподател в производството по ревизионно обжалване:

МО

Ответник в производството по ревизионно обжалване:

SM в качеството на синдик на G GmbH

BUNDESARBEITSGERICHT

[...]

Постановено на

27 януари 2022 г.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

[...]

по дело

МО

Ищец в първоинстанционното производство, въззивник и жалбоподател в производството по ревизионно обжалване,

[...]

SM в качеството на синдик на G GmbH,

ответник в първоинстанционното производство, въззиваем и ответник в производството по ревизионно обжалване,

шести съдебен състав на Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове), след обсъждане на делото на 27 януари 2022 г., [...] определи:

- I. На основание член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) поставя на Съда на Европейския съюз следния преюдициален въпрос:

Каква е целта на член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения, който задължава работодателят да представи на компетентния публичен орган копие от елементите на писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки от i) до v)?

- II. Спира настоящото производство по ревизионно обжалване до постановяването на решението на Съда на Европейския съюз по преюдициалното запитване.

Мотиви

Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (наричана по-нататък „Директива 98/59“).

Преюдициалното запитване е отправено в рамките на спор между ищеца и ответника в първоинстанционното производство в качеството му на синдик на G GmbH (наричано по-нататък „длъжникът“). Страните спорят по въпроса дали прекратяването на трудовия договор с предизвестие по икономически причини е прекратило валидно трудовото правоотношение.

A. Предмет и фактическа обстановка по главното производство

От 1981 г. ищецът работи като шлосер в предприятието на длъжника. По искане на длъжника с определение от 1 октомври 2019 г. съдът по несъстоятелността открива производство по несъстоятелност срещу длъжника. В качеството му на назначен от съда синдик ответникът встъпва в положението на работодател и докато трае производството по несъстоятелност изпълнява функцията на работодател.

На 17 януари 2020 г. е взето решение изцяло да бъде прекратена търговската дейност на длъжника най-късно на 30 април 2020 г. Във връзка с това е планирано уволнението на повече от 10 на сто от 195 работници, които

накрая все още са били наети на работа в периода от 28 до 31 януари 2020 г. След като е взето решението за прекратяване на дейността на предприятието, с образувания в предприятието на длъжника работнически съвет са проведени преговори за балансиране на интересите. За тази цел на 17 януари 2020 г. на работническия съвет е предадено проектоспоразумение за балансиране на интересите. Споразумението е подписано на 22 януари 2020 г. Целта на тази процедура, която съгласно националното право е предвидена в съответствие с изискванията на членове 111 и 112 от Betriebsverfassungsgesetz (Закон за организацията на предприятията, наричан по-нататък „BetrVG“), е в случай на планирани промени в дейността на предприятието, които съгласно законовата дефиниция обхващат по-конкретно и прекратяване на дейността на предприятието, да гарантира участието на работниците и служителите и отчитането на техните интереси, като следва да бъде направен най-малкото опит за сключване на споразумение за балансиране на интересите. Наред с това целта е икономическите неизгоди, причинени на работниците и служителите от такава мярка, да бъдат компенсирани или във всеки случай да бъдат смекчени в рамките на социален план, който по принцип е задължителен.

Когато планираната мярка същевременно представлява, както в настоящия случай, колективно уволнение по смисъла на Директива 98/59, наред с това трябва да бъде проведена процедура по консултиране с компетентните представители на работниците и служителите съгласно член 17, параграф 2 от Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу уволнение, наричан по-нататък „KSchG“). Двете процедури за участие на работниците и служителите могат да бъдат съединени една с друга, стига работодателят да е изяснил в достатъчна степен необходимостта от едновременно провеждане на процедури и кои са тези процедури. Такова съединяване е обичайно в Германия. Разглежданото в случая проектоспоразумение за балансиране на интересите, предадено на 17 януари 2020 г., също предвижда такова съединяване. С това проектоспоразумение процедурата по консултиране с работническия съвет в качеството му на органа, който съгласно националното право е компетентен да представлява работниците и служителите, след като е съединена с процедурата за постигане на балансиране на интересите, е била надлежно образувана и проведена. В окончателното си становище от 22 януари 2020 г. работническият съвет заявява, че не вижда никакви начини и средства за избягване на планираните уволнения.

