GENERALINIO ADVOKATO
PRIIT PIKAMÄE IŠVADA,
pateikta 2023 m. kovo 30 d.[1]

Byla C-134/22

MO
prieš
SM kaip G GmbH bankroto administratorius

(*Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Kolektyviniai atleidimai iš darbo – Direktyva 98/59/EB – Darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimasis su jais – Kompetentingos valstybės institucijos vaidmuo – Darbdavio pareiga pateikti šiai institucijai rašytinio pranešimo darbuotojų atstovams duomenų nuorašą – Šios pareigos tikslas – Šios pareigos nevykdymo pasekmės“

I. Įvadas

1. Šioje byloje Teisingumo Teismas gavo *Bundesarbeitsgericht* (Vokietija) prašymą priimti prejudicinį sprendimą dėl Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos išaiškinimo[2]. Kalbant konkrečiau, nagrinėdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktą prejudicinį klausimą Teisingumo Teismas turės galimybę išaiškinti darbdavio, ketinančio vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, pareigos informuoti kompetentingą valstybės instituciją apimtį per darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūrą.

II. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisė

2. Nagrinėjant šią bylą svarbūs Direktyvos 98/59 2–4 ir 6 straipsniai.

[1] Originalo kalba: prancūzų.

[2] 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327).

B. Vokietijos teisė

3. *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas, toliau – BGB) 134 straipsnyje numatyta:

„Jeigu įstatyme nenurodyta kitaip, teisinis sandoris, kuris pažeidžia įstatymuose nustatytą draudimą, yra niekinis.“

4. *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas) su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2017 m. liepos 17 d. įstatymu (*BGBl.* 2017 I, p. 2509), 17 straipsnyje nustatyta:

„(1) Darbdavys privalo pranešti užimtumo agentūrai, prieš atleisdamas iš darbo:

<…>

2. 10 % darbuotojų, kurie paprastai dirba, ar daugiau nei 25 darbuotojus įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 60, bet mažiau kaip 500 darbuotojų,

<…>

per 30 kalendorinių dienų. Atleidimui iš darbo prilyginami kiti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva būdai.

(2) Kai darbdavys numato atleidimą iš darbo, apie kurį privalo pranešti pagal 1 dalį, jis laiku turi pateikti visą naudingą informaciją darbo tarybai ir pirmiausia ją raštu informuoti apie:

1) numatomo atleidimo priežastis;

2) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir profesines kategorijas;

3) paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir profesines kategorijas;

4) laikotarpį; per kurį planuojama atleisti numatytus darbuotojus;

5) numatytus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus;

6) numatytus išeitinių išmokų apskaičiavimo kriterijus.

<…>

(3) Tuo pat metu darbdavys turi pateikti užimtumo agentūrai pranešimo darbo tarybai nuorašą; jame turi būti nurodyta bent jau 2 dalies pirmo sakinio 1–5 punktuose nustatyta privalomoji informacija. 1 dalyje nurodytas pranešimas pateikiamas raštu, pridedant darbo tarybos nuomonę dėl atleidimų. Jeigu darbo tarybos nuomonės nėra, pranešimas yra galiojantis, jeigu darbdavys įrodo, kad darbo tarybą jis informavo ne vėliau kaip likus dviem savaitėms iki pranešimo pagal 2 dalies pirmą sakinį, ir informuoja apie konsultacijų eigą. Pranešime turi būti pateikti šie duomenys: darbdavio pavadinimas, buveinė ir įmonės pobūdis, planuojamų atleidimų priežastys, atleidžiamų darbuotojų bei paprastai dirbančių darbuotojų skaičius ir profesinės kategorijos, laikotarpis, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai, ir numatyti darbuotojų, kuriuos planuojama atleisti, atrankos kriterijai. Be to, pranešime, suderinus su darbo taryba,

tarpininkavimo įdarbinant tikslais turi būti pateikti duomenys apie planuojamų atleisti darbuotojų lytį, amžių, profesiją ir pilietybę. Darbdavys turi pateikti darbo tarybai pranešimo nuorašą. Darbo taryba užimtumo agentūrai gali pateikti tolesnes nuomones. Ji turi pateikti darbdaviui nuomonės nuorašą.

<…>“

III. Faktinės aplinkybės, procesas pagrindinėje byloje ir prejudicinis klausimas

5. MO nuo 1981 m. buvo *G Gmbh* darbuotojas. Bankroto bylų teismas 2019 m. spalio 1 d. sprendimu iškėlė šiai bendrovei bankroto bylą. SM buvo teismo paskirtas bankroto administratoriumi ir pagal pareigas įgijo darbdavio statusą.

