

Cauza C-134/24 [Tomann]ⁱ

Supliment la cererea de decizie preliminară

Data depunerii:

26 februarie 2024

Instanța de trimitere:

Bundesarbeitsgericht (Germania)

Data deciziei de trimitere:

1 februarie 2024

Pârât, apelant și recurent:

UR, în calitate de administrator judiciar al patrimoniului societății V GmbH

Reclamant, intimat în apel și în recurs:

DF

BUNDESARBEITSGERICHT (CURTEA FEDERALĂ PENTRU LITIGII DE MUNCĂ, GERMANIA)

6 AZR 157/22 (B)

[*omissis*]

Data la:

14 decembrie 2023

ORDONANȚĂ

[*omissis*]

În litigiul

[UR, în calitate de administrator judiciar al patrimoniului societății V GmbH]

ⁱ Numele prezentei cauze este un nume fictiv. El nu corespunde numelui real al niciuneia dintre părțile la procedură.

pârât, apelant și recurent,

[împotriva]

[DF]

reclamant, intimat în apel și în recurs,

în urma deliberării din 14 decembrie 2023 [omissis], Camera a 6-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât:

- I. Adresează Camerei a doua a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), în temeiul articolului 45 alineatul (3) prima teză din Arbeitsgerichtsgesetz (Legea privind instanțele competente pentru soluționarea litigiilor de muncă, denumită în continuare „ArbGG”), următoarea întrebare:

Se menține în continuare opinia juridică exprimată prima dată în hotărârea din 22 noiembrie 2012 (- 2 AZR 371/11 -), conform căreia încetarea unui contract de muncă, ca act juridic, încalcă o interdicție legală în sensul articolului 134 din Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil german, denumit în continuare „BGB”), determinând nulitatea acestei încetări în cazul în care, în momentul în care a intervenit, nu exista o notificare validă în conformitate cu articolul 17 alineatele (1) și (3) din Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive, denumită în continuare „KSchG”)?

- II. Suspendă procedura.

Motive

A. Situația de fapt

Părțile sunt încă în litigiu cu privire la aspectul dacă o încetare a contractului de muncă din motive operaționale este nulă întrucât pârâta nu a procedat la notificarea necesară privind concedierile colective.

Reclamantul a lucrat din 1994 la V Handelsgesellschaft mbH (denumită în continuare „debitoarea”), în cadrul căruia nu era constituit un comitet de întreprindere. Asupra patrimoniului debitoarei a fost deschisă procedura de insolvență la 1 decembrie 2020, iar pârâtul a fost numit administrator judiciar. Între 12 noiembrie 2020 și 29 decembrie 2020, acesta a pus capăt, prin încetarea unor contracte de muncă sau prin încheierea unor acorduri pentru desfacerea contractelor de muncă, a tuturor celor 22 de raporturi de muncă ale debitoarei care mai erau în vigoare în octombrie 2020. Prin scrisoarea din 2 decembrie 2020, primită la 8 decembrie 2020, pârâtul a decis încetarea raportului de muncă al reclamantului cu începere de la 31 mai 2021. Într-o perioadă de 30 de zile el a concediat peste cinci lucrători. El nu a notificat concedierea colectivă potrivit

articolului 17 alineatul (1) din KSchG. Raportul de muncă al reclamantului a încetat la 31 iulie 2021 în temeiul încetării ulterioare a contractului de muncă.

Prin intermediul acțiunii sale introduse în termen, prin care solicită protecție împotriva concedierii abuzive, reclamantul susține – în măsura în care mai este relevant în prezent – că încetarea contractului de muncă la 2 decembrie 2020 este nulă întrucât pârâtul nu a trimis în prealabil notificarea necesară privind concedierea colectivă.

Până în prezent, reclamantul a solicitat

1. să se constate că raportul de muncă nu a încetat ca efect al încetării contractului de muncă din 2 decembrie 2020, ci se menține;
2. obligarea pârâtului să îl încadreze în continuare în muncă [omissis] până la soluționarea definitivă a acțiunii formulate în scopul protecției împotriva concedierii abuzive.

În susținerea concluziilor sale de respingere a acțiunii, pârâtul consideră că, la momentul deschiderii procedurii de insolvență, debitoarea mai încadra în muncă numai 19 lucrători, astfel încât nu a fost depășit plafonul prevăzut la articolul 17 alineatul (1) din KSchG și nu a fost obligat să notifice concedierea colectivă.

Prin ordonanța din 11 mai 2023, instanța a decis că, la momentul concedierii, întreprinderea debitoarei mai încadra în muncă „în mod normal” mai mult de 20 de lucrători, astfel încât pârâtul trebuia să notifice concedierea colectivă înainte de a decide încetarea în discuție a contractului de muncă. Având în vedere decizia privind sancțiunea aplicată pentru încălcarea obligației prevăzute la articolul 17 alineatul (1) prima teză punctul 1 din KSchG, instanța a suspendat procedura până la 13 iulie 2023, când a fost pronunțată hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene în procedura preliminară din cauza C-134/22.

B. Motivare

Astfel cum a constatat deja camera sesizată, pârâtul și-a încălcat obligația, prevăzută la articolul 17 alineatul (1) din KSchG, de a notifica concedierea colectivă. În opinia Camerei a 6-a, sancțiunea pentru această neregularitate, la fel ca și pentru toate celelalte neregularități posibile săvârșite de angajator în procedura notificării, nu este nulitatea încetării contractului de muncă în conformitate cu articolul 134 din BGB. Dimpotrivă, sancțiunea care se impune pentru astfel de neregularități trebuie stabilită de legiuitor. Camera [sesizată] este însă împiedicată să statueze astfel din cauza hotărârii Camerei a 2-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) cu privire la consecința nulității determinată de neregularitățile din procedura notificării (*hotărârea BAG [Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă)] din 22 noiembrie 2012 – 2 AZR 371/11 – BAGE 144, 47*).

