

Дело C-134/24 [Tomann]<sup>i</sup>

Допълнение към преюдициалното запитване

Дата на постъпване в Съда:

26 февруари 2024 г.

Запитваща юрисдикция:

Bundesarbeitsgericht (Германия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

1 февруари 2024 г.

Ответник в първоинстанционното производство, въззивник и жалбоподател в ревизионното производство:

UR в качеството на синдик на V GmbH

Ищец, въззиваем и ответник в ревизионното производство:

DF

---

**BUNDESARBEITSGERICHT (ФЕДЕРАЛЕН ТРУДОВ СЪД,  
ГЕРМАНИЯ)**

6 AZR 157/22 (B)

[...]

постановено на  
14 декември 2023 г.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

[...]

По дело със страни

[UR в качеството на синдик на V GmbH],

<sup>i</sup> Името на настоящото дело е измислено. То не съпада с истинското име на никоя от страните в производството.

ответник в първоинстанционното производство, въззивник и жалбоподател в ревизионното производство,

[срещу]

[DF],

ищец, въззиваем и ответник в ревизионното производство,

шести състав на Bundesarbeitsgericht въз основа на разискванията, проведени на 14 декември 2023 г. [...], определи:

- I. На основание член 45, параграф 3, първо изречение от Arbeitsgerichtsgesetz (Закон за трудовите съдилища, наричан по-нататък „ArbGG“) отправя следния въпрос до втори състав на Bundesarbeitsgericht:

Поддържа ли се възприетото с решение от 22 ноември 2012 г. (2 AZR 371/11) правно становище, че едностранното прекратяване на трудов договор с предизвестие като правна сделка нарушава законова забрана по смисъла на член 134 от Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“) и че поради това едностранното прекратяване на договора е недействително, ако при изявлението за това прекратяване не е налице действително уведомление съгласно член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG?

- II. Спира производството по делото.

### Мотиви

#### 1. Факти

Страните продължават да спорят по въпроса дали едностранното прекратяване на трудовия договор с предизвестие от работодателя (уволнението) по причини, свързани с управлението на предприятието, е нищожно поради това, че ответникът не е подал необходимото уведомление за колективни уволнения.

Ищецът работи от 1994 г. в дружество V Handelsgesellschaft mbH (наричано по-нататък „длъжникът“), в което няма сформиран работнически съвет. На 1 декември 2020 г. е образувано производство по несъстоятелност по отношение на имуществото на длъжника и ответникът е назначен за синдик. В периода от 12 ноември 2020 г. до 29 декември 2020 г. той прекратява всички 22 трудови правоотношения на длъжника, все още съществуващи през октомври 2020 г., с едностранно предизвестие (уволнение) или сключване на споразумения за прекратяване по взаимно съгласие. С писмо от 2 декември 2020 г., получено на 8 декември 2020 г., ответникът

прекратява трудовото правоотношение на ищеца, считано от 31 март 2021 г. Той уволнява повече от петима работници в рамките на 30-дневния период, без преди това да е подал уведомление за колективните уволнения съгласно член 17, параграф 1 от Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу незаконно уволнение, наричан по-нататък „KSchG“). Трудовото правоотношение на ищеца е прекратено на 31 юли 2021 г. на основание последващо уволнение.

В подадената в срок искова молба за защита срещу незаконно уволнение ищецът посочва — доколкото това все още е релевантно към настоящия момент — че уволнението от 2 декември 2020 г. е нищожно, защото ответникът преди това не е подал необходимото уведомление за колективни уволнения.

До момента ищецът е предявил следните искания:

1. да се установи, че трудовото правоотношение не е прекратено с предизвестие за уволнение от 2 декември 2020 г., а продължава да съществува;
2. да бъде осъден ответникът да продължи [...] да го наема на работа до окончателното приключване на производството за защита срещу незаконно уволнение.

Ответникът обосновава искането си за отхвърляне на иска с довода, че към момента на образуване на производството по несъстоятелност длъжникът има наети на работа само 19 работници, така че предвиденият в член 17, параграф 1 от KSchG праг не е надхвърлен и не е бил длъжен да подаде уведомление за колективни уволнения.

В определение от 11 май 2023 г. настоящият съдебен състав приема, че към момента на уволнението в предприятието на длъжника „нормално“ са били наети на работа над 20 работници и че следователно ответникът е трябвало да подаде уведомление за колективни уволнения, преди да отправи спорното предизвестие за уволнение. С оглед на решението относно санкцията за констатираното от него нарушение на задължението по член 17, параграф 1, първо изречение, точка 1 от KSchG настоящият съдебен състав спира производството до произнасянето на Съда на Европейския съюз с решението от 13 юли 2023 г. по преюдициално производство C-134/22.

## **2. Мотиви**

Както вече е установено от настоящия съдебен състав, ответникът не е изпълнил задължението си по член 17, параграф 1 от KSchG да подаде уведомление за колективни уволнения. Според шести съдебен състав санкцията за този пропуск, както и за всички други възможни пропуски на работодателя в процедурата по уведомяване, не е нищожност на

уволнението съгласно член 134 от Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“). По-скоро санкцията, която трябва да се наложи за такива пропуски, трябва да бъде определена от законодателя. Настоящият съдебен състав обаче счита, че е възпрепятстван да се произнесе в този смисъл от решението на втори състав на Bundesarbeitsgericht относно нищожността на уволнението като последица от пропуски в процедурата по уведомяване (*BAG (Федерален трудов съд), 22 ноември 2012 г., 2 AZR 371/11, BAGE (Съдебна практика на Федерален трудов съд, Германия) 144, 47*).