В разрез обаче с член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG и с член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 на органа, който съгласно националното право отговаря за провеждането на процедурата по уведомяване, а именно Agentur für Arbeit Osnabrück (Агенцията по заетостта Оснабрюк), не е представено копие от съобщението, представено на работническия съвет в съответствие с член 17, параграф 2 от KSchG.

Agentur für Arbeit Osnabrück (Агенцията по заетостта Оснабрюк) е била надлежно уведомена за извършване на колективни уволнения чрез формуляр и придружително писмо от 23 януари 2020 г., чието получаване Agentur für Arbeit Osnabrück (Агенцията по заетостта Оснабрюк) потвърждава на 27 януари 2020 г. След това с писмо, получено от ищеца на 28 януари 2020 г., по-конкретно е прекратено трудовото му правоотношение, считано от 30 април 2020 г.

Agentur für Arbeit Osnabrück (Агенцията по заетостта Оснабрюк) насрочва консултации с 153 работници и служители още на 28 и 29 януари 2020 г.

С исковата си молба ищецът в главното производство иска да бъде установено, че уволнението от 28 януари 2020 г. не прекратява трудовото правоотношение. Ищецът счита уволнението за недействително. В подкрепа на това становище той се позовава по-конкретно на факта, че длъжникът не е изпратил на агенцията по заетостта копие от съобщението до работническия съвет, предвидено в член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG. Съгласно член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG и член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 изпращането на това копие обаче не представлявало неподлежащо на санкциониране акцесорно задължение, а предпоставка за действителност на уволнението. Само по този начин се гарантирало, че агенцията по заетостта щяла бъде възможно най-рано уведомена за предстоящите уволнения, за да може още към този момент да се подготви за тези уволнения и, например, проучвайки пазара на труда по отношение на професионалните категории, които тепърва щели да бъдат засегнати, да може да съобрази посредническите си усилия с това проучване.

Ответникът счита, че уволнението е оправдано поради решението за прекратяване на дейността на предприятието и освен това е действително. Пропускът да бъде изпратено копие на агенцията по заетостта в съответствие с член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG не водел до недействителност на извършеното уволнение. За разлика, например, от разпоредбите относно уведомяването за извършване на колективни уволнения (член 17, параграф 1 от KSchG) или относно процедурата по консултиране като такава (член 17, параграф 2 от KSchG), тази норма нямала за цел да осигури защитата на засегнатите от дадено колективно уволнение работници и служители или да бъдат избегнати уволнения. Нито агенцията по заетостта можела въз основа на копието да установи какви начини и средства за избягване на планираните уволнения съществуват според работническия съвет, нито изпращането на копието щяло да повлияе върху консултациите между работодател и работнически съвет. Това копие служело само за предварително уведомяване на компетентния орган, а не за изпълнение на самото задължение за уведомяване.

Arbeitsgericht (съд по трудови спорове) и Landesarbeitsgericht (Областен съд по трудови спорове) отхвърлят иска, съответно въззивната жалба на ищеца.

С ревизионната жалба, допусната от Landesarbeitsgericht (Областен съд по трудови спорове), ищецът продължава да поддържа изцяло искането си.

Б. Правна уредба

I. Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс)

Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“) от 18 август 1896 г. в редакцията му, обнародвана на 2 януари 2002 г. (*Bundesgesetzblatt, част I, стр. 42*), последно изменен с член 2 от Закона от 21 декември 2021 г. (*Bundesgesetzblatt, част I, стр. 5252*), предвижда в частност:

„Член 134 Законова забрана

„Правна сделка, която нарушава законова забрана, е нищожна, ако законът не предвижда друго“.

II. Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу уволнение)

Трети раздел от Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу уволнение, наричан по-нататък „KSch“) от 10 август 1951 г. в редакцията му, обнародвана на 25 август 1969 г. (*Bundesgesetzblatt, част I, стр. 1317*), последно изменен с член 2 от Betriebsrätemodernisierungsgesetz (Закон за модернизиране на работническите съвети) от 14 юни 2021 г. (*Bundesgesetzblatt, част I, стр. 1762*), служи и за транспонирането на Директива 98/59. Законът гласи по-специално:

„Първи раздел. Обща защита срещу уволнение

член 1 Социално неоправдани уволнения

(1) Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител, чието правоотношение е продължило без прекъсване повече от шест месеца в едно и също предприятие, е недействително, ако е социално неоправдано.

Трети раздел. Уволнения, за които се изисква уведомяване

Член 17 Задължение за уведомяване

(1) ¹Работодателят е длъжен да уведоми Агенцията по заетостта, преди да уволни

2. в предприятия, в които нормално работят най-малко 60 и по-малко от 500 работници и служители 10 на сто от работниците и

служителите, които нормално са наети на работа, или пък повече от 25 работници и служители;

[...]

в рамките на период от 30 календарни дни. ²На уволнение се приравняват и други форми на прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя.

(2) ¹Когато работодателят възнамерява да извърши уволнения, за които се изисква уведомяване съгласно параграф 1, той е длъжен своевременно да представи на работническия съвет на предприятието всички относими данни, и по-специално да го уведоми писмено за:

1. причините за предстоящите уволнения;
2. броя и професионалните категории на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
3. броя и професионалните категории на работниците и служителите, които нормално са наети на работа;
4. срока, в който ще бъдат извършени предвидените уволнения;
5. предложените критерии за подбор на работниците и служителите, които трябва да бъдат уволнени;
6. метода за изчисляване на всички плащания, свързани с уволненията.

²Работодателят и работническият съвет са длъжни да проведат консултации, по-специално относно начините и средствата за избягване на уволненията или намаляване на броя на засегнатите работници и служители, както и за смекчаване на последиците от тях.

(3) ¹Работодателят е длъжен едновременно с това да изпрати на Агенцията по заетостта копие от съобщението до работническия съвет на предприятието; то трябва да съдържа най-малко информацията, предвидена в параграф 2, точки 1—5.² Уведомлението по параграф 1 се изпраща в писмена форма заедно със становището на работническия съвет относно уволненията.

³При липса на становище на работническия съвет това уведомление е валидно, ако работодателят докаже, че е уведомил работническия съвет най-малко две седмици преди изпращането на уведомлението по параграф 2, първо изречение и представи данни относно етапа, до който са стигнали консултациите.

⁴Уведомлението трябва да съдържа информация относно имената/наименованието на работодателя, седалището и вида на стопанската дейност, както и причините за предстоящите уволнения, броя и професионалните категории на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени и които нормално са наети на работа, срока, в който ще бъдат извършени предвидените уволнения и предложените критерии за подбор на работниците и служителите, които трябва да бъдат уволнени. ⁵Освен това за целите на посредничеството при наемане на работа, след съгласуване с работническия съвет, уведомлението трябва да съдържа данни за пол, възраст, професия и гражданство на работниците и служителите, които трябва да бъдат уволнени. ⁶Работодателят е длъжен да изпрати на работническия съвет копие от уведомлението. ⁷Работническият съвет може да представи допълнителни становища на Агенцията по заетостта. ⁸Той е длъжен да изпрати на работодателя копие от становището.

[...]“.

III. Betriebsverfassungsgesetz (Закон за организацията на предприятията)

Betriebsverfassungsgesetz (Закон за организацията на предприятията, наричан по-нататък „BetrVG“) от 15 януари 1972 г. (*Bundesgesetzblatt част I, стр. 13*) в редакцията му, обнародвана на 25 септември 2001 г. (*Bundesgesetzblatt част, стр. 2518*), последно изменен с член 5 от Закона от 10 декември 2021 г. (*Bundesgesetzblatt част I, стр. 5162*), гласи по-специално:

„Четвърта част. Участие и консултиране на работниците и служителите

[...]

