

Lieta C-402/24 [Sewel]ⁱ

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2024. gada 10. jūnijs

Iesniedzējtiesa:

Bundesarbeitsgericht (Vācija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2024. gada 23. maijs

Prasītāja, apelācijas sūdzības iesniedzēja un revīzijas sūdzības iesniedzēja:

BL

Atbildētājs, atbildētājs apelācijas tiesvedībā un atbildētājs revīzijas tiesvedībā:

Dr. A kā *Luftfahrtgesellschaft Walter mbH* maksātnespējas administrators

LĒMUMS

[..]

Lietās

BL

prasītāja, apelācijas sūdzības iesniedzēja un revīzijas sūdzības iesniedzēja,

(pret)

Dr. A kā *Luftfahrtgesellschaft Walter mbH* maksātnespējas administrators

atbildētājs, atbildētājs apelācijas tiesvedībā un atbildētājs revīzijas tiesvedībā,

ⁱ Šis lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.



Sechster Senat des Bundesarbeitsgerichts [Federālās darba lietu tiesas Sestais senāts], pamatojoties uz 2024. gada 23. maija spriedi [...], nolēma:

I. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (turpmāk tekstā – “LESD”) 267. pantu uzdot Eiropas Savienības Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- 1) Vai paziņojuma par kolektīvo atlaišanu mērķis ir sasniegts un līdz ar to sods nav jāpiemēro, ja valsts nodarbinātības aģentūra neiebilst pret – objektīvi kļūdaino – paziņojumu par kolektīvo atlaišanu un tādējādi uzskata, ka ir pietiekami informēta, lai veiktu savus uzdevumus Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (turpmāk tekstā – “Kolektīvās atlaišanas direktīva”) 4. pantā paredzētajā termiņā?

Vai tas tā ir katrā gadījumā tad, ja Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. panta mērķa sasniegšanu nodrošina valsts tiesību norma nodarbinātības veicināšanas jomā un/vai valsts nodarbinātības aģentūrai ir pienākums veikt oficiālu pārbaudi?

- 2) Ja atbilde uz pirmo prejudiciālo jautājumu ir noliedzoša: vai Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. panta mērķis joprojām var tikt sasniegts, ja kļūdainu vai pilnīgi iztrūkstošu paziņojumu par kolektīvo atlaišanu var labot vai attiecīgi papildināt vai sniegt vēlāk pēc paziņošanas par uzteikumu?
- 3) Ja kļūdaina vai iztrūkstoša paziņojuma par kolektīvo atlaišanu gadījumā kā sods par paziņojumā pieļautajām kļūdām būtu jāpiemēro atlaišanas aizlieguma termiņš saskaņā ar Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 1. punktu, cik liela šajā ziņā vēl ir Kolektīvās atlaišanas direktīvas 6. panta piemērošanas joma?

II. [omissis: tiesvedības apturēšana]

Pamatojums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3., 4. un 6. panta interpretāciju.
- 2 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir iesniegts saistībā ar procedūru par aizsardzību pret uzteikumu. Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets ir jautājumi par Kolektīvās atlaišanas direktīvas interpretāciju. Šāda interpretācija ir priekšnoteikums, lai valsts tiesību aktos izstrādātu sodu par kolektīvās atlaišanas procedūrā pieļautajām kļūdām saskaņā ar Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. un 4. pantu. Šī pirms kolektīvajām atlaišanām veicamā procedūra valsts tiesību aktos un arī turpmāk tekstā tiek dēvēta par “paziņošanas procedūru”.

A. Pamatlietas priekšmets un fakti

- 3 Kopš 2012. gada prasītāja strādāja par piloti pie *Luftfahrtgesellschaft Walter mbH* (turpmāk tekstā – “parādniece”), kurā bija nodarbināti aptuveni 348 darbinieku.
- 4 Parādniece 2020. gada 30. jūnijā nolēma nekavējoties pārtraukt saimniecisko darbību. Pirms tam tā ar 2020. gada 15. jūnija vēstuli bija uzsākusi konsultāciju procedūru saskaņā ar *Kündigungsschutzgesetz* [Likuma par aizsardzību pret uzteikumu] (turpmāk tekstā arī – “*KSchG*”) 17. panta 2. punktu, tiesību normu, ar kuru Kolektīvās atlaišanas direktīvas 2. pants ir ticis transponēts valsts tiesību aktos, ar pilotu pārstāvjiem par šo darbinieku atlaišanu.
- 5 *Insolvenzgericht* [Maksātnespējas tiesa] ar 2020. gada 1. jūlija lēmumu uzsāka maksātnespējas procedūru attiecībā uz parādnieces aktīviem. Atbildētājs kā tiesas iecelts maksātnespējas administrators saskaņā ar savām pilnvarām ieguva darba devēja statusu un veic darba devēja funkcijas visā maksātnespējas procesa laikā.
- 6 Ar 2020. gada 1. jūlija vēstuli atbildētājs iesniedza paziņojumu par kolektīvo atlaišanu. Tam nebija pievienots darbinieku pārstāvju galīgais paziņojums. Netika arī pienācīgā kārtā iesniegts saskaņā ar valsts tiesību aktiem alternatīvi iespējamais paskaidrojums par konsultāciju statusu. Tika tikai norādīts, ka konsultāciju procedūra ir tikusi uzsākta un turpinās. Trūka informācijas par pārrunu saturu.
- 7 Atbildētāja paziņojuma par masveida atlaišanu saņemšanu apstiprināja nodarbinātības aģentūra, norādot, ka tiek apstiprināta “vienīgi” dokumentu saņemšana.
- 8 Pēc tam, kad atbildētājs jau 2020. gada jūlija sākumā uzteica darba tiesiskās attiecības ar salona un lidlauka darbiniekiem, kuri nebija izveidojuši to pārstāvniecību, tas ar 2020. gada 29. jūlija vēstuli, veicot kolektīvo atlaišanu, uzteica darba tiesiskās attiecības ar prasītāju un citiem pilotiem. *Insolvenzordnung* [Maksātnespējas kodeksa] (turpmāk tekstā – “*InsO*”) 113. pantā paredzētajā maksātnespējas gadījumā piemērojamā trīs mēnešu termiņā tika paziņots, ka uzteikums tiks īstenots mēneša beigās.