6. 2020 m. sausio 17 d. buvo nuspręsta nutraukti G veiklą ne vėliau kaip 2020 m. balandžio 30 d. ir numatyta 2020 m. sausio 28–31 d. laikotarpiu atleisti daugiau kaip 10 % jos įdarbintų 195 darbuotojų

7. 2020 m. sausio 17 d. buvo pradėta konsultavimosi su darbuotojams atstovaujančia darbo taryba procedūra. Tuo tikslu Komitetui raštu buvo pateikta informacija, nurodyta Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies b punkto pirmoje pastraipoje, kurios nuostatos perkeltos į Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 17 straipsnio 2 dalį.

8. Vis dėlto pažeidžiant šio įstatymo 17 straipsnio 3 dalyje nustatytą pareigą, kylančią iš šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos perkėlimo į nacionalinę teisę, kompetentingai valstybės institucijai, t. y. *Agentur für Arbeit Osnabrück* (Osnabriuko užimtumo agentūra, Vokietija), nebuvo pateikta jokio rašytinio pranešimo darbo tarybai nuorašo.

9. 2020 m. sausio 22 d. baigiamojoje nuomonėje darbo taryba pareiškė nematanti galimybės išvengti planuojamų atleidimų.

10. 2020 m. sausio 23 d. kolektyvinio atleidimo iš darbo projektas buvo išsiųstas Osnabriuko užimtumo agentūrai. 2020 m. sausio 28 d. raštu MO darbo sutartis buvo nutraukta nuo tų pačių metų balandžio 30 d.

11. MO kreipėsi į darbo teismą, jo prašė pripažinti, kad dėl jo atleidimo darbo santykiai nepasibaigė. Jis, be kita ko, nurodė, kad rašytinio pranešimo apie informaciją darbo tarybai nusiuntimas užimtumo agentūrai buvo būtina atleidimo iš darbo teisėtumo sąlyga.

12. Kadangi šis skundas buvo atmestas ir pirmojoje, ir antrojoje instancijose, MO kreipėsi į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) dėl peržiūros.

13. Tokiomis aplinkybėmis šis teismas 2022 m. sausio 27 d. nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Koks yra Tarybos direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos, kurioje nustatyta, kad darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai rašytinio pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal [šios 3 dalies] pirmos pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą, tikslas?“

IV. Procesas Teisingumo Teisme

14. Pastabas pateikė pagrindinės bylos šalys ir Europos Komisija.

V. Teisinė analizė

A. Pirminės pastabos

15. Savo vieninteliu prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos tikslą, nes šia nuostata darbdavys įpareigojamas kompetentingai valstybės institucijai perduoti rašytinio pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal to paties straipsnio 3 dalies pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą [3].

16. Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad, nesant Direktyvoje 98/59 nustatytos konkrečios taisyklės, valstybės narės turi pasirinkti šios pareigos neįvykdymo atveju taikytiną sankciją. Vis dėlto šis teismas pažymi, kad jis negali nustatyti, ar pagal Vokietijos teisę už minėtos pareigos pažeidimą turėtų būti taikoma sankcija dėl atleidimo iš darbo negaliojimo. Šis teismas, be kita ko, nurodo, kad toks negaliojimas būtų galimas, jei būtų nuspręsta, kad Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 17 straipsnio 3 dalies nuostatos, kuriomis į nacionalinę teisę perkeliama Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa, yra įstatymas, kuriame įtvirtintas draudimas, kaip tai suprantama pagal BGB 134 straipsnį.

17. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pridūrė, kad siekiant patikrinti, ar galima pritarti tokiam kvalifikavimui, reikia nustatyti Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 17 straipsnio 3 dalies nuostatomis siekiamo tikslo pobūdį, taigi, ir Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos nuostatomis siekiamo tikslo pobūdį. Kalbant konkrečiau, šis teismas klausia, ar, atsižvelgiant į pastarojo straipsnio tikslą, juo suteikiama individuali apsauga darbuotojams, kuriems taikomas kolektyvinis atleidimas.

18. Iš šių aplinkybių matyti, kad siekdamas išsiaiškinti šio straipsnio tikslą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti, kaip jis turi būti aiškinamas, kad būtų nustatytos teisinės pasekmės, kurias pagal nacionalinę teisę turi sukelti šiame straipsnyje nustatytos pareigos nesilaikymas.

19. Turint omenyje šį klausimą man atrodo, jog tam, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas galėtų priimti visapusiškai pagrįstą sprendimą, būtina ne tik išanalizuoti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos tikslą, bet ir patikslinti Sąjungos teisėje nustatytą sistemą, skirtą šiame straipsnyje numatytos pareigos laikymuisi užtikrinti, ir atitinkamai nacionalinėms institucijoms suteiktą diskreciją nustatyti sankciją už šios pareigos pažeidimą.