I. Procedura notificării

- 1 Articolul 17 din KSchG transpune în dreptul național obligația statelor membre prevăzută de Directiva 98/59/CE privind concedierile colective (denumită în continuare „Directiva 98/59/CE”) (*hotărârea BAG din 27 ianuarie 2022 -6 AZR 155/21 (A) – punctul 14; hotărârea BAG din 21 martie 2012 – 6 AZR 596/10 – punctul 21; BT-Drs. 8/1041, p. 4; BT-Drs. 13/668 p. 8 și 9*). Nici Directiva 98/59/CE, nici articolul 17 și următoarele din KSchG nu conțin însă dispoziții de sancționare exprese pentru neregularitățile din procedura concedierilor colective. Legiuitorul Uniunii nu a urmat propunerea Comisiei de a introduce în Directiva 98/59/CE obligația statelor membre de a prevedea „nulitatea absolută a concedierilor colective” în cazul nerespectării prevederilor directivei (*Propunerea de directivă a Consiliului de modificare a Directivei 75/129/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective din 13 noiembrie 1991, p. 6, JOCE nr. C 310 din 30 noiembrie 1991, p. 5*). El doar a obligat statele membre să asigure punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a lucrătorilor proceduri administrative și judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de directivă (*articolul 6 din Directiva 98/59/CE*).

Pentru acest motiv, statele membre trebuie să găsească în dreptul național sancțiuni pentru neregularitățile din procedura concedierii colective. Încălcărilor dreptului Uniunii sunt reprimare în condiții de fond și de procedură (*a se vedea Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 10 noiembrie 2022, C-385/21, [Zenith Media Communications], punctul 34; Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 16 iulie 2009, C-12/08, [Mono Car Styling], punctul 34 și urm.*) corespunzătoare celor aplicabile încălcărilor dreptului național în funcție de natura și gravitatea lor. Sancțiunea trebuie să aibă un caracter efectiv, proporțional și disuasiv (*în privința Directivei 98/59/CE, a se vedea Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 8 iunie 1994, C-383/92, [Comisia/Regatul Unit], punctul 40; hotărârea BAG din 22 noiembrie 2012 – 2 AZR 371/11 – punctul 32, BAGE 144, 47*). Prin urmare, nu trebuie respectate doar principiile echivalenței și efectivității – *effet utile* – (*hotărârea BAG din 27 ianuarie 2022 – 6 AZR 155/21 (A) – punctul 18; hotărârea BAG din 13 februarie 2020 – 6 AZR 146/19 – punctul 98, BAGE 169, 362; a se vedea și Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 17 martie 2021, C-652/19, [Consulmarketing], punctul 43*). Sancțiunea trebuie să fie în plus și proporțională (*a se vedea de exemplu Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 19 decembrie 2019, C-645/18, [Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld] punctul 29 și urm. și jurisprudența citată; Dausen/Ludwigs EU-WirtschaftsR - HdB/Brigola C. I. Grundregeln, ediția din ianuarie 2019, punctul 314 și urm.*). Instanțele naționale sunt singurele competente să stabilească dacă dreptul național respectă aceste cerințe (*Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 29 octombrie 2009, C-63/08, [Pontin] punctul 49; Hotărârea Curții din 23 aprilie 2009, C-378/07-C-380/07, [Angelidaki și alții] punctele 163, 158 și urm.*). Același lucru este valabil și în ceea ce privește chestiunea dacă și după caz care sunt sancțiunile care pot fi într-adevăr deduse din dreptul național potrivit regulilor aplicabile în această privință.

- 2 Camera a 2-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) reține, începând cu hotărârea sa din 22 noiembrie 2012 (- 2 AZR 371/11 – *punctul 31 și urm.*, BAGE 144, 47), că articolul 17 alineatul (1) coroborat cu alineatul (3) din KSchG constituie o interdicție a legii în sensul articolului 134 din BGB și că lipsa unei notificări efective a concedierilor colective determină lipsa de efecte a încetării contractului de muncă în conformitate cu principiul *effet utile*. Camera a 6-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a adoptat această soluție în hotărârile sale din 13 decembrie 2012 (*a se vedea* – 6 AZR 772/11 – *punctul 61 și* – 6 AZR 752/11 – *punctele 64, 72*), fără o motivare proprie, și apoi a menținut-o, la fel cum a procedat Camera a 2-a (*hotărârea BAG din 21 martie 2013* – 2 AZR 60/12 – *punctul 42 și urm. și jurisprudența citată*, BAGE 144, 366; *hotărârea din 20 februarie 2014* – 2 AZR 346/12 – *punctul 46 și urm. și jurisprudența citată*, BAGE 147, 237; *hotărârea din 13 februarie 2020* – 6 AZR 146/19 – *punctul 97 și urm. și jurisprudența citată*, BAGE 169, 362; *hotărârea din 14 mai 2020* – 6 AZR 235/19 – *punctele 134 și 135*, BAGE 170, 244; *hotărârea din 27 ianuarie 2022* – 6 AZR 155/21 (A)– *punctul 19 și urm. și jurisprudența citată*; *hotărârea din 19 mai 2022* – 2 AZR 467/21 – *punctul 13*).
- 3 Articolul 17 din KSchG obligă angajatorul să desfășoare în mod corespunzător, înainte de încetarea contractelor de muncă, procedura necesară privind concedierile colective. După o nouă examinare a cauzei, Camera a 6-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) consideră că încălcările obligației, prevăzută la articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG, de a notifica în mod corespunzător concedierile colective agenției pentru ocuparea forței de muncă nu determină nulitatea încetării contractului de muncă în conformitate cu articolul 134 din BGB. Această dispoziție nu sancționează încălcările obligației de notificare, aspect care este demonstrat de economia acesteia, care, în opinia Camerei a 6-a, nu a fost avut în vedere suficient până în prezent în jurisprudența privind consecințele încălcării obligațiilor angajatorului în procedura notificării.
- a) Domeniul de aplicare al articolului 134 din BGB nu exclude, bineînțeles, în totalitate încetarea contractului de muncă. Poate constitui un act juridic, în sensul articolului 134 din BGB, și încetarea contractului de muncă ca manifestare unilaterală de voință (*hotărârea BAG din 20 martie 2019* -7 AZR 237/17- *punctul 39*, BAGE 166, 202; *hotărârea BAG din 19 decembrie 2013* – 6 AZR 190/12 – *punctul 4 și urm.*, BAGE /43, 62; *MüKoBGB/Armbrüster*, ediția a 9-a, § 134, *punctul 34*; *Staudinger/Seibl/ Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 punctul 20*).
- b) De asemenea, în procedura concedierilor colective angajatorul poate alege instrumentul juridic necesar pentru aplicarea articolului 134 din BGB (*a se vedea în acest sens Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134, punctele 10 și 11*; *MüKoBGB/Armbrüster*, ediția a 9-a, § 134, *punctul 9 și urm.*). Articolul 17 din KSchG nu limitează posibilitatea de încetare a contractului de muncă ca atare și nu aduce atingere libertății de decizie executivă și astfel nici posibilității angajatorului de alegere a instrumentului juridic [*a se vedea cu privire la articolul 17 alineatul (2) din KSchG hotărârea BAG din 8 noiembrie 2022* – 6 AZR 16/22 –