B. Atbilstošās tiesību normas

I. *Bürgerliches Gesetzbuch*

- 9 *Bürgerliches Gesetzbuch* [Vācijas Civilkodekss] (turpmāk tekstā – “*BGB*”) citu starpā ir formulēts šādi:

“134. § Likumā paredzēts aizliegums

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

II. Likums par aizsardzību pret uzteikumu

- 10 Likuma par aizsardzību pret uzteikumu trešās nodaļas mērķis ir arī Kolektīvas atlaišanas direktīvas transpozīcija. Šajā ziņā tajā citu starpā ir paredzēts:

“17. § Paziņošanas pienākums

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

[..]

2) 10 procentus no uzņēmumā regulāri nodarbināto darba ņēmēju skaita vai vairāk nekā 25 darba ņēmējus uzņēmumos, kuros parasti ir nodarbināti vismaz 60, bet mazāk nekā 500 darba ņēmēji;

[..]

30 kalendāro dienu laikā. [..]

(3) [..] ²Paziņojumu saskaņā ar 1. punktu iesniedz rakstveidā, pievienojot uzņēmuma padomes atzinumu par atlaišanu. ³Ja uzņēmuma padomes atzinums nav pieejams, paziņojums ir spēkā, ja darba devējs ticami apliecina, ka tas ir informējis uzņēmuma padomi vismaz divas nedēļas pirms paziņojuma iesniegšanas atbilstoši 2. punkta pirmajam teikumam un izklāsta konsultāciju statusu. [..]

18. § Atlaišanas aizlieguma termiņš

(1) Atlaišanas gadījumi, par kuriem ir jāpaziņo saskaņā ar 17. pantu, stājas spēkā ne vēlāk kā viena mēneša laikā no dienas, kad nodarbinātības aģentūra ir saņēmusi paziņojumu, tikai ar aģentūras piekrišanu; atļauju var piešķirt arī ar atpakaļejošu spēku līdz pieteikuma iesniegšanas dienai.

(2) Nodarbinātības aģentūra, izskatot katru gadījumu atsevišķi, var nolemt, ka atlaisana stājas spēkā ne agrāk kā divus mēnešus pēc paziņošanas.

[..]

20. § Nodarbinātības aģentūras lēmumi

(1) Nodarbinātības aģentūras lēmumus saskaņā ar 18. panta 1. un 2. punktu pieņem tās vadība vai komiteja (lēmumu pieņēmējs). [..].”

III. Tiesību akti nodarbinātības veicināšanas jomā

- 11 *Sozialgesetzbuch* [Sociālo tiesību kodeksa] (turpmāk tekstā – “*SGB*”) Trešā grāmata (III) citu starpā ir formulēta šādi:

“2. § Sadarbība ar nodarbinātības aģentūrām

[..]

(3) ¹Darba devējiem ir savlaicīgi jāinformē nodarbinātības aģentūras par visām izmaiņām uzņēmumā, kas var ietekmēt nodarbinātību. ²Tas jo īpaši attiecas uz paziņojumiem par:

[..]

4) plānotiem uzņēmējdarbības ierobežojumiem vai pārceļšanu un ar to saistītajām sekām; un

5) plāniem, kā izvairīties no darbinieku atlaišanas vai kā organizēt pāreju uz citām darba tiesiskajām attiecībām.

[..]

38. § Prakses un darba meklētāju tiesības un pienākumi

(1) ¹Personām, kuru [..] darba tiesiskās attiecības beidzas, ir pienākums vēlākais trīs mēnešus pirms to izbeigšanās reģistrēties nodarbinātības aģentūrā kā darba meklētājiem, norādot personas datus un [..] beigšanās laiku. ²Ja starp brīdi, kad ir tikusi iegūta informācija par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, un to [..] izbeigšanu paiet mazāk nekā trīs mēnešu, viņiem ir jāreģistrējas trīs dienu laikā pēc informācijas iegūšanas. ³Reģistrēšanās pienākums pastāv neatkarīgi no tā, vai darba tiesisko attiecību turpināšanos ir apstiprinājusi tiesa vai par to ir paziņojis darba devējs. [..]

(1a) Kompetentajai nodarbinātības aģentūrai ar personu, kura ir reģistrēta kā darba meklētājs saskaņā ar 1. punktu, nekavējoties pēc darba meklētāja reģistrācijas ir jāveic sākotnējā konsultatīvā un darbā iekārtošanas intervija, [..].”