## I. Процедура по уведомяване

- 1 Член 17 от KSchG транспонира в германското право задълженията, наложени на държавите членки с Директива 98/59/ЕО за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (наричана по-нататък „Директива 98/59/ЕО“ или „Директивата“) (*BAG, 27 януари 2022 г., 6 AZR 155/21 (A), т. 14; 21 март 2012 г., 6 AZR 596/10, т. 21; Бундестаг, документ 8/1041, стр. 4; Бундестаг, документ 13/668, стр. 8 и сл.*). Нито Директива 98/59/ЕО, нито член 17 и сл. от KSchG обаче съдържат изрични разпоредби за санкции в случай на пропуски в процедурата за извършване на колективни уволнения. Предложението на Комисията за включване в Директива 98/59/ЕО на задължението на държавите членки да обявяват „колективните уволнения за нищожни“ в случай на неспазване на изискванията на Директивата (*Предложение за директива на Съвета за изменение на Директива 75/129/ЕИО за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения от 13 ноември 1991 г., стр. 6, ОВ С 310, 1991 г., стр. 5*), не се приема от законодателя на Съюза. Той възлага задължение на държавите членки само да гарантират, че представителите на работниците и/или работниците разполагат със съдебни и/или административни процедури за привеждане в изпълнение на задълженията по Директивата (*член 6 от Директива 98/59/ЕО*).

Ето защо санкциите, които държавите членки трябва да налагат за пропуски в процедурата за извършване на колективни уволнения, трябва да се намират в националното им право. Нарушенията на общностното право трябва да се санкционират съгласно материалноправни и процесуалноправни норми (*вж. Съд на Европейския съюз, 10 ноември 2022 г., [Zenith Media Communications], C-385/21, т. 34; 16 юли 2009 г. [Mono Car Styling], C-12/08, т. 34 и сл.*), аналогични на приложимите за идентични по вид и тежест нарушения на националното право. Санкцията трябва да е ефективна, пропорционална и възпираща (*за Директива 98/59/ЕО Съд на Европейския съюз, 8 юни 1994 г., [Комисия/Обединено кралство], C-383/92, т. 40; BAG, 22 ноември 2012 г., 2 AZR 371/11, т. 32, BAGE 144, 47*). Следователно трябва да се спазват не само принципите на равностойност и ефективност — полезен ефект — (*BAG, 27 януари 2022 г., 6 AZR 155/21 (A), т. 18; 13 февруари 2020 г., 6 AZR 146/19, т. 98, BAGE 169, 362; вж. и Съд на Европейския съюз, 17 март 2021 г., [Consulmarketing], C-652/19, т. 43*).

Санкцията трябва да е и пропорционална (вж. напр. Съд на Европейския съюз, 19 декември 2019 г., [Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld], C-645/18, т. 29 и сл. с цит. съд. практика; Dausen/Ludwigs, *Handbuch des EU-WirtschaftsRechts/Brigola C. I. Grundregeln Stand Januar 2019* (Наръчник по икономическо право на ЕС, Основни правила, актуализация януари 2019 г.), т. 314 и сл.). Националните юрисдикции следва в рамките на собствената си компетентност да преценят дали националното право отговаря на тези изисквания (Съд на Европейския съюз, 29 октомври 2009 г., [Pontin], C-63/08, т. 49; 23 април 2009 г., [Angelidaki и др.], C-378/07 — C-380/07, т. 163, 158 и сл.). Същото важи за въпроса дали изобщо от националното право съгласно съответно приложимите правила могат да бъдат изведени санкции и ако да, какви.

- 2 От решението си от 22 ноември 2012 г. (2 AZR 371/11, т. 31 и сл., BAGE 144, 47) нататък втори съдебен състав на Bundesarbeitsgericht приема, че член 17, параграф 1 във връзка с параграф 3 от KSchG е забранителна норма по смисъла на член 134 от BGB и че липсата на действително уведомление за колективни уволнения — в съответствие с принципа на полезен ефект — води до нищожност на уволнението. Шести състав на Bundesarbeitsgericht се присъединява към това схващане в своите решения от 13 декември 2012 г. (вж. 6 AZR 772/11, т. 61, и 6 AZR 752/11, т. 64, 72), без да излага самостоятелни мотиви, и впоследствие, както и втори състав, се придържа към него (BAG, 21 март 2013 г., 2 AZR 60/12, т. 42 и сл. с цит. съд. практика, BAGE 144, 366; 20 февруари 2014 г., 2 AZR 346/12, т. 46 и сл. с цит. съд. практика, BAGE 147, 237; 13 февруари 2020 г., 6 AZR 146/19, т. 97 и сл. с цит. съд. практика, BAGE 169, 362; 14 май 2020 г., 6 AZR 235/19, т. 134 и сл., BAGE 170, 244; 27 януари 2022 г., 6 AZR 155/21 (A), т. 19 и сл. с цит. съд. практика; 19 май 2022 г., 2 AZR 467/21, т. 13).
- 3 Член 17 от KSchG задължава работодателя да проведе надлежно необходимата процедура за извършване на колективни уволнения преди уволнението. След ново разглеждане на правното положение шести състав на Bundesarbeitsgericht счита, че нарушението на предвиденото в член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG задължение за подаване на уведомление за колективни уволнения до компетентната Агенция по заетостта не води до нищожност на уволнението по силата на член 134 от BGB. По мнение на шести състав тази разпоредба не санкционира нарушенията на задължението за уведомяване в съответствие с правната доктрина, посветена на нея, която не е била отчетена в достатъчна степен от досегашната съдебна практика относно последиците от неизпълнението от страна на работодателя на задълженията му в хода на процедурата по уведомяване.
  - а) Наистина, уволненията по принцип не са изключени от приложното поле на член 134 от BGB. Правна сделка по смисъла на член 134 от BGB може да бъде и уволнението като едностранно волеизявление (BAG, 20 март 2019 г., 7 AZR 237/17, т. 39, BAGE 166, 202; 19 декември 2013 г., 6 AZR 190/12, т. 4 и сл., BAGE 143, 62; Münchener Kommentar zum



