

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

**Prašymo priimti prejudicinį sprendimą papildymas**

**Gavimo data:**

2024 m. vasario 26 d.

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:**

*Bundesarbeitsgericht* (Vokietija)

**Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:**

2024 m. vasario 1 d.

**Atsakovas, apeliantas ir kasatorius:**

UR, kaip *V GmbH* turto bankroto administratorė

**Ieškovas, kita apeliacinio proceso šalis ir kita kasacinio proceso šalis:**

DF

---

**BUNDESARBEITSGERICHT (Federalinis darbo teismas)**

6 AZR 157/22 (B)

<...>

Paskelbta

2024 m. gruodžio 14 d.

**NUTARTIS**

<...>

Byloje

[UR, kaip *V GmbH* turto bankroto administratorius],

atsakovas, apeliantas ir kasatorius,

<sup>i</sup> Šios bylos pavadinimas išgalvotas. Jis neatitinka jokios bylos šalies tikrojo vardo, pavardės ar pavadinimo.

prieš

[DF],

ieškova, kitą apeliacinio proceso šalį ir kitą kasacinio proceso šalį,

*Bundesarbeitsgericht* VI-oji kolegija, remdamasi 2023 m. gruodžio 14 d. pasitarimais <...>, nutaria:

- I. *Bundesarbeitsgericht* II-ajai kolegijai pagal *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalies pirmą sakinį pateikti šį klausimą:

„Ar reikia laikytis 2012 m. lapkričio 22 d. sprendime (2 AZR 371/11) nurodytos teisinės nuomonės, kad sutarties nutraukimas kaip teisinis sandoris, kuris pažeidžia įstatymuose nustatytą draudimą, kaip tai suprantama pagal *BGB* 134 straipsnį, yra negaliojantis, jei pranešant apie sutarties nutraukimą nebuvo pateiktas galiojantis pranešimas, kaip tai suprantama pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalis?“

- II. Sustabdyti bylos nagrinėjimą.

### Motyvai

#### A. Pagrindinės bylos dalykas

Šalys vis dar nesutaria, ar darbo sutarties nutraukimas dėl įmonės veiklos priežasčių yra niekinis, nes atsakovė nepateikė reikalaujamo pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo.

Ieškovas nuo 1994 m. dirbo įmonėje *V Handelsgesellschaft mbH* (toliau – skolininkė), kurioje nebuvo sudaryta darbo taryba. 2020 m. gruodžio 1 d. skolininkės turtui buvo iškelta bankroto byla ir atsakovas paskirtas bankroto administratoriumi. Nuo 2020 m. lapkričio 12 d. iki 2020 m. gruodžio 29 d. atsakovas nutraukė visas 22 darbo sutartis, kurios dar galiojo 2020 m. spalio mėn., pranešdamas apie tai arba sudarydamas susitarimus dėl darbo sutarties nutraukimo. Darbo santykius su ieškovu atsakovas 2020 m. gruodžio 2 d. raštu, atsakovo gautu 2020 m. gruodžio 8 d., nutraukė nuo 2021 m. kovo 31 d. Atsakovas per 30 dienų laikotarpį atleido daugiau nei penkis darbuotojus. Prieš tai jis nepateikė pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 dalį. Darbo santykiai su ieškovu buvo nutraukti 2021 m. liepos 31 d. remiantis vėlesniu pranešimu apie darbo sutarties nutraukimą.

Ieškovas per nustatytą terminą pateiktame ieškinyje dėl neteisėto atleidimo iš darbo teigia, kad 2020 m. gruodžio 2 d. darbo sutarties nutraukimas yra niekinis ir negaliojantis, nes atsakovas nepateikė reikalaujamo išankstinio pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo.

Ieškovas vis dar prašo:

- 1) pripažinti, kad darbo santykiai nėra nutraukti 2020 m. gruodžio 2 d. pranešimu apie darbo sutarties nutraukimą, o vis dar tęsiasi;
- 2) įpareigoti atsakovą duoti jam darbo <...> iki tol, kol bus teisiškai privalomai užbaigta byla dėl neteisėto atleidimo iš darbo.

Grįsdamas prašymą atmesti ieškinį atsakovas nurodė, kad bankroto bylos iškėlimo metu skolininkė turėjo tik 19 darbuotojų, todėl *KSchG* 17 straipsnio 1 dalyje nustatyta darbuotojų skaičiaus riba nebuvo viršyta ir atsakovas neprivalėjo pateikti pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo.

2023 m. gegužės 11 d. nutartimi kolegija pripažino, kad atleidimo iš darbo metu skolininkės įmonėje „įprastai“ vis dar dirbo daugiau nei 20 darbuotojų, todėl atsakovas, prieš paskelbdamas ginčijamą pranešimą apie darbo sutarties nutraukimą, privalėjo pateikti pranešimą apie kolektyvinį atleidimą iš darbo. Atsižvelgdama į savo sprendimą dėl sankcijos už *KSchG* 17 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio 1 punkte įtvirtintos prievolės pažeidimą, kolegija sustabdė bylos nagrinėjimą iki 2023 m. liepos 13 d. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimo prejudiciniame procese – byloje C-134/22 – priėmimo.

## **B. Motyvai**

Kaip jau konstatavo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusi kolegija, atsakovas pažeidė *KSchG* 17 straipsnio 1 dalyje numatytą pareigą pateikti pranešimą apie kolektyvinį atleidimą iš darbo. VI-osios kolegijos nuomone, sankcija už šią klaidą, kaip ir už visas kitas įmanomas darbdavio klaidas vykdant pranešimo procedūrą, nėra darbo sutarties nutraukimo pripažinimas negaliojančiu pagal BGB 134 straipsnį. Sankcijas už tokias klaidas turi nustatyti įstatymų leidėjas. Vis dėlto kolegija mano, kad priimti tokį sprendimą jai trukdo *Bundesarbeitsgericht* II-osios kolegijos sprendimas dėl pranešimo procedūros klaidų negaliojimo pasekmių (2012 m. lapkričio 22 d. BAG [*Bundesarbeitsgericht*] sprendimas 2 AZR 371/11, BAGE 144, 47).