IV. Atbilstošās Savienības tiesību normas

- 12 Iesniedzējtiesas ieskatā noteicoša nozīme ir Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3., 4. un 6. panta noteikumiem.

C. Eiropas Savienības Tiesas lēmuma nepieciešamība un prejudiciālo jautājumu skaidrojums

I. Nozīme lēmuma pieņemšanā

- 13 Atbildētājs iesniedza paziņojumu pirms konsultāciju procedūras beigām. Turklāt tas nav pievienojis paziņojumam nedz darbinieku pārstāvju galīgo paziņojumu,

nedz arī paskaidrojais konsultāciju statusu pēc būtības. Lēmums strīdā ir atkarīgs vienīgi no tā, vai uzteikums nav spēkā šo pienākuma iesniegt pienācīgu paziņojumu par kolektīvo atlaišanu pārkāpumu dēļ. Senāts ir pārliecināts, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem nav konstatējami citi iespējami spēkā neesamības pamati.

II. Iepriekšēja piezīme par prejudiciālās tiesvedības nepieciešamību

- 14 1. Valsts tiesību aktos nav paredzēts skaidrs sods, ja darba devējs nav iesniedzis vai ir iesniedzis kļūdainu paziņojumu par kolektīvo atlaišanu. Līdz šim *Bundesarbeitsgericht* uzskatīja, ka šādu kļūdu tiesiskās sekas var secināt no *BGB* 134. panta, proti, ka uzteikumi nav spēkā. Darba tiesiskās attiecības turpina pastāvēt līdz jaunam, spēkā esošam uzteikumam. Pirms šī uzteikuma ir jāveic jauna konsultāciju un paziņošanas procedūra, ja tiek pārsniegtas *KSchG* 17. panta 1. punktā paredzētās robežvērtības. Parasti darba alga ir jāturpina izmaksāt vai attiecīgi jāizmaksā ar atpakaļejošu datumu līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai.
- 15 a) Sestais senāts nevēlas piekrist šai judikatūrai. Ir gan tiesa, ka uzteikuma spēkā neesamība kā paziņošanas procedūrā pieļauto kļūdu juridiskās sekas ir sods, kas atbilst *effet utile* principam. Tomēr tas ir pretrunā samērīguma principam, kas dalībvalstīm ir jāievēro, nosakot sodus, tostarp Kolektīvās atlaišanas direktīvas piemērošanas jomā (*skat. Tiesas 1994. gada 8. jūnija spriedumu – C-383/92 – (Komisija/Apvienotā Karaliste), 40. punkts*). Pirmkārt, tas nav piemērots kā sods, jo tā pamatā ir individuālā darba līguma līmenis, lai gan nodarbinātības aģentūra nevar un nedrīkst ietekmēt tādu darba devēja lēmumu pieņemšanu paziņošanas procedūrā, kuri ir uzteikuma pamatā. Otrkārt, tas nav piemērots arī tāpēc, ka pretēji Kolektīvās atlaišanas direktīvas mērķim (*Tiesas 2016. gada 21. decembra spriedums – C-201/15 – (AGET Iraklis) 31. punkts*) tas ierobežo uzņēmuma lēmumu pieņemšanas brīvību. Darba devējam tiek uz ilgu laiku aizliegts īstenot paredzētos uzteikumus vēlamajā laikā, lai gan tas tieši nav darba devējam paziņošanas procedūrā noteikto pienākumu mērķis. Līdz ar to kļūdas paziņošanas procedūrā tiek sodītas bargāk nekā citas kļūdas Vācijas tiesību aktos par aizsardzību no uzteikuma (*BAG [Bundesarbeitsgericht] 2023. gada 14. decembra spriedums – 6 AZR 157/22 (B) – 29., 33., 35. un nākamie punkti*).
- 16 b) Saskaņā ar valsts tiesībām Sestais senāts var grozīt šo judikatūru tikai tad, ja tam piekrīt Otrais senāts, kas arī ir pieņēmis, ka kļūdaina paziņojuma vai tā neiesniegšanas sekas ir uzteikuma spēkā neesamība. Šajā ziņā piemērojamā procedūra ir reglamentēta *Arbeitsgerichtsgesetz* [Darba tiesu likuma] (turpmāk tekstā – “*ArbGG*”) 45. pantā:

“45. § Lielais senāts

(1) *Bundesarbeitsgericht* tiek izveidots Lielais senāts.

(2) Lielais senāts pieņem lēmumu tad, ja kāds no senātiem vēlas atkāpties no cita senāta vai Lielā senāta lēmuma kādā tiesību jautājumā.

(3) ¹Vēršanās Lielajā senātā ir iespējama vienīgi tad, ja senāts, no kura lēmuma ir paredzēta atkāpšanās, pēc senāta, kuram ir jāpieņem lietā lēmums, lūguma ir paziņojis, ka tas negroza savu tiesību izpratni. [...] ³Par lūgumu un atbildi izlemj attiecīgais senāts ar lēmumu spriedumu pasludināšanai nepieciešamajā sastāvā.

[..].”