Пети раздел. Въпроси, свързани с персонала

Трети подраздел. Индивидуални мерки по отношение на персонала

[...]

Член 102 Консултиране при извършване на уволнения

(1) ¹Работническият съвет се изслушва преди всяко уволнение.

²Работодателят е длъжен да го уведоми за причините за уволнението. ³Уволнение, извършено без изслушването на работническия съвет, е недействително.

[...]

Шести раздел. Икономически въпроси

[...]

Втори подраздел. Промени в дейността на предприятието

Член 111 Промени в дейността на предприятието

¹В предприятия, в които нормално работят повече от двадесет работници и служители с право на глас при избора на работнически съвет, предприемачът е длъжен да уведоми работническия съвет своевременно и подробно за планирани промени в дейността на предприятието, които могат да имат съществени неблагоприятни последици за персонала или за значителни части от персонала и да проведе консултации с работническия съвет относно планираните промени. [...] ³За промени по смисъла на първо изречение се считат:

1. ограничаване и прекратяване на цялата дейност или на основни части от дейността на предприятието;

[...]

Член 112 Споразумение за балансиране на интересите при промени в дейността на предприятието и социален план

(1) ¹Ако предприемачът и работническия съвет постигнат споразумение за балансиране на интересите при планираните промени в дейността на предприятието, споразумението се изготвя в писмена форма и се подписва от предприемача и работническия съвет; [...] ²Същото важи и по отношение на споразумение относно компенсирането или смекчаването на неблагоприятните икономически последици за работниците и служителите, произтичащи от планираните промени в дейността на предприятието (социален план). Социалният план има действието на колективен трудов договор. [...]“.

IV. Релевантни разпоредби на правото на Съюза

Според настоящия съдебен състав релевантни са разпоредбите на член 2, параграф 3, втора алинея и на член 6 от Директива 98/59.

В. Необходимост от постановяване на решение на Съда и пояснения по преюдициалния въпрос

Разрешаването на спора зависи единствено от това дали уволнението е нищожно поради разглежданото в настоящия случай неизпълнение на задължението, предвидено в член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG, с който е транспониран член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59. В производството по въззивно обжалване ищецът вече не изтъква други съгласно националното право възможни основания за недействителност. Според настоящия съдебен състав такива други основания за недействителност не е и възможно да бъдат приложени.

I. Нито Директива 98/59, нито националното право предвиждат изрична санкция за грешки, допуснати в процедурата за извършване на колективни уволнения. Когато директива на Съюза не съдържа специална правна уредба в хипотезата на нарушение на нейните разпоредби, изборът на санкция е от компетентността на държавите членки. При този избор те са длъжни да следят нарушенията на правото на Съюза да бъдат санкционирани съгласно материалноправни и процесуалноправни правила, съответстващи на правилата, които се прилагат по отношение на сходни по вид и тежест нарушения на националното право. При това санкцията трябва да е ефективна, съразмерна и възпираща (вж. Съд на Европейския съюз, решения от 21 декември 2016 г., [*AGET Iraklis*], C-201/15, т. 36 и от 16 юли 2009 г., [*Mono Car Styling*], C-12/08, т. 34 и сл.). Това означава, че трябва да се спазват както принципът на равностойност, така и принципът на ефективност, т.е. на *effet utile* (*Bundesarbeitsgericht* [Федерален съд по трудови спорове], решение от 13 февруари 2020 г. по дело 6 AZR 146/19, т. 98, BAGE 169, 362). Националните юрисдикции са длъжни в рамките на собствената си компетентност да определят дали дадена национална правна уредба отговаря на изискванията за равностойност и ефективност (Съд на Европейския съюз, решения от 29 октомври 2009 г. [*Pontin*], C-63/08, т. 49 и от 23 април 2009 г., [*Angelidaki и др.*], C-378/07—C-380/07, т. 163 и 158 и сл.).