## **I. Pranešimo procedūra**

- 1 *KSchG* 17 straipsniu į Vokietijos teisę perkeliama Direktyvoje 98/59/EB dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo (toliau – Direktyva 98/59/EB) valstybėms narėms nustatytos pareigos (2022 m. sausio 27 d. BAG sprendimo 6 AZR 155/21 (A) 14 punktas; 2012 m. kovo 21 d. Sprendimo 6 AZR 596/10 21 punktas; *BT-Drs.* 8/1041, p. 4; *BT-Drs.* 13/668, p. 8 ir 9). Vis dėlto nei Direktyvoje 98/59/EB, nei *KSchG* 17 ir paskesniuose straipsniuose nėra aiškių nuostatų, reglamentuojančių sankcijas už kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūros klaidas. Sąjungos teisės aktų leidėjas nepritarė Komisijos pasiūlymui įtraukti į Direktyvą 98/59/EB valstybių narių pareigą paskelbti „kolektyvinio atleidimo iš darbo negaliojimą“, jei pažeidžiami direktyvos reikalavimai (1991 m. lapkričio 13 d. pasiūlymas dėl

Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo, p. 6; OL C 310, 1991 11 30, p. 5). Jis tik įpareigojo valstybes nares užtikrinti, kad teisinėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl įsipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai (Direktyvos 98/59/EB 6 straipsnis).

Taigi sankcijas už klaidas, padarytas per kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą, valstybės narės turi nustatyti nacionalinėje teisėje. Bendrijos teisės pažeidimų atveju turi būti baudžiama pagal materialines ir procesines taisykles (žr. 2022 m. lapkričio 10 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Zenith Media Communications*, C-385/21, 34 punktą; 2009 m. liepos 16 d. Sprendimo *Mono Car Styling*, C-12/08, 34 ir paskesnius punktus), kurios atitinka panašaus pobūdžio ir sunkumo nacionalinės teisės pažeidimams taikomas taisykles. Sankcija turi būti veiksminga, proporcinga ir atgrasanti (dėl Direktyvos 98/59/EB žr. 1994 m. birželio 8 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Komisija / Jungtinė Karalystė*, C-383/92, 40 punktą; 2012 m. lapkričio 22 d. BAG sprendimo 2 AZR 371/11 32 punktą, BAGE 144, 47). Todėl turi būti laikomasi ne tik lygiavertiškumo principo ir veiksmingumo – *effet utile* – principo (2022 m. sausio 27 d. BAG sprendimo 6 AZR 155/21 (A) 18 punktas; 2020 m. vasario 13 d. Sprendimo 6 AZR 146/19 98 punktas, BAGE 169, 362; taip pat žr. 2021 m. kovo 17 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Consulmarketing*, C-652/19, 43 punktą). Be to, sankcija turi būti proporcinga (žr. 2019 m. gruodžio 19 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld*, C-645/18, 29 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją; Dauses, Ludwigs, *EU-WirtschaftsR- HdB*, Brigola C. I. Grundregeln, 2019 m. sausio mėn., 314 ir paskesnius punktus). Ar nacionalinė teisė atitinka šiuos reikalavimus, sprendžia nacionaliniai teismai pagal savo kompetenciją (2009 m. spalio 29 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Pontin*, C-63/08, 49 punktas; 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, 163, 158 ir paskesni punktai). Tas pats taikoma ir klausimui, ar sankcijos gali būti taikomos pagal nacionalinę teisę, o jei taip, tai kokios sankcijos gali būti taikomos pagal galiojančius teisės aktus.

- 2 Remdamasi 2012 m. lapkričio 22 d. sprendimu (2 AZR 371/11, 31 ir paskesni punktai, BAGE 144, 47), *Bundesarbeitsgericht* II-oji kolegija padarė prielaidą, kad *KSchG* 17 straipsnio 1 dalis, siejama su 3 dalimi, yra įstatymuose nustatytas draudimas, kaip tai suprantama pagal BGB 134 straipsnį, ir kad nesant galiojančio pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo sutarties nutraukimas laikomas negaliojančiu pagal *effet utile* principą. *Bundesarbeitsgericht* VI-oji kolegija tam pritarė priimdama 2012 m. gruodžio 13 d. sprendimus (žr. Sprendimo 6 AZR 772/11 61 punktą ir Sprendimo 6 AZR 752/11 64 ir 72 punktus), nepateikdama jokių atskirų motyvų, ir vėliau laikėsi šios nuostatos, kaip ir II-oji kolegija (2013 m. kovo 21 d. BAG sprendimo 2 AZR 60/12 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija, BAGE 144, 366; 2014 m. vasario 20 d. BAG sprendimo 2 AZR 346/12 46 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija, BAGE 147, 237; 2020 m. vasario 13 d. BAG sprendimo 6 ZR 146/19 97 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija, BAGE 169, 362; 2020 m. gegužės 14 d. BAG sprendimo

6 AZR 235/19 134 ir paskesni punktai, BAGE 170, 244; 2022 m. sausio 27 d. BAG sprendimo 6 AZR 155/21 (A) 19 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija, 2022 m. gegužės 19 d. BAG sprendimo 2 AZR 467/21 13 punktas).

- 3 Pagal *KSchG* 17 straipsnį darbdavys įpareigojamas prieš atleidžiant darbuotoją tinkamai atlikti kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą. *Bundesarbeitsgericht* VI-oji kolegija, dar kartą išnagrinęjusi teisinę situaciją, laikosi nuomonės, kad pareigos tinkamai pranešti kompetentingai užimtumo tarnybai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalis, pažeidimai nėra pagrindas pripažinti darbo sutarties nutraukimą negaliojančiu pagal BGB 134 straipsnį. VI-osios kolegijos nuomone, šioje nuostatoje pagal jos dogmatiką nenumatoma sankcijų už pareigos pranešti pažeidimus, į kuriuos nebuvo pakankamai atsižvelgta ankstesnėje jurisprudencijoje, susijusioje su darbdavio pažeidimų, padarytų per pranešimo procedūrą, pasekmėmis.
- a) BGB 134 straipsnio taikymo sritis iš esmės neapima pranešimų apie darbo sutarties nutraukimą. Teisinis sandoris pagal BGB 134 straipsnį taip pat gali būti sutarties nutraukimas, kaip vienašališkas valios pareiškimas (2019 m. kovo 20 d. BAG sprendimo 7 AZR 237/17 39 punktas, BAGE 166, 202; 2013 m. gruodžio 19 d. BAG sprendimo 6 AZR 190/12 4 ir paskesni punktai, BAGE 43, 62; *MüKoBGB*, Armbrüster, 9 leidimas, 134 straipsnis, 34 punktas; Staudinger, Seibl, Fischinger, Hengstberger (2021), 134 straipsnis, 20 punktas).
- b) Per kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą darbdavys taip pat turi teisinę diskreciją, būtiną BGB 134 straipsniui taikyti (žr. Staudinger, Seibl, Fischinger, Hengstberger (2021), 134 straipsnis, 10 ir 11 punktai; *MüKoBGB*, Armbrüster, 9 leidimas, 134 straipsnis, 9 ir paskesni punktai). *KSchG* 17 straipsnis savaime neriboja galimybės nutraukti darbo sutartį, bet suteikia įmonėms sprendimų laisvę, taigi ir darbdaviui diskreciją sudaryti teisinius sandorius (dėl *KSchG* 17 straipsnio 2 dalies žr. 2022 m. lapkričio 8 d. BAG sprendimo 6 AZR 16/22 47 punktą). Taip pat *KSchG* 17 straipsnyje nenustatomas darbo sutarties nutraukimo formos reikalavimas, kaip, pavyzdžiui, BGB 623 straipsnyje, kuriame nustatytas rašytinės formos reikalavimas. Pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalis darbdavys tik įpareigojamas pranešti užimtumo tarnybai, prieš nutraukdamas darbo sutartį, kad ji per *KSchG* 18 straipsnyje nustatytą terminą galėtų spręsti problemas, kylančias dėl numatyto kolektyvinio atleidimo iš darbo (žr. 2019 m. birželio 13 d. BAG sprendimo 6 AZR 459/18 31 punktą, BAGE 167, 102; *BT-Drs.* 8/1041, p. 5).
- c) Vis dėlto, VI-osios kolegijos nuomone, *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalys neatitinka įstatymuose nustatyto draudimo reikalavimų. Šiuo atžvilgiu trūksta reikalaujamo darbdavio pareigų **draudžiamojo pobūdžio** pranešimo procedūros metu.
- aa) BGB 134 straipsnyje išreiškiami *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas) principai, kuriais grindžiamas įstatymo ir sutarties nuostatų santykis. Šia nuostata siekiama reglamentuoti teises pasekmes, susijusias su teisinių sandorių galiojimu, esant draudimams, kurie nėra imperatyvūs atsižvelgiant į jų