punctul 47]. Articolul 17 din KSchG nu constituie nici temei pentru vreo obligație privind forma încetării contractului de muncă, astfel cum este de exemplu cazul de la articolul 623 din BGB care prevede forma scrisă. Articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG doar obligă angajatorul să transmită, anterior încetării contractului de muncă, administrației pentru ocuparea forței de muncă informații care să permită acestuia să caute în mod eficient, în perioada de timp stabilită la articolul 18 din KSchG, soluții la problemele determinate de concedierea colectivă preconizată (*a se vedea hotărârea BAG din 13 iunie 2019 – 6 AZR 459/18 – punctul 31, BAGE 167, 102; BT-Drs. 8/1041, p. 5*).

c) Cu toate acestea, articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG nu îndeplinește, în opinia Camerei a 6-a, cerințele pentru a fi calificat drept o interdicție prevăzută de lege. În această privință, lipsește **caracterul prohibitiv** necesar al obligațiilor angajatorului din procedura notificării.

aa) Articolul 134 din BGB este o expresie a principiilor pe care Codul civil german le are în vedere în legătură cu raportul dintre norma legală și norma stabilită convențional. Dispoziția menționată reglementează consecințele juridice pe care le au asupra validității unor acte juridice interdicțiile care nu prevăd toate consecințele de drept civil ale încălcării lor. Aceasta dă eficiență unor asemenea interdicții prin faptul că transformă aprecieri din alte materii ale dreptului [și le convertește în aprecieri proprii din] materia actelor juridice. Prin urmare, dispoziția are caracter supletiv [*a se vedea MüKoBGB/Armbrüster, ediția a 9-a, § 134, punctul 1; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134, punctul 1*].

bb) Pornind de la acest obiectiv al articolului 134 din BGB, o lege are caracter prohibitiv în cazul în care interzice fie **conținutul** anumitor acte juridice, fie **încheierea** lor în anumite împrejurări contrare interdicției, urmărind astfel împiedicarea acestui act [*a se vedea hotărârea BGH din 1 iunie 1966 – VIII ZR 65/64 – cu privire la punctul 1 2 din motive, BGHZ 46, 24; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134, punctele 3 și urm. și 49*]. Pentru a stabili dacă acesta este cazul, este necesară interpretarea pornind de la obiectivul normei. Este decisiv dacă legiuitorul dezaprobă conținutul actului juridic în interesul terților sau în interesul public general și, prin urmare, urmărește să împiedice existența sa, respectiv să lipsească de efecte actele juridice încheiate cu încălcarea legii (*Soergel/Meier, ediția a 14-a, § 134, punctele 25 și urm., 32 și 33*). În definitiv, este relevant dacă legiuitorul urmărește să lipsească actul juridic încheiat cu încălcarea interdicției prevăzute de lege de efectele juridice urmărite prin acesta [*a se vedea Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), § 134, punctele 3, 5 și 49; a se vedea de asemenea MüKoBGB/Armbrüster, ediția a 9-a, § 134, punctele 58, 59 și 66*].

cc) Potrivit voinței legiuitorului care a adoptat Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive, nu ar trebui să se aducă atingere efectului juridic al încetării contractului de muncă nici în cazul încălcării obligației de notificare prevăzute la articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG. Efectul juridic pozitiv al încetării

contractului de muncă nu ar trebui să fie pus în discuție, ci ar trebui ca raportul de muncă să înceteze la expirarea termenului de preaviz chiar dacă există o asemenea încălcare. În procedura notificării, angajatorul are numai obligații administrativ-procedurale, situate în afara domeniului raportului de muncă și care, în opinia Camerei a 6-a, nu mai pot și nu ar trebui să influențeze efectele încetării contractului de muncă chiar dacă au fost îndeplinite necorespunzător, motiv pentru care articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG nu poate fi calificat drept interdicție a legii (*a se vedea Moll RdA 2021, 49, 55 și 56; Sagan Comentariu EuZW 2023, 859, 862*).

(1) Procedura notificării trebuie astfel începută cu trimiterea notificării înainte chiar de comunicarea deciziei de încetare a contractului de muncă. Această procedură nu mai vizează împiedicarea încetării contractului de muncă, deoarece administrația pentru ocuparea forței de muncă nu poate și nu ar trebui să influențeze formarea voinței angajatorului (*a se vedea hotărârea BAG din 13 iunie 2019 – 6 AZR 459/18 – punctul 28, BAGE 167, 102*). Reacțiunea sa depinde, dimpotrivă, de o astfel de decizie de voință (*hotărârea BAG din 13 februarie 2020 – 6AZR 146/19- punctul 71, BAGE 169, 362; a se vedea și punctul 13*), și presupune încetarea anterioară efectivă a contractului de muncă. Notificarea ar trebui să ofere administrației pentru ocuparea forței de muncă posibilitatea de a se pregăti pentru solicitarea socio-economică a pieței locale a muncii ca urmare a concedierii unui număr mai mare de lucrători. Ea urmărește, așadar, doar un scop ce ține de politica din domeniul pieței muncii (*hotărârea BAG din 11 mai 2023 – 6 AZR 267/22 – punctul 40; BT-Drs. 8/1041, p. 5*).

