

Asia C-134/24 [Tomann]ⁱ

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

20.2.2024

Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:

Bundesarbeitsgericht (Saksa)

Ennakkoratkaisupyyntön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

1.2.2024

Vastaaja, muutoksenhakumenettelyn valittaja ja Revision-menettelyn valittaja:

UR, joka toimii selvittäjänä V GmbH:n maksukyvyttömyysmenettelyssä

Kantaja, muutoksenhakumenettelyn vastapuoli ja Revision-menettelyn vastapuoli:

DF

BUNDESARBEITSGERICHT

[– –]

Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa)

Julistettu

1.2.2024

VÄLIPÄÄTÖS

[– –]

Asioissa

ⁱ Tämän asian nimi on kuvitteellinen nimi. Se ei vastaa oikeudenkäynnin minkään asianosaisen todellista nimeä.

UR, joka toimii selvittäjänä V GmbH:n maksukyvyttömyysmenettelyssä

vastaajana, muutoksenhakumenettelyn valittajana ja Revision-menettelyn valittajana,

[vastaan]

DF

kantajana, muutoksenhakumenettelyn vastapuolena ja Revision-menettelyn vastapuolena,

Bundesarbeitsgerichtin toinen jaosto on 1.2.2024 pidetyn päätösneuvottelun [– –] perusteella päättänyt seuraavaa:

I Euroopan unionin tuomioistuinta pyydetään SEUT 267 artiklan nojalla vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Onko työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (jäljempänä direktiivi 98/59) 4 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että joukkovähentämisen, josta on tehtävä ilmoitus, yhteydessä tehtävä irtisanominen voi päättää kyseisen työntekijän työsuhteen vasta, kun irtisanomista koskeva voimaantulorajoitus on päättynyt?

Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

2. Edellyttääkö irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen päättymisen paitsi joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta myös sitä, että ilmoitus on direktiivin 98/59 3 artiklan 1 kohdan neljännen alakohdan mukainen?

3. Voiko työnantaja, joka on kertonut irtisanomisista, joista on tehtävä ilmoitus, tekemättä (sääntöjenmukaista) joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta, tehdä tällaisen ilmoituksen jälkikäteen sillä seurauksella, että irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen päättymisen jälkeen kyseisten työntekijöiden työsuhteet voidaan päättää jo aiemmin ilmoitetuilla irtisanomisilla?

Jos ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

4. Onko direktiivin 98/59 6 artiklan kanssa yhteensopivaa, että kansallisessa lainsäädännössä annetaan toimivaltaisen viranomaisen tehtäväksi määrittää tavalla, jota työnantaja ei voi riitauttaa ja joka sitoo työtuomioistuimia, milloin irtisanomista koskeva voimaantulorajoitus päättyy yksittäistapauksessa, vai onko

työnantajalla oltava mahdollisuus tuomioistuinmenettelyyn, jossa tutkitaan viranomaisen toteamuksen oikeellisuus?

II [– –] [asian käsittelyn lykkääminen]