pažeidimo civilines teises pasekmes. Siekiama, kad tokie draudimai taptų veiksmingi, perkeliant kitų teisės sričių sprendimus į teisinių sandorių teisę. Šiuo atžvilgiu ši nuostata yra papildomo pobūdžio (žr. *MüKoBGB*, Armbrüster, 9 leidimas, 134 straipsnis, 1 punktas; Staudinger, Seibl, Fischinger, Hengstberger (2021), 134 straipsnis, 1 punktas).

bb) Remiantis šiuo BGB 134 straipsnio tikslu, įstatymas turi draudimo pobūdį, jei pagal jį draudžiamas arba tam tikrų teisinių sandorių **turinys**, arba jų **vykdymas** esant tam tikroms neteisėtoms aplinkybėms ir todėl siekiama užkirsti kelią šiam sandoriui (žr. 1966 m. birželio 1 d. BAG sprendimą VIII ZR 65/64 – dėl I dalies 2 skirsnio motyvų, BGHZ 46, 24; Staudinger, Seibl, Fischinger, Hengstberger (2021), 134 straipsnis, 3 ir paskesnius punktus, 49 punktą). Ar taip yra šiuo atveju, turi būti nustatyta atsižvelgiant į įstatymo tikslą. Lemiamą reikšmę turi tai, ar įstatymų leidėjas nepritaria teisinio sandorio turiniui trečiųjų asmenų ar visuomenės interesais, todėl nori užkirsti kelią jo egzistavimui arba panaikinti neteisėtai sudarytų teisinių sandorių galiojimą (Soergel, Meier, 14 leidimas, 134 straipsnis, 25 ir paskesni punktai, 32 ir 33 punktai). Galiausiai tai priklauso nuo to, ar įstatymų leidėjas siekia, kad neteisėtu teisiniu sandoriu nebūtų pasiektas numatytas rezultatas (žr. Staudinger, Seibl, Fischinger, Hengstberger (2021), 134 straipsnis, 3, 5, 49 punktus; taip pat žr. *MüKoBGB*, Armbrüster, 9 leidimas, 134 straipsnis, 58 ir 59 punktus, 66 punktą).

cc) Remiantis *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas), įstatymų leidėjo ketinimais darbo sutarties nutraukimo teisinėms pasekmėms neturėtų būti daroma įtaka net ir tuo atveju, kai pažeidžiama *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatyta pareiga pranešti. Nereikėtų kelti klausimo dėl darbo sutarties nutraukimo teisinės baigties, tačiau darbo santykiai turėtų būti nutraukti pasibaigus pranešimo apie sutarties nutraukimą terminui, nepaisant tokio pažeidimo. Per pranešimo procedūrą darbdaviui taikomos tik su darbo santykiais nesusijusios administracinės ir procedūrinės prievolės, kurios, VI-osios kolegijos nuomone, negali ir nebeturi turėti jokios įtakos darbo sutarties nutraukimo galiojimui, net jei jos netinkamai įvykdytos, todėl *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalys nebegali būti priskiriamos prie įstatymuose nustatyto draudimo (žr. Moll, *RdA* 2021, 49, 55 ir 56 punktus; Sagan pastabą, *EuZW* 2023, 859, 862).

1) Pranešimo procedūra turi būti pradėta dar prieš gaunant pranešimą apie darbo sutarties nutraukimą. Vis dėlto ji nebegali užkirsti kelio darbo sutarties nutraukimui, nes užimtumo tarnyba negali ir neturi daryti įtakos darbdavio sprendimų priėmimo procesui (žr. 2019 m. birželio 13 d. BAG sprendimo 6 AZR 459/18 28 punktą, BAGE 167, 102). Atvirkščiai, jos veiksmai yra susiję su tokia valios išraiška (2020 m. vasario 13 d. BAG sprendimo 6 AZR 146/19 71 punktas, BAGE 169, 362; taip pat žr. 13 punktą) ir jau turi egzistuoti faktinis darbo sutarties nutraukimas. Pranešimo paskirtis – sudaryti sąlygas užimtumo tarnybai prisitaikyti prie socialinių ir ekonominių problemų vietinėje darbo rinkoje, kurias sukelia faktinis didelio skaičiaus darbuotojų atleidimas. Taigi, šia procedūra siekiama grynai darbo rinkos politikos tikslo (2023 m. kovo 11 d. BAG sprendimo 6 AZR 267/22 40 punktas; *BT-Drs.* 8/1041, p. 5).