*Bürgerlichen Gesetzbuch (MüKoBGB)/Armbrüster 9-мо изд. § 134 т. 34; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021 г.) § 134 т. 20).*

б) В процедурата за извършване на колективни уволнения съществува и необходимата за прилагането на член 134 от BGB правна свобода на действие на работодателя (*по този въпрос Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021 г.) § 134 т. 10 и сл.; MüKoBGB/Armbrüster 9-мо изд. § 134 т. 9 и сл.*). Член 17 от KSchG не ограничава възможността за извършване на самото уволнение, а оставя ненакърнена свободата на работодателя да взема управленски решения и следователно неговата свобода да определя правните сделки, по които е страна (*вж. за член 17, параграф 2 от KSchG BAG, 8 ноември 2022 г., 6 AZR 16/22, т. 47*). Освен това член 17 от KSchG не предписва и определена форма за уволнението, какъвто е например случаят в член 623 от BGB с изискването за писмена форма. Член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG само задължава работодателя преди уволнението да предостави информация на трудовата администрация, която да ѝ позволи в определения в член 18 от KSchG срок ефикасно да търси решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения (*вж. BAG, 13 юни 2019 г., 6 AZR 459/18, т. 31, BAGE 167, 102; Бундестаг, документ 8/1041, стр. 5*).

в) Според шести състав обаче член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG не отговаря напълно на изискванията за забранителна норма. В това отношение липсва необходимият **забранителен характер** на задълженията на работодателя в процедурата по уведомяване.

аа) В член 134 от BGB намират израз залегналите в основата на Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс) принципи за отношението между законова и договорна уредба. Разпоредбата има за цел да уреди правните последици по отношение на действителността на правните сделки при забрани, които не уреждат изчерпателно гражданскоправните последици от нарушаването им. Нейната цел е да придаде действие на такива забрани, като трансформира оценки от други области на правото в правото, което урежда правните сделки. В тази насока разпоредбата има допълващ характер (*вж. MüKoBGB/Armbrüster 9-мо изд. § 134 т. 1; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021 г.) § 134 т. 1*).

бб) С оглед на тази цел на член 134 от BGB, дадена норма има забранителен характер, когато цели да запрети или **съдържанието** на определени правни сделки, или **осъществяването** им при определени, противоречащи на забраната обстоятелства и следователно по този начин да предотврати тази сделка (*вж. BGH (Федерален върховен съд, Германия), 1 юни 1966 г., VIII ZR 65/64, по 12 от мотивите, BGHZ 46, 24; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021 г.) § 134 т. 3 и сл., 49*). Дали в случая това е така, трябва да се установи чрез тълкуване, като се изхожда от целта на нормата. От решаващо значение е дали законодателят осъжда съдържанието на правната сделка в интерес на трети лица, или в общ

интерес и поради това цели да предотврати съществуването ѝ, респ. да осуети резултата от престацията при извършени в нарушение на закона сделки (*Soergel/Meier 14-то изд. § 134 т. 25 и сл., 32 и сл.*). В крайна сметка е важно да се установи дали законодателят иска да лиши извършената в нарушение на забраната сделка от целения с нея резултат (*вж. Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021 г.) § 134 т. 3, 5, 49; вж. също MüKoBGB/Armbrüster 9-то изд. § 134 т. 58 и сл., 66*).

вв) Според волята на законодателя, приел Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу незаконно уволнение), правното действие на уволнението не следва да се накърнява дори при нарушения на задължението за уведомяване по член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG. Правният резултат от уволнението не следва да се поставя под въпрос, а трудовото правоотношение следва да бъде прекратено с изтичането на срока на предизвестие, независимо дали е налице такова нарушение. В рамките на процедурата по уведомяване работодателят има само административно-процедурни задължения, външни за трудовото правоотношение, които според шести съдебен състав не могат и не бива да оказват никакво влияние върху действителността на уволнението дори при неточно изпълнение, като така се изключва квалификацията на член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG като забранителна норма (*вж. Moll Recht der Arbeit (RdA) 2021 г., 49, 55 и сл.; Sagan ком. Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW) 2023 г., 859, 862*).

