TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2025 m. spalio 30 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 98/59/EB – Kolektyviniai atleidimai iš darbo – 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa – Reikalavimas iš anksto pranešti kompetentingai valstybės institucijai apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo – Pranešimo atitiktis šios direktyvos reikalavimams – Nebuvimas – Atleidimo iš darbo galiojimas – 4 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa – 30 dienų pereinamasis laikotarpis po atleidimo iš darbo“

Byloje C-134/24 (*Tomann*)[i],

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) 2024 m. vasario 1 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2024 m. vasario 20 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

UR, kaip *V GmbH* bankroto administratorius,

prieš

DF

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkė M. L. Arastey Sahún (pranešėja), teisėjai J. Passer, E. Regan, D. Regan ir B. Smulders,

generalinis advokatas R. Norkus,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– UR, veikiančio kaip *V GmbH* bankroto administratorius, atstovaujamo *Rechtsanwalt* M. Richter,

– Europos Komisijos, atstovaujamos S. Delaude ir B.-R. Killmann,

* Proceso kalba: vokiečių.

[i] Šios bylos pavadinimas išgalvotas. Jis neatitinka jokios bylos šalies tikrojo vardo, pavardės ar pavadinimo.

susipažinęs su 2025 m. vasario 27 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB 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; klaidų ištaisymas OL L 59, 2007, p. 84), iš dalies pakeistos 2015 m. spalio 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2015/1794 (OL L 263, 2015, p. 1; toliau – Direktyva 98/59), 3 straipsnio 1 dalies, 4 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos ir 6 straipsnio išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant UR, veikiančio kaip *V GmbH* bankroto administratorius, ginčą su DF dėl šio darbuotojo atleidimo iš darbo, vykdant suplanuotą kolektyvinį atleidimą, galiojimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 98/59 2 ir 12 konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

„2. kadangi svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje;

<...>

12. kadangi valstybės narės turėtų garantuoti, kad darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai galėtų naudotis administracinėmis ir (arba) teisinėmis procedūromis, norint užtikrinti šioje direktyvoje nustatytų pareigų įvykdymą.“

4 Tos direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Šioje direktyvoje:

a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:
   i) per 30 dienų laikotarpį:

      – ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,

      <...>
   ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus;

<...>

Apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.“

5 Šios direktyvos 2 straipsnyje nurodyta:

„1. Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.

<...>

3. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:

<...>

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:
   i) planuojamų atleidimų priežastis;
   ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas;
   iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių [darbuotojų skaičių ir kategorijas];
   iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;
   v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

   <...>

Darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą.“

6 Tos pačios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmoje ir ketvirtoje pastraipose numatyta:

„1. Darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo.

<...>

Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas su darbuotojų atstovais, ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.“

7 Direktyvos 98/59 4 straipsnyje nustatyta:

„1. Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po 3 straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau nurodytą laikotarpį.

2. Kompetentinga valstybės institucija pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti.

3. Jeigu šio straipsnio 1 dalyje nurodytas pradinis laikotarpis yra trumpesnis kaip 60 dienų, valstybės narės gali suteikti kompetentingoms valstybės institucijoms teisę pratęsti pradinį laikotarpį iki 60 dienų po pranešimo pateikimo, jei per nustatytą pradinį laikotarpį neįmanoma išspręsti problemų, iškilusių dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai daugiau teisių dėl laikotarpio pratęsimo.

Būtina pranešti darbdaviui apie 1 dalyje nurodyto laikotarpio pratęsimą ir šio pratęsimo priežastis.

<...>“

8 Šios direktyvos 6 straipsnis išdėstytas taip:

„Valstybės narės užtikrina, kad teisinėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl įsipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai [kad darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai galėtų pasinaudoti teisminėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis, siekiant užtikrinti šioje direktyvoje nustatytų įpareigojimų laikymąsi]. “

Vokietijos teisė

Civilinis kodeksas

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

„Jeigu įstatyme nenurodyta kitaip, teisinis sandoris, kuriuo pažeidžiamas teisės aktuose nustatytas draudimas, yra niekinis.“

10 BGB 615 straipsnyje nurodyta:

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

Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymas

11 Pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos redakcijos *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymas; toliau – *KSchG*) 17 straipsnyje nustatyta:

„1. Darbdavys privalo pranešti užimtumo tarnybai, prieš atleisdamas iš darbo:

daugiau kaip 5 darbuotojus įmonių padaliniuose, kuriuose paprastai dirba daugiau kaip 20, bet mažiau kaip 60 darbuotojų,

<...>

per 30 kalendorinių dienų. <...>

<...>

3. <...> 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. <...>“

12 *KSchG* 18 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyta:

„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; šį sutikimą 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.“

Socialinės apsaugos kodekso X knyga

13 Pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos redakcijos *Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch* (Socialinės apsaugos kodeksas, X knyga) 20 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta:

„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.“

Darbo teismų įstatymas

14 Pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos redakcijos *Arbeitsgerichtsgesetz* (Darbo teismų įstatymas; toliau – *ArbGG*) 45 straipsnyje numatyta:

„1. [*Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija)] sudaroma didžioji kolegija.