(2) Din această concepție legislativă rezultă totodată că notificarea concedierii colective nu are drept scop, potrivit voinței neechivoce și neinterpretabile cel puțin a legiuitorului național, protecția fiecărui lucrător vizat de o concediere colectivă. Ea nu înlocuiește eforturile individuale de plasare a forței de muncă și nici nu le pregătește în mod concret. Ea este o simplă „măsură premergătoare” (*Schubert/Schmitt JbArbR, vol. 599, p. 81, 102*). În această privință, ea are în mod indirect și un efect de protecție individuală (*hotărârea BAG din 13 februarie 2020 – 6 AZR 146/19 – punctul 103, BAGE 169, 362*). Acest efect este însă doar o repercusiune și nu constituie obiectivul procedurii de notificare (*Gulbins SPA 2023, 93; Boemke jurisPR-ArbR 25/2013, comentariul 2 de la punctul C III 3; Holler NZA 2019, 291, 292*). Plasarea pe piața muncii a fiecărui lucrător vizat de concedierea colectivă se realizează de agenția pentru ocuparea forței de muncă de la locul de domiciliu și nu depinde de procedura notificării. Cele două proceduri se desfășoară în structuri diferite și se pot încheia la momente diferite.

d) Chiar și în cazul în care articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG ar putea fi considerat o interdicție a legii, Camera a 6-a opinează că articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG nu impune, din perspectiva obiectivului său, nulitatea încetării contractelor de muncă decise cu încălcarea obligațiilor ce revin angajatorului în procedura notificării. Dimpotrivă, acest scop este contrar nulității reglementate la articolul 134 din BGB.

aa) Din punctul de vedere al consecințelor care rezultă din încălcările interdicțiilor legii, articolul 134 din BGB cuprinde doar o normă de interpretare. Pentru acest motiv, este necesar să se examineze de fiecare dată dacă interdicția legii urmărește, potrivit scopului său, să sancționeze fără excepție încălcările săvârșite prin nulitatea actului juridic sau dacă nu impune nulitatea în această privință, fiind suficientă o altă sancțiune (*a se vedea hotărârea BGH din 24 septembrie 2014 – VIII ZR 350/13 – punctul 14; hotărârea din 4 aprilie 1966 – VIII ZR 20/64 – cu privire la punctul 4 din motive, BGHZ 45, 322; în privința raporturilor obligaționale cu executare succesivă, a se vedea hotărârea BGH din 7 decembrie 2010 – KZR 71/08 – punctul 57; Mugdan Die gesamten Materialien zum BGB, vol. I, p. 969; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), § 134, punctul 88; MüKoBGB/Armbrüster, ediția a 9-a, § 134, punctul 177*).

bb) Articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG nu urmărește să influențeze nici posibilitatea de încetare a contractului de muncă ca atare, nici decizia angajatorului privind numărul de lucrători pe care îi concediază și momentul în care îi concediază sau să interzică încetarea contractelor de muncă supusă obligației de notificare. Dimpotrivă, astfel cum am arătat deja, această dispoziție se referă numai la obligațiile angajatorului din domeniul **promovării** ocupării forței de muncă, iar nu la obligațiile sale din dreptul muncii. Este vorba despre o dispoziție cu funcție pur organizatorică, pentru care încetarea contractului de muncă nu este relevantă ca act juridic și nu creează obligații procedurale în domeniul politicii privind piața muncii decât *ex ante*. În opinia Camerei a 6-a, ea nu impune, așadar, ca sancțiune pentru încălcările obligațiilor pe care le prevede, nulitatea încetării ca atare a contractului de muncă care nu are legătură cu aceste obligații, ci doar o **sancțiune în temeiul legislației privind promovarea încadrării în muncă** [*a se vedea cu privire la dispozițiile normative hotărârea BAG din 9 iulie 1986 – 5 AZR 385/83 – punctul III 1 din motive; hotărârea BGH din 30 aprilie 1992 – III ZR 151/91 – punctul II 3 a din motive, BGHZ 118, 142; hotărârea din 27 septembrie 1989 – VIII ZR 57/89 – punctul II 2 c din motive, BGHZ 108, 364; BeckOK BGB/Wendtland, § 134, ediția din 1 noiembrie 2023, punctul 13; Soergel/Meier, ediția a 14-a, § 134, punctul 39; MüKoBGB/Armbrüster, ediția a 9-a, § 134, punctele 58 și 59; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), § 134, punctele 109 și 110*]. În schimb, nulitatea încetării contractului de muncă, pe care Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a reținut-o până în prezent drept sancțiune, determină – fără a lua în considerare concepția de la articolul 17 din KSchG – o ingerință în libertatea de decizie executivă a angajatorului. O asemenea ingerință depășește ceea ce este necesar pentru punerea în aplicare a obiectivelor procedurii de notificare: atenuarea impactului socio-economic al concedierilor colective. Pentru acest motiv, Camera a 6-a consideră, contrar convingerii sale de până acum, că nu este posibil să se aplice **sancțiunea de dreptul muncii** a nulității deciziei de încetare a contractului de muncă adoptate cu nerespectarea obligațiilor prevăzute în domeniul promovării ocupării forței de muncă la articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG [*a se vedea, în privința articolului 17 alineatul (3) a cincea teză din KSchG, hotărârea BAG din 19 mai 2022 -2 AZR 467/21 – punctul 17*].

4 În opinia Camerei a 6-a, nulitatea încetării contractului de muncă drept consecință a încălcărilor obligațiilor ce revin angajatorului în temeiul articolului 17 alineatele (1) și (3) din KSchG nu rezultă nici din articolul 18 alineatul (1) din KSchG. Astfel, potrivit acestuia, concedierile anterioare expirării perioadei de blocare „produc efecte” numai cu acordul administrației pentru ocuparea forței de muncă. Acest lucru nu înseamnă însă că este necesară o autorizație din partea administrației.

a) Dacă legiuitorul prevede că este necesară autorizarea unui act juridic unilateral, aceasta constituie o condiție legală de validitate. În lipsa unei „dispense” de la interdicția existentă, actul juridic nu este autorizat și este în principiu nul, în cazul în care este totuși încheiat. Recurgerea la articolul 134 din BGB nu este necesară pentru această consecință juridică [*a se vedea hotărârea BGH din 28 octombrie 1953 – VI ZR 217/52 – punctul IV 1 din motive, BGHZ 11, 27; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), articolul 134, punctul 195; MüKoBGB/Armbrüster, ediția a 9-a, articolul 134, punctul 14; Soergel/Meier, ediția a 14-a, articolul 134, punctul 79; BeckOK BGB/Wendtland, articolul 134, ediția din 1 noiembrie 2023, punctul 14*].