[3] Šie elementai apima: i) siūlomo atleidimo priežastis; ii) atleidžiamų darbuotojų skaičių ir kategorijas; iii) paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir kategorijas; iv) laikotarpį, per kurį numatoma atleisti darbuotojus; ir v) numatytus atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, jei nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika ši kompetencija priskiriama darbdaviui. Be to, pagal šio straipsnio 2 straipsnio 3 dalies b punkto vi papunktį darbdavys taip pat privalo informuoti darbuotojų atstovus apie išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

B. Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antrosios pastraipos formuluotė

20. Iš pradžių reikia pažymėti, kad vien pažodinė Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos analizė pati savaime nepadeda suvokti jos objekto ir tikslo, nes šioje nuostatoje numatyta tik pareiga perduoti valstybės institucijai tam tikrus darbuotojų atstovams raštu pateikto pranešimo elementus. Atsižvelgiant į tai, reikėtų priminti, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, siekiant nustatyti Sąjungos teisės nuostatos prasmę ir taikymo sritį, reikia atsižvelgti ne tik į šios nuostatos tekstą, bet ir į jos kontekstą ir teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus [4].

21. Taigi, vadovaudamasis šiuo aiškinimo metodu, manau, kad būtina apibūdinti tikslus, kurių iš esmės siekiama Direktyva 98/59, ir išnagrinėti darbdaviui nustatytas pareigas, vykdytinas siekiant šių tikslų, tarp kurių yra ir šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje numatyta pareiga.

1. Dėl Direktyvos 98/59 tikslų

22. Iš Direktyvos 98/59 2 konstatuojamosios dalies matyti, kad ja siekiama sustiprinti darbuotojų teisių apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju [5]. Šios direktyvos trečioje ir septintoje konstatuojamosiose dalyse pažymima, kad būtent valstybėse narėse galiojančių nuostatų dėl priemonių sušvelninti kolektyvinio atleidimo iš darbo padarinius skirtumai yra teisės derinimo objektas [6].

23. Be to, kaip nurodyta minėtos direktyvos 4 konstatuojamojoje dalyje, kolektyvinio atleidimo iš darbo srities nacionalinės teisės aktuose numatytos apsaugos lygio iškraipymai gali turėti tiesioginį poveikį vidaus rinkos veikimui. Taigi Direktyvoje 98/59 nustatytomis apsaugos taisyklėmis taip pat siekiama suderinti dėl šių taisyklių ES įmonėms tenkančią naštą [7]. Šia prasme direktyva padeda užtikrinti sąžiningą konkurenciją mažindama riziką, kad darbdavys gali nuspręsti pasinaudoti tuo, kad tam tikrose valstybėse narėse galioja mažesnę apsaugą užtikrinantys darbo teisės aktai.

24. Atsižvelgiant į tai, reikia pabrėžti, kad Direktyva 98/59 tik iš dalies suderinamos darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju nuostatos, t. y. vykdant tokius atleidimus iš darbo taikytina procedūra. Iš to, be kita ko, matyti, kad šia direktyva nesiekiama nustatyti bendro finansinio kompensavimo mechanizmo, kuris būtų taikomas darbo praradimo atveju [8]. Pagal šios

[4] 2022 m. gruodžio 22 d. Sprendimas *Les Entreprises du Médicament* (C-20/22, EU:C:2022:1028, 18 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[5] Pažymėtina, kad sąvoka „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ apima ne tik darbo sutarties nutraukimą dėl ekonominių priežasčių. Pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnį „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ – tai atleidimas iš darbo dėl vienos arba kelių priežasčių, [asmeniškai] *nesusijusių* su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu jis susijęs su tam tikru darbuotojų skaičiumi, priklausančiu nuo to, ar valstybės narės pasirenka 30, ar 90 dienų ataskaitinį laikotarpį.

[6] 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimas *AGET Iraklis* (C-201/15, EU:C:2016:972, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[7] Šiuo klausimu žr. 2015 m. gegužės 13 d. Sprendimą *Lyttle ir kt.* (C-182/13, EU:C:2015:317, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *AGET Iraklis* (C-201/15, EU:C:2016:972, 41 punktas).

[8] Šiuo klausimu žr. 2021 m. kovo 17 d. Sprendimą *Consulmarketing* (C-652/19, EU:C:2021:208, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

direktyvos 5 straipsnį valstybėms narėms suteikiama teisė taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus [9].

25. Pagrindinis Direktyvos 98/59 tikslas yra nustatyti, kad prieš kolektyvinius atleidimus būtų konsultuojamasi su darbuotojų atstovais ir informuojama kompetentinga valstybės institucija [10]. Taigi šioje direktyvoje numatytos dvi viena kitą papildančios darbdavio procedūrinės pareigos. Pirma, pagal šios direktyvos 2 straipsnį darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Antra, pagal minėtos pačios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą ir 3 straipsnio 1 dalį darbdavys privalo raštu pranešti kompetentingai valstybės institucijai apie visus kolektyvinio atleidimo iš darbo planus ir pateikti jai šiose nuostatose nurodytus elementus bei duomenis.

