

Byla C-134/24 [Tomann]ⁱ

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Gavimo data:

2024 m. vasario 20 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 administratorius

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

DF

BUNDESARBEITSGERICHT (Federalinis darbo teismas)

<...>

Bundesarbeitsgericht

Paskelbta:

2024 m. vasario 1 d.

NUTARTIS

<...>

Byloje

UR, kaip *V GmbH* turto bankroto administratorius,

atsakovas, apeliantas ir kasatorius,

ⁱ 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 II-oji kolegija, remdamasi 2024 m. vasario 1 d. pasitarimais <...>, nutaria:

I. Pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 267 straipsnį pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

1. Ar 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (toliau – Direktyva 98/59/EB) 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad dėl darbo sutarties nutraukimo pagal kolektyvinį atleidimą iš darbo, apie kurį pranešama kompetentingai valstybės institucijai, atitinkamo darbuotojo darbo santykiai gali nutrūkti tik pasibaigus atleidimo iš darbo laikotarpiui?

Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai:

2. Ar pasibaigus atleidimo iš darbo laikotarpiui reikia ne tik pateikti pranešimą apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, bet ir užtikrinti, kad toks pranešimas atitiktų Direktyvos 98/59/EB 3 straipsnio 1 dalies 4 punkte nurodytus reikalavimus?
3. Ar darbdavys, kuris pranešė apie darbo sutarčių nutraukimą nepateikdamas (tinkamo) pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, gali vėliau pateikti tokį pranešimą, kad, pasibaigus atleidimo iš darbo laikotarpiui, atitinkamų darbuotojų darbo santykiai galėtų būti nutraukiami remiantis anksčiau pateiktu pranešimu apie darbo sutarties nutraukimą?

Jeigu į pirmąjį ir antrąjį klausimus būtų atsakyta teigiamai:

4. Ar Direktyvos 98/59/EB 6 straipsniui neprieštarauja tai, kad pagal nacionalinę teisę kompetentingai institucijai suteikiama teisė nustatyti, kada konkrečiu atveju baigiasi atleidimo iš darbo laikotarpis, kurio darbuotojas negali ginčyti ir kuris yra privalomas darbo bylų teismams, o gal darbuotojas turi būtinai kreiptis į teismą, kad galėtų patikrinti institucijos sprendimo teisingumą?

II. <...> [bylos nagrinėjimo sustabdymas]

Motyvai

A. Pagrindinės bylos dalykas

- 1 I. Šalys nesutaria dėl darbo santykių nutraukimo įprastine tvarka, apie kurią atsakovas pranešė 2020 m. gruodžio mėn. ir kuris įsigaliojo 2021 m. kovo 31 d. Atsakovas nepateikė pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip reikalaujama pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 dalį. Tokio pranešimo jis nepateikė ir iki 2020 m. kovo 31 d. Remiantis *Bundesarbeitsgericht* bylų paskirstymo tvarka, byla paskirta nagrinėti VI-ajai kolegijai, ji linkusi visa apimtimi atmesti ieškovo ieškinį dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Ši kolegija, kaip ji išsamiai paaikškino 2023 m. gruodžio 14 d. nutartyje (6 AZR 157/22 [B]), mano, kad negali to padaryti dėl nacionalinės proceso teisės nuostatų.
- 2 II. *Bundesarbeitsgericht* II-oji kolegija jau anksčiau yra nusprendusi, kad pranešimas apie darbo sutarties nutraukimą nepateikus reikiamo išankstinio pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo yra negaliojantis (niekinis), todėl dėl jo negali nutrūkti darbo santykiai. O VI-oji kolegija siūlo ateityje laikytis nuomonės, kad pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kuris privalomas pagal Sąjungos ar nacionalinę teisę, nepateikimas ar klaidingumas neturi jokios teisinės įtakos sprendimui dėl atleidžiamo darbuotojo darbo santykių nutraukimo. Tiek pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo nepateikimas, tiek jo klaidingumas neturėtų sukelti jokių teisinių pasekmių. Vokietijos teisės aktų leidėjas turi nustatyti „sankcijas“ už klaidas, padarytas per pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo pateikimo procedūrą. Tai gali būti taikoma ne darbo teisės srityje, o tik užimtumo skatinimo teisės srityje (2023 m. gruodžio 14 d. BAG sprendimo 6 AZR 157/22 [B] 7, 22, 32 punktai ir ypač 35 punktas).
- 3 III. Pagal nacionalinę procesinę teisę numatyta speciali procedūra, taikoma tuo atveju, kai *Bundesarbeitsgericht* kolegijų nuomonės nesutampa. Pagal *ArbGG* [(*Arbeitsgerichtsgesetz* (Darbo teismų įstatymas))] 45 straipsnio 2 ir 3 dalis *Bundesarbeitsgericht* kolegija gali nukrypti nuo kitos kolegijos jurisprudencijos tik tuo atveju, jei pastaroji, atsakydama į atitinkamą klausimą, atsisakė savo teisinės nuomonės arba, jei tai neįmanoma, *Bundesarbeitsgericht* didžioji kolegija priėmė sprendimą dėl teisingo atsakymo į pagrindinį teisinį klausimą. 2023 m. gruodžio 14 d. sprendimu (6 AZR 157/22 [B]) VI-oji kolegija, remdamasi *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalies pirmu sakiniu, antrajai kolegijai pateikė šį klausimą:

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

B. Taikytinos nacionalinės teisės nuostatos

- 4 I. 1969 m. rugpjūčio 25 d. redakcijos *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas, *BGBI. I*, p. 1317, toliau – *KschG*) nustatyta:

„17 straipsnis

Pareiga pranešti

1. Darbdavys privalo pranešti užimtumo tarnybai, prieš atleisdamas iš darbo
 - 1) daugiau kaip 5 darbuotojus įmonių padaliniuose, kuriuose paprastai dirba daugiau kaip 20, bet mažiau kaip 60 darbuotojų,
 - 2) 10 % įmonių padaliniuose paprastai įdarbintų darbuotojų arba daugiau nei 25 darbuotojus įmonių padaliniuose, kuriuose paprastai dirba ne mažiau kaip 60, bet mažiau nei 500 darbuotojų,
 - 3) ne mažiau kaip 30 darbuotojų įmonių padaliniuose, kuriuose paprastai dirba bent 500 darbuotojų,

<...>

per 30 kalendorinių dienų.

18 straipsnis

Atleidimo iš darbo laikotarpis

1. Atleidimai iš darbo, apie kuriuos turi būti pranešama pagal 17 straipsnį, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus mėnesiui po to, kai užimtumo tarnyba gavo pranešimą ir davė sutikimą, kurį taip pat galima duoti atgaline data iki prašymo pateikimo dienos.
2. Tam tikrais atvejais užimtumo tarnyba gali nuspręsti, kad atleidimai iš darbo gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus dviem mėnesiams nuo pranešimo gavimo.

<...>“

- 5 II. 2002 m. sausio 2 d. redakcijos *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas, *BGBI. I*, p. 42, patikslinimas p. 2909, ir *BGBI. 2003 I*, p. 738, toliau – BGB):

„134 straipsnis

Įstatymuose nustatytas draudimas

Jeigu įstatyme nenurodyta kitaip, teisinis sandoris, kuris pažeidžia įstatymuose nustatytą draudimą, yra negaliojantis.

615 straipsnis

Kompensacija vėlavimo priimti arba veiklos rizikos atveju

Jei paslaugos gavėjas vėluoja priimti paslaugą, paslaugos teikėjas gali reikalauti sutarto atlyginimo už dėl vėlavimo nesuteiktas paslaugas ir neprivalo vėliau jų suteikti.

<...>“

- 6 III. 2001 m. sausio 18 d. redakcijos *Sozialgesetzbuch* (Socialinis kodeksas) X knyga *Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz* (Socialinis administracinis procesas ir socialinių duomenų apsauga) (*BGBI. I*, p. 130, toliau – SGB):

„20 straipsnis

Faktinių aplinkybių tyrimo savo iniciatyva principas

1. Institucija savo iniciatyva atlieka faktinių aplinkybių tyrimą. Ji nustato tyrimo pobūdį ir apimtį; jos nesaisto suinteresuotųjų asmenų argumentai ir prašymai pateikti įrodymų.
2. Institucija turi atsižvelgti į visas konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes, įskaitant palankias suinteresuotiesiems asmenims.