2. Kai kolegija teisės klausimu nori nukrypti nuo kitos kolegijos arba didžiosios kolegijos sprendimo, sprendimą priima didžioji kolegija.

3. Perduoti bylą didžiajai kolegijai leidžiama tik jei kolegija, nuo kurios sprendimo norima nukrypti, gavusi bylą nagrinėjančios kolegijos paklausimą pareiškė, jog ir toliau laikosi savo teisinės nuomonės. <...> Atitinkama sprendimams priimti reikalingos sudėties kolegija dėl paklausimo ir atsakymo priima nutartį.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

15 DF nuo 1994 m. dirba *V GmbH*.

16 2020 m. gruodžio 1 d. šiai bendrovei buvo iškelta bankroto byla, o UR buvo paskirtas jos bankroto administratoriumi.

17 2020 m. gruodžio 2 d. UR nutraukė darbo sutartį su DF nuo 2021 m. kovo 31 d. Neginčijama, kad UR per 30 kalendorinių dienų laikotarpį atleido daugiau nei penkis darbuotojus.

18 Tada DF pareiškė ieškinį *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgo darbo teismas, Vokietija), juo prašė, pirma, konstatuoti, kad darbo santykiai vis dar tęsiasi, ir, antra, įpareigoti UR išlaikyti DF darbo vietą iki kol bus galutinai išspręsta byla, pradėta siekiant panaikinti jo atleidimą.

19 Grįsdamas savo ieškinį DF tvirtina, kad jo darbo sutarties nutraukimas negalioja, nes UR iš anksto nepranešė apie kolektyvinį atleidimą, kaip tai numatyta *KSchG* 17 straipsnio 1 dalyje.

20 UR prašė atmesti DF ieškinį ir teigė, kad teisės aktai, reglamentuojantys kolektyvinį atleidimą iš darbo, šiuo atveju netaikytini, nes bankroto bylos iškėlimo momentu *V GmbH* turėjo tik 19 darbuotojų. Taigi aptariamu atveju riba, nuo kurios *KSchG* 17 straipsnio 1 dalyje numatytas pranešimas apie kolektyvinį atleidimą iš darbo yra privalomas, nebuvo pasiekta. Beje, iš nutarties pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad iki 2021 m. kovo 31 d., t. y. iki DF darbo sutarties nutraukimo įsigaliojimo dienos, UR tokio pranešimo nepateikė ir paskui šio trūkumo neištaisė.

21 2021 m. balandžio 20 d. sprendimu *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgo darbo teismas) patenkino DF ieškinį.

22 2022 m. vasario 3 d. sprendimu *Landesarbeitsgericht Hamburg* (Hamburgo apygardos darbo teismas, Vokietija) atmetė UR apeliacinį skundą dėl šio sprendimo.

23 UR dėl šio sprendimo padavė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas), kuris yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas; byla buvo paskirta šio teismo šeštajai kolegijai (toliau – šeštoji kolegija).

24 2023 m. gegužės 11 d. nutartimi ši kolegija pripažino, kad atleidimo iš darbo momentu *V GmbH* „įprastai“ dirbo daugiau nei 20 darbuotojų, todėl UR, prieš nutraukdamas darbo sutartį su DF, privalėjo pranešti apie kolektyvinį atleidimą iš darbo pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 dalį.

25 Kitoje nutartyje, priimtoje 2023 m. gruodžio 14 d., minėta kolegija nurodė, kad jai kyla abejonių dėl sankcijos, kuri turi būti skiriama nepateikus tokio pranešimo arba kai nesilaikoma *KSchG* numatytų pranešimo procedūros sąlygų. Priešingai savo ankstesnei praktikai, ta pati kolegija mano, kad dėl to, jog nepateiktas pranešimas, arba dėl kitų pažeidimų darbo sutarties nutraukimas negali būti pripažintas negaliojančiu pagal BGB 134 straipsnį. Tokias sankcijas turi numatyti tik nacionalinės teisės aktų leidėjas.

26 Pirma, *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalys, kuriose nustatyta pareiga iš anksto pranešti apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, negali būti laikomos „teisės aktu, kuriame nustatytas tam tikras draudimas“, kaip tai suprantama pagal BGB 134 straipsnį. Antra, pripažinimo negaliojančiu „sankcija“ taip pat nenumatyta Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalyje.

27 Vis dėlto šeštoji kolegija mano, kad, atsižvelgiant į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) antrosios kolegijos (toliau – antroji kolegija) jurisprudenciją, susijusią su sankcijomis už vykdant pranešimo procedūrą padarytus pažeidimus, ji negali, nagrinėdama jai pateiktą bylą, atsisakyti paskelbti ginčijamo atleidimo iš darbo negaliojančiu, nukrypdama nuo savo ankstesnės jurisprudencijos, prieš tai neatlikusi *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalyje numatytos vidinės konsultacijos, kuria siekiama panaikinti skirtingus šio teismo skirtingų kolegijų išaiškinimus.