2) Iš šios teisinės sampratos taip pat galima daryti išvadą, kad pagal nacionalinės teisės aktų leidėjo vienareikšmišką ir neinterpretuojamą valią pranešimas apie kolektyvinį atleidimą iš darbo nėra skirtas individualiam darbuotojui, kuriam taikomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, apsaugoti. Toks pranešimas nepakeičia individualių įdarbinimo pastangų ir net specialiai jų neparuošia. Tai tik „preliminari priemonė“ (Schubert, Schmitt, *JbArbR*, 599 tomas, p. 81, 102). Šiuo atžvilgiu jis taip pat daro netiesioginį poveikį asmenų apsaugai (2020 m. vasario 13 d. BAG sprendimo 6 AZR 146/19 103 punktas, BAGE 169, 362). Vis dėlto šis poveikis yra tik grįžtamasis ryšys, o ne pranešimo procedūros tikslas (Gulbins, SPA 2023, 93; Boemke, *juris*, *PER-ArbR* 25/2013, 2 pastaba pagal C skirsnio III dalies 3 punktą; Holler, NZA 2019, 291, 292). Pavienių darbuotojų, kuriems taikomas kolektyvinis atleidimas, įdarbinimą turi užtikrinti gyvenamosios vietos agentūra nepriklausomai nuo pranešimo procedūros. Abi procedūros yra skirtingos struktūros ir gali baigtis skirtingu laiku.

d) Net jei *KSchG* 17 straipsnio 1 dalies 3 punktą būtų galima priskirti prie įstatyme nustatyto draudimo, VI-oji kolegija mano, kad *KSchG* 17 straipsnio 1 dalies 3 punktas pagal savo tikslą nereikalauja, kad darbo sutarčių nutraukimai, atlikti pažeidžiant darbdaviui tenkančias pareigas, susijusias su pranešimo procedūra, būtų pripažinti negaliojančiais. Šis tikslas prieštarauja BGB 134 straipsnio nuostatai dėl negaliojimo.

aa) BGB 134 straipsnyje įtvirtinta tik aiškinimo nuostata dėl sankcijų, taikomų už įstatymuose nustatyto draudimo pažeidimus, pasekmių. Todėl kiekvienu atveju reikia patikrinti, ar įstatymuose nustatyto draudimo tikslas yra taikyti sankcijas už pažeidimus be jokių išimčių pripažįstant teisinį sandorį negaliojančiu, ar šiuo atžvilgiu nebūtina taikyti negaliojimo, bet leidžiama taikyti kitą sankciją (žr. 2014 m. rugsėjo 24 d. BAG sprendimo VIII ZR 350/13 14 punktą; 1966 m. balandžio 4 d. Sprendimo VIII ZR 20/64 motyvų 4 punktą, BGHZ 45, 322; dėl tęstinių prievolių žr. 2010 m. gruodžio 7 d. Sprendimo KZR 71/08 57 punktą; Mugdan, *visa medžiaga dėl BGB*, I tomas, p. 969; Staudinger, Seibl, Fischinger, Hengstberger (2021) 134 straipsnis, 88 punktas; *MüKoBGB*, Armbrüster, 9 leidimas, 134 straipsnis, 177 punktas).

bb) *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalimis nesiekama daryti įtakos pačiai darbo sutarčių nutraukimo galimybei ar darbdavio sprendimui, kiek darbuotojų ir kada atleisti, ar net uždrausti darbo sutarčių nutraukimą, apie kurį būtina pranešti. Ši nuostata, kaip minėta, taikoma tik darbdavio pareigoms, susijusioms su užimtumo **skatinimo** teise, o ne darbdavio pareigoms pagal darbo teisę. Ji atlieka išimtinai reguliavimo funkciją, pagal kurią darbo sutarties nutraukimas laikomas nežalingu sandoriu ir joje nustatomos tik procedūrinės su darbo rinkos politika susijusios pareigos, taikomos rengiantis darbo sutarties nutraukimui. Todėl, VI-osios kolegijos nuomone, kaip sankcijos už joje įtvirtintų pareigų pažeidimus nereikalaujama, kad pats darbo sutarties nutraukimas, kuriam ši išipareigojimų visuma neturi įtakos, būtų pripažintas negaliojančiu; reikalaujama tik **sankcijos pagal užimtumo skatinimo įstatymą** (žr. dėl reguliavimo nuostatų 1986 m. liepos 9 d. BAG sprendimo 5 AZR 385/83 III dalies 1 punkto motyvus; 1992 m.

balandžio 30 d. BAG sprendimo III ZR 151/91 II dalies 3 skirsnio a punkto motyvus, BGHZ 118, 142; 1989 m. rugsėjo 27 d. BAG sprendimo VIII ZR 57/89 II dalies 2 skirsnio c punkto motyvus, 108, 364; *BeckOK BGB*, Wendtland, 134 straipsnis, 2023 m. lapkričio 1 d., 13 punktą; Soergel, Meier, 14 leidimas, 134 straipsnis, 39 punktą; *MüKoBGB*, Armbrüster, 9 leidimas, 134 straipsnis, 58 ir 59 punktus; Staudinger, Seibl, Fischinger, Hengstberger (2021), 134 straipsnis, 109 ir 110 punktus). Priešingai, pranešimo apie darbo sutarties nutraukimą negaliojimas, kurį *Bundesarbeitsgericht* anksčiau laikė sankcija, neatsižvelgiant į *KSchG* 17 straipsnio sąvoką, lemia darbdavio diskrecijos suvaržymą. Toks suvaržymas viršija pranešimo procedūros tikslą – sušvelninti socialinį ir ekonominį masinio atleidimo iš darbo poveikį. Todėl, priešingai, nei anksčiau konstatavo VI-oji kolegija, nėra pagrindo taikyti **darbo teisės sankciją**, t. y. pripažinti negaliojančiu darbo sutarties nutraukimą, paskelbtą pažeidžiant *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalyse (dėl *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies penkto sakinio žr. 2022 m. gegužės 19 d. BAG sprendimo 2 AZR 467/21 17 punktą) numatytas pareigas, kurios yra užimtumo skatinimo teisės dalis.