Perusteet

A. Pääasian kohde

- 1 I Asianosaisten välisessä riidassa on kyse asianosaisten välisen työsuhteen päättämisestä tavanomaisella irtisanomisella, josta vastaaja ilmoitti joulukuussa 2020 ja joka tuli voimaan 31.3.2021. Vastaaja ei tehnyt irtisanomislain (Kündigungsschutzgesetz, jäljempänä KSchG) 17 §:n 1 momentissa vaadittua joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta. Se ei tehnyt sellaista myöskään ennen 31.3.2021. Asioiden jakoa koskevan Bundesarbeitsgerichtin suunnitelman mukaisesti toimivaltainen ratkaisemaan tämän asian on sen kuudes jaosto, joka haluaisi hylätä kantajan irtisanomissuojaan perustuvan kanteen kokonaisuudessaan. Kuudes jaosto katsoo kuitenkin – kuten se on esittänyt yksityiskohtaisesti 14.12.2023 antamassaan määräyksessä (- 6 AZR 157/22 [B] -) – olevansa estynyt tekemään näin kansalliseen prosessioikeuteen liittyvistä syistä.
- 2 II Bundesarbeitsgerichtin toinen jaosto on tähän mennessä katsonut, että irtisanominen, josta on ilmoitettu mutta josta ei ole tehty aiemmin vaadittavaa joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta, on pätemätön eikä voi tästä syystä päättää työsuhdetta. Kuudes jaosto haluaisi sitä vastoin vastaisuudessa katsoa, että unionin oikeudessa tai kansallisessa oikeudessa edellytettävän joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen puuttumisella tai virheellisyydellä ei ole oikeudellista vaikutusta irtisanotun työsuhteen päättymisestä tehtävään ratkaisuun. Sekä joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen puuttumisella että sen virheellisyydellä ei pikemminkään olisi minkäänlaisia seurauksia. Saksan lainsäätäjän tehtävä on säätää ”seuraamuksesta” joukkovähentämistä koskevaan ilmoitusmenettelyyn liittyvistä virheistä. Tämä seuraamus ei saa perustua työlainsäädäntöön, vaan sen on perustuttava pelkästään työllisyyden edistämistä koskevaan lainsäädäntöön (BAG 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 [B] – 7, 22, 32 ja ennen kaikkea 35 kohta).
- 3 III Kansallisessa prosessioikeudessa säädetään erityisestä menettelystä silloin, kun Bundesarbeitsgerichtin jaostoilla on näkemuseroja. Oikeudenkäynnistä työoikeudellisissa asioissa annetun lain (Arbeitsgerichtsgesetz, jäljempänä ArbGG) 45 §:n 2 ja 3 momentin mukaan Bundesarbeitsgerichtin jaosto voi poiketa toisen jaoston oikeuskäytännöstä vain, jos tämä on asiaa koskevan kysymyksen perusteella luopunut oikeudellisesta kannastaan, tai – jos näin ei ole – Bundesarbeitsgerichtin suuri jaosto on antanut ratkaisun siitä, miten perustana olevaan oikeuskysymykseen on vastattava. Tästä syystä kuudes jaosto on 14.12.2023 antamallaan määräyksellä (- 6 AZR 157/22 [B] -) esittänyt toiselle

jaostolle seuraavan ArbGG:n 45 §:n 3 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisen kysymyksen:

”Onko pitäydyttävä 22.11.2012 annetusta tuomiosta (- 2 AZR 371/11 -) lähtien esitetystä oikeudellisesta kannasta, jonka mukaan irtisanominen oikeustoimena rikkoo BGB:n 134 §:ssä tarkoitettua lakisääteistä kieltoa ja on tästä syystä pätemätön, jos siitä ilmoittamisen yhteydessä ei ole tehty KSchG:n 17 §:n 1 ja 3 momentin mukaista pätevää ilmoitusta?”

B. Asiaa koskevat kansalliset säännökset

4 I KSchG, sellaisena kuin se on julkaistuna 25.8.1969 (BGBl. I s. 1317):

”17 § Ilmoitusvelvollisuus

(1) Työnantajan on toimitettava työvoimatoimistolle ilmoitus ennen kuin se

1. yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 20 ja vähemmän kuin 60 työntekijää, irtisanoo 5 työntekijää
2. yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 60 ja vähemmän kuin 500 työntekijää, irtisanoo 10 prosenttia yrityksen palveluksessa tavallisesti olevista työntekijöistä tai enemmän kuin 25 työntekijää
3. yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 500 työntekijää, irtisanoo vähintään 30 työntekijää

—
30 vuorokauden aikana.