b) Spre deosebire de concedierea persoanelor cu handicap grav sau a femeilor însărcinate, concedierile colective nu sunt condiționate de o aprobare din partea autorităților publice, în pofida formulării ambigue a articolului 18 alineatul (1) din KSchG. Procedura notificării nu reglementează „dacă” este posibilă încetarea contractului de muncă, ci „cum” încetează acesta. Se impune numai respectarea unei anumite proceduri, iar nu obținerea din partea agenției pentru ocuparea forței de muncă a unei autorizări pentru încetarea contractului de muncă. Decizia privind perioada de blocare a concedierilor nu constituie o permisiune pentru încetarea contractului de muncă care ar fi trebuit în plus să fi avut loc deja de mult timp în acest moment. Pentru acest motiv, prin decizia privind perioada de blocare a concedierilor, administrația pentru ocuparea forței de muncă nu decide nici dacă încetarea contractului de muncă, care intră sub incidența articolului 17 din KSchG, produce efecte din perspectiva legislației privind concedierile colective (*a se vedea în acest sens Moll Comentariu AP KSchG 1969, articolul 17, nr. 40, punctul II 2 a*), nici nu confirmă prin aceasta validitatea încetării raportului de muncă (*a se vedea în acest sens Moll RdA 2021, 49, 57*). Ea decide numai cu privire la perioada de blocare a concedierilor, iar nu cu privire la validitatea notificării concedierii colective și cu atât mai puțin cu privire la validitatea încetării contractului de muncă (*a se vedea hotărârea BAG din 28 iunie 2012 – 6 AZR 780/10 – punctele 73, 75, BAGE 142, 202*).

5 În opinia Camerei a 6-a, interpretarea conformă cu dreptul Uniunii a articolului 18 din KSchG în sensul că încetarea contractului de muncă este nulă dacă nu s-a notificat corespunzător concedierea colectivă (*a se vedea în acest sens Moll RdA 2021, 49, 56 și 57*) nu este nici obligatorie, nici posibilă.

a) În primul rând, Directiva 98/59/CE nu impune, astfel cum s-a arătat deja (*punctul 8*), sancțiunea nulității încetării contractului de muncă în cazul în care au

fost încălcate normele procedurale prevăzute la articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG.

b) În al doilea rând, desigur, articolul 4 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE prevede că concedierile colective preconizate pot „produc[e] efecte” în cel puțin 30 de zile de la notificare. Cu toate acestea, este vădit, în sensul unui *acte éclairé*, că din articolul 4 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE nu rezultă în niciun caz o sancțiune. Rezultă din geneza sa că Directiva 98/59/CE nu urmărește instituirea unei sancțiuni. Aceasta ar trebui instituită numai de statele membre.

c) În al treilea rând – decisiv în opinia Camerei a 6-a – nulitatea încetării contractului de muncă drept consecință juridică a neregularităților din procedura de notificare încalcă, independent de aspectul dacă aceasta este singura sancțiune din dreptul național care respectă principiul *effet utile*, **principiul proporționalității**, pe care statele membre trebuie să îl respecte de asemenea atunci când instituie sancțiuni. Prin urmare, în opinia Camerei a 6-a, sancțiunea „nulității încetării contractului de muncă” nu rezultă din nicio altă normă a dreptului german pe calea interpretării conforme cu dreptul Uniunii. Totuși, cerința proporționalității nu a fost avută în vedere suficient în jurisprudența actuală a Camerei a 6-a și nici în cea a Camerei a 2-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), care s-au concentrat exclusiv pe principiul *effet utile*.

aa) Astfel, principiul proporționalității pentru stabilirea sancțiunilor de către statele membre nu este prevăzut expres de Directiva 98/59/CE, cum este în schimb cazul, de exemplu, al articolului 12 alineatul (6) și al articolului 20 din Directiva 2014/67/UE (*JOUE L 159 din 28 mai 2014, p. 11*) (cu privire la principiul proporționalității sancțiunii pentru încălcările directivei, a se vedea, pentru situația anterioară intrării în vigoare a Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 8 iunie 1994, C-383/92, [Comisia/Regatul Unit], punctul 40). Totodată, acest principiu general, consacrat la articolul 52 alineatul (1) a doua teză din cartă, se aplică și în cazul Directivei 98/59/CE și al determinării sancțiunilor ce trebuie aplicate pentru încălcarea obligațiilor ce rezultă din aceasta (în privința libertății de stabilire garantate la articolele 49 și 63 TFUE, a se vedea Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 21 decembrie 2016, C-201/15, [AGET Iraklis], punctul 70; *Schubert/Schmitt JbArbR*, vol. 59, p. 81, 83 și urm.). Acest lucru rezultă din articolul 51 alineatul (1) prima teză din cartă. Statele membre sunt obligate să respecte cartă atunci când transpun directivele (Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 17 aprilie 2018, C-414/16, [Egenberger] punctul 49). Pentru acest motiv, și instanțele din statele membre sunt obligate să respecte cartă atunci când interpretează și aplică dreptul Uniunii și dreptul național prin care se transpune dreptul Uniunii (referitor la aplicarea unui regulament, a se vedea Hotărârea Curții din 25 mai 2016, C-559/14, [Meroni], punctul 44), inclusiv în cazul în care se bucură de o marjă de manevră în privința transpunerii (a se vedea Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 9 martie 2017, C-406/15, [Milkova], punctele 51 și 52; *Lenaerts/Rüth RdA 2022*,

273, 277). Acest lucru este valabil și pentru stabilirea sancțiunilor aplicabile încălcării obligațiilor din procedura concedierii colective. Este îndeplinită astfel o obligație ce rezultă din dreptul Uniunii, ceea ce deschide domeniul de aplicare al cartei și, prin urmare, al articolului 52 alineatul (1) a doua teză din aceasta (*a se vedea Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 19 noiembrie 2019, C-609/17 și C-610/17, [TSN și AKT], punctul 50 și urm.; Lenaerts/Rüth ibidem*).