- 17 Sestais senāts uzsāka šo procedūru, iesniedzot 2023. gada 14. decembra lūgumu (- 6 AZR 157/22 (B) –). Otrais senāts kā senāts, kuram ir ticis iesniegts lūgums, ar 2024. gada 1. februāra lēmumu (- 2AS 22/23 (A) –, *lietas Nr. Tiesā – C-134/24 –*) prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā uzdeva jautājumus saistībā ar Kolektīvās atlaišanas direktīvas interpretāciju.
- 18 2. Sestā senāta ieskatā, lai gan *Bundesarbeitsgericht* Otrais senāts 2024. gada 1. februāra ir iesniedzis lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu (- 2AS 22/23 (A) –) par kolektīvās atlaišanas paziņošanas procedūrā pieļauto kļūdu juridiskajām sekām, ir jāiesniedz Tiesā lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu par C no III līdz V punktā izklāstītajiem jautājumiem.
- 19 a) Vēršanās Tiesā atbilstoši LESD 267. panta otrajai daļai saskaņā ar tās pastāvīgo judikatūru ir iespējama vienīgi tad, ja iesniedzējtiesa izskata strīdu un tai ir lūgts lemt procedūrā, kuras noslēgumā paredzēts pieņemt nolēmumu, kam ir tiesas nolēmuma raksturs. Tiesības vērsties Tiesā ir nosakāmas gan pēc strukturāliem, gan funkcionāliem kritērijiem (*Tiesas 2024. gada 7. maija spriedums – C-115/22 – 36. punkts un tajā minētā judikatūra*). Noteicoša nozīme šajā ziņā ir iestādes uzdevumu specifiskajam raksturam konkrētajā normatīvajā kontekstā, kurā tā jūtas aicināta vērsties Tiesā. Tāpēc viena un tā pati iestāde var tikt kvalificēta kā “tiesa” LESD 267. panta izpratnē atkarībā no tā, vai konkrētajā kontekstā tā veic tiesas vai citas, it īpaši administratīvas, funkcijas (*Tiesas 2022. gada 3. maija spriedums – C-453/20 – (CityRail), 43. punkts un tajā minētā judikatūra*). Piemēram, Tiesa ir noraidījusi “tiesas” statusu *Amstgericht* [pirmās instances tiesas] gadījumā, ciktāl tā bija iesaistīta mantojuma likvidatora iecelšanā, jo šajā gadījumā divas personas nebija savstarpēji konfliktējošas (*Tiesas 2010. gada 12. janvāra rīkojums – C-497/08 – (Amiraike Berlin), 17. un nākamie punkti*). Arī advokātu kolēģijas lietā Tiesa neatzina tiesības iesniegt lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, jo tā tikai pārbaudīja pieteikumu, kura mērķis bija saņemt skaidrojumu par viedokļu atšķirībām starp advokātu un citas dalībvalsts tiesām (*Tiesas 1980. gada 18. jūnija spriedums – C-138/80 – (Borker) 4. punkts*).
- 20 b) Ņemot vērā minēto, senātam, kas ir iesniedzis lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, ir šaubas par to, vai *Bundesarbeitsgericht* Otrajam senātam ir “tiesas” statuss LESD 267. panta otrās daļas izpratnē tiesvedībā saskaņā ar *ArbGG* 45. panta 3. punktu un vai tādēļ tam ir tiesības vērsties Tiesā.

- 21 Šaubas rada fakts, ka tiesiskais strīds, kas izšķirams par darba tiesisko attiecību starp prasītāju un atbildētāju uzteikuma spēkā esamību, joprojām ir izskatāms tikai un vienīgi senātā, kas uzdod jautājumu saskaņā ar *ArbGG* 45. panta 3. punkta pirmo teikumu – šajā gadījumā *Bundesarbeitsgericht* Sestajā senātā (*par šo prasību skat. 2002. gada 22. janvāra spriedumu – C-447/00 – (Golto)*, 17. punkts) – nevis Otrajā senātā. Uz pēdējam minētajam senātam uzdoto jautājumu ir jāatbild neatkarīgi no konkrētā juridiskā strīda par uzteikumu. Konkrētais normatīvais konteksts, pamatojoties uz kuru ir vērtējamas Otrā senāta, kuram tiek uzdots jautājums, tiesības vērsties tiesā, ir atbilde uz tam uzdoto abstrakto un ar lietu nesaistīto jautājumu par to, vai tas piekrīt konkrētam juridiskajam viedoklim. Tāpēc lūguma gadījumā saskaņā ar *ArbGG* 45. panta 3. punkta pirmo teikumu nav iesaistītas divas konfliktējošas puses. Sestajā senātā izskatāmās lietas puses par darba tiesisko attiecību uzteikuma spēkā esamību tiesvedībā saskaņā ar *ArbGG* 45. panta 3. punktu Otrajā senātā netiek nedz uzklautas, nedz tajā tiek rīkota atklāta tiesas sēde, kuras laikā puses var izklāstīt savus argumentus par to, vai notiek atteikšanās no konkrētas judikatūras (*par šo jautājumu Tiesas 2014. gada 17. jūlija spriedums – C-58/13 un C-59/13 – (Torresi)*, 27. punkts). Turklāt puses nevar pašas iniciēt procedūru saskaņā ar *ArbGG* 45. pantu (*šajā ziņā skat. Tiesas 1986. gada 5. marta spriedumu – C-318/85 – (Greis Unterweger)*, 2. un 4. punkts). To var darīt tikai lietas izlemšanā kompetentais senāts, šajā gadījumā – *Bundesarbeitsgericht* Sestais senāts. Tieši pretēji, procedūra saskaņā ar *ArbGG* 45. panta 3. punktu ir tikai iekšēja starpposma vai attiecīgi pagaidu procedūra, kuras īstenošana ir priekšnoteikums, lai lūgums varētu tikt iesniegts *Bundesarbeitsgericht* Lielajā senātā (*ArbGG* 45. panta 3. punkta pirmais teikums). Šādā gadījumā senāta, kuram tiek uzdots jautājums, atbilde netiktu sniegta procedūrā, kurā tiek lūgts pieņemt tiesas nolēmumu. Nevarētu konstatēt strīdīgo faktu tiesisko regulējumu, kam būtu materiāltiesiskas sekas attiecībā pret tiesvedības dalībniekiem (*šajā ziņā Tiesas 2017. gada 18. februāra spriedums – C-503/15 – (Margarit Panicello)* 34. punkts), līdz ar to arī tiesas funkcionālo īpašību. Šim vērtējumam nav pretrunā arī tas, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru valsts tiesību normas, kas paredz vērsanos augstākas instances tiesās (piemēram, Lielajā senātā), lai nodrošinātu vienveidīgu judikatūru, nevar ierobežot valsts tiesas, kas izskata lietu, pilnvaras vērsties Tiesā (*Tiesas 2018. gada 5. aprīļa spriedums – C-889/13 – 32. un nākamie punkti*). Saskaņā ar minēto tiesa šajā nozīmē būtu *Bundesarbeitsgericht* Sestais senāts, kas uzdod jautājumu, nevis tās Otrais senāts.
- 22 Tomēr Otrais senāts nevar atbildēt uz Sestā senāta jautājumu par sodiem par kļūdām paziņošanas procedūrā, ja Tiesa nav sniegusi Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. panta, 4. panta 1.–3. punkta un 6. panta interpretāciju (*BAG 2024. gada 1. februāra spriedums – 2 AS 22/23 (A)*) – 7. un 8. punkts). Šā iemesla dēļ Sestais senāts uzskata, ka tam ir pienākums vērsties Tiesā, lai tā varētu veikt nepieciešamo Kolektīvās atlaišanas direktīvas interpretāciju, neatkarīgi no jautājumiem par vērsšanās Tiesā pieļaujamību, kas ir jāpārbauda *ex officio*. Visbeidzot *ArbGG* 45. pantā paredzētajā procedūrā var tikt konstatētas saskaņā ar valsts tiesībām paredzētās sekas attiecībā uz uzteikumu nepareiza paziņojuma par masveida atlaišanu gadījumā.