18 § Irtisanomista koskeva voimaantulorajoitus [(Entlassungssperre)]

(1) Irtisanomiset, joista on ilmoitettava 17 §:n mukaisesti, voivat tulla voimaan ennen kuin kuukausi on kulunut siitä, kun ilmoitus on saapunut työnvälitysviranomaiseen, ainoastaan työnvälitysviranomaisen suostumuksella; sen suostumuksella määräaika voidaan taannehtivasti saattaa alkamaan hakemuksen toimittamispäivästä.

(2) Tietyissä tapauksissa työnvälitysviranomainen voi päättää, että irtisanomiset tulevat voimaan vasta enintään kahden kuukauden määräajan kuluttua ilmoituksen saapumisesta.

— —”

- 5 II Saksan siviililain (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB), sellaisena kuin se on julkaistuna 2.1.2002 (BGBl. I, s. 42, oikaisu s. 2909 ja BGBl. 2003 I, s. 738):

”134 § Lakisääteinen kieltö

Lakisääteisen kiellon vastainen oikeustoimi on pätemätön, jollei laista muuta johdu.”

”615 § Korvaus suorituksen vastaanottamisen viivästymisen ja liiketoiminnan piiriin kuuluvan riskin (Betriebsrisiko) yhteydessä

Jos suorituksen saamiseen oikeutettu syyllistyy viivästyksen suorituksen vastaanottamisessa, suorituksen suorittamiseen velvollinen voi vaatia suorittamatta jääneestä suorituksesta sovittun korvauksen ilman, että hän olisi velvollinen suorittamaan suorituksen jälkikäteen.

--”

- 6 III Sosiaaliturvalain (Sozialgesetzbuch, jäljempänä SGB) kymmenes osa – sosiaalihallinnon menettelyt ja sosiaalitietojen suoja – (Zehntes Buch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz –), sellaisena kuin se on julkaistuna 18.1.2001 (BGBl. I, s. 130):

”20 § Tutkimisperiaate

- (1) Viranomainen tutkii tosiasiat viran puolesta. Se päättää, millaisia ja miten laajoja tutkimuksia tehdään, eivätkä asianosaisten esittämät väitteet ja todistelupyynnöt sido sitä.
- (2) Viranomainen ottaa huomioon kaikki kyseisen yksittäistapauksen kannalta merkitykselliset olosuhteet, myös ne, jotka ovat asianomaisten osapuolten kannalta suotuisia.

--”

C. Asian kannalta merkitykselliset unionin säännökset

- 7 **Bundesarbeitsgerichtin toisen jaoston näkemyksen mukaan asian kannalta merkityksellisiä ovat seuraavat unionin johdetun oikeuden säännökset: direktiivin 98/59 3 artiklan 1 kohta, 4 artiklan 1–3 kohta ja 6 artikla.**

