TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2025. gada 30. oktobrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 98/59/EK – Kolektīvā atlaišana – 3. panta 1. punkta pirmā daļa – Prasība iepriekš paziņot kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu – Paziņojuma atbilstība šīs direktīvas prasībām – Neesība – Atlaišanas spēkā esība – 4. panta 1. punkta pirmā daļa – 30 dienu nogaidīšanas periods

Lietā C-134/24 [*Tomann*] [i]

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) iesniegusi ar 2024. gada 1. februāra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2024. gada 20. februārī, tiesvedībā

UR, kas rīkojas kā V *GmbH* maksātnespējas procesa administrators,

pret

DF,

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja M. L. Arasteja Saūna [*M. L. Arastey Sahún*] (referente), tiesneši J. Pasers [*J. Passer*], J. Regans [*E. Regan*], D. Gracijs [*D. Gratsias*] un B. Smulderss [*B. Smulders*],

ģenerāladvokāts: R. Norkus [*R. Norkus*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– UR, kas rīkojas kā V *GmbH* maksātnespējas procesa administrators, vārdā – *M. Richter*, *Rechtsanwalt*,

– Eiropas Komisijas vārdā – *S. Delaude* un *B.-R. Killmann*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2025. gada 27. februāra tiesas sēdē,

* Tiesvedības valoda – vācu.

[i] Šīs lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV 1998, L 225, 16. lpp.), redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2015. gada 6. oktobra Direktīvu (ES) 2015/1794 (OV 2015, L 263, 1. lpp.; turpmāk tekstā – "Direktīva 98/59"), 3. panta 1. punktu, 4. panta 1. punkta pirmo daļu un 6. pantu.

2 Šis lūgums iesniegts saistībā ar tiesvedību starp UR, kas rīkojas kā V *GmbH* maksātnespējas procesa administrators, un DF par DF atlaišanas, kas notikusi saistībā ar plānotu kolektīvo atlaišanu, spēkā esību.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 98/59 2. un 12. apsvērumā noteikts:

"(2) tā kā ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā;

[..]

(12) tā kā dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem ir pieejamas attiecīgās administratīvās un/vai tiesu procedūras, lai nodrošinātu, ka šajā direktīvā paredzētie pienākumi tiek izpildīti".

4 Šīs direktīvas 1. panta 1. punktā paredzēts:

"Šajā direktīvā:

a) "kolektīvā atlaišana" ir atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ja saskaņā ar dalībvalstu izvēli atlaišanas gadījumu skaits ir:
   i) vai nu 30 dienu laikā:

      – vismaz 10 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 100 darba ņēmējus,

      [..]
   ii) vai vismaz 20 atlaišanas gadījumu 90 dienu laikā, neatkarīgi no tā, cik darba ņēmēju parasti ir nodarbināti attiecīgajos uzņēmumos,

   [..].

Lai aprēķinātu atlaišanas gadījumu skaitu, kā paredzēts a) punkta pirmajā daļā, atlaišanas gadījumiem pieskaita arī darba līguma attiecību izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci."

5 Minētās direktīvas 2. pantā noteikts:

"1. Ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, tas laikus uzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.

2. Šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos.

[..]

3. Lai darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devēji konsultēšanās gaitā laicīgi:

[..]

b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:
   i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli;
   ii) to darba ņēmēju skaits un kategorijas, ko plānots atlaist;
   iii) to darba ņēmēju skaits un kategorija, ko parasti nodarbina;
   iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;
   v) kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, ciktāl valsts tiesību akti un/vai prakse pilnvaro darba devēju par to lemt;

   [..].

Darba devējs iesniedz kompetentajai valsts iestādei vismaz sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā."

6 Šīs pašas direktīvas 3. panta 1. punkta pirmajā un ceturtajā daļā noteikts:

"1. Darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu.

[..]

Šis paziņojums ietver to visu informāciju, kas attiecas uz plānoto kolektīvo atlaišanu un konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem saskaņā ar 2. pantu, un jo īpaši, kādi ir atlaišanas iemesli, cik darba ņēmējus plānots atlaist, cik darba ņēmējus parasti nodarbina un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu."

7 Saskaņā ar Direktīvas 98/59 4. pantu:

"1. Plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 30 dienas pēc 3. panta 1. punktā minētās izziņošanas un neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu.

Dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi samazināt [šī punkta pirmajā daļā] paredzēto laikposmu.

2. Laikposmu, kas paredzēts 1. punktā, kompetentā valsts iestāde izmanto, lai meklētu plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus.