bb) Sancțiunile prevăzute de legiuitorul german sau, în cazul pasivității acestuia, sancțiunile stabilite de instanțele competente în materia litigiilor de muncă pentru neregularitățile săvârșite de angajator în procedura concedierii colective trebuie, așadar, să fie adecvate și necesare pentru realizarea obiectivelor urmărite prin norma de transpunere și să nu fie disproporționate în raport cu acestea. O sancțiune nu este necesară când rigoarea sa nu mai corespunde gravității încălcării reprimite (*a se vedea Ordonanța Curții de Justiție a Uniunii Europene din 19 decembrie 2019, C-645/18, [Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld], punctul 30 și urm.; Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 12 septembrie 2019, C-64/18, C-140/18, C-146/18 et C-148/18, [Maksimovic și alții], punctul 39 și jurisprudența citată*).

cc) În opinia Camerei a 6-a, nulitatea încetării contractului de muncă **nu** este o sancțiune **adecvată** pentru încălcările obligațiilor angajatorului prevăzute la articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG, întrucât această sancțiune nu poate contribui la atingerea obiectivului urmărit prin obligația de a notifica o concediere colectivă. Ea ar produce o confuzie între domeniul contractelor individuale de muncă și domeniul politicii de promovare a încadrării în muncă.

(1) Legislația germană privind protecția împotriva concedierilor abuzive sancționează în principiu numai neregularitățile care ar fi trebuit și ar fi putut evita încetarea contractului de muncă decisă [Nota trad.: a se citi: „neregularitățile în lipsa cărora încetarea contractului de muncă nu ar fi trebuit și nu ar fi putut să fie decisă”]. Acest lucru este valabil mai ales pentru încetarea contractului de muncă prin care se încalcă regimul protecției sociale și pentru protecția specială împotriva concedierii abuzive. Pentru acest motiv, încetarea contractului de muncă produce efecte de exemplu atunci când, deși s-au produs neregularități la aplicarea criteriilor sociale care reglementează alegerea salariaților care trebuie concediați, neregularitățile nu au afectat rezultatul alegerii, cu alte cuvinte eroarea de alegere nu a fost cauza încetării (*a se vedea jurisprudența constantă, cel mai recent hotărârea BAG din 8 decembrie 2022 – 6 AZR 31/22 – punctul 71*). Încetarea contractului de muncă nu este lipsită de efecte nici atunci când în întreprindere nu a fost desfășurată procedura necesară de reintegrare în muncă necesară potrivit articolului 167 alineatul (2) din [Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (Codul securității sociale, cartea IX, denumit în continuare „SGB IX”)], însă angajatorul poate dovedi că această procedură ar fi fost inutilă din punct de vedere obiectiv (*a se vedea hotărârea BAG din 15 decembrie 2022 – 2 AZR 162/22 – punctul 20*).

Obligațiile pe care angajatorul trebuie să le îndeplinească în procedura notificării față de administrația pentru ocuparea forței de muncă nu sunt concepute pentru a împiedica încetarea contractului de muncă. Dimpotrivă, ele au tocmai scopul de a atenua pe piața locală a muncii impactul socio-economic – inevitabil – al concedierilor (valabile) preconizate (*a se vedea punctul 18*). Acest obiectiv al politicii privind piața muncii nu este însă promovat prin sancțiunea nulității încetării contractului de muncă. După identificarea neregularității, angajatorul este constrâns să decidă din nou încetarea contractului de muncă, necesară în scopul punerii în aplicare a deciziei sale executive. Presiunea exercitată pe piața locală a muncii nu este astfel redusă, ci doar se produce cu întârziere.

(2) În plus, sancțiunea nulității încetării contractului de muncă în cazul neregularităților săvârșite de angajator în procedura notificării, care, din punctul de vedere al conținutului, aparține domeniului promovării ocupării forței de muncă și astfel domeniului social, este neadekvată cel puțin pentru că se raportează la domeniul contractelor individuale de muncă. Prin aceasta se produce o ruptură la nivelul sistemului. În opinia Camerei a 6-a, pot fi adecvate numai sancțiunile care pot fi subordonate domeniului promovării ocupării forței de muncă.

dd) Totuși, chiar și în cazul în care s-ar reține caracterul adecvat al nulității încetării contractului de muncă ca sancțiune pentru neregularitățile din procedura notificării, Camera a 6-a consideră că acest lucru **nu** ar fi **corespunzător** și deci proporțional în sens strict. Presiunea care se produce ca urmare a acestei sancțiuni nu mai este proporțională într-un raport rezonabil cu avantajele astfel generate pentru punerea în aplicare a obiectivului politicii privind piața muncii urmărit prin obligațiile care revin angajatorului în acest stadiu al procedurii privind concedierea colectivă.

(1) Sancțiunea nulității încetării contractului de muncă dezvoltată în jurisprudență constituie o ingerință profundă în libertatea de decizie executivă, ceea ce este contrar concepției articolului 17 din KSchG (*a se vedea punctul 13*) și a Directivei 98/59/CE (*Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 21 decembrie 2016, C-201/15, [AGET Iraklis], punctul 31*). Astfel, angajatorului îi este interzis în ultimă analiză să pună în aplicare la momentul dorit încetarea preconizată a contractului de muncă, chiar dacă nu acesta este obiectivul obligațiilor sale din procedura notificării. Rezultă că neregularitățile din procedura notificării sunt sancționate mai sever decât alte neregularități din materia dreptului german al protecției împotriva concedierilor abuzive.

(2) *A contrario*, prin nulitatea încetării contractelor de muncă, care are loc prin încălcarea obligațiilor prevăzute la articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG, este astfel anulată presiunea asupra pieței locale a muncii cauzată de concedierile colective. Totuși, acest lucru determină de regulă numai o întârziere a presiunii asupra pieței, deoarece angajatorul este constrâns să decidă din nou încetarea contractului de muncă necesară în scopul punerii în aplicare a deciziei sale executive (*a se vedea punctul 34*).