II. Прилагайки тези принципи, *Bundesarbeitsgericht* (Федерален съд по трудови спорове) многократно е постановявал, че неизпълненията на задълженията на работодателя във връзка с колективните уволнения поради защитата на работниците и служителите, която се цели с тези задължения, води до нищожност на уволнението съгласно член 134 от BGB.

1. Съгласно посочената разпоредба правна сделка, която нарушава законова забрана, е нищожна, ако законът не предвижда друго. При това не е необходимо забраната да е намерила пряк израз в текста на закона. Забраната може да произтича от смисъла и целта на съответната разпоредба. В това отношение определящ е обхватът на целта за защита на нарушената норма, тоест в случая на член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG (вж. *Bundesarbeitsgericht* [Федерален съд по трудови спорове], решения от

21 март 2013 г. по дело № 2AZR 60/12, т. 20, BAGE 144, 366, от 22 ноември 2012 г. по дело № 2AZR 371/11, т. 38, BAGE 144, 47 и от 19 март 2009 г. по дело № 8 AZR 722/07, т. 25, BAGE 130, 90).

2. Досега Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) е разглеждал задължението за уведомяване в процедурата за извършване на колективни уволнения (член 17, параграф 1 във връзка с параграф 3, второ и трето изречение от KSchG) като забранителна норма по смисъла на член 134 от BGB. В съответствие с това уволненията, за които изобщо не е извършено уведомяване, са нищожни. Следва обаче да се посочи, че недействителни са и уволненията, които работодателят извършва, като прави уведомяване за извършване на колективни уволнения, което не отговаря на изискванията на член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG. Такъв е, например, случаят, в който работодателят не е приложил към уведомлението становището на работническия съвет относно уволненията, или случаят, в който представените доказателства за уведомяването на работническия съвет и за етапа, до който са стигнали консултациите, са опорочени от недостатъци (вж. Bundesarbeitsgericht [Федерален съд по трудови спорове], решения от 14 май 2020 г. по дело № 6 AZR 235/19, т. 135, BAGE 170, 244 и от 13 февруари 2020 г. по дело 6 AZR 146/19, т. 101 и цитираната съдебна практика, BAGE 169, 362). Грешки, допуснати в процедурата по уведомяване по отношение на „задължителните данни“, предвидени в член 17, параграф 3, четвърто изречение от KSchG, също водят до недействителност на уведомлението за извършване на колективни уволнения и вследствие на това — до нищожност на уволнението (вж. Bundesarbeitsgericht [Федерален съд по трудови спорове], решения от 13 февруари 2020 г. по дело № 6 AZR 146/19, т. 108, BAGE 169, 362 и от 28 юни 2012 г. по дело № 6 AZR 780/10, т. 50, BAGE 142, 202). Същата правна последица настъпва, когато е уведомена агенция по заетостта, която не е компетентна (Bundesarbeitsgericht [Федерален съд по трудови спорове], решение от 13 февруари 2020 г. по дело 6 AZR 146/19, т. 102, BAGE 169, 362).

Ако работодателят изобщо не е приложил или не е приложил надлежно процедурата по консултиране, предвидена в член 17, параграф 2 от KSchG, това също води до нищожност на уволнението по член 134 от BGB (вж. Bundesarbeitsgericht [Федерален съд по трудови спорове], решения от 22 септември 2016 г. по дело № 2 AZR 276/16, т. 36, BAGE 157 и от 21 март 2013 г., по дело № 2 AZR 60/12, т. 19 и сл., BAGE 144, 366).