- 4 VI-osios kolegijos nuomone, darbo sutarties nutraukimo negaliojimas dėl darbdaviui tenkančių pareigų pažeidimų pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalis negali būti grindžiamas ir *KSchG* 18 straipsnio 1 dalimi. Atleidimas iš darbo nepasibaigus atleidimo iš darbo laikotarpiui „įsigalioja“ tik gavus užimtumo tarnybos sutikimą. Vis dėlto tai nėra oficialus leidimo reikalavimas.

a) Jei įstatymų leidėjas numato, kad vienašaliam teisiniam sandoriui reikalingas leidimas, tai leidimas yra teisinis reikalavimas, kad jis galiotų. Nesant galiojančio draudimo „išlygos“, teisinis sandoris yra draudžiamas ir paprastai negalioja, jeigu jis vis dėlto įvykdomas. Dėl šios teisinės pasekmės nebūtina taikyti *BGB* 134 straipsnio (žr. 1953 m. spalio 28 d. BAG sprendimo VI ZR 217/52 IV dalies 1 skirsnio motyvus, BGHZ 11, 27; Staudinger, Seibl, Fischinger, Hengstberger (2021 m.), 134 straipsnis, 195 punktą; *MüKoBGB*, Armbrüster, 9 leidimas, 134 straipsnis, 14 punktą; Soergel, Meier, 14 leidimas, 134 straipsnis, 79 punktą; *BeckOK BGB*, Wendtland, 134 straipsnis, 2023 m. lapkričio 1 d., 14 punktą).

b) Nepaisant dviprasmiškos *KSchG* 18 straipsnio 1 dalies formuluotės, kolektyviniams atleidimams, priešingai nei, pavyzdžiui, sunkią negalią turinčių asmenų ar nėščių moterų atleidimams, nereikia gauti valdžios institucijų patvirtinimo. Pranešimo procedūra reglamentuoja ne klausimą „ar“, o tik „kaip“ atleisti darbuotojus. Pagal ją reikalaujama tik laikytis tam tikros procedūros, o ne gauti užimtumo tarnybos sutikimą atleisti darbuotoją. Pranešimas apie atleidimo iš darbo laikotarpį nėra pareiškimas apie darbo sutarties nutraukimą, kuris, beje, tuo metu jau turi būti įvykęs. Todėl užimtumo tarnyba, pranešdama apie atleidimo iš darbo laikotarpį, nesprenžia, ar darbo sutarties nutraukimas, kuriam taikomas *KSchG* 17 straipsnis, yra galiojantis pagal kolektyvinį atleidimą iš darbo reglamentuojančias nuostatas (žr. Moll pastabų dėl *KSchG*, 1969 m., 17 straipsnis, 40 punktą II dalies 2 skirsnio a punkte) ir nepatvirtina darbo santykių nutraukimo galiojimo (žr. Moll, *RdA* 2021, 49, 57). Užimtumo tarnyba sprenžia tik dėl



atleidimo iš darbo laikotarpio trukmės, o ne dėl pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo galiojimo, taigi tikrai ne dėl darbo sutarties nutraukimo galiojimo (žr. 2012 m. birželio 28 d. BAG sprendimo 6 AZR 780/10 73 ir 75 punktus, BAGE 142, 202).

5 VI-osios kolegijos nuomone, Sąjungos teisę atitinkantis *KSchG* 18 straipsnio aiškinimas, kad pranešimas apie darbo sutarties nutraukimą yra niekinis, jei nebuvo tinkamai pranešta apie kolektyvinį atleidimą (šiuo klausimu žr. Moll, *RdA* 2021, 49, 56 ir 57 punktus), nėra nei būtinas, nei galimas.

a) Pirma, kaip jau nurodyta (8 punkte), pagal Direktyvą 98/59/EB nereikalaujama, kad pranešimai apie darbo sutarties nutraukimą, atlikti pažeidžiant *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalių procedūrinės nuostatas, būtų pripažinti negaliojančiais.

b) Antra, Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 1 dalyje taip pat nustatyta, kad numatomas kolektyvinis atleidimas gali būti vykdomas ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų nuo pranešimo apie kolektyvinį atleidimą gavimo. Vis dėlto *acte éclairé* prasme akivaizdu, kad iš Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 1 dalies jokiais aplinkybėmis negalima daryti išvados dėl sankcijų taikymo. Remiantis Direktyvos 98/59/EB nuostatų geneze, joje sankcija nenumatyta. Ją turi nustatyti tik valstybės narės.

c) Trečia (VI-osios kolegijos nuomone, tai labai svarbu), pranešimo apie darbo sutarties nutraukimą negaliojimas kaip teisinė pasekmė dėl pranešimo procedūros klaidų, neatsižvelgiant į tai, ar tai vienintelė nacionalinėje teisėje numatyta sankcija, atitinkanti *effet utile* principą, pažeidžia **proporciumo principą**, kurio valstybės narės taip pat turi laikytis nustatydamos sankcijas. Todėl, VI-osios kolegijos nuomone, „darbo sutarties nutraukimo negaliojimo“ sankcija neatsiranda iš jokios kitos Vokietijos teisės nuostatos, aiškinant ją pagal Sąjungos teisę. Vis dėlto nei *Bundesarbeitsgericht* VI-oji kolegija, nei II-oji kolegija savo ankstesnėje jurisprudencijoje neskyrė pakankamo dėmesio proporciumo principui, o daugiausia dėmesio skyrė tik *effet utile* principui.

aa) Tiesa, proporciumo principas valstybių narių taikomoms sankcijoms nėra aiškiai įtvirtintas Direktyvoje 98/59/EB, priešingai nei, pavyzdžiui, Direktyvos 2014/67/ES 12 straipsnio 6 dalyje ir 20 straipsnyje (OL L 159, 2014 5 28, p. 11) (dėl sankcijų, kurios taikomos už direktyvos pažeidimus, proporciumo reikalavimo dar prieš įsigaliojant Pagrindinių teisių chartijai, žr. 1994 m. birželio 8 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Komisija / Jungtinė Karalystė*, C-383/92, 40 punktą). Vis dėlto šis bendrasis principas, įtvirtintas Pagrindinių teisių chartijos 52 straipsnio 1 dalies antrame sakinyje, taip pat taikomas taikant Direktyvą 98/59/EB ir nustatant sankcijas, taikytinas už iš jos kylančių įsipareigojimų pažeidimus (dėl įsisteigimo laisvės, kurią garantuoja SESV 49 ir 63 straipsniai, žr. 2016 m. gruodžio 21 d. Teisingumo Teismo sprendimo *AGET Iraklis*, C-201/15, 70 punktą; Schubert, Schmitt, *JbArbR*, 59 tomas, p. 81, 83 ir paskesnius punktus). Tai numatyta Pagrindinių teisių

chartijos 51 straipsnio 1 dalies pirmame sakinyje. Valstybės narės, perkeldamos direktyvas į nacionalinę teisę, privalo laikytis Pagrindinių teisių chartijos (2018 m. balandžio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Egenberger*, C-414/16, 49 punktą). Todėl valstybių narių teismai, aiškindami ir taikydami Sąjungos teisę ir nacionalinę teisę, skirtą Sąjungos teisei įgyvendinti, taip pat privalo laikytis Pagrindinių teisių chartijos (dėl reglamento taikymo žr. 2016 m. gegužės 25 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Meroni*, C-559/14, 44 punktą), net ir tuo atveju, jei įgyvendinant yra suteikiama diskrecija (2017 m. kovo 9 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Milkova*, C-406/15, 51 ir 52 punktai; Lenaerts, Rūth, *RdA* 2022, 273, 277). Tai taikoma ir sankcijoms už kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūros įsipareigojimų pažeidimus. Taip vykdoma iš Sąjungos teisės kylanti pareiga, kuri leidžia taikyti Pagrindinių teisių chartiją, taigi ir jos 52 straipsnio 1 dalies antrą sakinį (žr. 2019 m. lapkričio 19 d. Teisingumo Teismo sprendimo *TSN*, C-609/17 ir kt., 50 ir paskesnius punktus; Lenaerts, Rūth).