(1) Наистина, процедурата по уведомяване трябва да започне още преди получаването на предизвестие за уволнение, като се подаде уведомлението. Тя обаче няма за цел да предотврати уволнението, тъй като трудовата администрация нито може, нито следва да влияе върху формирането на решението на работодателя (*вж. BAG, 13 юни 2019 г., 6 AZR 459/18, т. 28, BAGE 167, 102*). По-скоро предприемането на действия от нейна страна е свързано с така изразеното решение (*BAG, 13 февруари 2020 г., 6 AZR 146/19, т. 71, BAGE 169, 362; вж. и т. 13*), и условие за това е наличието на действително уволнение. Целта на уведомлението е да се даде възможност на трудовата администрация да се подготви за възникващата социално-икономическа тежест за местния пазар на труда от действителното уволнение на по-голям брой работници. Ето защо неговата цел е свързана единствено с политиката за пазара на труда (*BAG, 11 март 2023 г., 6 AZR 267/22, т. 40; Бундестаг, документ 8/1041, стр. 5*).

(2) Пак от това разбиране за нормата следва, че при всички положения според недвусмислената воля на националния законодател, която не подлежи на тълкуване, уведомлението за колективни уволнения няма за цел да защити отделния, засегнат от колективни уволнения работник. То не замества усилията за индивидуално посредничество по информиране и наемане на работа и дори не ги подготвя конкретно, а представлява само „предварителна мярка“ (*Schubert/Schmitt Jahrbuch des Arbeitsrechts (JbArbR), № [59], стр. 81, 102*). В тази насока то има непряко действие на индивидуална защита (*BAG от 13 февруари 2020 г., 6 AZR 146/19, т. 103,*

*BAGE* 169, 362). Това действие обаче е само последица, а не цел на процедурата по уведомяване (*Gulbins Schnellinformation für Personalmanagement und Arbeitsrecht (SPA) 2023 г., 93; Boemke juris PraxisReport Arbeitsrecht (jurisPR-ArbR) 25/2013 г. ком. 2 по C III 3; Holler Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2019 г., 291, 292*). Посредничеството за отделните работници, засегнати от колективното уволнение, трябва да се извърши от агенцията по местоживееене, независимо от процедурата по уведомяване. Двете процедури се провеждат в различни структури и могат да приключат в различни моменти.

г) Дори член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG да може да бъде определен като забранителна норма, според шести състав по своята цел член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG не налага нищожност на уволнението, извършено в нарушение на задълженията на работодателя в процедурата по уведомяване. За разлика от изискването за нищожност по член 134 от BGB, тази цел не допуска това.

аа) Член 134 от BGB съдържа единствено правило за тълкуване по отношение на санкционната последица при нарушения на забранителна норма. Ето защо във всеки отделен случай трябва съответно да се провери дали целта на забранителната норма е извършените нарушения да бъдат санкционирани без изключение с нищожност на правната сделка, или е допустима друга достатъчна санкция, като не налага нищожност в това отношение (вж. *BGH, 24 септември 2014 г., VIII ZR 350/13, т. 14; 4 април 1966 г., VIII ZR 20/64, по 4 от мотивите, BGHZ 45, 322; вж. за договори с продължително изпълнение BGH, 7 декември 2010 г., KZR 71/08, т. 57; Mugdan, Die gesamten Materialien zum BGB (Всички материали за BGB), том I, стр. 969; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021 г.) § 134 т. 88; MüKoBGB/Armbrüster 9-то изд. § 134 т. 177*).

бб) Член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG няма за цел да влияе нито върху възможността за извършване на самото уволнение, нито върху решението на работодателя колко работници да освободи и кога, или дори да запрети уволненията, за които съществува задължение за уведомяване. По-скоро, както бе посочено, тази разпоредба се отнася само до задълженията на работодателя, свързани с правото в областта на **насърчаването** на заетостта, а не до кръга от трудовоправни задължения на същия. Става дума за разпоредба с чисто регулаторна функция, с която се приема, че уволнението като правна сделка е въвн от съмнение, и само се установяват свързани с политиката за пазара на труда процедурни задължения преди то да бъде извършено. Ето защо според шести състав тя не налага като санкция за нарушения на задълженията, уредени в нея, нищожност на самото уволнение, което въобще не е засегнато от този кръг от задължения, а само **санкция съгласно правото в областта на насърчаването на заетостта** (вж. *относно регулаторни разпоредби BAG, 9 юли 1986 г., 5 AZR 385/83, по III 1 от мотивите; BGH, 30 април 1992 г., III ZR 151/91, по II 3 а от мотивите, BGHZ 118, 142; 27 септември 1989 г., VIII ZR 57/89, по II 2 с от*



*motivite*, BGHZ 108, 364; BeckOK BGB/Wendtland § 134 актуализация към 1 ноември 2023 г., т. 13; Soergel/Meier 14-о изд. § 134 т. 39; MüKoBGB/Armbrüster 9-о изд. § 134 т. 58 и сл.; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021 г.) § 134 т. 109 и сл.). Обратно на това, приеманата от Bundesarbeitsgericht до момента санкция „нищожност на уволнението“ води до намеса в свободата на вземане на управленски решения на работодателя, като не отчита идеята на член 17 от KSchG. Подобна намеса надхвърля необходимото за постигането на целта на процедурата по уведомяване — да се смекчат социално-икономическите последици от колективните уволнения. Следователно според шести състав обратно на досегашното му убеждение няма място за **трудоваправната санкция** „нищожност на уволнението“, за което е отправено предизвестие в нарушение на произтичащите от правото в областта на насърчаването на заетостта задължения по член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG (вж. за член 17, параграф 3, *neto* изречение от KSchG BAG, 19 май 2022 г., 2 AZR 467/21, т. 17).