D. Unionin tuomioistuimen ratkaisun tarpeellisuus ja ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

I Unionin tuomioistuimen ratkaisun tarpeellisuus

- 8 1. Bundesarbeitsgerichtin toinen jaosto ei voi jäljempänä esitettävistä syistä vastata kuudennen jaoston sille esittämään kysymykseen toteuttamatta ensin SEUT 267 artiklan mukaista menettelyä.
- 9 a) Toinen jaosto pitää kuudennen jaoston tavoin mahdollisena, että ilman sääntöjenmukaista joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta tehdyn irtisanomisen BGB:n 134 §:n mukainen pätemättömyys on – myös unionin oikeuden vaatimukset huomioon ottaen – kohtuuton oikeudellinen seuraus. Kuudes jaosto on esittänyt tätä tukevat seikat edellä mainitussa, 14.12.2023 annetussa ratkaisussaan (- 6 AZR 157/22 [B] – 11 kohta ja sitä seuraavat kohdat, unionin oikeuden mukaisesta tulkinnasta erityisesti 26 kohta ja sitä seuraavat kohdat), johon viitataan toiston välttämiseksi.
- 10 b) Tätä kysymystä arvioidaan kuitenkin edelleen toisin Saksan oikeuskirjallisuudessa ainakin siinä tapauksessa, ettei ilmoitusta ole tehty lainkaan (Schubert ja Schmitt, JbArbR, osa 59, s. 81 ja 96). Kuudennen jaoston kysymykseen ei myöskään vastata tyhjentävästi, jos edellä esitettyyn oikeudelliseen kysymykseen vastataan siten, että BGB:n 134 §:n seurauksena irtisanominen on pätemätön. Toinen jaosto katsoo, että kuudennen jaoston kysymyksen esittämisestä tekemässä päätöksessä esitetty näkemys, jonka mukaan sillä, että unionin tai kansallisessa oikeudessa edellytettävää joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta ei ole tehty tai että se on puutteellinen, ei ole mitään oikeudellista vaikutusta irtisanotun työsuhteen päättymiseen, on unionin oikeuden vastainen. Toisen jaoston näkemyksen tämä edellyttää pikemminkin monivaihteisempaa tarkastelua. Ratkaisevaa on se, onko työnantaja laiminlyönyt kokonaan unionin oikeudessa edellytettävän joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen tekemisen vai onko se tehnyt sellaisen.
- 11 aa) Jos työnantaja ei tee joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta, kansallisen lainsäädännön mukaan työnvälityksestä vastaava viranomainen (Saksassa: Agentur für Arbeit) ei saa tietoa edessä olevista irtisanomisista. Se ei siten myöskään voi aloittaa tarvittavia valmisteluja uuden työn löytämiseksi työntekijöille, joita joukkovähentäminen koskee. Siinä tapauksessa, ettei joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta ole tehty lainkaan, toinen jaosto on taipuvainen katsomaan, että työnantajan ilmoittaman irtisanomisen oikeudelliset vaikutukset syntyvät vasta sitten, kun joukkovähentämistä koskeva ilmoitus on tehty jälkikäteen ja työnvälitysviranomaisella on käytettävissään sen näkökulmasta työnvälittämiseen tarvittava valmistautumisaika. Tämä ajanjakso määräytyy kansallisessa oikeudessa KSchG:n 18 §:n 1 ja 2 momentin perusteella (ns. irtisanomisista koskeva voimaantulorajoitus). Irtisanottu työsuhde jatkaa siihenastisine oikeuksineen ja velvollisuuksineen irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen päättymiseen saakka. Irtisanomisen oikeudelliset vaikutukset eivät synny ennen kuin KSchG:n 18 §:n 1 momentissa säädetty kuukauden määräaika tai työnvälitysviranomaisen KSchG:n 18 §:n 2 momentin nojalla määrättävä ajankohta on kulunut. Työnantajan on joka tapauksessa maksettava työntekijälle edelleen työsopimuksen mukaista palkkaa BGB:n 615 §:n nojalla irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen päättymiseen

saakka, vaikka työntekijä ei työskentelisikään. Näin on myös silloin, jos työsuhde olisi voinut päättyä jo aiemmin lyhyemmän irtisanomisajan vuoksi. Jos työnantajalla ei sitä vastoin olisi direktiivin 98/59 4 artiklan mukaan mahdollisuutta tehdä aluksi tekemättä jäänyt joukkovähentämistä koskeva ilmoitus jälkikäteen irtisanomisilmoituksen vastaanottamisen jälkeen ja siten poistaa irtisanomista koskevaa voimaantulorajoitusta, tämä vastaisi irtisanomisen pätemättömyyttä (tehottomuutta). Siinä tapauksessa toisen jaoston olisi vastattava kuudennen jaoston kysymykseen pitävänsä kiinni tähänastisesta oikeuskäytännöstään.