<...>“

C. Taikytinos Sąjungos teisės nuostatos

- 7 ***Bundesarbeitsgericht* II-osios kolegijos nuomone, taikytinos šios Sąjungos antrinės teisės nuostatos: Direktyvos 98/59/EB 3 straipsnio 1 dalis, 4 straipsnio 1–3 dalys ir 6 straipsnis.**

D. Teisingumo Teismo sprendimo reikalingumas ir prejudicinių klausimų paaiškinimas

I. Teisingumo Teismo sprendimo reikalingumas

- 8 1. Dėl toliau nurodytų motyvų *Bundesarbeitsgericht* II-oji kolegija negali atsakyti į VI-osios kolegijos pateiktą klausimą neatlikusi procedūros pagal SESV 267 straipsnį.
- 9 a) Pritardama VI-ajai kolegijai, II-oji kolegija mano, kad galimas darbo sutarties nutraukimo, paskelbto tinkamai nepranešus apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, negaliojimas, kaip tai suprantama pagal BGB 134 straipsnį, yra

neproporcinga teisinė pasekmė – taip pat atsižvelgiant į Sąjungos teisės reikalavimus. Tokius motyvus VI-oji kolegija pateikė minėtame 2023 m. gruodžio 14 d. sprendime (6 AZR 157/22 [B], 11 ir paskesni punktai, visų pirma 26 ir paskesni punktai dėl aiškinimo pagal Sąjungos teisę), į kurią daroma nuoroda siekiant išvengti pasikartojimų.

- 10 b) Vis dėlto Vokietijos teisės doktrinoje tai vis dar vertinama kitaip, bent jau pranešimo nepateikimo atveju (Schubert, Schmitt, *JbArbR*, t. 59, p. 81, 96). Be to, VI-osios kolegijos klausimas nėra susijęs tik su atsakymu į pirma pateiktą teisinį klausimą dėl darbo sutarties nutraukimo negaliojimo, kaip tai suprantama pagal BGB 134 straipsnį. II-oji kolegija mano, kad sprendime, su kuriuo susijęs pateikiamas klausimas, išdėstyta nuomonė, jog pagal Sąjungos ar nacionalinę teisę reikalaujamo pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo nepateikimas arba klaidingumas neturi teisinės įtakos darbo santykių nutraukimui, yra nesuderinama su Sąjungos teise. II-osios kolegijos nuomone, reikia laikytis diferencijuoto požiūrio. Lemiamą reikšmę turi tai, ar darbdavys visiškai nepateikė pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip reikalaujama pagal Sąjungos teisę, ar tokį pranešimą pateikė.
- 11 aa) Jei darbdavys nepateikia pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, užimtumo tarnyba, pagal nacionalinę teisę atsakinga už tarpininkavimą įdarbinant, negauna informacijos apie planuojamą atleidimą iš darbo. Todėl ji negali pradėti būtinų parengiamųjų veiksmų, susijusių su tarpininkavimo įdarbinant paslaugomis darbuotojams, kuriems taikomas kolektyvinis atleidimas iš darbo. Nagrinėjamu atveju, kai nebuvo pateiktas pranešimas apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, II-oji kolegija laikosi nuomonės, kad darbdavio paskelbto darbo sutarties nutraukimo teisinės pasekmės atsiranda tik tada, kai vėliau pateikiamas pranešimas apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, t. y. kai jis yra parengtas, o užimtumo tarnyba turi, jos nuomone, pakankamai laiko pasiruošti tarpininkavimui įdarbinant. Pagal nacionalinę teisę šis laikotarpis nustatomas pagal *KSchG* 18 straipsnio 1 ir 2 dalis (vadinamasis atleidimo iš darbo laikotarpis). Nutraukti darbo santykiai tęsiasi su ankstesnėmis teisėmis ir įsipareigojimais iki atleidimo iš darbo laikotarpio pabaigos. Tokio nutraukimo teisinės pasekmės įsigalioja tik pasibaigus *KSchG* 18 straipsnio 1 dalyje nurodytam mėnesio laikotarpiui arba užimtumo tarnybos nustatytam terminui, kaip tai suprantama pagal *KSchG* 18 straipsnio 2 dalį. Bet kokiu atveju darbdavys turi toliau mokėti darbuotojui sutartyje numatytą atlyginimą, kol pasibaigs atleidimo iš darbo laikotarpis, kaip tai suprantama pagal BGB 615 straipsnį, net jei neduoda jam darbo. Tai taikoma net ir tuo atveju, jei darbo santykiai galėjo pasibaigti ir anksčiau, atsižvelgiant į trumpesnę pranešimo apie darbo sutarties nutraukimą terminą. Kita vertus, jei Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio nuostatos neleistų darbdaviui, pateikus pranešimą apie darbo sutarties nutraukimą, vėliau pateikti iš pradžių nepateiktą pranešimą apie kolektyvinį atleidimą iš darbo ir taip panaikinti atleidimo iš darbo laikotarpį, tai būtų prilyginama darbo sutarties nutraukimo negaliojimui (pripažinimui niekiniu). Šiuo atveju II-oji kolegija turėtų atsakyti į VI-osios kolegijos prašymą, nurodydama, kad ji (II-oji kolegija) laikosi savo ankstesnės jurisprudencijos.