(3) În schema generală a intereselor vizate, dezavantajele produse angajatorilor respectivi prin declararea nulității încetării contractului de muncă nu mai sunt într-un raport corespunzător cu avantajele obținute astfel pentru atingerea scopurilor politicii privind piața muncii urmărite de legiuitor prin obligația de notificare. Rigoarea acestei sancțiuni nu mai corespunde gravității încălcării reprimite și este, prin urmare, disproporționată, în opinia Camerei a 6-a (*a se vedea Schubert/Schmitt JbArbR, vol. 59, p. 81, 96, însă cu o opinie divergentă în privința situației în care notificarea a fost omisă complet*).

ee) Camera a 6-a consideră că acestui rezultat al aprecierii nu i se poate opune faptul că, potrivit jurisprudenței actuale a Camerei a 6-a și a Camerei a 2-a ale Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), nu toate încălcările obligațiilor prevăzute la articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG atrag nulitatea încetării contractului de muncă. Dimpotrivă, această jurisprudență creează la rândul său o incoerență în privința consecinței juridice produse de nulitatea încetării contractului de muncă în cazul neregularităților din procedura notificării, întrucât diferențierile depistate nu sunt riguroase. Camera a 6-a are convingerea că rigoarea necesară poate fi obținută numai dacă niciuna dintre posibilele neregularități din procedura notificării nu determină nulitatea încetării contractului de muncă.

(1) Cu toate acestea, Camerele a 6-a și a 2-a au dezvoltat [fiecare] un **regim al consecințelor juridice și de sancțiuni** foarte diferit în ceea ce privește neregularitățile posibile din procedura notificării.

(a) Dacă **concedierea colectivă nu este deloc notificată**, acest lucru are întotdeauna drept consecință nulitatea încetării contractului de muncă (*hotărârea BAG din 19 mai 2022 -2AZR 467/21 – punctul 13; hotărârea BAG din 20 ianuarie 2016 – 6 AZR 601/14 – punctul 18, BAGE 154, 53*).

(b) În cazul în care angajatorul săvârșește erori în legătură cu implicarea – care rezultă de la articolul 17 **alineatul (3) a doua și a treia teză** din KSchG – a comitetului de întreprindere în procedura notificării, încetarea contractului de muncă este de asemenea nulă (*hotărârea BAG din 14 mai 2020-6 AZR 235/19 – punctul 135 și urm., BAGE 170, 244; hotărârea BAG din 22 noiembrie 2012 – 2 AZR 371/11 – punctul 42 și urm., BAGE 144, 47*).

(c) Și neregularitățile legate de [informațiile obligatorii prevăzute la] articolul 17 **alineatul (3) a patra teză** din KSchG determină nulitatea încetării contractului de muncă (*a se vedea cel mai recent, hotărârea BAG din 13 februarie 2020 – 6 AZR 146/19 – punctul 92 și urm., BAGE 169, 362*).

(d) În schimb, neregularitățile legate de [informațiile facultative prevăzute la] articolul 17 **alineatul (3) a cincea teză** din KSchG nu determină nulitatea încetării contractului de muncă. Acest lucru este valabil atât în cazul în care lipsesc cu desăvârșire (*hotărârea BAG din 19 mai 2022 – 2 AZR 467/21 – punctul 12 și urm.; hotărârea BAG din 19 mai 2022 – 2 AZR 424/21 – punctul 11 și urm.*), cât

și în cazul informațiilor cu conținut greșit sau insuficiente (*hotărârea BAG din 11 mai 2023 – 6 AZR 267/22 – punctul 41*).

(e) Faptul că angajatorul omite, contrar articolului 17 **alineatul (3) a șasea teză** din KSchG, să transmită comitetului de întreprindere un exemplar al notificărilor adresate agenției pentru ocuparea forței de muncă nu aduce atingere validității încetării contractului de muncă (*hotărârea BAG din 8 noiembrie 2022 – 6 AZR 15/22 – punctul 79 și urm.; hotărârea BAG din 8 noiembrie 2022 – 6 AZR 16/22 – punctul 74 și urm.*).

(f) Rămâne încă neclar doar care sunt consecințele încălcării obligației angajatorului prevăzute la articolul 17 alineatul (3) prima teză din KSchG de a transmite agenției pentru ocuparea forței de muncă, odată cu notificarea, un exemplar al notificării comitetului de întreprindere (*ordonanța de trimitere preliminară a BAG din 27 ianuarie 2022 – 6 AZR 155/21 (A) -; a se vedea în această privință Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 13 iulie 2023 – C-134/22 – [G GmbH]*).

(2) În opinia Camerei a 6-a, acest regim de sancțiuni dezvoltat în jurisprudență nu se integrează coerent în obiectivul de politică privind piața muncii al procedurii notificării (*punctele 18 și 19*).

(a) Tratamentul diferit al neregularităților referitoare la informațiile obligatorii și, respectiv, facultative nu este concludent în opinia instanței de trimitere. Pare a fi lipsit de logică de ce, pe de o parte, neregularitățile legate de informațiile facultative nu determină potrivit voinței legiuitorului, relevate de Camera a 2-a, nulitatea încetării contractului de muncă, deși tocmai aceste informații au o importanță considerabilă pentru pregătirea administrației pentru ocuparea forței de muncă pentru presiunile socio-economice asupra pieței locale a muncii cauzate de concedierile colective preconizate, și, pe de altă parte, neregularitățile legate de informațiile obligatorii au întotdeauna drept consecință nulitatea încetării contractului de muncă, cu toate că informațiile prevăzute la articolul 17 alineatul (2) prima teză punctul 1 (Motivele concedierii), punctul 5 (Criteriile de selecție) și punctul 6 (Calcularea indemnizației de concediere) din KSchG sunt irelevante pentru sarcinile administrației pentru ocuparea forței de muncă. Nu este clar nici motivul pentru care informațiile facultative privind sexul, vârsta și profesia ar trebui să fie mai puțin relevante pentru obiectivele procedurii notificării care țin de politica privind piața muncii decât, de exemplu, informațiile obligatorii prevăzute de articolul 17 alineatul (3) a patra teză din KSchG.