2. Dėl pareigos informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis

26. Kalbant apie šią pirmąją pareigą, iš Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2 dalies matyti, kad pagrindinis konsultavimosi tikslas – išvengti kolektyvinio atleidimo arba, jei tai neįmanoma, sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių [11]. Tik tuo atveju, jeigu šie atleidimai būtų neišvengiami, turėtų būti konsultuojamasi dėl pasekmių sušvelninimo taikant papildomas socialines priemones, kuriomis siekiama padėti perkvalifikuoti atleistus iš darbo darbuotojus.

27. Atsižvelgiant į tai, Direktyvos 98/59 2 straipsnyje nustatyta pareiga derėtis [12]. Iš šios nuostatos sąlygų aišku, kad konsultacijos turi būti vykdomos siekiant susitarimo ir kad darbuotojų atstovai turi turėti galimybę pateikti konstruktyvius pasiūlymus, remdamiesi informacija, kurią darbdavys privalo jiems pateikti. Šiuo tikslu šioje direktyvoje tiksliau apibrėžtas tiek laikas, per kurį turi būti konsultuojamasi su darbuotojų atstovais, tiek jiems pateikiamos informacijos turinys.

28. Pirma, pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 dalį konsultavimosi procedūra turi būti pradėta iš karto, kai tik darbdavys suplanuoja vykdyti kolektyvinį atleidimą. Taigi pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais atsiranda prieš priimant sprendimą nutraukti darbo sutartis [13], o jos atsiradimas siejamas su darbdavio ketinimu vykdyti kolektyvinį atleidimą [14]. Šias sutartis darbdavys gali nutraukti tik užbaigęs šią procedūrą, t. y. įvykdęs tos pačios direktyvos 2 straipsnyje nustatytas pareigas [15].

[9] 2015 m. balandžio 30 d. Sprendimas *USDAW ir Wilson* (C-80/14, EU:C:2015:291, 65 punktas). Vis dėlto reikėtų paaiškinti, kad, nors valstybės narės gali numatyti priemones, kuriomis būtų užtikrinta aukštesnio lygio darbuotojų teisių apsauga nuo kolektyvinio atleidimo iš darbo, dėl tokių priemonių Direktyvos 98/59 nuostatos negali tapti neveiksmingos. Taip būtų tuo atveju, jei pagal nacionalinės teisės aktus iš darbdavio būtų atimta bet kokią galimybė veiksmingai vykdyti kolektyvinį atleidimą. Šiuo klausimu žr. 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *AGET Iraklis* (C-201/15, EU:C:2016:972, 35–38 punktai).

[10] Šiuo klausimu žr. 2021 m. kovo 17 d. Sprendimą *Consulmarketing* (C-652/19, EU:C:2021:208, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[11] Šiuo klausimu žr. 2017 m. rugsėjo 21 d. Sprendimą *Ciupa ir kt.* (C-429/16, EU:C:2017:711, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[12] Šiuo klausimu žr. 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *AGET Iraklis* (C-201/15, EU:C:2016:972, 35–40 punktai).

[13] Šiuo klausimu žr. 2017 m. rugsėjo 21 d. Sprendimą *Ciupa ir kt.* (C-429/16, EU:C:2017:711, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[14] 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimas *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* (C-44/08, EU:C:2009:533, 39 punktas).

[15] 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimas *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* (C-44/08, EU:C:2009:533, 70 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

29. Antra, pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalį darbdavys privalo laiku suteikti darbuotojų atstovams visą reikiamą informaciją ir bet kuriuo atveju raštu pranešti jiems atleidimo priežastis, atleidžiamų darbuotojų skaičių ir kategorijas, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir kategorijas, laikotarpį, per kurį numatoma atleisti darbuotojus, ir siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus.

30. Kitaip tariant, šios informacijos išsamumas ir laikas, per kurį ji turi būti perduota darbuotojų atstovams, turi juos leisti gauti atitinkamą informaciją, suteikiant galimybę būti pakankamai informuotiems, naudingai dalyvauti dialoge su darbdaviu ir, jei įmanoma, su juo susitarti.

3. Dėl pareigos informuoti kompetentingą valstybės instituciją

31. Kalbant apie Direktyvoje 98/59 numatytą pareigą informuoti kompetentingą valstybės instituciją, reikia pažymėti, kad šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje numatyta ne tik tai, kad darbdavys privalo pateikti kompetentingai valdžios institucijai tam tikrus darbuotojų atstovams skirto rašytinio pranešimo elementus. Iš tikrųjų pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo. Kaip Komisija nurodo savo rašytinėse pastabose [16], šios dvi pareigos apima du skirtingus procedūros etapus su skirtingais vykdymo terminais [17]. Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalyje numatyta pareiga turi būti įvykdyta, kai darbdavys tik numato kolektyvinį atleidimą ir tuo tikslu pradeda informuoti darbuotojų atstovus bei su jais konsultuotis, o šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje numatyta pareiga taikoma, kai darbdavys būna parengęs kolektyvinio atleidimo iš darbo planą ir per pačią atleidimo iš darbo procedūrą [18].