- 4 Според шести състав нищожността на уволнението като последица от нарушения на задълженията на работодателя по член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG не може да се изведе и от член 18, параграф 1 от KSchG. Наистина, в съответствие с тази разпоредба уволненията, извършени преди да изтече периодът на блокиране, стават „действителни“ само със съгласието на трудовата администрация. Това обаче не представлява изискване за дадено от органа разрешение.

а) Ако законодателят повели, че за едностранна правна сделка е необходимо разрешение, тогава разрешението е законово изискване за действителността ѝ. Без „освобождаване“ от съществуващата забрана правната сделка не е позволена и по принцип е нищожна, ако все пак бъде извършена. За тази правна последица не е необходимо да се прибегва до член 134 от BGB (вж. BGH, 28 октомври 1953 г., VI ZR 217/52, *no IV 1* от *motivite*, BGHZ 11, 27; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021 г.) § 134 т. 195; MüKoBGB/Armbrüster 9-о изд. § 134 т. 14; Soergel/Meier 14-о изд. § 134 т. 79; BeckOK BGB/Wendtland § 134 актуализация към 1 ноември 2023 г., т. 14).

б) За колективните уволнения няма условие за задължително разрешение от държавата, за разлика например от уволненията на лица с тежки увреждания или бременни жени, независимо от неясната формулировка на член 18, параграф 1 от KSchG. Процедурата по уведомяване не урежда „дали“ да се извърши уволнението, а само „как“ да бъде извършено то. Изисква се само спазването на определена процедура, но не и получаването на разрешение за уволнението от Агенцията по заетостта. С решението относно периода на блокиране не се обявява вдигане на забраната за уволненията, които впрочем към този момент отдавна трябва да са извършени. Следователно с уведомлението относно периода на блокиране трудовата администрация не определя дали уволненията по член 17 от

KSchG са действителни от гледна точка на правото относно колективните уволнения (*вж. обаче Moll ком. Arbeitsrechtliche Praxis (AP) KSchG 1969 г. § 17 т. 40 по II 2 а*), нито с него потвърждава действителността на прекратяването на трудовото правоотношение (*така обаче Moll RdA 2021 г., 49, 57*). Тя се произнася единствено относно продължителността на периода на блокиране, но не и относно действителността на уведомлението за колективни уволнения и следователно още по-малко — относно действителността на уволнението (*вж. BAG, 28 юни 2012 г., 6 AZR 780/10, т. 73, 75, BAGE 142, 202*).

5 Според шести състав тълкуване на член 18 от KSchG в съответствие с правото на Съюза в смисъл, че уволнението е нищожно, ако не е подадено редовно уведомление за колективните уволнения (*в този смисъл обаче Moll RdA 2021 г., 49, 56 и сл.*), не е нито задължително, нито възможно.

а) На първо място, както бе посочено (*т. 8*), Директива 98/59/ЕО не налага нищожността като санкционна последица от уволнения, извършени в нарушение на процесуалните разпоредби на член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG.

б) На второ място, наистина член 4, параграф 1 от Директива 98/59/ЕО определя също, че предвидените колективни уволнения могат да „се извършат“ не по-рано от 30 дни от датата на уведомлението. Очевидно е в смисъл на *acte éclairé* обаче, че от член 4, параграф 1 от Директива 98/59/ЕО в никакъв случай не може да бъде изведена санкция. Видно от историята на създаване на Директива 98/59/ЕО, тя не предвижда налагане на санкция. Такава могат да определят само държавите членки.

в) На трето място — и според шести състав от решаващо значение —, нищожността на уволнението като правна последица от пропуски в процедурата по уведомяване, независимо дали това е единствената достатъчна с оглед на принципа на полезния ефект санкция съгласно националното право, нарушава **принципа на пропорционалност**, който държавите членки също трябва да спазват при определянето на санкциите. Ето защо според шести състав санкционната последица „нищожност на уволнението“ не може да се изведе чрез тълкуване в съответствие с правото на Съюза от никоя друга разпоредба на германското право. Въпреки това в досегашната си практика нито шести, нито втори състав на *Bundesarbeitsgericht* са се съобразявали в достатъчна степен с изискването за пропорционалност, а са насочвали вниманието си само върху повелята за гарантиране на полезния ефект.

аа) Действително, повелята за пропорционалност при определянето на санкциите от държавите членки не е изрично предвидена в Директива 98/59/ЕО за разлика например от член 12, параграф 6 и член 20 от Директива 2014/67/ЕС (*ОВ L 159, 2014 г., стр. 11*) (*относно повелята за пропорционалност на санкцията за нарушения на Директивата преди*