III. Par pirmo prejudiciālo jautājumu

- 23 Pirmais prejudiciālais jautājums atbilst ceturtajam prejudiciālajam jautājumam, ko *Bundesarbeitsgericht* Otrais senāts uzdod lietā C-134/24.
- 24 1. Šajā ziņā faktiskā un tiesiskā situācija saskaņā ar valsts tiesībām ir tāda, kāda tā tiek izklāstīta turpinājumā. Nodarbinātības aģentūra parasti apstiprina paziņojuma par kolektīvo atlaišanu saņemšanu un šajā ziņā bieži izmanto tādus formulējumus kā “Jūsu minētais paziņojums ir ticis saņemts šajā datumā: [..]. Tāpēc *KSchG* 18. panta 1. punktā paredzēto (daļēji tiek izmantots arī formulējums “nosakāmo”) viena mēneša termiņu sāk skaitīt [..] un beidz skaitīt [..].” Tomēr, kā to parāda šī lieta, nodarbinātības aģentūras nosūta arī vēstules, kurās ir tieši apstiprināta tikai paziņojuma un tam pievienoto dokumentu saņemšana. Dažos gadījumos nodarbinātības aģentūra pieņem lēmumu arī par atlaišanas aizlieguma termiņu, t.i., izsniedz lēmumu par aizlieguma perioda ilgumu. Tomēr vairumā gadījumu nav konstatējams šāds lēmums, kas ir jāpieņem *KSchG* 20. panta 1. punktā minētajiem lēmumu pieņēmējiem, nevis ierēdnim, kurš izsniedz saņemšanas apstiprinājumu. Iestāde šajā ziņā joprojām neveic nekādu darbību. Saskaņā ar *Bundesarbeitsgericht* Otrā un Sestā senāta judikatūru vienkāršs kolektīvās atlaišanas paziņojuma saņemšanas apstiprinājums nav administratīvs akts, kas būtu saistošs darba tiesām, pārbaudot, vai paziņojums ir nepareizs. Tas attiecas arī uz aizlieguma termiņu, kas “noteikts” vai “ir jānosaka” saņemšanas apstiprinājumā, neizvērtējot faktus. Pat lēmums par aizlieguma termiņu neliedz darba tiesām pārbaudīt kolektīvās atlaišanas paziņojuma spēkā neesamību un piemērot sodus par kļūdām paziņošanas procedūrā. Šāds lēmums ir saistošs tiesām tikai attiecībā uz aizlieguma termiņa beigām (*pastāvīgā judikatūra*, BAG 2020. gada 13. februāra spriedums – 6 AZR 146/19 – 111. punkts, BAGE 169, 362; 2016. gada 22. septembra spriedums – 2 AZR 276/16 – 33. punkts, BAGE 157, 1; 2012. gada 28. jūnijs – 6 AZR 780/10 – 65. un nākamie punkti, BAGE 142, 202). Par šādu lēmumu celt prasību nevar nedz darbinieki (BSG 1959. gada 30. oktobra spriedums – 7 RAr 19/57 – BSGE 11, 14; 2012. gada 15. oktobra spriedums – B 11 AL 64/12 B –), nedz uzņēmuma padome (BAG, 2012. gada 28. jūnija spriedums – 6 AZR 780/10 –; BSG 1980. gada 14. augusta spriedums – 7 RAr 68/79 –). Tie nav lietas dalībnieki saskaņā ar *KSchG* 18. un 20. pantu. Tas attiecas tikai uz tiesiskajām attiecībām starp darba devēju un nodarbinātības aģentūru (BSG, 1980. gada 14. augusta spriedums – 7 RAr 68/79 –).
- 25 2. Lielākajā daļā masveida atlaišanas gadījumu saskaņā ar aprakstīto tiesisko situāciju nav oficiālu konstatējumu par atlaišanas aizlieguma termiņa beigšanos, kas būtu saistoši darba lietu tiesām. Katrā ziņā nav saistošs nodarbinātības aģentūras viedoklis par to, ka paziņojums ir ticis iesniegts pienācīgā kārtā. Sestajam senātam tomēr rodas jautājums par to, vai paziņošanas procedūras mērķis ir sasniegts, ja nodarbinātības aģentūra pārbauda paziņojumu par kolektīvo atlaišanu, neiebilst pret to un tādējādi liek skaidri saprast, ka tā uzskata sevi par pietiekami informētu, lai pildītu savu aktīvo lomu paziņošanas procedūrā (*šajā ziņā skat. Tiesas spriedumu, 2023. gada 13. jūlijs – C-134/22 – (G GmbH), 34. un*