bb) Sankcijos, kurias už darbdavio klaidas, padarytas per kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą, turi nustatyti Vokietijos įstatymų leidėjas arba, dėl jo neveiklumo, darbo bylų teismai, turi būti tinkamos ir reikalingos perkėlimo į nacionalinę teisę norma siekiamiems tikslams pasiekti ir neturi būti neproporcingos šiems tikslams. Sankcija nėra būtina, jei jos sunkumas nebeatitinka numatyto pažeidimo sunkumo (žr. 2019 m. gruodžio 19 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld*, C-645/18, 30 ir paskesnius punktus; 2019 m. rugsėjo 12 d. Sprendimo *Maksimovic*, C-64/18 ir kt., 39 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

cc) VI-osios kolegijos nuomone, darbo sutarties nutraukimo pripažinimas negaliojančiu **nėra tinkama sankcija** už *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalyse numatytų darbdavio pareigų pažeidimus. Tokia sankcija negali padėti pasiekti tikslo, kurio siekiama pareiga pateikti pranešimą apie kolektyvinį atleidimą iš darbo. Šioje nuostatoje susimaišo individualios darbo sutarties ir užimtumo skatinimo teisės ir (arba) darbo rinkos politikos lygmenys.

1) Vokietijos įstatymuose dėl apsaugos nuo atleidimo iš darbo paprastai numatomos sankcijos tik už tokias klaidas, kurios turėjo ir galėjo užkirsti kelią konkrečiam darbo sutarties nutraukimui, jei būtų buvusios įvykdytos. Tai visų pirma taikoma neteisėtam atleidimui iš darbo ir specialiajai apsaugai nuo atleidimo iš darbo. Todėl darbo sutarties nutraukimas yra galiojantis, pavyzdžiui, jei socialinės atrankos procese buvo padaryta klaidų, tačiau jos neturėjo įtakos atrankos rezultatui, t. y. atrankos klaida netapo priežastimi (naujausia jurisprudencija – 2022 m. gruodžio 8 d. BAG sprendimo 6 AZR 31/22 71 punktą). Taip pat darbo sutarties nutraukimas nėra laikomas negaliojančiu, jei, pavyzdžiui, nebuvo atlikta įmonės integracijos valdymo procedūra, kaip reikalaujama pagal SGB IX knygos 167 straipsnio 2 dalį, o darbdavys gali įrodyti, kad ši procedūra būtų buvusi objektyviai nenaudinga (žr. 2022 m. gruodžio 15 d. BAG sprendimo 2 AZR 162/22 20 punktą).

Darbdavio įsipareigojimų, kuriuos jis turi įvykdyti užimtumo tarnybai per pranešimo procedūrą, paskirtis nėra užkirsti kelią darbo sutarčių nutraukimui. Priešingai, jais siekiama sušvelninti neišvengiamą socialinį ir ekonominį poveikį vietinei darbo rinkai, atsirandantį dėl numatyto (faktinio) darbuotojų atleidimo (žr. 18 punktą). Vis dėlto šio darbo rinkos politikos tikslo tokia sankcija, pagal kurią darbo sutarties nutraukimas pripažįstamas negaliojančiu, neskaitina. Darbdavys, pripažinęs klaidą, yra priverstas tik iš naujo paskelbti pranešimus apie darbo sutarčių nutraukimą, reikalingus jo priimtam įmonės sprendimui įgyvendinti. Taip vietinei darbo rinkai tenkantis poveikis nesumažinamas, o tik atidedamas.

2) Be to darbo sutarties nutraukimo pripažinimo negaliojančiu sankcija, jei darbdavys padarė klaidų per pranešimo procedūrą, kuri yra užimtumo skatinimo teisės, taigi ir socialinės teisės, dalis, yra netinkama, nes ji grindžiama individualios darbo sutarties lygmenyje. Tai yra sistemos pažeidimas. VI-osios kolegijos nuomone, tinkamos gali būti tik tokios sankcijos, kurios gali būti priskirtos užimtumo skatinimo teisei.

dd) Vis dėlto net ir tuo atveju, jei būtų daroma prielaida dėl tinkamumo, VI-oji kolegija mano, kad darbo sutarties nutraukimo negaliojimas, kaip sankcija už klaidas, padarytas per pranešimo procedūrą, būtų **netinkamas**, todėl siaurąja prasme neproporcingas. Šios sankcijos sukeliamas poveikis nėra pagrįstai proporcingas darbo rinkos politikos tikslo įgyvendinimo naudai, kurią suteikia darbdaviui šiame kolektyviniame atleidimo iš darbo procedūros etape tenkančios pareigos.

1) *KSChG* 17 straipsnio (žr. 13 punktą) ir Direktyvos 98/59/EB koncepcijai (2016 m. gruodžio 21 d. Teisingumo Teismo sprendimo *AGET Iraklis*, C-201/15, 31 punktas) prieštaraujanti jurisprudencijoje suformuluota darbo sutarties nutraukimo negaliojimo sankcija iš esmės varžo darbdavio diskreciją. Tai galiausiai neleidžia darbdaviui įgyvendinti numatytą darbo sutarčių nutraukimų pageidaujamu laiku, nors tai nėra darbdaviui nustatytų pareigų, susijusių su pranešimo procedūra, tikslas. Tai reiškia, kad už klaidas, padarytas per pranešimo procedūrą, baudžiama griežčiau nei už kitas Vokietijos apsaugos nuo atleidimo iš darbo teisės aktuose numatytas klaidas.

2) Kita vertus, darbo sutarčių nutraukimų, kurie buvo atlikti pažeidžiant *KSChG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalyse numatytas pareigas, negaliojimas pašalina poveikį vietinei darbo rinkai, kurią sukelia kolektyviniai atleidimai. Vis dėlto dažniausiai dėl to šis poveikis tik užsitęsia, nes darbdavys yra priverstas pakartotinai atleisti darbuotojus, kad galėtų įgyvendinti priimtą sprendimą (žr. 34 punktą).