28 Taigi, remdamasi šia nuostata, šeštoji kolegija 2023 m. gruodžio 14 d. nutartimi kreipėsi į antrąją kolegiją su klausimu, ar „[ši] kolegija [ir toliau laikosi] pozicijos, kad darbo sutarties nutraukimas, kaip teisinis sandoris, pažeidžia įstatymuose nustatytą draudimą, kaip tai suprantama pagal [BGB] 134 straipsnį, ir dėl to yra negaliojantis, jei pranešant apie sutarties nutraukimą nebuvo pateiktas galiojantis pranešimas [pagal *KSchG*] 17 straipsnio 1 ir 3 dalis“.

29 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ši antroji kolegija, kuri yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, iki šiol savo sprendimuose laikėsi nuomonės, kad darbo sutarties nutraukimas be tokio išankstinio pranešimo yra niekinis ir negali nutraukti šios darbo sutarties.

30 Atsakydama į jai pateiktą klausimą antroji kolegija, kaip ir šeštoji, mano, kad gali būti neproporcinga, ypač atsižvelgiant į Sąjungos teisėje nustatytus įpareigojimus, nuspręsti, kad, nepateikus išankstinio pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, atitinkamos darbo sutarties nutraukimas turi būti pripažintas negaliojančiu. Antrosios kolegijos nuomone, reikia skirti atvejį, kai tokio pranešimo visiškai nėra, nuo situacijos, kai pranešimas apie kolektyvinį atleidimą iš darbo neatitinka formalių ar materialinių sąlygų, nustatytų nacionalinėje ar Sąjungos teisėje.

31 Dėl pirmosios prielaidos, t. y. visiško išankstinio pranešimo apie kolektyvinį atleidimą nebuvimo, antroji kolegija nurodo, kad pagal nacionalinę teisę nutraukta darbo sutartis dar sukelia teisines pasekmes, kol pasibaigia vieno mėnesio pereinamasis laikotarpis, kaip numatyta *KSchG* 18 straipsnio 1 dalyje. Taigi darbo sutarties nutraukimas pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo planą, apie kurį privaloma iš anksto pranešti, įsigalioja tik pateikus tokį pranešimą.

32 Minėta kolegija taip pat patikslina, kad, remiantis šio 18 straipsnio 1 dalimi, tokio darbo sutarties nutraukimo pasekmės „sustabdomos“ iki tol, kol bus pateiktas trūkstamas pranešimas, kad kompetentinga užimtumo tarnyba galėtų pasirengti įdarbinti darbuotojus, kuriems taikomas kolektyvinis atleidimas.

33 Kadangi ši nuostata turi būti aiškinama taip, kad atitiktų Sąjungos teisę, šiai kolegijai kyla klausimas, ar Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad toks nutraukimas negali įsigalioti nepasibaigus joje nustatytam 30 dienų terminui.

34 Dėl antrosios prielaidos, nurodytos šio sprendimo 30 punkte, antroji kolegija mano, kad minėta 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad šioje nuostatoje ir *KSchG* 18 straipsnio 1 dalyje numatytas 30 dienų terminas negali prasidėti, taigi ir pasibaigti, jei pranešimas apie kolektyvinį atleidimą iš darbo neatitinka Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies ketvirtos pastraipos.

35 Tokį aiškinimą patvirtina, pirma, šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje esanti nuoroda į jos 3 straipsnio 1 dalį ir, antra, tikslas, kurio siekiama reikalavimu pranešti apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, t. y. leisti kompetentingai valstybės institucijai ieškoti, kaip išspręsti problemas, iškilusias dėl numatomų kolektyvinių atleidimų iš darbo, vadovaujantis minėtos direktyvos 4 straipsnio 2 ir 3 dalimis.

36 Be to, antrajai kolegijai kyla klausimas, ar darbdavys, kuris nutraukė darbo sutartis iš anksto nepranešęs apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo, gali tai ištaisyti vėliau, todėl šis nutraukimas įsigalioja pasibaigus šio 4 straipsnio 1 dalyje numatytam 30 dienų terminui ir nereikia iš naujo nutraukti šių sutarčių.

37 Šios kolegijos nuomone, tai, kad šis 30 dienų terminas pradedamas skaičiuoti tik nuo minėto trūkumo ištaisymo, užtikrina, kad kompetentinga valstybės institucija turėtų minimalų laikotarpį, per kurį galėtų ieškoti sprendimų dėl atitinkamų kolektyvinių atleidimų kilusioms problemoms spręsti pagal šios direktyvos 4 straipsnio 2 ir 3 dalis.