32. Iš Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies ketvirtos pastraipos matyti, kad pranešime apie planuojamą atleidimą iš darbo turi būti pateikta visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus ir šios direktyvos 2 straipsnyje numatytas konsultacijas su darbuotojų atstovais, visų pirma ypač apie atleidimo priežastis, atleistinų darbuotojų skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.

33. Sąjungos teisės aktų leidėjas siekė užtikrinti šios pareigos pranešti veiksmingumą, Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalyje numatydamas, kad kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po šio pranešimo pateikimo [19]. Bet kuriuo atveju pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją darbo sutartys negali būti nutrauktos anksčiau, nei apie kolektyvinio atleidimo iš darbo projektą pranešama šiai valstybės institucijai [20].

16 Remiuosi Komisijos pateiktų rašytinių pastabų 23 punktu.

17 Šiuo klausimu žr. Rodière P., „L'influence du droit communautaire et du droit international“, *Droit social*, 2008, p. 895.

18 Kalbant apie tai, reikia pažymėti, kad Direktyvos 98/59 3 straipsnis yra įtrauktas į III skirsnį „Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra“, o konsultavimosi su darbuotojų atstovais procedūra aprašyta šios direktyvos II skirsnyje „Informavimas ir konsultavimasis“.

19 Pagal Direktyvos 98/59 4 straipsnio 3 dalį valstybėms narėms suteikiama galimybė kompetentingai valstybės institucijai suteikti teisę pratęsti šį laikotarpį iki 60 dienų nuo pranešimo apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo pateikimo, kai, kaip nurodyta šiame straipsnyje, „per nustatytą pradinį laikotarpį neįmanoma išspręsti problemų, iškilusių dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo“. Tačiau pagal šios Direktyvos 4 straipsnio 1 dalį valstybės narės taip pat turi galimybę sutrumpinti šį 30 dienų laikotarpį. Nors direktyvoje nenurodoma, kokiais atvejais toks sutrumpinimas galėtų būti numatytas, man atrodo, kad taip būtų, jei darbdaviui ir darbuotojų atstovams pavyktų susitarti vykdant informavimo ir konsultavimosi procedūrą.

20 Šiuo klausimu žr. 2005 m. sausio 27 d. Sprendimą *Junk* (C-188/03, EU:C:2005:59, 53 punktas).

34. Direktyvos 98/59 4 straipsnio 3 dalyje patikslinamas pareigos pranešti apie planuojamą atleidimą iš darbo tikslas, iš esmės reikalaujant, kad kompetentinga valstybės institucija pasinaudotų minimaliu 30 dienų laikotarpiu, siekdama rasti problemų, kylančių dėl atleidimo iš darbo, sprendimų. Šiuo klausimu manau, kad tyrimų, kuriuos turi atlikti ši institucija, pobūdį galima apibrėžti atsižvelgiant į šios direktyvos taikymo sritį, kuri, pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją, apima galimus kolektyvinio atleidimo iš darbo socialinius ir ekonominius padarinius tam tikrame vietos kontekste ir tam tikroje socialinėje aplinkoje [21]. Iš to matyti, kad dėl pareigos informuoti valstybės instituciją apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo ši institucija gali, remdamasi visa darbdavio jai perduota informacija, išnagrinėti galimybes taikant darbo rinkai ir ekonominei veiklai, su kuria susijęs kolektyvinis atleidimas, pritaikytas priemones ir apriboti neigiamas minėto atleidimo iš darbo pasekmes.

35. Mano požiūriu, pirma išdėstyti argumentai padeda paaiškinti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos nuostatų tikslą.

36. Manau, kad šiame straipsnyje numatyta pareiga perduoti kompetentingai valstybės institucijai tam tikrus darbuotojų atstovams pateikto pranešimo elementus siekiama panašaus tikslo kaip ir tos pačios direktyvos 3 straipsnyje nustatyta pareiga pranešti apie planuojamą atleidimą iš darbo. Kalbant apie tai, reikia priminti, kad darbdavio pateikiama informacija iš esmės būna susijusi su planuojamo atleidimo iš darbo priežastimis, mastu ir laikotarpiu, per kurį numatoma atleisti darbuotojus. Man atrodo, kad turėdama tokią informaciją apie kolektyvinio atleidimo iš darbo ypatumus valstybės institucija gali įvertinti šių atleidimų pasekmes ir numatyti tinkamas priemones. Be abejo, tiesa, kad apie šiuos elementus valstybės institucijai pranešama tuo metu, kai kolektyvinis atleidimas tik svarstomas ir darbdavys pradeda derybas su darbuotojų atstovais. Vis dėlto neabejotina, kad jau šiame etape darbuotojų atleidimas gali būti labai tikėtinas ar net neišvengiamas, todėl tokiu atveju ankstyvas valstybės institucijos informavimas veikiausiai gali jai padėti pasirengti imtis veiksmų dar prieš gaunant pranešimą apie planuojamą atleidimą iš darbo.