3) Atsižvelgiant į bendrą pažeistų interesų visumą, darbdavių, kuriems taikomas darbo sutarčių nutraukimo pripažinimas negaliojančiu, patiriami sunkumai nebėra pagrįstai proporcingi privalumams, kuriuos jie gauna siekiant darbo rinkos politikos tikslų, kurių teisės aktų leidėjas siekė nustatydamas pareigą pranešti apie atleidimą iš darbo. Šios sankcijos sunkumas nebeatitinka padaryto pažeidimo sunkumo, todėl, VI-osios kolegijos nuomone, yra neproporcingas (žr.

Schubert, Schmitt, *JbArbR*, 59 tomas, p. 81, 96, nors visiško nepranešimo atveju nuomonė skiriasi).

ee) VI-osios kolegijos nuomone, tokios išvados negali paneigti tai, kad pagal ankstesnę *Bundesarbeitsgericht* VI-osios ir II-osios kolegijų jurisprudenciją ne visi pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalis nustatytų įpareigojimų pažeidimai lemia darbo sutarties nutraukimo negaliojimą. Ši jurisprudencija, priešingai, pagrindžia darbo sutarties nutraukimo negaliojimo teisinių pasekmių neatitikimus, nes nustatyti skirtumai nėra griežti. VI-oji kolegija yra įsitikinusi, kad reikiama griežtumą galima pasiekti tik užtikrinant, kad visos įmanomos pranešimo procedūros klaidos nesukeltų darbo sutarties nutraukimo panaikinimo.

1) Vis dėlto VI-oji ir II-oji kolegijos sukūrė labai diferencijuotą **teisinių pasekmių ir sankcijų**, susijusių su galimomis pranešimo procedūros klaidomis, **systemą**.

a) Jeigu **pranešimas apie kolektyvinį atleidimą** iš darbo apskritai **nepateikiamas**, tai visada lemia darbo sutarčių nutraukimo negaliojimą (2022 m. gegužės 19 d. BAG sprendimo 2 AZR 467/21 13 punktas; 2016 m. sausio 20 d. Sprendimo 6 AZR 601/14 18 punktas, BAGE 154, 53).

b) Jei darbdavys padaro klaidų, susijusių su darbo tarybos dalyvavimu pranešimo procedūroje pagal *KSchG* 17 straipsnio **3 dalies antrą ir trečią sakinius**, darbo sutarčių nutraukimas taip pat yra niekinis (2020 m. gegužės 14 d. BAG sprendimo 6 AZR 235/19 135 ir paskesni punktai, BAGE 170, 244; 2012 m. lapkričio 22 d. BAG sprendimo 2 AZR 371/11 42 ir paskesni punktai, BAGE 144, 47).

c) Klaidos, padarytos teikiant vadinamąją privalomą informaciją, pagal *KSchG* 17 straipsnio **3 dalies ketvirtą sakinį** taip pat lemia darbo sutarčių nutraukimo negaliojimą (2020 m. vasario 13 d. BAG sprendimo 6 AZR 146/19 92 ir paskesni punktai, BAGE 169, 362).

d) Kita vertus, klaidos, padarytos teikiant vadinamąją tikslinę informaciją, kaip tai suprantama pagal *KSchG* 17 straipsnio **3 dalies penktą sakinį**, nedaro darbo sutarčių nutraukimo negaliojančiu. Tai taikoma ir tuo atveju, kai ta informacija apskritai nepateikiama (2022 m. gegužės 19 d. BAG sprendimo 2 AZR 467/21 12 ir paskesni punktai; 2022 m. gegužės 19 d. BAG sprendimo 2 AZR 424/21 11 ir paskesni punktai) ir tuo atveju, kai informacija yra neteisinga arba nepakankama (2023 m. gegužės 11 d. BAG sprendimo 6 AZR 267/22 41 punktas).

e) Jei darbdavys, pažeisdamas *KSchG* 17 straipsnio **3 dalies šeštą sakinį**, nepateikia darbo tarybai pranešimų, pateiktų užimtumo tarnybai, kopijų, tai neturi įtakos darbo sutarčių nutraukimo galiojimui (2022 m. lapkričio 8 d. BAG sprendimo 6 AZR 15/22 79 ir paskesni punktai; 2022 m. lapkričio 8 d. Sprendimo 6 AZR 16/22 74 ir paskesni punktai).



f) Lieka neatsakytas tik klausimas, kokias pasekmes sukelia darbdavio pareigos pagal *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies pirmą sakinį, pagal kurį darbdavys privalo pranešti užimtumo tarnybai apie savo ketinimus nusiųsdamas pranešimo, skirto darbo tarybai, kopiją, pažeidimas (2022 m. sausio 27 d. BAG prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje 6 AZR 155/21 (A); taip pat žr. 2023 m. liepos 13 d. Teisingumo Teismo sprendimą *G GmbH*, C-134/22).

2) Vis dėlto, VI-osios kolegijos nuomone, ši jurisprudencijoje nustatyta sankcijų sistema neatitinka pranešimo procedūros tikslo darbo rinkos politikos srityje (18 ir 19 punktai).

a) VI-osios kolegijos nuomone, skirtingas klaidų vertinimas pateikiant privalomą ir tikslią informaciją nėra griežtas. Nelabai suprantama, kodėl, viena vertus, pateikiant tikslią informaciją padarytos klaidos nesukelia darbo sutarčių nutraukimo negaliojimo pagal II-osios kolegijos nurodytą įstatymų leidėjo valią, nors būtent ši informacija yra labai svarbi užimtumo tarnybai rengiantis socialinėms ir ekonominėms problemoms vietinėje darbo rinkoje, kylančioms dėl planuojamo kolektyvinio atleidimo, o pateikiant privalomą informaciją padarytos klaidos visada lemia darbo sutarčių nutraukimo negaliojimą, nors bet kuriuo atveju informacija pagal *KSchG* 17 straipsnio 2 dalies pirmo sakinio 1 punktą (atleidimo iš darbo priežastys), 5 punktą (atrankos kriterijai) ir 6 punktą (išėtinės išmokos apskaičiavimas) yra nesvarbi užimtumo tarnybos funkcijoms. Taip pat nelabai suprantama, kodėl tiksli informacija apie lytį, amžių ir profesiją laikytina mažiau svarbia darbo rinkos politikos tikslams, susijusiems su pranešimo procedūra, nei, pavyzdžiui, privaloma informacija pagal *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies ketvirtą sakinį.

b) Taip pat nėra nuoseklus teiginys, kad nepakankamas pranešimas apie darbo tarybos nuomonę dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo būtinumo, kuris geriausiai atveju turi antraeilę reikšmę užimtumo tarnybos informavimui apie numatomą socialinį ir ekonominį poveikį darbo rinkai ir kaip su tuo kovoti, lemia darbo sutarčių nutraukimo negaliojimą dėl to, kad VI-oji ir II-oji kolegijos *KSchG* 17 straipsnio 3 dalies antrą ir trečią sakinius pripažino įstatymuose nustatytu draudimu, o nepakankamas atitinkamos tikslios informacijos žinojimas šiuo atžvilgiu neturi reikšmės darbo sutarčių nutraukimo galiojimui.