38 Minėta kolegija mano, kad 2005 m. sausio 27 d. Sprendimas *Junk* (C-188/03, EU:C:2005:59) nedraudžia tokio aiškinimo. Iš tiesų tame sprendime Teisingumo Teismas tik konstatavo, kad nutraukti darbo sutartis galima tik po to, kai apie ketinimą jas nutraukti buvo pranešta kompetentingai institucijai, tačiau nenusprendė, kad toks darbo sutarčių nutraukimas iš anksto tinkamai nepranešus apie kolektyvinį atleidimą iš darbo yra „nepataisomai“ negaliojantis.

39 Taigi „sankcija“ už pavėluotą pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo pateikimą gali būti ir tai, kad darbo sutarties nutraukimo teisinės pasekmės laikinai sustabdomos ir darbdavio įpareigojimas išmokėti atitinkamiems darbuotojams atlyginimą iki 30 dienų termino pabaigos.

40 Galiausiai antroji kolegija, atsižvelgdama į Direktyvos 98/59 6 straipsnį, pagal kurį valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai galėtų pasinaudoti teisminėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis, siekiant užtikrinti šioje direktyvoje nustatytų įpareigojimą laikymąsi, siekia sužinoti, ar pagal nacionalinę teisę tik kompetentingai valstybės institucijai gali būti pavesta patikrinti, ar išankstinis pranešimas apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo atitinka reikalavimus, ir konstatuoti, kad baigėsi šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje numatytas 30 dienų terminas. Taigi tokia išvada būtų privaloma darbo teismams ir darbuotojui, kuris byloje dėl darbo santykių nutraukimo siekia ginčyti tokį administracinį konstatavimą pareikšdamas ieškinį teisme.

41 Antroji kolegija pažymi, kad iš 2023 m. spalio 5 d. Sprendimo *Brink's Cash Solutions* (C-496/22, EU:C:2023:741, 45 punktas) iš tiesų matyti, kad pagal tos pačios direktyvos 6 straipsnį valstybės narės įpareigojamos užtikrinti veiksmingą darbuotojų atstovų ir (arba) darbuotojų teisminę gynybą. Vis dėlto šis reikalavimas susijęs tik su Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatyta konsultavimosi procedūra, kurioje nedalyvauja jokia valdžios institucija ir kuria, priešingai nei šios direktyvos 3 ir 4 straipsniuose numatyta išankstinio pranešimo apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo procedūra, siekiama užkirsti kelią atitinkamų darbuotojų darbo sutarčių nutraukimui. Kitoks aiškinimas būtų nesuderinamas su šios direktyvos 6 straipsnyje ir 12 konstatuojamojoje dalyje vartojama formuluote „ir (arba)“.

42 Tokiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Direktyvos 98/59] 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad dėl darbo sutarties nutraukimo pagal kolektyvinį atleidimą iš darbo, apie kurį turi būti pranešta kompetentingai valstybės institucijai, atitinkamo darbuotojo darbo santykiai gali nutrūkti tik pasibaigus pereinamajam laikotarpiui po atleidimo iš darbo?

Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai:

2. Ar pasibaigus pereinamajam laikotarpiui po atleidimo iš darbo reikia ne tik pateikti pranešimą apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, bet ir užtikrinti, kad toks pranešimas atitiktų Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies 4 punkte nurodytus reikalavimus?

3. Ar darbdavys, kuris pranešė darbuotojams apie darbo sutarčių nutraukimą nepateikdamas (tinkamo) pranešimo kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, gali vėliau pateikti tokį pranešimą, kad, pasibaigus pereinamajam laikotarpiui po atleidimo iš darbo, atitinkamų darbuotojų darbo santykiai galėtų būti nutraukti 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 pereinamasis laikotarpis po atleidimo iš darbo, kurio darbuotojas negali ginčyti ir kuris yra privalomas darbo bylų teismams, o gal darbuotojas turi būtinai kreiptis į teismą, kad galėtų patikrinti institucijos sprendimo teisėtumą?“

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo

43 Iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad SESV 267 straipsnyje numatyta procedūra yra Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų bendradarbiavimo priemonė, suteikianti Teisingumo Teismui galimybę pateikti nacionaliniams teismams Sąjungos teisės išaiškinimą, būtiną priimti sprendimams jų nagrinėjamose bylose, ir kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateikiamas ne dėl to, kad būtų suformuluotos patariamosios nuomonės bendro pobūdžio arba hipotetiniais klausimais, o dėl to, kad reikia veiksmingai išspręsti ginčą (2024 m. gegužės 16 d. Sprendimo *Toplofikatsia Sofia (Atsakovo gyvenamosios vietos sąvoka)*, C-222/23, EU:C:2024:405, 39 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