влизането в сила на Хартата на основните права (наричана по-нататък „Хартата“), Съд на Европейския съюз, 8 юни 1994 г. [Комисия/Обединено кралство], C-383/92, т. 40). Този общ принцип обаче, залегнал в член 52, параграф 1, второ изречение от Хартата, важи също при прилагането на Директива 98/59/ЕО и определянето на санкциите, които следва да се налагат в случай на нарушения на произтичащите от нея задължения (вж. за гарантираната в членове 49 и 63 ДФЕС свобода на установяване, Съд на Европейския съюз, 21 декември 2016 г. [AGET Iraklis], C-201/15, т. 70; Schubert/Schmitt JbArbR № 59, стр. 81, 83 и сл.). Това следва от член 51, параграф 1, първо изречение от Хартата. Държавите членки са задължени да спазват разпоредбите на Хартата при транспонирането на директиви (Съд на Европейския съюз, 17 април 2018 г. [Egenberger], C-414/16, т. 49). Поради това, когато тълкуват и прилагат правото на Съюза и националното право, с което се транспонира правото на Съюза, съдилищата на държавите членки трябва да спазват и Хартата на основните права (за прилагането на регламенти Съд на Европейския съюз, 25 май 2016 г. [Meroni], C-559/14, т. 44) дори когато съществува свобода на преценка при транспонирането (Съд на Европейския съюз, 9 март 2017 г. [Милкова], C-406/15, т. 51 и сл.; Lenaerts/Rüth RdA 2022 г., 273, 277). Това се отнася и за определянето на санкции за нарушения на задълженията в процедурата за извършване на колективни уволнения. С това се прилага произтичащо от правото на Съюза задължение, което попада в приложното поле на Хартата, а следователно и на член 52, параграф 1, второ изречение от нея (вж. Съд на Европейския съюз, решение от 19 ноември 2019 г. [TSN], C-609/17 и др., т. 50 и сл.; Lenaerts/Rüth, пак там).

бб) Ето защо санкциите за нарушения, допуснати от работодателя в процедурата за извършване на колективни уволнения, които санкции германският законодател е определил или поради бездействието на последния трябва да бъдат определени от трудовите съдилища, следва да са подходящи и необходими за постигането на целите, преследвани с транспонираната уредба, и да не са непропорционални спрямо нарушенията. Не е необходима санкция, ако строгостта ѝ не съответства на тежестта на подлежащото на санкциониране нарушение (вж. Съд на Европейския съюз, 19 декември 2019 г. [Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld], C-645/18, т. 30 и сл.; 12 септември 2019 г. [Maksimovic], C-64/18 и др., т. 39 с цит. съд. практика).

вв) Според шести състав нищожността на уволнението **не е подходяща** санкция в случай на неизпълнение на задълженията на работодателя по член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG, понеже тази санкция не може да допринесе за постигането на целта на задължението за подаване на уведомление за колективни уволнения. Тя смесва равнището на индивидуалния трудов договор с равнището на правото в областта на насърчаването на заетостта и политиката за пазара на труда.

(1) Германското право относно защитата срещу незаконно уволнение по принцип санкционира само пропуски, които при извършването им е следвало и е можело да предотвратят конкретно отправеното предизвестие за уволнение. Това важи по-специално за социално неоправдани уволнения и за специалната защита срещу незаконно уволнение. Ето защо уволненията са действителни например когато, макар да са допуснати нарушения в социалния подбор, те не са оказали влияние върху резултата от подбора, т.е. нарушението при подбора не е станало причина за уволнението (*постоянна съд. практика, последно BAG, 8 декември 2022 г., 6 AZR 31/22, т. 71*). Не са недействителни уволненията и когато например не е извършено изискваното съгласно член 167, параграф 2 от Sozialgesetzbuch IX (Социален кодекс, книга IX) управление на интеграцията в предприятието на често отсъстващ от работа поради временна неработоспособност работник, но работодателят може да докаже, че обективно тази процедура би била безполезна (*вж. BAG, 15 декември 2022 г., 2 AZR 162/22, т. 20*).

Задълженията на работодателя в рамките на процедурата по уведомяване на трудовата администрация нямат за цел да предотвратят уволненията. Те по-скоро следва да смекчат — неизбежните — социално-икономически последици на местния пазар на труда от планираните (действителни) уволнения (*вж. т. 18*). Санкцията „нищожност на уволненията“ обаче не допринася за постигането на тази цел на политиката за пазара на труда. След установяване на пропуски работодателят е длъжен единствено да отправи отново необходимите предизвестия за уволнение, за да осъществи своето стопанско решение. От това тежестта за местния пазар на труда няма да намалее, само ще се забави нейното настъпване.

(2) Освен това санкцията „нищожност на уволнението“ при пропуски на работодателя в процедурата по уведомяване, която по своето съдържание попада в обхвата на правото в областта на насърчаването на заетостта и следователно на социалното право, не е подходяща дори само поради това, че се прилага на равнището на индивидуалния трудов договор. Това нарушава системата на правото. Според шести състав възможните подходящи санкции са само свързаните с правото в областта на насърчаването на заетостта.

гг) Дори да се приеме, че нищожността на уволнението е подходяща санкция за пропуските в процедурата по уведомяване, според шести състав тя **не е адекватна** и следователно не е пропорционална в тесния смисъл на думата. Наложената с тази санкция тежест вече не е в разумно съотношение с произтичащите от нея ползи за постигане на целта на политиката за пазара на труда, свързана със задълженията на работодателя на този етап от процедурата за извършване на колективни уволнения.

(1) Изведената от съдебната практика санкция „нищожност на уволнението“ противоречи идеята на член 17 от KSchG (*вж. т. 13*) и на Директива 98/59/ЕО (*Съд на Европейския съюз, 21 декември 2016 г. [AGET*

*Iraklis*], C-201/15, т. 31) и се намесва радикално в свободата на вземане на управленски решения. Така в крайна сметка на работодателя се запреща да осъществи планираните уволнения в желания момент, въпреки че не това всъщност се цели с възложените му задължения в процедурата по уведомяване. Това означава, че нарушенията в процедурата по уведомяване се наказват по-строго, отколкото други нарушения в германското право за защита срещу незаконно уволнение.