- 12 bb) Jos suunnitelluista joukkovähentämisistä ilmoitetaan työnvälitysviranomaiselle, työnantaja on aloittanut hallinnollisen menettelyn, jossa viranomaisen tutkii joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen aukottomuuden. Tähän sovelletaan viran puolesta tutkimisen periaatetta (SGB:n kymmenes osa, 20 §), eli työnvälitysviranomainen on velvollinen myötävaikuttamaan siihen, että työnantaja täydentää puutteelliset tiedot. Ilmoituksen sääntöjenmukaisuudesta ja työnvälitykseen tarvittavan valmisteluajan pituudesta päättää kansallisen prosessioikeuden mukaan yksin työnvälitysviranomainen. Jos viranomaisen toteaa irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen päättyneen (KSchG:n 18 §:n 1 ja 2 momentti) tiettyinä ajankohtana, työntekijä ei toisen jaoston näkemyksen mukaan voi riitauttaa tätä päätöstä, ja se sitoo työtuomioistuimia. Viimeksi mainitut eivät tässä tapauksessa voi omaa toimivaltaansa käyttäen katsoa, että joukkovähentämistä koskeva ilmoitus on ”oikeastaan” ollut virheellinen ja että irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen määräaika ei ole sen vuoksi (vielä) alkanut kulua eikä päättynyt.
- 13 2. Koska kansallisten tuomioistuinten on tulkittava KSchG:n 17 ja 18 §:ää unionin oikeuden mukaisesti, direktiivin 98/59 3 artiklan 1 kohdan, 4 artiklan 1–3 kohdan ja 6 artiklan sääntelysisältö on merkityksellinen kuudennen jaoston 14.12.2023 esittämään kysymykseen annettavan toisen jaoston vastauksen kannalta. Toinen jaosto tosin katsoo, että unionin tuomioistuimen tähänastiset ratkaisut tukevat sen käsitystä asiaa koskevasta unionin oikeudesta. Se kuitenkin katsoo, etteivät *acte clair*- tai *acte éclairé* -tapauksen tiukat edellytykset täyty, minkä vuoksi se pyytää unionin tuomioistuinta vastaamaan tässä välipäätöksessä esitettäviin kysymyksiin.

II Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 14 Toinen jaosto ymmärtää direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohdan – kuudennesta jaostosta poiketen – siten, että joukkovähentämisen, joka edellyttää unionin oikeuden mukaan siitä ilmoittamista, yhteydessä irtisanottu työsuhde ei voi päättyä ennen KSchG:n 18 §:n 1 ja 2 momentissa säädetyn irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen päättymistä. Irtisanomisen voimaantuloa ”lykätään”, kunnes irtisanomista koskeva voimaantulorajoitus on päättynyt (ks. julkisasiamies Tizzanon 30.9.2004 esittämä ratkaisuehdotus Junk, C-188/03, 68 kohta). Irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen määräaika toimii tältä osin

”vähimmäisirtisanomisaikana”. Tätä havainnollistaa direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan loppuosa, jonka mukaan joukkovähentämistä ei saa toteuttaa noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.

- 15 Toisin kuin kuudes jaosto on katsonut, tämä työoikeudellinen seuraus on toisen jaoston näkemyksen mukaan samalla unionin oikeudessa edellytettävä ja sen mukaan riittävä vastaus joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen puuttumiseen tai virheellisyyteen. Sillä turvataan, että toimivaltaisella viranomaisella (tässä: Agentur für Arbeit) on riittävästi aikaa pyrkiä ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat (ks. direktiivin 98/59 4 artiklan 2 ja 3 kohta). Ennen irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen päättymistä kyseiset työntekijät eivät menetä ”vanhoja” työsuhteitaan eivätkä tule ”työmarkkinoille”.