44 Kaip matyti iš pačios SESV 267 straipsnio formuluotės, prašymas priimti prejudicinį sprendimą turi būti „būtinas“, kad jį pateikęs teismas galėtų „priimti sprendimą“ savo nagrinėjamoje byloje (2024 m. gegužės 16 d. Sprendimo *Toplofikatsia Sofia (Atsakovo gyvenamosios vietos sąvoka)*, C-222/23, EU:C:2024:405, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

45 Teisingumo Teismas priminė, kad iš SESV 267 straipsnio formuluotės ir struktūros matyti, jog prejudicinio sprendimo priėmimo procedūra, be kita ko, grindžiama prielaida, kad nacionaliniuose teismuose iš tikrųjų nagrinėjama byla, kurioje jie turi priimti sprendimą, galimai atsižvelgdami į prejudicinį sprendimą (2024 m. gegužės 16 d. Sprendimo *Toplofikatsia Sofia (Atsakovo gyvenamosios vietos sąvoka)*, C-222/23, EU:C:2024:405, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

46 Nagrinėjamu atveju, nors nė vienas iš suinteresuotųjų asmenų, pateikusių rašytines pastabas šioje byloje, neginčijo prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo, reikia konstatuoti, kad ginčas pagrindinėje byloje galiausiai nebus išspręstas antrosios kolegijos, nes šią bylą šiuo metu nagrinėja šeštoji kolegija.

47 Vis dėlto, remiantis antrosios kolegijos pateikta informacija, apibendrinta šio sprendimo 25–28 punktuose, sprendimas, kurį ši kolegija turi priimti, prireikus atsižvelgiant į būsimą Teisingumo Teismo prejudicinį sprendimą šioje byloje, yra būtinas etapas ginčui pagrindinėje byloje išspręsti.

48 Iš tiesų šeštoji kolegija, remdamasi *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalimi, kreipėsi į antrąją kolegiją. Pagal šią dalį, siejamą su šio straipsnio 2 dalimi, kai *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) kolegija ketina nukrypti nuo kitos kolegijos ar didžiosios kolegijos sprendimo teisės klausimu, didžioji kolegija turi priimti sprendimą, tačiau su sąlyga, kad kolegija, nuo kurios sprendimo norima nukrypti, gavusi bylą nagrinėjančios kolegijos paklausimą pareiškė, jog nekeičia savo teisinės nuomonės.

49 Atsižvelgiant į tai, atrodo, kad *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalyje numatyta vidaus konsultavimosi procedūra, kaip pagal nacionalinę teisę reikalaujamas privalomas tarpinis etapas, yra būtina, kad šeštoji kolegija galėtų priimti sprendimą dėl jos nagrinėjamos pagrindinės bylos esmės (šiuo klausimu ir pagal analogiją žr. 2021 m. spalio 6 d. Sprendimo *W.Ż. (Aukščiausiojo Teismo Išimtinės kontrolės ir viešųjų reikalų kolegija – Skyrimas)* (C-487/19, EU:C:2021:798, 94 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

50 Taigi, atrodo, kad ši vidaus konsultavimosi procedūra atitinka objektyvų šeštosios kolegijos poreikį, t. y. panaikinti įvairių *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) kolegijų aiškinimo skirtumus ir taip leisti šiai kolegijai, ketinančiai nukrypti nuo kitos kolegijos ar didžiosios kolegijos sprendimo dėl teisės klausimo, *in fine* priimti sprendimą dėl jos nagrinėjamos pagrindinės bylos esmės.

51 Šiuo atžvilgiu reikia pažymėti, kad pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją žodžių junginys „sprendimui priimti“, kaip tai suprantama pagal SESV 267 straipsnio 2 pastraipą, turi būti aiškinamas plačiai, kaip apimantis visą procedūrą, kurios pabaigoje priimamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo sprendimas (2015 m. birželio 11 d. Sprendimo *Fahnenbrock ir kt.*, C-226/13, C-245/13 ir C-247/13, EU:C:2015:383, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija), taigi minėta sąvoka apima visą teismo sprendimo priėmimo procesą (2011 m. vasario 17 d. Sprendimo *Weryński*, C-283/09, EU:C:2011:85, 42 punktas).

52 Darytina išvada, kad antroji kolegija turi teisę kreiptis į Teisingumo Teismą su prašymu priimti prejudicinį sprendimą pagal *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalyje numatytą vidaus konsultavimosi procedūrą.

53 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

54 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad darbo sutarties nutraukimas dėl planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo, kuriam taikoma šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatyta pareiga pranešti kompetentingai valstybės institucijai, gali įsigalioti tik pasibaigus šio 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytam 30 dienų terminui.

55 Siekiant atsakyti į šį klausimą, reikia priminti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją aiškinant Sąjungos teisės nuostatą reikia atsižvelgti ne tik į jos formuluotę, bet ir į kontekstą ir teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus (2023 m. liepos 13 d. Sprendimo *G GmbH*, C-134/22, EU:C:2023:567, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

56 Pirma, kiek tai susiję su Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos tekstu, ši nuostata suformuluota taip: „numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po 3 straipsnio 1 dal[ies pirmoje pastraipoje] nurodyto pranešimo pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą“.