37. Kaip nurodo Komisija, tokį aiškinimą faktiškai patvirtina Direktyvos 75/129/EEB [22], kurios 2 straipsnio 3 dalyje iš esmės buvo numatyta panaši pareiga perduoti kompetentingai valstybės institucijai darbuotojų atstovams skirtą rašytinį pranešimą, parengiamųjų darbų analizė. Ši pareiga buvo nustatyta Nyderlandų Karalystės pasiūlymu, motyvuojant tuo, kad dėl jos kompetentingos institucijos galėtų iš karto sužinoti apie situaciją, kuri gali turėti lemiamą poveikį darbo rinkai, ir pasirengti priemonėms, kurių gali prireikti [23].

38. Man atrodo, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos tikslas turi būti paaiškintas atskleidžiant papildomą tame straipsnyje nustatytos pareigos aspektą. Tiesa, šioje direktyvoje nustatytos atskiros darbdavių pareigos darbuotojų atstovams ir kompetentingai valstybės institucijai. Vis dėlto šios pareigos, kurios abi prisideda prie darbuotojų apsaugos

[21] 2015 m. gegužės 13 d. Sprendimas *Lyttle ir kt.* (C-182/13, EU:C:2015:317, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[22] 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 48, 1975, p. 29; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327). Ši direktyva buvo iš dalies pakeista 1992 m. birželio 24 d. Tarybos direktyva 92/56/EEB (OL L 245, 1992, p. 3), o vėliau išdėstyta nauja redakcija Direktyva 98/59.

[23] Šiuo klausimu Komisija pateikia 1974 m. balandžio 22 d. Tarybos posėdžio dėl „Pasiūlymo dėl Tarybos direktyvos dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“ (Tarybos dokumentas 754/74) protokolą.

kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, nėra atskirtos. Atvirkščiai, tarp šių dviejų pareigų yra sąsajų[24], iš kurių matyti, kad kompetentingos valstybės institucijos vaidmuo priklauso nuo darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūros eigos ir rezultatų.

39. Šis ryšys visų pirma nustatomas nagrinėjant minėtos direktyvos nuostatas: jos 3 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad pranešime kompetentingai valstybės institucijai turi būti pateikta visa svarbi informacija, susijusi su konsultacijomis su darbuotojų atstovais, o to paties straipsnio 2 dalyje – kad darbdavys privalo perduoti pranešimo apie numatomą atleidimą iš darbo nuorašą darbuotojų atstovams, kurie taip pat gali nusiųsti savo pastabas kompetentingai valstybės institucijai.

40. Taigi iš šių nuostatų matyti, jog valstybės institucijos įsikišimas visų pirma priklauso nuo darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūros turinio ir rezultatų, taip pat nuo pastabų, kurias pastarieji gali pateikti pasibaigus deryboms, kurias turi pradėti darbdavys.

41. Be to, išnagrinėjus Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies nuostatas, galima daryti išvadą, kad šis pranešimas taip pat rengiamas prieš pranešant apie kolektyvinio atleidimo iš darbo planą, vykstant darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procesui. Kalbant apie tai, reikėtų priminti, kad pareiga perduoti kompetentingai valstybės institucijai tam tikrus rašytinio pranešimo darbuotojų atstovams elementus yra darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūros dalis. Kaip jau paaiškinau, ši procedūra reiškia, kad minėtiems atstovams turi būti laiku suteikta tinkama informacija, kuria remdamiesi jie galėtų veiksmingai dalyvauti dialoge su darbdaviu.

42. Šiuo požiūriu darbdavio pareiga informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis turi būti vykdoma ne tik procedūros pradžioje, bet ilgą laiką. Teisingumo Teismo jurisprudencijoje šiuo klausimu nurodyta, kad darbdavio pareigos konsultuotis dėl numatyto kolektyvinio atleidimo atsiradimas nepriklauso nuo to, ar darbdavys jau gali pateikti darbuotojų atstovams visą pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmos pastraipos b punktą reikalaujamą informaciją, taigi ši informacija gali būti pateikiama per konsultacijas ir nebūtinai procedūros pradžioje. Iš šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies logikos matyti, kad darbdavys privalo suteikti darbuotojų atstovams reikšmingą informaciją per visas konsultacijas. Kai informacija gali paaiškėti tik tam tikru konsultacijų momentu, darbdavys turi galimybę ir pareigą šio proceso metu ją papildyti, o visa svarbi nauja informacija turi būti teikiama iki pat šio proceso pabaigos[25].