III Toisen ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 16 Toinen jaosto ymmärtää direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohdan lisäksi siten, että siinä säädetty irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen määräaika – ja siten myös KSchG:n 18 §:n 1 ja 2 momentissa säädetty määräaika – voi näin ollen alkaa kulua ja päättyä vasta, kun vaadittava joukkovähentämistä koskeva ilmoitus on direktiivin 98/59 3 artiklan 1 kohdan neljännen alakohdan vaatimusten mukainen. Tämän osoittaa ensinnäkin direktiivin 98/59 4 artiklan 1 kohtaan sisältyvä kattava viittaus sen 3 artiklan 1 kohtaan. Toiseksi ainoastaan näin voidaan saavuttaa ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen yhteydessä kuvattu joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen tavoite antaa viranomaiselle *vaadittavien tietojen perusteella mahdollisuus* pyrkiä ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat (ks. direktiivin 98/59 4 artiklan 2 ja 3 kohta).

IV Kolmannen ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 17 1. Toinen jaosto lähtee siitä, että irtisanominen, jonka yhteydessä ei ole tehty vaadittua (sääntöjenmukaista) joukkovähentämistä koskevaa ilmoitusta, ei välttämättä ole ”peruuttamattomasti” pätemätön. Ilmoittamismenettelyn tavoite saavutetaan pikemminkin täysin myös silloin, jos työnantaja voi tehdä – direktiivin 98/59 3 artiklan 1 kohdan neljännen alakohdan vaatimusten mukaisen – joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen myöhemmin ja poistaa näin (jälkikäteen) irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen. Tähän ei tarvita uutta irtisanomisilmoitusta. Sillä, että irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen määräaika alkaa kulua vasta, kun kyseinen ilmoitus on tehty jälkikäteen, turvataan, että toimivaltaisella viranomaisella on ennen kyseisten työsuhteiden päättymistä joka tapauksessa käytettävissään irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen määräajan muodostama vähimmäisajanjakso, jotta se voi pyrkiä ratkaisemaan vaadittavien tietojen perusteella suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat (ks. direktiivin 98/59 4 artiklan 2 ja 3 kohta).

- 18 2. Unionin tuomioistuimen 27.1.2005 antama tuomio Junk (C-188/03) ei ole toisen jaoston näkemyksen mukaan esteenä tälle. Unionin tuomioistuin ei lausunut mainitussa tuomiossa siitä, mikä on työnantajan asema siinä tapauksessa, että se ilmoittaa irtisanomisista jo ennen (sääntöjenmukaisen) joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen tekemistä. Se on pikemminkin pelkästään todennut, että irtisanomiset on mahdollista tehdä ”seuraamuksitta” vasta sen jälkeen, kun niistä on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, siis siten, että – usein sovellettaviin irtisanomisaikoihin sisältyvä – irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen määräaika alkaa kuluu heti. Unionin tuomioistuin ei sitä vastoin katsonut, että irtisanomiset, joista on ilmoitettu tekemättä edeltävää (sääntöjenmukaista) ilmoitusta, olisivat ”peruuttamattomasti” pätemättömiä. Direktiivin 98/59 säännösten ja niiden syntyhistorian perusteella (BAG 14.12.2023 -6 ARR 157/22 [B] – 8 kohta) tämä vaikuttaa myös epätodennäköiseltä. ”Seuraamuksena” (sääntöjenmukaisen) joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen tekemisestä myöhässä voi oikeutetusti olla muun muassa se, että irtisanomisen oikeusvaikutukset eivät tilapäisesti tule voimaan ja että työnantajan on maksettava kyseisille työntekijöille BGB:n 615 §:n nojalla lähtökohtaisesti pätevistä irtisanomisesta huolimatta edelleen palkkaa irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen määräajan päättymiseen saakka ja siten mahdollisesti irtisanomisajan päättymisen jälkeenkin, vaikka työntekijät eivät ole tosiasiallisesti enää työskennelleet sen palveluksessa.
- 19 3. Ainoastaan selvennyksenä toinen jaosto viittaa – kuten myös kuudes jaosto – siihen, että mahdollisuus korjata asia jälkikäteen ei koske direktiivin 98/59 2 artiklan mukaista neuvottelumenettelyä. Jos neuvottelumenettelyä ei ole toteutettu lainkaan tai sitä ei ole toteutettu sääntöjenmukaisesti ennen irtisanomisista ilmoittamista, irtisanomiset ovat BGB:n 134 §:n nojalla pätemättömiä. Neuvottelumenettelyn tarkoituksena on nimittäin – ilmoittamismenettelystä poiketen – ensisijaisesti välttää irtisanomiset. Tätä tarkoitusta ei voida saavuttaa enää käymällä neuvotteluja sen jälkeen, kun irtisanomisista on ilmoitettu. Siinä tapauksessa ei voitaisi taata, että työnantajan ja työntekijöiden edustajien neuvotteluja irtisanomisten välttämiseksi käydään tietämättä niiden lopputulosta. Työntekijöiden edustajille olisi tuntuvasti hankalampaa saavuttaa tehdyn irtisanomisen peruuttaminen kuin suunnitellusta irtisanomisesta luopuminen (unionin tuomioistuimen tuomio 27.1.2005, Junk, C-188/03, 44 kohta).