57 Pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį „darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo“.

58 Taigi remiantis šių nuostatų formuluote, darbo sutarties nutraukimas pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo planą negali įsigalioti nepasibaigus minėtos direktyvos 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytam terminui, kuris pradedamas skaičiuoti nuo pranešimo apie šį planą (šiuo klausimu žr. 2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 50 punktą), o tai neišvengiamai reiškia, kad darbdavys apie šį planą turi pranešti kompetentingai valdžios institucijai. Darytina išvada, kad, nesant šio pranešimo, toks nutraukimas negali įsigalioti.

59 Antra, kiek tai susiję su tos pačios direktyvos 4 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos kontekstu ir šia nuostata siekiamu tikslu, iš Direktyvos 98/59 4 straipsnio 2 dalies matyti, kad tai, jog atleidimas iš darbo, apie kurį buvo pranešta kompetentingai valstybės institucijai, gali įsigalioti tik pasibaigus šio 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytam terminui, pateisinama šios institucijos pareiga išnaudoti tą laikotarpį ieškant sprendimų dėl atitinkamų problemų, kylančių dėl numatytų kolektyvinių atleidimų iš darbo. Pareiga pranešti leidžia kompetentingai valstybės institucijai, remiantis visa darbdavio jai perduota informacija, išnagrinėti galimybes taikant darbo rinkai ir ekonominei veiklai, su kuria susijęs šis kolektyvinis atleidimas, pritaikytas priemones ir apriboti neigiamas minėto atleidimo iš darbo pasekmes (šiuo klausimu žr. 2023 m. liepos 13 d. Sprendimo *G GmbH*, C-134/22, EU:C:2023:567, 35 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

60 Taigi šio 4 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa užtikrinamas minimalus laikotarpis, kurį kompetentinga valstybės institucija turi turėti siekdama ieškoti sprendimų dėl atitinkamų darbuotojų (2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 51 punktas).

61 Darytina išvada, kad, atsižvelgiant į to paties 4 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos kontekstą, kompetentinga valstybės institucija gali manyti, kad darbo sutarties nutraukimas pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo planą neįsigalioja iki šioje nuostatoje numatyto 30 dienų termino pabaigos, kuris pradedamas skaičiuoti nuo pranešimo apie šį planą tai institucijai dienos, o tai reiškia, kad apie planuojamą kolektyvinį atleidimą darbdavys būtinai turi pranešti kompetentingai valstybės institucijai.

62 Kaip generalinis advokatas nurodė savo išvados 79 punkte, šios nuostatos tikslui, t. y. leisti šiai institucijai pagal Direktyvos 98/59 4 straipsnio 2 dalį per šį laikotarpį ieškoti problemų, kylančių dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo, sprendimo, būtų pakenkta, jei darbo sutarties nutraukimas pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo planą galėtų įsigalioti nepateikus minėto pranešimo arba prieš pasibaigiant šiam terminui.

63 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad darbo sutarties nutraukimas dėl planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo, kuriam taikoma šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatyta pareiga pranešti kompetentingai valstybės institucijai, gali įsigalioti tik pasibaigus šio 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytam 30 dienų terminui.

Dėl antrojo klausimo

64 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinama taip, kad pasibaigęs šiame straipsnyje numatytas 30 dienų terminas reiškia ne tik tai, kad buvo pateiktas pranešimas apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo, bet ir kad šio pranešimo turinys atitinka šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies ketvirtoje pastraipoje nustatytus reikalavimus.

65 UR ginčija šio antrojo klausimo priimtinumą, motyvuodamas tuo, kad antroji kolegija nenurodė, kaip konkrečiai jis svarbus tiek atsakymui, kurį reikia pateikti į šeštosios kolegijos pagal *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalį užduotą klausimą, ypač atsižvelgiant į faktines aplinkybes, kuriomis grindžiama šioje šeštojoje kolegijoje nagrinėjama pagrindinė byla, tiek šios bylos sprendimui. Kadangi nagrinėjamu atveju pagrindinėje byloje aptariamas darbdavys iš anksto nepateikė jokio pranešimo apie planuojamą kolektyvinį atleidimą, minėtas antrasis klausimas neturi reikšmės.

66 Šiuo klausimu primintina, kad Teisingumo Teismui ir nacionaliniams teismams bendradarbiaujant, kaip numatyta SESV 267 straipsnyje, tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes turi įvertinti, ar jo sprendimui priimti būtinas prejudicinis sprendimas, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu (2024 m. lapkričio 7 d. Sprendimo *Adusbef (Pont Morandi)*, C-683/22, EU:C:2024:936, 36 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

67 Darytina išvada, kad klausimams dėl Sąjungos teisės taikoma svarbos prezumpcija (2024 m. lapkričio 7 d. Sprendimo *Adusbef (Pont Morandi)*, C-683/22, EU:C:2024:936, 37 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Kaip matyti iš šio sprendimo 43 punkte nurodytos jurisprudencijos,

prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateikiamas ne dėl to, kad būtų suformuluotos patariamosios nuomonės bendro pobūdžio arba hipotetiniais klausimais, o dėl to, kad reikia veiksmingai išspręsti ginčą.