(b) Este la fel de puțin coerent faptul că informarea insuficientă privind opinia comitetului de întreprindere referitoare la concedierile colective notificate, a cărei importanță este cel puțin secundară pentru determinarea de către administrația pentru ocuparea forței de muncă a presiunii socio-economice asupra pieței muncii și a rezolvării sale, are drept consecință – ținând seama de calificarea articolului 17 alineatul (3) a doua și a treia teză din KSchG de către Camerele a 6-a și a 2-a drept interdicție a legii – nulitatea încetării contractului de muncă, în timp ce

furnizarea unor date insuficiente cu privire la informațiile facultative relevante în această privință este neesențială pentru validitatea încetării contractului de muncă.

II. Procedura consultării

Pentru motive de precauție, Camera a 6-a subliniază că, independent de îndoielile expuse mai sus cu privire la regimul de sancțiuni actual pentru neregularitățile săvârșite de angajator în procedura notificării, nu consideră că este justificat să se pună în discuție sancțiunea creată prin jurisprudența Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) pentru neregularitățile din procedura consultării.

1. Potrivit jurisprudenței concordante a Camerei a 6-a (*a se vedea cel mai recent hotărârea BAG din 13 iunie 2019 -6AZR 459/18- punctul 39, BAGE /67, /02*) și a Camerei a 2-a (*începând cu hotărârea BAG din 21 martie 2013 – 2 AZR 60/12 – punctul 19 și urm., BAGE 144, 366*) ale Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), consecința neregularităților din procedura consultării este nulitatea încetării contractului de muncă în conformitate cu articolul 134 din BGB.

2. Această sancțiune respectă în mod vădit principiul efectivității și, în opinia Camerei a 6-a, este impusă de principiul echivalenței. Procedura consultării instituie un drept la informare colectiv și are ca scop, printre altele, să permită comitetului de întreprindere să facă angajatorului propuneri constructive, pentru a împiedica sau a limita concedierile colective (*hotărârea BAG din 13 iunie 2019 – 6 AZR 459//8 – punctul 27, BAGE 167, 102; în privința Directivei 98/59/CE a se vedea Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 13 iulie 2023 – C-134/22 – [G GmbH], punctele 37 și 38; Hotărârea Curții din 10 septembrie 2009 – C-44/08 – [Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții], punctele 51 și 64*). Spre deosebire de procedura notificării, se urmărește, așadar, ca în cazul articolului 102 din Betriebsverfassungsgesetz (Legea privind constituirea socială a întreprinderii, denumită în continuare „BetrVG”) influențarea de către comitetul de întreprindere a formării voinței angajatorului. Prin urmare, sancțiunea pentru neregularitățile din procedura consultării nu poate fi diferită de sancțiunea nulității încetării contractului de muncă prevăzută la articolul 102 alineatul (1) a treia teză din BetrVG. În opinia Camerei a 6-a, articolul 102 alineatul (1) a treia teză din BetrVG impune un paralelism între sancțiuni. Chiar dacă face parte din dreptul privind protecția împotriva concedierilor abuzive, articolul 17 alineatul (2) din KSchG este, din punct de vedere material, o procedură circumscrisă dreptului privind constituirea socială a întreprinderii (*a se vedea hotărârea (BAG din 22 septembrie 2016 – 2 AZR 276/16 – punctul 37, BAGE 157, 1*). Potrivit principiilor generale, printre obiectivele dreptului la participare din materia constituirii sociale a întreprinderii se numără în orice caz și protecția lucrătorilor, motiv pentru care procedura consultării, la fel ca și ascultarea comitetului de întreprindere în conformitate cu articolul 102 din BetrVG, are o funcție de protecție individuală (*Moll/Katerndahl Comentariu AP KSchG/969, articolul 17, nr. 48, la punctul I 1*

b și jurisprudența citată; pentru opinia diferită a se vedea Schubert/Schmitt JbArbR, vol. 59, p. 81, 88 și 89).

3. În opinia Camerei a 6-a, consecința nulității pentru neregularitățile din procedura consultării este concordantă și cu principiul proporționalității. Ea promovează obiectivul urmărit prin procedura consultării și este conformă cu principiul potrivit căruia cel puțin neregularitățile care pot fi cauza unei decizii de selectare săvârșite cu ocazia parcurgerii procedurii de consultare pentru protecția individuală împotriva deciziei de încetare a contractului de muncă au ca efect nulitatea încetării contractului de muncă.

4. Din considerațiile de mai sus rezultă totodată că, spre deosebire de articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG, articolul 17 alineatul (2) din KSchG este o interdicție a legii în sensul articolului 134 din BGB (*a se vedea în acest sens punctele 15 și 16*). Se impune în mod vădit, potrivit voinței legiuitorului, să se evite încetarea contractelor de muncă decisă cu nerespectarea influenței prevăzute de lege a comitetului de întreprindere asupra formării voinței angajatorului. Încălcările articolului 17 alineatul (2) din KSchG aduc atingere obligațiilor de dreptul muncii ale angajatorului. Prin urmare, dispoziția nu este nici pur organizatorică (*a se vedea punctul 22*). Dimpotrivă, prin nulitatea încetării contractului de muncă, ea impune o sancțiune de dreptul muncii.

III. Pertinența pentru soluționarea litigiului

Camera a 6-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) intenționează ca, pe baza considerațiilor de mai sus, să își modifice jurisprudența privind consecințele juridice ale neregularităților din procedura notificării. Directiva 98/59/CE nu interzice o asemenea modificare a sancțiunilor de către statele membre (*Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 17 martie 2021 – C-652/19 – [Consulmarketing], punctul 44 și urm.*). Apreciind că omisiunea de notificare a concedierii colective nu are drept consecință nulitatea încetării contractului de muncă, camera s-ar îndepărta însă în mod considerabil de hotărârea Camerei a 2-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) din 22 noiembrie 2012 (- 2 AZR 371/11 – BAGE 144, 47), potrivit căreia nulitatea încetării contractului de muncă intervine în cazul în care, în momentul în care este decisă, nu există o notificare validă privind concedierea colectivă (*punctele 37, 42 și urm. și 48.*) Prin urmare, în temeiul articolului 45 alineatul (3) prima teză din ArbGG, este necesar să se adreseze Camerei a 2-a întrebarea dacă își menține opinia juridică actuală. [*omissis*]

[*omissis*]