43. Kadangi kompetentinga administracinė institucija yra darbuotojų atstovams skirto rašytinio pranešimo elementų adresatas, vadinasi, informavimo ir konsultavimosi laikotarpiu jai pranešama apie informacijos, kuria remdamiesi šie atstovai derasi su darbdaviu, turinį ir kokybę. Iš to aiškėja, kad taip ši institucija sužino apie informavimo ir konsultavimosi su darbuotojų atstovais procedūros eigą ir pažangą.

44. Kadangi nuo tinkamo derybų vedimo priklauso darbdavio ir darbuotojų atstovų galimybė susitarti, jis turi lemiamą įtaką numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo baigčiai, taigi, ir sprendimų, kuriuos valstybės institucija turi pradėti nagrinėti, kad pašalintų neigiamas jų pasekmes, apimčiai ir pobūdžiui.

[24] Šiuo klausimu pažymiu, kad savo iš dalies pakeistame pasiūlyme, kuriuo remiantis buvo priimta Direktyva 75/129, Komisija laikėsi nuomonės, jog „sistemingi bendri įmonės vadovybės, valdžios institucijų ir darbuotojų atstovų veiksmai yra geriausia priemonė užtikrinti, kad Bendrijos taisyklės dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo geriausiai atitiktų dvejopą jų paskirtį – socialinės apsaugos funkciją ir ekonomikos reguliavimo funkciją“ (COM (73) 1980 *final*). (Neoficialus vertimas.)

[25] 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimas *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.* (C-44/08, EU:C:2009:533, 51–53 punktai).

45. Atsižvelgdamas į visas šias aplinkybes manau, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa, kurios tikslas – informuoti kompetentingą valstybės instituciją apie darbdavio numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo ypatumus ir darbuotojų atstovų informavimo bei konsultavimosi su jais procedūros eigą, siekiama suteikti šiai institucijai galimybę prieš gaunant pranešimą apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo įvertinti galimas šio atleidimo pasekmes ir prireikus pasirengti priemonėms, kurios yra būtinos joms pašalinti.

46. Atsižvelgiant į tai, siekiant pateikti nacionaliniam teismui reikalingus paaiškinimus, telieka tiksliau apibūdinti Sąjungos teisėje nustatytą sistemą šiame straipsnyje numatytos pareigos laikymuisi užtikrinti ir atitinkamai nacionalinių valstybinių institucijų turimą diskreciją nustatyti šios pareigos pažeidimo atveju taikytiną sankciją.

C. Dėl taikytinų priemonių nustatymo

47. Nagrinėjamoje byloje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa, atsižvelgiant į jos tikslą, darbuotojams suteikia individualią apsaugą ir dėl to pagal Vokietijos teisę už šių nuostatų pažeidimą turėtų būti baudžiama atleidimą iš darbo pripažįstant negaliojančiu.

48. Suprantama, kad šiuo straipsniu nustatoma tam tikra darbdavio pareiga, todėl valstybės narės privalo pagal šios direktyvos 6 straipsnį užtikrinti, kad darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai galėtų pasinaudoti administracinėmis ir (arba) teisminėmis procedūromis šiai pareigai įgyvendinti.

49. Iš Teisingumo Teismo suformuluotos jurisprudencijos šiuo klausimu visų pirma matyti, kad Direktyvos 98/59 6 straipsnyje nėra nurodyta konkrečios priemonės, kurios valstybės narės privalėtų imtis Direktyvoje 98/59 nustatytų pareigų pažeidimo atveju, ir kad joms paliekama laisvė pačioms pasirinkti vieną iš įvairių sprendimų, kurie galimose skirtingose situacijose gali padėti pasiekti šios direktyvos tikslą. Vis dėlto šiomis priemonėmis turi būti užtikrinama veiksminga teisminė gynyba pagal Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnį ir jos turi turėti realų atgrasomąjį poveikį [26].

50. Taip pat reikėtų pabrėžti, kad šios direktyvos 6 straipsnyje nėra nustatyta reikalavimo, kad valstybės narės už bet kurios direktyvoje nustatytos pareigos pažeidimą baustų, pripažindamos atleidimą iš darbo negaliojančiu. Iš Direktyvos 92/56 parengiamųjų darbų matyti, jog Komisija valstybėms narėms buvo pasiūliusi aiškiai nustatyti, kad darbdaviams nustatytų pareigų laikymosi užtikrinimo priemonės, be kita ko, apima kolektyvinio atleidimo iš darbo atšaukimo procedūras [27]. Vis dėlto Sąjungos teisės aktų leidėjas šį pasiūlymą atmetė ir Direktyvos 92/56 5a straipsnyje paliko nuostatas, kurių formuluotėje, identiškoje Direktyvos 98/59 6 straipsnio formuluotei, nėra jokios nuorodos į kolektyvinio atleidimo iš darbo atšaukimą. Atsižvelgiant į tai, nors pastarajame straipsnyje nėra jokios nuorodos į kolektyvinio atleidimo iš darbo atšaukimo procedūras, pagal Direktyvos 98/59 5 straipsnį valstybės narės vis dėlto turi galimybę priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus.