## II. Konsultacijų procedūra

VI-oji kolegija dėl visa ko atkreipia dėmesį į tai, kad, nepaisant pirma minėtų abejonių dėl dabartinės sankcijų sistemos, taikomos darbdavio klaidoms, padarytoms per pranešimo procedūrą, ji nemato pagrindo abejoti *Bundesarbeitsgericht* jurisprudencijoje nustatytais sankcijomis už klaidas, padarytas per konsultacijų procedūrą.

1. Remiantis bendra *Bundesarbeitsgericht* VI-osios kolegijos (žr. 2019 m. birželio 13 d. BAG sprendimo 6 AZR 459/18 39 punktą, BAGE 67, 02) ir II-osios kolegijos (žr. 2013 m. kovo 21 d. BAG sprendimo 2 AZR 60/12 19 ir paskesnius



punktus, BAGE 144, 366) jurisprudencija, konsultacijų procedūros klaidos lemia darbo sutarčių nutraukimo negaliojimą pagal BGB 134 straipsnį.

2. Ši sankcija aiškiai atitinka veiksmingumo principą ir, VI-osios kolegijos nuomone, yra būtina pagal lygiavertiškumo principą. Konsultacijų procedūra reglamentuoja kolektyvinę teisę į informavimą ir, be kita ko, ja siekiama suteikti darbo tarybai galimybę pateikti darbdaviui konstruktyvius pasiūlymus, siekiant išvengti kolektyvinio atleidimo arba jį apriboti (2019 m. birželio 13 d. BAG sprendimo 6 AZR 459//8 27 punktas, BAGE 167, 102; dėl Direktyvos 98/59/EB žr. 2023 m. liepos 13 d. Teisingumo Teismo sprendimo *G GmbH*, C-134/22, 37 ir 38 punktus; 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, 51, 64 punktus). Todėl, priešingai nei pranešimo procedūros atveju, darbo tarybos įtaka darbdaviui priimant sprendimus yra numatyta, kaip ir *BetrVG* 102 straipsnio atveju. Dėl to sankcija už klaidas, padarytas per konsultacijų procedūrą, negali būti mažesnė už *BetrVG* 102 straipsnio 1 dalies trečiame sakinyje reglamentuojamą darbo sutarčių nutraukimo pripažinimo negaliojančiu sankciją. VI-osios kolegijos nuomone, pagal *BetrVG* 102 straipsnio 1 dalies trečią sakinį sankcijos turi būti taikomos analogiškai. *KSchG* 17 straipsnio 2 dalis, nepriklausomai nuo jos įtvirtinimo apsaugos nuo atleidimo iš darbo teisėje, materialiaja prasme yra teisės aktuose dėl įmonių organizavimo įtvirtinta procedūra (2016 m. rugsėjo 22 d. BAG sprendimo 2 AZR 276/16 37 punktas, BAGE 157, 1). Vadovaujantis bendraisiais principais, dalyvavimo teisių apimtis pagal teisės aktus dėl įmonių organizavimo apima ir darbuotojų apsaugą, todėl konsultacijų procedūra, kaip ir konsultacijos su darbo taryba pagal *BetrVG* 102 straipsnį, atlieka individualios apsaugos funkciją (Moll, Katerndahl pastaba *AP KSchG*, 969, 17 straipsnis, 48 punktas, I dalies 1 skirsnio b poskirsnyje ir jame pateiktos nuorodos; Schubert, Schmitt, *JbArbR*, 59 tomas, p. 81, 88 ir 89 punktai).

3. VI-osios kolegijos nuomone, konsultacijų procedūros klaidų atveju negaliojimo pasekmė taip pat atitinka proporcingumo principą. Ji skatina konsultacijų procedūros tikslą ir atitinka principą, kad bent jau galimai priežastinės klaidos, padarytos įgyvendinant individualią apsaugą užtikrinančias dalyvavimo procedūras prieš priimant sprendimą dėl darbo sutarčių nutraukimo, lemia darbo sutarčių nutraukimo negaliojimą.

4. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, *KSchG* 17 straipsnio 2 dalis, priešingai nei *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalys, yra įstatymuose nustatytas draudimas, kaip tai suprantama pagal BGB 134 straipsnį (žr. 15 ir 16 punktus). Įstatymų leidėjas aiškiai siekia užkirsti kelią tokiems darbo sutarčių nutraukimams, kurie buvo vykdomi neatsižvelgiant į įstatymuose numatytą darbo tarybos įtaką darbdaviui priimant sprendimus. *KSchG* 17 straipsnio 2 dalies pažeidimai turi įtakos darbdavio pareigoms pagal darbo teisę. Todėl ši nuostata atlieka ne tik reguliavimo funkciją (žr. 22 punktą). Priešingai, pagal ją reikalaujama darbo teisėje numatytos sankcijos – darbo sutarčių nutraukimo negaliojimo.

### III. Svarbos prezumpcija

Remdamasi pirma išdėstytais argumentais, *Bundesarbeitsgericht* VI-oji kolegija ketina iš dalies pakeisti savo jurisprudenciją dėl teisinių pasekmių, susijusių su klaidomis, padarytomis per pranešimo procedūrą. Pagal Direktyvą 98/59/EB valstybėms narėms nedraudžiama keisti sankcijų (2021 m. kovo 17 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Consulmarketing*, C-652/19, 44 ir paskesni punktai). Vis dėlto nusprendusi, kad pranešimo apie kolektyvinį atleidimą nepateikimas nelemia darbo sutarčių nutraukimo negaliojimo, kolegija iš esmės nukrypo nuo 2012 m. lapkričio 22 d. *Bundesarbeitsgericht* II-osios kolegijos sprendimo (2 AZR 371/11, BAGE 144, 47), pagal kurį darbo sutarčių nutraukimo negaliojimas atsiranda, jei nėra galiojančio pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kai pateikiamas pranešimas apie darbo sutarties nutraukimą (37, 42 ir paskesni punktai, 48 punktas). Todėl pagal *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalies pirmą sakinį II-osios kolegijos reikia paklausti, ar ji laikosi minėtos teisinės nuomonės. <...>

<...>

DARBINIS VERTINIMAS