- 12 bb) Jei užimtumo tarnybai pranešama apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo, tai reiškia, kad darbdavys inicijuoja administracinę procedūrą, per kurią institucija patikrina pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo išsamumą. Tokiu atveju taikomas faktinių aplinkybių tyrimo savo iniciatyva principas (SGB X knygos 20 straipsnis), t. y. užimtumo tarnyba privalo siekti, kad darbdavys papildytų neišsamią informaciją. Pagal nacionalinę proceso teisę tik užimtumo tarnyba sprendžia dėl pranešimo tinkamumo ir būsimam tarpininkavimui įdarbinant reikalingo pasirengimo laikotarpio trukmės. Jei institucija nustato, kad atleidimo iš darbo laikotarpis (*KSchG* 18 straipsnio 1 ir 2 dalys) baigiasi konkrečią dieną, tuomet šis sprendimas, kaip mano II-oji kolegija, yra neginčytinas darbuotojui ir privalomas darbo bylų teismams. Pastarieji šiuo atveju negali savo iniciatyva daryti išvados, kad pranešimas apie kolektyvinį atleidimą iš darbo „iš tikrųjų“ yra neteisingas, todėl atleidimo iš darbo laikotarpis (dar) neprasisidėjo arba nepasibaigė.
- 13 2. Kadangi *KSchG* 17 ir 18 straipsnius nacionaliniai teismai turi aiškinti pagal Sąjungos teisę, II-osios kolegijos atsakymui į VI-osios kolegijos 2023 m. gruodžio 14 d. pateiktą klausimą yra svarbus Direktyvos 98/59/EB 3 straipsnio 1 dalies, 4 straipsnio 1–3 dalių ir 6 straipsnio nuostatų turinys. II-oji kolegija iš tiesų mano, kad dabartiniai Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai patvirtina jos supratimą apie atitinkamas Sąjungos teisės nuostatas. Vis dėlto kolegija nemano, kad griežti *acte clair* arba *acte éclairé* reikalavimai yra įvykdyti, todėl prašo Teisingumo Teismo atsakyti į šioje nutartyje pateikiamus klausimus.
- II. Pirmojo prejudicinio klausimo paaiškinimas
- 14 II-oji kolegija, priešingai nei VI-oji kolegija, Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 1 dalį supranta taip, kad darbo santykiai, nutraukti dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, apie kurį pagal Sąjungos teisę privaloma pranešti, negali nutrūkti nepasibaigus *KSchG* 18 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytam atleidimo iš darbo laikotarpiui. Iki šio laikotarpio pabaigos „sustabdomas“ atleidimo iš darbo galiojimas (žr. 2004 m. rugsėjo 30 d. generalinio advokato A. Tizzano išvados byloje *Junk*, C-188/03, 68 punktą). Atsižvelgiant į tai, atleidimo iš darbo laikotarpis yra „minimalus pranešimo apie atleidimą iš darbo laikotarpis“. Tai aiškiai nurodyta Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos antroje dalyje, pagal kurią nuostatos, reglamentuojančios atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą, turi likti nepažeistos.
- 15 II-osios kolegijos nuomone, priešingai, nei mano VI-oji kolegija, tokia darbo teisės taikymo pasekmė taip pat yra būtina ir pakankama reakcija į pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo nepateikimą arba jo klaidingumą pagal Sąjungos teisę. Taip užtikrinama, kad užimtumo tarnyba, kaip kompetentinga institucija, turėtų pakankamai laiko problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti (žr. Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 2 ir 3 dalis). Atitinkami darbuotojai nepraranda savo „buvusių“ darbo santykių iki atleidimo iš darbo laikotarpio pabaigos ir iki to laiko „nepatenka į darbo rinką“.