[26] 2021 m. kovo 17 d. Sprendimas *Consulmarketing* (C-652/19, EU:C:2021:208, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[27] Šiuo klausimu žr. Pasiūlymą dėl Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo [COM(91) 292 *final*] (OL C 310, 1991, p. 5).

51. Kalbant apie pagal šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą darbuotojams suteiktos apsaugos pobūdį, pažymėtina, kad iš to, kas išdėstyta pirma, matyti, jog šiame straipsnyje numatyta pareiga siekiama suteikti administracinei institucijai galimybę prieš gaunant pranešimą apie planuojamą kolektyvinį atleidimą įvertinti galimas šio atleidimo pasekmes ir prireikus pasirengti priemonėms, būtinoms šioms pasekmėms pašalinti. Tuo metu, kai darbdavys tik numato atleidimą iš darbo, kompetentingos valstybės institucijos veiksmais siekiama ne rasti išeitį iš kiekvieno darbuotojo individualios situacijos, o bendrai suprasti kolektyvinio atleidimo iš darbo problemą ir įvertinti jo neigiamų pasekmių pašalinimo priemones. Iš to, mano nuomone, matyti, kad pagal šį straipsnį darbuotojams suteikiama kolektyvinė, o ne individuali apsauga.

52. Be to, reikia priminti, kad, remiantis Teisingumo Teismo jurisprudencija, darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisė suteikiama darbuotojams kaip kolektyvui, todėl yra kolektyvinė ir įgyvendinama pasitelkiant darbuotojų atstovus[28]. Kadangi pareiga perduoti valstybės institucijai tam tikrus darbuotojų atstovams skirto rašytinio pranešimo elementus yra darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūros dalis, logiška manyti, kad ši pareiga sukuria panašių savybių turinčią teisę.

53. Taigi, man atrodo, dėl Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje numatytos apsaugos kolektyvinio pobūdžio valstybės narės savo vidaus teisėje pirmiausia turėtų numatyti galimybę darbuotojų atstovams imtis veiksmų, kuriais būtų galima užtikrinti, kad darbdavys vykdytų šiame straipsnyje nustatytą pareigą. Vis dėlto dėl šio kolektyvinio pobūdžio iš valstybių narių visai neatimama galimybė, atsižvelgiant į turimą diskreciją, papildyti šį mechanizmą ir užtikrinti darbuotojams galimybę pareikšti individualius ieškinius, kuriais būtų siekiama to paties tikslo, ir (arba) remtis šio straipsnio pažeidimo pasekmėmis darbo sutarties nutraukimui.

54. Turint tai omenyje, kaip jau nurodžiau, be šių nuorodų, tikslus priemonių, kuriomis galima užtikrinti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje nustatytos pareigos laikymąsi, nustatymas priskiriamas prie valstybių narių kompetencijos sričių ir daug priklauso nuo kiekvienos nacionalinės darbo teisės ypatumų. Iš to matyti, kad nei įmanoma, nei, mano nuomone, pageidautina detalizuoti konkrečias procedūras, kurias valstybės narės turėtų įtraukti į savo nacionalinę teisę. Pakanka, kad šiomis priemonėmis būtų užtikrinama veiksminga teisminė gynyba ir realus atgrasomasis poveikis.

VI. Išvada

55. Atsižvelgdamas į išdėstytus argumentus, siūlau taip atsakyti į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) pateiktą prejudicinį klausimą:

1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa

turi būti aiškinama taip:

Pareiga perduoti kompetentingai valstybės institucijai bent vieną šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies pirmos pastraipos b punkto i–v papunkčiuose numatytų rašytinio pranešimo elementų nuorašą siekiama, kad ši institucija galėtų įvertinti galimas kolektyvinio atleidimo iš darbo pasekmes atitinkamų darbuotojų padėčiai ir prireikus pasirengti imtis priemonių, būtinų

[28] Šiuo klausimu žr. 2009 m. liepos 16 d. Sprendimą *Mono Car Styling* (C-12/08, EU:C:2009:466, 41 ir 42 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

šioms pasekmėms pašalinti. Valstybės narės savo vidaus teisėje turi numatyti priemones, kuriomis darbuotojų atstovai galėtų kontroliuoti, kaip ši pareiga vykdoma. Šiomis priemonėmis turi būti užtikrinama veiksminga teisminė gynyba pagal Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnį ir jos turi turėti realų atgrasomąjį poveikį.