(2) В същото време чрез нищожността на уволненията, извършени в нарушение на задълженията по член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG, всъщност не се премахва тежестта върху местния пазар на труда вследствие на колективните уволнения. Обикновено обаче това води единствено до забавено настъпване на тази тежест, тъй като работодателят е принуден да отправи отново предизвестие за уволненията, които са необходими за изпълнение на неговото стопанско решение (вж. т. 34).

(3) Като цяло, от гледна точка на засегнатите интереси неблагоприятните последици за съответните работодатели вследствие на обявяването на уволнението за нищожно, не са в адекватно съотношение с произтичащите от това ползи за постигането на целите на политиката за пазара на труда, преследвани от законодателя със задължението за уведомяване. Строгостта на тази санкция не съответства на тежестта на подлежащото на санкциониране нарушение и следователно според шести състав е непропорционална (вж. *Schubert/Schmitt JbArbR № 59, стр. 81, 96, но с различно становище, когато изобщо не е подадено уведомление*).

дд) Според шести състав на този извод от изложените съображения не може да се противопостави фактът, че съгласно досегашната практика на шести и на втори състав на *Bundesarbeitsgericht* не всички нарушения на задълженията по член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG водят до нищожност на уволнението. Напротив, тази съдебна практика от своя страна създава основа за несъгласуваност на правната последица от нищожността на уволнението при пропуски в процедурата по уведомяване, защото различните случаи не са строго установени. По убеждение на шести състав необходимата строгост може да се постигне само ако всички възможни пропуски в процедурата по уведомяване не водят до нищожност на уволнението.

(1) Шести и втори състав обаче са развили силно диференцирана **система от правни последици и санкции** с оглед на възможните пропуски в процедурата по уведомяване.

(а) Ако въобще **не е подадено уведомление за колективни уволнения**, последицата от това винаги е нищожност на уволнението (*BAG, 19 май 2022 г., 2 AZR 467/21, т. 13; 20 януари 2016 г., 6 AZR 601/14, т. 18, BAGE 154, 53*).



(б) Ако работодателят допусне пропуски, свързани с участието на работническия съвет в процедурата по уведомяване, предвидена в член 17, **параграф 3, второ и трето изречение** от KSchG, уволнението също е нищожно (*BAG, 14 май 2020 г., 6 AZR 235/19, т. 135 и сл., BAGE 170, 244; 22 ноември 2012 г., 2 AZR 371/11, т. 42 и сл., BAGE 144, 47*).

(в) Пропуски в т.нар. задължителна информация по смисъла на член 17, **параграф 3, четвърто изречение** от KSchG също водят до нищожност на уволнението (*последно BAG, 13 февруари 2020 г., 6 AZR 146/19, т. 92 и сл., BAGE 169, 362*).

(г) За разлика от това пропуски в т.нар. препоръчителна информация по смисъла на член 17, **параграф 3, пето изречение** от KSchG, не водят до нищожност на уволнението. Това важи както при пълната липса на такава информация (*BAG, 19 май 2022 г., 2 AZR 467/21, т. 12 и сл.; 19 май 2022 г., 2 AZR 424/21, т. 11 и сл.*), така и при погрешна или недостатъчна по съдържание информация (*BAG, 11 май 2023 г., 6 AZR 267/22, т. 41*).

(д) Ако в нарушение на член 17, **параграф 3, шесто изречение** от KSchG работодателят не представи на работническия съвет копие от уведомлението, подадени в Агенцията по заетостта, това не накърнява действителността на уволнението (*BAG, 8 ноември 2022 г., 6 AZR 15/22, т. 79 и сл.; 8 ноември 2022 г., 6 AZR 16/22, т. 74 и сл.*).

(е) Остава все още неизяснен само въпросът какви са последиците от нарушението на задължението на работодателя по член 17, параграф 3, първо изречение от KSchG едновременно с уведомлението да изпрати на Агенцията по заетостта и копие от съобщението до работническия съвет (*акт за преюдициално запитване BAG, 27 януари 2022 г., 6 AZR 155/21 (A), вж. по този въпрос решението на Съда на Европейския съюз от 13 юли 2023 г. [G GmbH], C-134/22*).

(2) Според шести състав тази развита от съдебната практика система на санкциониране не съответства на свързаната с политиката за пазара на труда цел на процедурата по уведомяване (*т. 18 и сл.*).

(а) Шести състав счита, че различното третиране на пропуските по отношение на задължителната и препоръчителната информация не е убедително. От една страна, не е ясно защо съгласно изведената от втори състав воля на законодателя пропуските в препоръчителната информация не водят до нищожност на уволнението, въпреки че именно тази информация е от съществено значение за подготовката на трудовата администрация за настъпващата социално-икономическа тежест на местния пазар на труда вследствие на колективните уволнения; от друга страна обаче, пропуските в задължителната информация винаги водят до нищожност на уволнението, при положение че във всички случаи информацията по член 17, параграф 2, първо изречение, точка 1 (Причини за уволнението), точка 5 (Критерии за

подбор) и точка 6 (Изчисляване на обезщетението при уволнение) от KSchG са без значение за задачите на трудовата администрация. Неразбираемо е и защо препоръчителната информация относно пол, възраст и професия на уволнените работници е по-малко релевантна за свързаните с политиката за пазара на труда цели на процедурата по уведомяване от например задължителната информация по член 17, параграф 3, четвърто изречение от KSchG.