V Neljännen ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 20 1. Toinen jaosto katsoo direktiivin 98/59 6 artiklaan ja johdanto-osan 12 perustelukappaleeseen sisältyvän ”vaihtoehdoisen” muotoilun (”oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelytavat”) perusteella, että riittää, jos pelkästään kansallisen oikeuden perusteella toimivaltainen viranomainen tutkii työnantajan tekemän joukkovähentämistä koskevan ilmoituksen sääntöjenmukaisuuden ja, jos ilmoitus on sääntöjenmukainen, toteaa, milloin irtisanomista koskevan voimaantulorajoituksen määräaika yksittäistapauksessa päättyy. Työtuomioistuinten on otettava viranomaisen toteamus irtisanomista koskevan

voimaantulorajoituksen määräajan päättymisestä sitovaksi perustaksi työsuhteen päättymistä koskevassa työntekijän ja -antajan välisessä riidassa. Työntekijä ei voi riitauttaa viranomaisen toteamusta tuomioistuimessa käytettävällä oikeussuojakeinolla. Tämä seuraa toisen jaoston näkemyksen mukaan ilmoittamismenettelyn puhtaasti työmarkkinapoliittisesta perusteesta. Sillä suojellaan – neuvottelumenettelystä poiketen – ensisijaisesti työmarkkinoita ja toimivaltaista viranomaista. Se koskee työntekijää sitä vastoin pelkästään seurannaisvaikutuksena. Työntekijä menettää ”vanhan” työsuhteensa vasta, kun toimivaltaisen viranomaisen oli vaadittavien tietojen perusteella mahdollista pyrkiä ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat (ks. direktiivin 98/59 4 artiklan 2 ja 3 kohta). Jos viranomainen katsoo saaneensa tältä osin riittävät tiedot, työntekijän ja tuomioistuinten on hyväksyttävä tämä.

- 21 2. Unionin tuomioistuin on tosin 5.10.2023 antamassaan tuomiossa *Brink’s Cash Solutions* (C-496/22, 45 kohta) todennut, että direktiivin 98/59 6 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään tehokas oikeussuoja. Toinen jaosto kuitenkin katsoo, että tämä toteamus koskee pelkästään direktiivin 98/59 2 artiklan mukaista neuvottelumenettelyä, johon ei osallistu viranomaista ja joka edistää – toisin kuin saman direktiivin 3 ja 4 artiklan mukainen ilmoittamismenettely – suoraan kyseisten työntekijöiden (kollektiivista) suojelua siinä mielessä, että irtisanomiset on vielä mahdollista välttää (ks. edellä 19 kohta). Toisenlainen näkemys olisi myös ristiriidassa edellä kuvatun direktiivin 98/59 6 artiklan ja johdanto-osan 12 perustelukappaleen ”vaihtoehtoisen” muotoilun (”oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelytavat”) kanssa.

[– –]