III. Antrojo prejudicinio klausimo paaiškinimas

- 16 Be to, II-oji kolegija supranta Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 1 dalį taip, kad pagal ją, taigi ir pagal *KSchG* 18 straipsnio 1 ir 2 dalis, reglamentuojamas atleidimo iš darbo laikotarpis gali prasidėti, o kartu ir baigtis tik tuo atveju, jei reikalaujamas pranešimas apie kolektyvinį atleidimą iš darbo atitinka Direktyvos 98/59/EB 3 straipsnio 1 dalies ketvirtos pastraipos reikalavimus. Viena vertus, tai patvirtina išsami nuoroda į Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 1 dalį ir Direktyvos 98/59/EB 3 straipsnio 1 dalį. Antra vertus, tik tokiu būdu galima pasiekti pirmajame prejudiciniame klausime nurodytą pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo tikslą, t. y. suteikti institucijai galimybę, *remiantis reikiama informacija*, spręsti problemas, iškilusias dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo (žr. Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 2 ir 3 dalis).

IV. Trečiojo prejudicinio klausimo paaiškinimas

- 17 1. II-oji kolegija daro išvadą, kad pranešimas apie darbo sutarties nutraukimą, pateiktas be reikalaujamo (tinkamo) pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, neturi būti „neatsaukiamai“ negaliojantis, t. y. niekinis. Pranešimo pateikimo procedūros tikslas taip pat visiškai pasiekiamas, jei darbdavys gali vėliau pateikti pranešimą apie kolektyvinį atleidimą iš darbo – pagal Direktyvos 98/59/EB 3 straipsnio 1 dalies ketvirtos pastraipos reikalavimus – ir taip (vėliau) panaikinti atleidimo iš darbo laikotarpį. Tokiu atveju nebereikia iš naujo pranešti apie darbo sutarties nutraukimą. Tai, kad atleidimo iš darbo laikotarpis prasideda tik po vėliau pateikto pranešimo, užtikrina, kad kompetentinga institucija prieš nutrūkstam atitinkamiems darbo santykiams, visuomet turėtų minimalų laikotarpį, per kurį, remdamasi reikiama informacija, galėtų išspręsti problemas, iškilusias dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo (žr. Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 2 ir 3 dalis).
- 18 2. II-osios kolegijos nuomone, tai neprieštarauja 2005 m. sausio 27 d. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimui *Junk* (C-188/03). Vis dėlto Teisingumo Teismas neišsakė pozicijos dėl to, kaip vertintina situacija, kai darbdavys praneša apie darbo sutarties nutraukimą prieš pateikdamas (tinkamą) pranešimą apie kolektyvinį atleidimą iš darbo. Veikia jis tik konstatavo, kad atleidimas iš darbo galimas „be sankcijų“ tik po to, kai apie jį pranešama kompetentingai institucijai, t. y. iš karto pradėjus taikyti atleidimo iš darbo laikotarpį, kuris dažnai įtraukiamas į galiojančius pranešimo apie atleidimą iš darbo laikotarpius. Teisingumo Teismas, be kita ko, nenustatė, kad be išankstinio (tinkamo) pranešimo paskelbti pranešimai apie darbo sutarties nutraukimą turi būti „neatsaukiamai“ negaliojantys. Atsižvelgiant į Direktyvos 98/59/EB nuostatas ir jų genezę (2023 m. gruodžio 14 d. BAG sprendimo 6 ARR 157/22 [B] 8 punktas), tai taip pat atrodo nepagrįsta. „Sankcija“ už pavėluotą (tinkamo) pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo pateikimą, be kita ko, gali būti ir tai, kad darbo sutarties nutraukimo teisinės pasekmės laikinai neatsiranda ir, nepaisant to, kad nutraukimas iš esmės yra galiojantis, darbdavys privalo mokėti atitinkamiems darbuotojams atlyginimą pagal BGB 615 straipsnį iki atleidimo iš

darbo laikotarpio pabaigos, o kartu, jei taikytina, ir pasibaigus pranešimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpiui, net jei jis faktiškai nedavė jiems darbo.