nākamie punkti). Šādā gadījumā valsts tiesībās nebūtu jāparedz sods, un līdz ar to arī nerastos lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu lietā C-134/24 21. punktā uzdotais papildjautājums par efektīvas un lietderīgas tiesiskās aizsardzības prasību (Kolektīvās atlaišanas direktīvas 6. pants, Pamattiesību hartas 47. pants), ja paziņošanas procedūrā tiek pieļautas kļūdas.

- 26 Lai atbildētu uz jautājumu, nozīme varētu būt arī tam, vai Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. un 4. pantā paredzētā mērķa sasniegšanu var nodrošināt ar valsts tiesību normām nodarbinātības veicināšanas jomā, kas paredz darba devēja sadarbību bezdarba novēršanā vai samazināšanā, pat ja tās tiek reglamentētas ārpus kolektīvās atlaišanas procedūras, kas formāli ir tikusi ieviesta ar *KSchG* 17. un nākamajiem pantiem. Viens no šādiem noteikumiem Vācijas tiesību aktos ir *SGB* III nodaļas 2. pants. Šīs tiesību normas mērķis ir uzlabot sadarbību starp darba devējiem, darbiniekiem un nodarbinātības aģentūrām. Darba devējs tiek mudināts sadarboties jau agrīnā posmā, lai pēc iespējas izvairītos no bezdarba rašanās un pēc iespējas ierobežotu bezdarba ilgumu solidaritātes kopienas interesēs (*BAG, 2005. gada 29. septembra spriedums – 8 AZR 571/0 – pamatojuma II 1 b bb (3), BAGE 116, 78*). Turklāt nodarbinātības aģentūra par darba tirgū ienākošajiem darba ņēmējiem tiek informēta arī agrīnā posmā, jo saskaņā ar *SGB* III 38. panta 1. punktu darbiniekam ir pienākums reģistrēties kā darba meklētājam krietni pirms uzteikuma termiņa beigām, kam nekavējoties seko sākotnējā konsultācija saskaņā ar *SGB* III 38. panta 1.a) punktu. Nozīme varētu būt arī tam, ka nodarbinātības aģentūrai ir pienākums veikt oficiālu pārbaudi masveida atlaišanas procedūrā (*BAG 2024. gada 1. februāra spriedums – 2 AS 22/23 (A) – 12. punkts*).

IV. Par otro prejudiciālo jautājumu

- 27 1. Otrais prejudiciālais jautājums atbilst pirmajam līdz trešajam jautājumam lietā C-134/24.
- 28 a) Ja atlaišanas aizlieguma termiņu sāk skaitīt tikai pēc pienācīga paziņojuma par kolektīvo atlaišanu (*BAG, 2024. gada 1. februāra spriedums – 2 AS 22/23 (A) – 16. punkts*), šo aizliegumu attiecībā uz paziņoto uzteikumu, ja par to nav ticis paziņots vai šis paziņojums ir bijis kļūdainis, varētu neņemt vērā tikai tad, ja paziņojums var notikt vēlāk. Pretējā gadījumā vienmēr būtu jāpaziņo par jaunu uzteikumu.
- 29 b) Atšķirībā no *Bundesarbeitsgericht* Otrā senāta Sestais senāts apšaubā to, ka Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. pantā paredzētais mērķis, proti, likt pirms kolektīvās atlaišanas informēt kompetento iestādi (*Tiesas 2016. gada 21. decembra spriedums – C-201/15 – (AGET Iraklis), 28. punkts un tajā minētā judikatūra*), joprojām var tikt izpildīts, ja gadījumā, kad paziņojums par kolektīvo atlaišanu ir bijis kļūdainis vai tas nav noticis, šī informācija var tikt sniegta vēlāk.
- 30 Pirmkārt, saskaņā ar Tiesas judikatūru (*Tiesas 2005. gada 27. janvāra spriedums – C-188/03 – (Junk), 54. punkts*), paziņojumam ir jābūt (pienācīgi)

sniegtam pirms uzteikuma saņemšanas, lai nodarbinātības aģentūra, pamatojoties uz visu tai darba devēja sniegto informāciju, varētu noteikt, kādas ir iespējas ierobežot atlaišanas negatīvās sekas (*Tiesas 2023. gada 13. jūlija spriedums – C-134/22 – (G GmbH), 35. punkts*). Šādā gadījumā, šķiet, vairs nav iespējams labot paziņojumu pēc tam, kad paziņojums par uzteikumu jau ir ticis saņemts.