3. Правната последица на нищожността на уволнението поради нарушение на забранителна норма по смисъла на член 134 от BGB в посочените случаи е аналогична на правната последица, която съгласно националното право настъпва в случая на уволнения, които са социално неоправдани (член 1, параграф 1 от KSchG) или във връзка с които работническият съвет не е бил консултиран или не е бил надлежно консултиран в рамките на участието му в процеса на вземане на решение

относно индивидуални мерки по отношение на персонала преди извършване на уволнението (член 102, параграф 1, трето изречение от BetrVG).

III. Запитващата юрисдикция обаче не може сама да определи дали неизпълнението на предвиденото в член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG задължение да се изпрати на Агенцията по заетостта копие от съобщението до работническия съвет също води до нищожност на уволнението. За да може да се произнесе по въпроса дали това задължение трябва да се разглежда като забранителна норма по смисъла на член 134 от BGB, поради липсата на изрично предвидена забрана е необходимо да се определи целта за защита, преследвана от член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG. Това от своя страна изисква да се познава каква цел за защита има член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 и следователно да се даде тълкуване на тази разпоредба, което е единствено от компетентността на Съда в рамките на производство по преюдициално запитване съгласно член 267 ДФЕС (вж. по този въпрос Съд на Европейския съюз, решение от 6 октомври 2021 г., C-561/19, т. 27 и 28).

1. Както е видно по-специално от съображение 2 от Директива 98/59, тази директива има също за цел да осигури защитата на работниците и служителите в случай на колективни уволнения (Съд на Европейския съюз, решения от 21 декември 2015 г., [AGET Iraklis], C-201/15, т. 27 и 32 и от 9 юли 2015 г., [Balkaya], C-229/14, т. 32, като Съдът на Европейския съюз е посочил тази цел още в решението от 17 декември 1998 г., [Lauge и др.], C-250/97, т. 19). Разпоредбата на член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 има за цел да се насърчават съвместните действия на работодателя, на органа, който е компетентен да предприема действия във връзка с уведомлението за извършване на колективни уволнения, в Германия — компетентната агенция по заетостта, и на представителите на работниците и служителите, което насърчаване се преследва като цел и от самата Директива (вж. *Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies* COM [1972] 1400, стр. 3). Тази цел би могла евентуално да бъде ефективно изпълнена само ако компетентният орган бъде уведомен възможно най-рано за планираното уволнение на по-голям брой работници и служители. За да осигури това и оттам — и защитата на работниците и служителите, работодателят би могъл да бъде задължен да представи на компетентния орган копието, посочено в член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59.

2. Според настоящия съдебен състав обаче има важни аргументи против тезата, че член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 има за цел да предостави индивидуална правна закрила.

а) Според вижданията на националния законодател целта на член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG е да се осигури навременното уведомяване на администрацията по заетостта ([...]). Тези виждания произтичат от предишното тълкуване на понятието за уволнение като датата,

на която изтича срокът за предизвестие. Това тълкуване е изоставено в националната съдебна практика вследствие на решението на Съда на Европейския съюз от 27 януари 2005 г. [*Junk*], C-188/03). „Уволнение“ по смисъла на член 17, параграф 1 от KSchG е получаването на писменото предизвестие (*постоянна практика на Bundesarbeitsgericht [Федерален съд по трудови спорове] от датата на постановяване на решението му, а именно на 23 март 2006 г., по дело № 2 AZR 343/05, BAGE 117, 281*). Предишното тълкуване обяснява и причините, поради които член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG, надхвърляйки изискванията на Директива 98/59, изисква в това отношение съобщението задължително да се изпрати „едновременно“ с уведомяването на работническия съвет. В основата на това тълкуване е залегнало виждането на националния законодател, че процедурата по консултиране обикновено се провежда след датата на предизвестieto ([...]).