(б) Налице е липса на съгласуваност и във връзка с това, че във всички случаи по-маловажното недостатъчно информирани за становището на работническия съвет относно необходимостта от обявените колективни уволнения за целите на запознаването на трудовата администрация с очакваната социално-икономическа тежест на пазара на труда и за справянето с нея поради това, че шести и втори състав квалифицират член 17, параграф 3, второ и трето изречение от KSchG като забранителна норма, води до нищожност на уволнението, докато недостатъчното запознаване с релевантната в тази насока препоръчителна информация е без значение за действителността на уволнението.

## II. Процедура по консултиране

За изчерпателност шести състав отбелязва, че въпреки изложените по-горе съмнения относно действащия режим за санкциониране на допуснатите от работодателя пропуски в процедурата по уведомяване, той не вижда основание да постави под въпрос установената в практиката на Bundesarbeitsgericht санкция за пропуски в процедурата по консултиране.

1. Пропуски в процедурата по консултиране в съответствие със съвпадащата съдебна практика на шести (вж. последно BAG, 13 юни 2019 г., 6 AZR 459/18, т. 39, BAGE 167, 102) и втори състав (след BAG, 21 март 2013 г., 2 AZR 60/12, т. 19 и сл., BAGE 144, 366) на Bundesarbeitsgericht води до нищожност на уволнението съгласно член 134 от BGB.

2. Тази санкция очевидно отговаря на принципа на ефективност и според шести състав се изисква от принципа на равностойност. Процедурата по консултиране урежда колективно право на информиране и цели по-специално да даде възможност на работническия съвет да представи на работодателя конструктивни предложения за предотвратяване или ограничаване на колективните уволнения (BAG, 13 юни 2019 г., 6 AZR 459/18, т. 27, BAGE 167, 102; вж. за Директива 98/59/ЕО Съд на Европейския съюз, 13 юли 2023 г. [G GmbH], C-134/22, т. 37 и сл.; 10 септември 2009 г. [Akavan Eriyisalojen Keskusliitto АЕК и др.], C-44/08, т. 51, 64). Следователно за разлика от процедурата по уведомяване и подобно на член 102 от Betriebsverfassungsgesetz (Закон за организация на предприятията, наричан по-нататък „BetrvG“) предназначението ѝ е работническият съвет да повлияе върху формирането на решението на работодателя. Ето защо санкцията за пропуски в процедурата по консултиране не може да бъде по-

малка от уредената в член 102, параграф 1, трето изречение от BetrVG санкция „нищожност на уволнението“. Според шести състав член 102, параграф 1, трето изречение от BetrVG изисква синхронизираност на санкциите. Независимо от мястото на член 17, параграф 2 от KSchG в правото относно защита срещу незаконно уволнение, от материалноправна гледна точка разпоредбата представлява процедура, очертана от правото относно организация на предприятията (*BAG, 22 септември 2016 г., 2 AZR 276/16, т. 37, BAGE 157, 1*). Във всеки случай съгласно общите принципи правото на участие на работниците по силата на правото относно организация на предприятията включва и защитата на работниците, така че процедурата по консултиране, както и консултацията с работническия съвет по член 102 от BetrVG, има функция на индивидуална защита (*Moll/Katerndahl ком. AP KSchG 1969 г. § 17, т. 48 по I 1 b с цит. съд. практика; на друго становище Schubert/Schmitt JbArbR, № 59, стр. 81, 88 и сл.*).

3. Според шести състав нищожността като последица от пропуски в процедурата по консултиране е в съответствие и с принципа на пропорционалност. Тя способства за постигането на целта на процедурата по консултиране и е в съответствие с принципа, че пропуските при провеждането на осигуряващите индивидуална защита процедури за участие на работниците преди решението за уволнение, които поне потенциално имат причинно-следствена връзка с решение за подбор, водят до нищожност на уволнението.

4. От гореизложеното следва също, че за разлика от член 17, параграфи 1 и 3 от KSchG, член 17, параграф 2 от KSchG представлява забранителна норма по смисъла на член 134 от BGB (*вж. по този въпрос т. 15 и сл.*). Очевидно според волята на законодателя уволненията, извършени в нарушение на предвидената в закона възможност на работническия съвет да окаже влияние върху формирането на решението на работодателя, следва да бъдат предотвратени. Нарушенията на член 17, параграф 2 от KSchG засягат кръга от трудовоправни задължения на работодателя. Следователно тази разпоредба няма само регулаторна функция (*вж. по този въпрос т. 22*). По-скоро с нищожността на уволнението тя налага трудовоправна санкция.

### **III. Релевантност на решението**

По гореизложените съображения шести състав на Bundesarbeitsgericht възнамерява да промени практиката си относно правните последици от пропуски в процедурата по уведомяване. Директива 98/59/ЕО не забранява такова изменение на санкциите от страна на държавите членки (*Съд на Европейския съюз, 17 март 2021 г. [Consulmarketing], C-652/19, т. 44 и сл.*). Като постановява, че липсата на уведомление за колективни уволнения не води до нищожност на уволнението, обаче настоящият съдебен състав се отклонява значително от решението на втори състав на Bundesarbeitsgericht от 22 ноември 2012 г. (*2 AZR 371/11, BAGE 144, 47*), съгласно което фактът,

че при получаването на уведомлението за уволнение не е налице действително уведомление за колективни уволнения, води до нищожност на уволнението (*т. 37, 42 и сл., 48*). Ето защо на основание член 45, параграф 3, първо изречение от ArbGG е необходимо да се отправи запитване до втори състав дали той поддържа това правно становище. [...]

[...]

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