- 31 Otrkārt, paziņojums ir jāiesniedz atkārtoti, norādot informāciju, uz kuru balstījās sākotnējais paziņojums vai attiecīgi – ja paziņojums netika iesniegts – uz kuru tam bija jābalstās. Pēc būtības runa ir par nepareizas informācijas labošanu vai trūkstošās informācijas papildināšanu pēc darba devēja lēmuma par uzteikumu. Pretējā gadījumā paziņojums netiek iesniegts vēlāk, bet gan tiek iesniegts jauns paziņojums ar jauniem datiem. Tomēr brīdī, kad paziņojums tiek iesniegts vēlāk, faktiskie apstākļi parasti ir mainījušies salīdzinājumā ar apstākļiem, uz kuriem balstījās sākotnējais paziņojums vai iesniedzamais paziņojums. Darbinieki, par kuru plānoto masveida atlaišanu netika paziņots vai tika paziņots nepareizi, tikmēr jau kādu laiku ir atlaisti no darba un bieži vien šajā laikā jau ir tikuši norīkoti darbā vai atraduši darbu. Vietējā situācija darba tirgū var būt mainījusies, piemēram, ņemot vērā citu darba devēju veiktu masveida atlaišanu. Tādējādi laika ritējums ietekmē kolektīvās atlaišanas sociālekonomiskās sekas un nepieciešamo nodarbinātības aģentūras reakciju. Tāpēc vēlāks paziņojums, kurā ietverta sākotnējā informācija, bieži vien neļauj nodarbinātības aģentūrai lietderīgi meklēt kolektīvās atlaišanas radīto problēmu risinājumu, kas tai ir jādara (*Tiesas 2023. gada 13. jūlija spriedums – C-134/22 – (G GmbH), 35. punkts*).
- 32 c) Ja Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. pantā paredzēto atlaišanas aizlieguma termiņu sāk skaitīt tikai tad, ja paziņojums atbilst Kolektīvās atlaišanas direktīvas 3. panta 1. punktā izvirzītajai prasībai, atlaišanas aizlieguma termiņa ilgums un līdz ar to arī izbeigšanas seku “atlikšana” nebūtu paredzama pat tad, ja, neraugoties uz iepriekš minētajām bažām, būtu iespējams paziņojumu iesniegt vēlāk labojuma vai papildinājuma nozīmē. Kļūdas paziņojumā parasti tiktu konstatētas tikai tiesas procesā pēc ilgāka laika. Daudzos gadījumos varētu ātrāk izvairīties no atlaišanas aizliegumu termiņa piemērošanas, paziņojot par jaunu uzteikumu, kura gadījumā mainījušos apstākļu dēļ vairs nav konstatējama kolektīvā atlaišana.
- 33 d) Sestā senāta ieskatā neierobežots vai nenoteikti ilgs atlaišanas aizlieguma termiņš ierobežotu uzņēmumu lēmumu pieņemšanas brīvību. Tomēr Kolektīvās atlaišanas direktīva šo brīvību neierobežo (*šajā ziņā skat Tiesas 2016. gada 21. decembra spriedumu – (AGET Iraklis), 30. un 31. punkts*). Atlaišanas aizlieguma termiņš neietekmē darba devēja tiesības izbeigt darba līgumu (*ģenerālvokāta A. Ticano [A. Tizzano] 2004. gada 30. septembra secinājumi – C-188/03 – (Junk), 64. un 65. punkts*). Tāpēc *Bundesarbeitsgericht* Sestā senāta ieskatā šāda atlaišanas aizlieguma termiņa iedarbība būtu nesamērīga tādu pašu iemeslu dēļ kā uzteikuma spēkā neesamība (*šajā ziņā 15. punkts*), un tādēļ to nevarot paredzēt kā sodu valsts tiesību aktos.

- 34 2. Turklāt Sestā senāta ieskatā Savienības tiesībās nav atrodams juridiskais pamats, lai apturētu uzteikuma iedarbību, pamatojoties uz Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. pantā paredzēto atlaišanas aizlieguma termiņu (*BAG 2024. gada 1. februāra spriedums – 2 AS 22/23 (A), 14. punkts*). Saskaņā ar Tiesas judikatūru materiāltiesiskie pamatnosacījumi, ar kādiem darba devējs var veikt kolektīvo atlaišanu, tāpat kā aizsardzības pret nepamatotu kolektīvo atlaišanu kārtība neietilpst Kolektīvās atlaišanas direktīvas piemērošanas jomā, bet ietilpst dalībvalstu kompetencē (*Tiesas 2021. gada 17. marta spriedums – C-652/19 – (Consulmarketing), 42. punkts; 2016. gada 21. decembra spriedums – C-201/15 – (AGET Iraklis), 33. punkts*). Šādā gadījumā tikai saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir nosakāms, vai un kad uzteikums stājas spēkā.