68 Nagrinėjamu atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad prieš nutraukdamas nagrinėjamą darbo sutartį dėl planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo, pagrindinėje byloje aptariamas darbdavys nepranešė apie šį planą kompetentingai valstybės institucijai, kaip to reikalaujama pagal Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą. Ginčas pagrindinėje byloje susijęs su „sankcija“, kuri turi būti skirta šiam darbdaviui už šioje nuostatoje numatytos pareigos pranešti neįvykdymą, o ne su tuo, ar tokio pranešimo turinys atitinka šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies ketvirtoje pastraipoje nustatytus reikalavimus.

69 Darytina išvada, kad antrasis klausimas yra hipotetinis, nes neturi jokio ryšio su pagrindinės bylos dalyku.

70 Be to, aplinkybė, kad šis klausimas gali būti naudingas *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalyje numatytai vidaus konsultavimosi procedūrai, negali panaikinti šio klausimo hipotetinio pobūdžio (pagal analogiją žr. 2016 m. lapkričio 10 d. Sprendimo *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, 58 punktą).

71 Taigi, antrasis klausimas yra nepriimtinas.

Dėl trečiojo klausimo

72 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa ir 4 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinamos taip, kad darbdavys, kuris, pažeisdamas šia pirmąją nuostatą, nutraukė darbo sutartį iš anksto nepranešęs kompetentingai valstybės institucijai apie planuojamą kolektyvinį atleidimą, dėl kurio nutraukiama ši sutartis, gali ištaisyti tokį šio pranešimo trūkumą taip, kad minėtas sutarties nutraukimas įsigaliotų praėjus 30 dienų po šio ištaisymo.

73 Reikėtų priminti, kad šia direktyva bet kuriam darbdaviui, ketinančiam vykdyti kolektyvinį atleidimą, nustatomos dvi procedūrinės pareigos.

74 Pirma, pagal šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalį, jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas. Minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad per šias konsultacijas tariamasi, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Konkrečiai kalbant, pagal šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies pirmą pastraipą darbdaviai per išankstines konsultacijas pateikia darbuotojų atstovams visą svarbią informaciją ir kiekvienu atveju juos raštu informuoja apie šioje nuostatoje nurodytus aspektus.

75 Antra, pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies ketvirtą pastraipą pranešime kompetentingai valstybės institucijai turi būti pateikta informacija, be kita ko, apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.

76 Kaip generalinis advokatas nurodė savo išvados 93 punkte, šias procedūrines pareigas Sąjungos teisės aktų leidėjas numatė siekdamas sustiprinti darbuotojų apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, visų pirma tam, kad būtų užtikrintas jų teisinis saugumas.

77 Taigi atitinkamas darbdavys negali nutraukti darbo sutarčių kolektyvinio atleidimo atveju neįvykdęs šių procedūrinių pareigų (2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 41 punktas).

78 Todėl, kaip matyti iš šio sprendimo 58 punkte nurodytos jurisprudencijos, pagal Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą darbo sutarties nutraukimas dėl planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo gali įsigalioti tik pasibaigus šioje nuostatoje numatytam 30 dienų terminui.

79 Be to, iš jurisprudencijos matyti, kad aiškiai įtvirtindama nuostatas, reglamentuojančias atskirų asmenų teises dėl išankstinio pranešimo termino, minėto 4 straipsnio 1 dalies pirmoji pastraipa neišvengiamai numato jau įvykdytų darbo sutarčių nutraukimų atvejus, nuo kurių pradedamas skaičiuoti toks terminas. Iš tikrųjų išlyga dėl išankstinio pranešimo pasibaigimo termino, skirtingo nei nustatytas direktyvoje, būtų neprasminga, jei neprasidėjo nė vieno išankstinio pranešimo termino eiga (2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 52 punktas).

80 Tokiomis aplinkybėmis konstatuotina, jog direktyvos 3 ir 4 straipsniai nedraudžia to, kad darbo sutarčių nutraukimas būtų pradėtas per šiuose straipsniuose numatytą procedūrą, su sąlyga, jog minėtos sutartys būtų nutrauktos po to, kai apie planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo yra informuota kompetentinga valstybės institucija (2005 m. sausio 27 d. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 53 punktas).