б) Ако в съответствие с възприетото понастоящем в правото на Съюза тълкуване на понятието за уволнение процедурата по консултиране се провежда, както в случая, преди датата на предизвестieto, изискваното от член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 изпращане на работническия съвет на съобщението, което се извършва в началото на процедурата по консултиране, обаче все още изобщо не би оказало влияние върху посредническата дейност на администрацията по заетостта. На датата на уведомяване на работническия съвет все още не е известно дали и колко на брой работници и служители кога ще стигнат до пазара на труда и кои работници и служители ще бъдат засегнати. Освен това именно в процедурата по консултиране (все още) се провеждат консултации с работническия съвет. Целта на тази процедура е да позволи на работническия съвет да прави конструктивни предложения, за да се избегне колективното уволнение или поне да се намали броят на засегнатите работници и служители, съответно за да се смекчат евентуалните последици от колективното уволнение чрез използване на съпътстващи социални мерки (*Bundesarbeitsgericht [Федерален съд по трудови спорове], решение от 13 юни 2019 г. по дело № 6 AZR 459/18, т. 27, BAGE 167, 102; вж. също Съд на Европейския съюз, решения от 3 март 2011 г., [Claes и др.], C-235/10—C-239/10, т. 5 и от 10 септември 2009 г., [Akavan Eritysialojen Keskusliitto и др.], C-44/08, т. 53*) и по този начин да се предостави на работническия съвет възможност да влияе върху формирането на волята на работодателя (*вж. Bundesarbeitsgericht [Федерален съд по трудови спорове], решения от 13 юни 2019 г. по дело № 6 AZR 459/18, т. 41 и цитираната съдебна практика, BAGE 167, 102 и от 26 януари 2017 г. по дело № 6 AZR 442/16, т. 25, BAGE 158, 104*). Следователно към предвидения от Директива 98/59 момент на изпълнение на задължението по член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 все още изобщо няма как да е предоставена индивидуална правна закрила.

в) От своя страна целта на уведомлението за извършване на колективни уволнения е да се позволи на компетентния орган да потърси решения на

проблемите, повдигнати от планираните колективни уволнения, в рамките на срока, посочен в член 4, параграф 1 от Директива 98/59 (т.нар. блокиране на уволненията), който по принцип е 30 дни (*Съд на Европейския съюз, решение от 27 януари 2005 г., [Junk], C-188/03, т. 47 и 51: Bundesarbeitsgericht [Федерален съд по трудови спорове], решение от 13 юни 2019 г. по дело № 6 AZR 459/18, т. 31, BAGE 167, 102*). Това ясно е посочено в член 4, параграф 2 от Директива 98/59. Следователно Директива 98/59 визира уведомлението от страна на работодателя съгласно член 3, параграф 1 от тази директива като факторът, едва при наличието на който компетентният орган предприема действия. Според настоящия съдебен състав това обстоятелство е в подкрепа на извода, че, от друга страна, съгласно концепцията на Директивата предварителното във времето задължение за предаване по член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 няма как да има характера на индивидуална правна закрила. Такъв извод е и логичен, доколкото, както се посочи, преди да са приключили консултациите с представителите на работниците и служителите все още не е окончателно известно дали и колко на брой работници и служители кога ще стигнат до пазара на труда и кои работници и служители ще бъдат засегнати.

г) Според настоящия съдебен състав тези съображения са в подкрепа на тезата, че член 2, параграф 3, втора алинея от Директива 98/59 и следователно и член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG не биха могли да са част нито от уведомлението, нито от процедурата по консултиране, а биха могли просто да са процедурно правило. В такъв случай нарушаването на тези разпоредби не би изисквало, включително и като се имат предвид принципите на равностойност и ефективност в националното право, същата правна последица като нарушението на задължението за уведомяване или за консултиране и следователно не би довело до нищожност на уволнението на засегнатия от колективното уволнение отделен работник. Това важи *a fortiori*, тъй като, както е видно от настоящия случай, в който датите за провеждане на консултации по отношение на повече от 100 работници вече са били определени непосредствено след получаването на уведомлението за извършване на колективни уволнения, може да бъде гарантирано, че посредническата дейност ще започне своевременно въпреки неизпълнението на задължението, произтичащо от член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG.

Г. [Информация относно производството] [...].

[...]