V. Par trešo prejudiciālo jautājumu

- 35 Trešais prejudiciālais jautājums ir par Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. un 6. panta noteikumu savstarpējo saistību.
- 36 1. Sestais senāts pieņem, ka no Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 1. punkta nevar secināt nekādu sodu par kļūdām paziņošanas procedūrā. Atlaišanas aizlieguma termiņam ir darba tirgus politikas mērķis (*Tiesas 2005. gada 27. janvāra spriedums – C-188/03 – (Junk), 47. un 48. punkts; saistībā ar valsts tiesībām BAG 2016. gada 22. septembra spriedums – 2 AZR 276/16 – 24. punkts, BAGE 157, 1*). Uzteikuma efektivitāti un tā satura spēkā esamību tas nevar ietekmēt. Tiek tikai piešķirtas tiesības uz nodarbinātību līdz aizlieguma termiņa beigām saskaņā ar Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta 1. punkta pirmo pusteikumu vai attiecīgi 3. punktu. Tādējādi Sestajam senātam šķiet, ka Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. panta noteikums ir tikai līdzeklis mērķa īstenošanai, bet ne sods. Pretējā gadījumā nebūtu skaidrs, kāda neatkarīga nozīme paziņošanas procedūrā vēl varētu būt Kolektīvās atlaišanas direktīvas 6. pantam.
- 37 2. Skaidrības labad Sestais senāts norāda, ka tā ieskatā sods par kļūdām paziņošanas procedūrā ir jānosaka likumdevējam tiesību aktos nodarbinātības jomā (*BAG 2023. gada 14. decembra spriedums – 6 AZR 157/22 (B) – 7. un 22. punkts*). Tomēr tas nenozīmē, ka šādām kļūdām ir jāpaliek pilnīgi bez sekām, līdz likumā tiks paredzēts sods. Kolektīvās atlaišanas direktīvas 6. pantu varētu saprast tādējādi, ka sods būtu jānosaka tiesai, kamēr likumdevējs nav pieņēmis lēmumu. Šajā ziņā darba lietu tiesas nevar noteikt sodu nodarbinātības veicināšanas tiesību jomā. Tādējādi sods būtu jāsecina no tiesību aktiem uzteikuma jomā. Tā kā Sestā senāta ieskatā atlaišanas aizlieguma termiņš un jebkurš cits sods, kas liek apšaubīt uzteikuma spēkā esamību, ir izslēgts minēto iemeslu dēļ, vienīgais soda atskaites punkts varētu būtu uzteikuma termiņš. Pamatojoties uz aizsardzības no masveida atlaišanas pamatideju, uzteikuma termiņa apturēšana varētu tikt uzskatīta par piemērotu un pietiekamu sodu par kļūdām paziņošanas procedūrā, kamēr likumdevējs nav pieņēmis lēmumu. Atbilstoši šai pamatidejai pagaidu atlaišanas aizlieguma termiņa mērķis ir atlikt masveida atlaišanas. Šajā laikā darba devējiem ir jāmeklē nodarbinātības iespējas

darbiniekiem. Turklāt nodarbinātības aģentūrai ir jāiegūst laiks atlaižamo personu iekārtošanai darbā. Kopumā var secināt, ka vispārējās interesēs ir jāizvairās no bezdarba. Ja nodarbinātības aģentūra nespēj pildīt savu uzdevumu vai var to darīt tikai ierobežotā apjomā, jo par masveida atlaišanu nav ticis paziņots vai paziņojums par to ir kļūdainis, sods saskaņā ar aizsardzības no masveida atlaišanas pamatideju varētu būt vismaz darba tiesisko attiecību spēkā esamības pagarināšana. Šādā gadījumā, pirmkārt, nodarbinātības aģentūrai būtu vairāk laika attiecīgo darbinieku iekārtošanai darbā, un, otrkārt, darba devējam būtu pienākums ilgāk nodarbināt šos darbiniekus.

- 38 Tomēr šādā gadījumā uzteikuma termiņa apturēšanai būtu jābūt ierobežotai laikā, lai netiktu ietekmēta uzņēmumu lēmumu pieņemšanas brīvība un netiktu izdarīts netiešs spiediens uz jaunu uzteikumu gadījumu pasludināšanu. Tā kā saskaņā ar Kolektīvās atlaišanas direktīvas 4. pantu nodarbinātības aģentūrai ir tikai 30 dienu termiņš pienākumu izpildei, kuru var pagarināt līdz maksimāli 60 dienām, kas valsts tiesībās ir ticis izmantots saskaņā ar *KSchG* 18. panta 2. punktu, apturēšana būtu attiecīgi jāierobežo. Līdz ar to parasti saskaņā ar valsts tiesību aktiem uzteikuma termiņš tiktu apturēts uz vienu mēnesi nepareizu paziņojumu gadījumā un uz diviem mēnešiem trūkstošu paziņojumu gadījumā. Šāda soda pamatā būtu maksimālais nodarbinātības pagarinājuma ilgums pienācīga paziņojuma gadījumā. Darbinieks varētu panākt procedūrā par aizsardzību no uzteikuma izteikta paziņojuma spēkā esamības pārbaudi tiesā, kas nozīmē ka tiktu izpildītas arī Kolektīvās atlaišanas direktīvas 6. pantā un Pamattiesību hartas 47. pantā izvirzītās prasības.

[..]