81 Toks šių nuostatų aiškinimas, kuriuo užtikrinama, kad kompetentinga valstybės institucija iš tiesų turėtų 30 dienų terminą problemoms, kylančioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo, spręsti pagal tos pačios direktyvos 4 straipsnio 2 dalį, išplaukia ne tik iš jų formuluotės, kurios tekstas iš tiesų apima pareigą pranešti apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo, t. y. apie kolektyvinį atleidimą, kuris dar nėra įvykdytas nutraukiant atitinkamas darbo sutartis, bet taip pat užtikrina, kad šie darbuotojai galėtų patikrinti, ar apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo buvo pranešta laikantis Direktyvos 98/59 nuostatų.

82 Taigi negalima sutikti su tuo, kad vykdydamas planuojamą kolektyvinį atleidimą darbdavys gali nutraukti darbo sutartį dar nepranešęs apie šį planą, kaip tai numatyta šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje, nes nutraukimo įsigaliojimas sustabdomas, kol bus ištaisyta ši situacija pateikiant pranešimą.

83 Kaip generalinis advokatas nurodė savo išvados 96 punkte, jei darbdavys galėtų pateikti pranešimą apie planuojamą kolektyvinį atleidimą po darbo sutarčių nutraukimo, pasinaudodamas tokio laikino sustabdymo galimybe, būtų pakeista Sąjungos teisės aktų leidėjo numatyta procedūrų ir atitinkamai su šiomis procedūromis susijusių pareigų seka. Toks laikinas sustabdymas pakenktų minėtoje direktyvoje numatytų procedūrinių pareigų veiksmingumui ir pažeistų patį jos tikslą užtikrinti, kad prieš numatomą kolektyvinį atleidimą iš darbo būtų konsultuojamasi su darbuotojų atstovais ir apie jį pranešta kompetentingai valstybės institucijai.

84 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į trečiąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa ir 4 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa turi būti aiškinamos taip, kad darbdavys, kuris, pažeisdamas šią pirmąją nuostatą, nutraukė darbo sutartį iš anksto nepranešęs kompetentingai valstybės institucijai apie planuojamą kolektyvinį atleidimą, dėl kurio nutraukiama ši sutartis, negali ištaisyti tokio šio pranešimo trūkumo taip, kad minėtas sutarties nutraukimas įsigaliotų praėjus 30 dienų po šio ištaisymo.

Dėl ketvirtojo klausimo

85 Ketvirtuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 6 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad pagal nacionalinę teisę kompetentingai valstybės institucijai gali būti palikta teisė, priimant aktą, kurio darbuotojas negali ginčyti ir kuris nacionaliniams teismams yra privalomas, nustatyti tikslią šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatyto termino pabaigos datą ar veikiau taip, kad pagal nacionalinę teisę darbuotojui turi būti pripažinta teisė kreiptis į teismą, kad būtų patikrintas šios institucijos atliktas šio nustatymo teisėtumas.

86 Pirma, dėl tų pačių priežasčių, kurios išdėstytos šio sprendimo 65 punkte, susijusiame su antrojo klausimo priimtinumu, UR teigia, kad ketvirtasis klausimas yra nepriimtinas.

87 Antra, Europos Komisija mano, kad tiek, kiek ginčas pagrindinėje byloje susijęs tik su minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatyto pranešimo apie planuojamą kolektyvinį atleidimą nepateikimo pasekmėmis, o ne su šio pranešimo turinio atitiktimi šios dalies trečioje pastraipoje numatytiems reikalavimams, ketvirtasis klausimas yra hipotetinis.

88 Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad šiuo atveju, nors pagrindinėje byloje aptariamas darbdavys nepranešė apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo, iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos nematyti, kad kompetentinga valstybės institucija būtų galutinai ir privalomai nustačiusi atitinkamiems darbuotojams tos pačios direktyvos 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatyto 30 dienų termino pabaigos datą.

89 Darytina išvada, kad ketvirtasis klausimas yra hipotetinis, kaip tai suprantama pagal šio sprendimo 43 punkte nurodytą jurisprudenciją.

90 Taigi, ketvirtasis klausimas yra nepriimtinas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

91 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (penktoji kolegija) nusprendžia:

1. **1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo, iš dalies pakeistos 2015 m. spalio 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2015/1794, 4 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa**

turi būti aiškinama taip:

darbo sutarties nutraukimas dėl planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo, kuriam taikoma šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatyta pareiga pranešti kompetentingai valstybės institucijai, gali įsigalioti tik pasibaigus šio 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytam 30 dienų terminui.

2. **Direktyvos 98/59, iš dalies pakeistos Direktyva 2015/1794, 3 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa ir 4 straipsnio 1 dalies pirma pastraipa**

turi būti aiškinamos taip:

darbdavys, kuris, pažeisdamas šią pirmąją nuostatą, nutraukė darbo sutartį iš anksto nepranešęs kompetentingai valstybės institucijai apie planuojamą kolektyvinį atleidimą, dėl kurio nutraukiama ši sutartis, negali ištaisyti tokio šio pranešimo trūkumo taip, kad minėtas sutarties nutraukimas įsigaliotų praėjus 30 dienų po šio ištaisymo.

Parašai.