- 19 3. II-oji kolegija tik patikslina (šiuo aspektu pritardama VI-ajai kolegijai), kad galimybė vėliau pateikti pranešimą neapima konsultavimosi procedūros, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnį. Jei tai nebuvo padaryta arba buvo padaryta netinkamai iki pranešimų apie darbo sutarties nutraukimą pateikimo, šie pranešimai yra (ir lieka) negaliojantys pagal BGB 134 straipsnį. Konsultavimosi procedūra, kitaip nei pranešimo pateikimo procedūra, visų pirma siekiama išvengti darbo sutarties nutraukimo. Šio tikslo nebegalima pasiekti, jei konsultacijos surengiamos po to, kai buvo pranešta apie darbo sutarties nutraukimą. Nebūtų užtikrinta, kad konsultacijos tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų, siekiant išvengti darbo sutarties nutraukimo, būtų nešališkos. Darbuotojų atstovams būtų tikrai sunkiau pasiekti, kad būtų atšauktas priimtas sprendimas, nei kad būtų atsisakyta priimti numatytą sprendimą (2005 m. sausio 27 d. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimo *Junk*, C-188/03, 44 punktą).

V. Ketvirtojo prejudicinio klausimo paaiškinimas

- 20 1. Remdamasi Direktyvos 98/59/EB 6 straipsnio „alternatyvia“ formuluote ir jos 12 konstatuojamąja dalimi („administracinė ir (arba) teisinė procedūra“), II-oji kolegija daro išvadą, jog pakanka, kad tik kompetentinga institucija pagal nacionalinę teisę išnagrinėtų darbdavio pateiktą pranešimą apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, įvertintų, ar jis teisingas, ir, jei taip, nustatytų atleidimo iš darbo laikotarpio pabaigą konkrečiu atveju. Darbo bylų teismai, nagrinėdami ginčą dėl darbuotojo ir darbdavio darbo santykių nutraukimo, turi vadovautis privalomu sprendimu dėl atleidimo iš darbo laikotarpio pabaigos. Darbuotojas negali užginčyti privalomo sprendimo pasinaudodamas teisių gynimo priemone. II-osios kolegijos nuomone, tai paaiškinama vien tuo, kad pranešimo pateikimo procedūra yra orientuota į darbo rinkos politiką. Priešingai nei konsultavimosi procedūra, ji visų pirma apsaugo darbo rinką ir kompetentingą instituciją. O darbuotoją tai veikia tik objektyviai. Jis gali prarasti „buvusius“ darbo santykius tik po to, kai kompetentinga institucija, remdamasi reikiama informacija, turi galimybę spręsti problemas, kylančias dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo (žr. Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 2 ir 3 dalis). Jei institucija mano, kad yra tinkamai informuota šiuo klausimu, darbuotojas ir teismai turi su tuo sutikti.
- 21 2. Teisingumo Teismas 2023 m. spalio 5 d. Sprendime *Brink's Cash Solutions* (C-496/22, 45 punktą) nurodė, jog pagal Direktyvos 98/59/EB 6 straipsnį valstybės narės turi užtikrinti veiksmingą darbuotojų atstovų ir (arba) darbuotojų teisinę apsaugą. Vis dėlto II-oji kolegija daro išvadą, kad šis reikalavimas susijęs tik su konsultavimosi procedūra pagal Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnį, kurioje nedalyvauja jokia institucija ir kuri, kitaip nei pranešimo pateikimo procedūra pagal Direktyvos 98/59/EB 3 ir 4 straipsnius, yra tiesiogiai susijusi su atitinkamų darbuotojų (kolektyvine) apsauga, t. y. su galimybe išvengti darbo sutarčių nutraukimo (žr. šio prašymo priimti prejudicinį sprendimą 19 punktą). Kitoks supratimas taip pat būtų nesuderinamas su Direktyvos 98/59/EB 6 straipsnio ir

12 konstatuojamosios dalies „alternatyvia“ formuluote („administracinė ir (arba) teisinė procedūra“).

<...>

DARBINIS VERTINIMAS