3. Ja 1. punktā paredzētais sākotnējais laikposms ir īsāks par 60 dienām, dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi pagarināt sākotnējo laikposmu līdz 60 dienām pēc paziņojuma par plānoto kolektīvo atlaišanu, ja ir maz ticams, ka atlaišanas radītās problēmas var tikt atrisinātas sākotnēji noteiktajā laikposmā.

Dalībvalstis var piešķirt kompetentajai valsts iestādei plašākas pilnvaras sākotnējā laikposma pagarināšanai.

Darba devējam jābūt informētam par sākotnējā laikposma pagarinājumu un šā pagarinājuma piešķiršanas iemesliem pirms 1. punktā paredzētā termiņa beigām.

[..]"

8 Šīs direktīvas 6. pants formulēts šādi:

"Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem ir pieejamas tiesiskas un/vai administratīvas procedūras šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildei."

Vācijas tiesības

Civilkodekss

9 Saskaņā ar *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilkodekss; turpmāk tekstā – "*BGB*") 134. pantu:

"Tiesisks darījums, kas ir pretrunā likumā noteiktam aizliegumam, nav spēkā, ja vien likumā nav noteikts citādi."

10 *BGB* 615. pantā noteikts:

"Ja izpildījuma saņēmējs nokavē izpildījuma pieņemšanu, izpildītājs var prasīt pielīgto atlīdzību par šāda nokavējuma dēļ nesniegto izpildījumu, un viņam nav pienākuma izpildījumu sniegt pēc tam. [..]"

Likums par aizsardzību pret atlaišanu

11 *Kündigungsschutzgesetz* (Likums par aizsardzību pret atlaišanu), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, (turpmāk tekstā – "*KSchG*"), 17. pantā noteikts:

"(1) Darba devējs nosūta paziņojumu nodarbinātības aģentūrai, pirms tas atlaiž:

1. vairāk nekā 5 darba ņēmējus uzņēmumos, kuros parasti nodarbināti vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 60 darba ņēmēju,

   [..]

30 kalendāro dienu laikā. [..]

[..]

(3) [..] Paziņojumu saskaņā ar 1. punktu iesniedz rakstveidā, pievienojot uzņēmuma padomes atzinumu par atlaišanu. Ja uzņēmuma padomes atzinums nav pieejams, paziņojums ir spēkā, ja darba devējs ticami apliecina, ka tas ir informējis uzņēmuma padomi vismaz divas nedēļas pirms paziņojuma iesniegšanas atbilstoši 2. punkta pirmajam teikumam, un izklāsta konsultāciju statusu. Paziņojumā iekļauj informāciju par darba devēja nosaukumu, juridisko adresi un uzņēmuma veidu, kā arī par plānotās atlaišanas iemesliem, atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kategoriju, kā arī par parasti nodarbinātajiem darbiniekiem, laikposmu, kurā paredzēts īstenot atlaišanu, un atlaižamo darba ņēmēju izvēles kritērijiem. Vienojoties ar darbinieku padomi, paziņojumā iekļauj arī iekārtošanai darbā nepieciešamo informāciju par atlaižamo darba ņēmēju dzimumu, vecumu, profesiju un valstspiederību. [..]"

12 *KSchG* 18. panta 1. un 2. punkts formulēts šādi:

"(1) Atlaišanas gadījumi, par kuriem saskaņā ar 17. pantu ir jāziņo, stājas spēkā agrāk nekā vienu mēnesi pēc dienas, kad nodarbinātības aģentūra ir saņēmusi paziņojumu, un vienīgi ar šīs aģentūras piekrišanu; atļauju var piešķirt arī ar atpakaļejošu spēku – līdz pieteikuma iesniegšanas dienai.

(2) Atsevišķos gadījumos nodarbinātības aģentūra var noteikt, ka atlaišana stājas spēkā ne agrāk kā maksimāli divus mēnešus pēc paziņošanas."

Sociālā nodrošinājuma kodeksa X grāmata

13 Saskaņā ar *Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch* (Sociālā nodrošinājuma kodeksa X grāmata), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, 20. panta 1. un 2. punktu:

"(1) Iestāde pēc savas ierosmes noskaidro faktiskos apstākļus. Tā nosaka izmeklēšanas raksturu un apmēru; tai nav saistoši ieinteresēto personu argumenti un informācijas pieprasījumi.

(2) Iestādei jāņem vērā visi attiecīgā gadījuma īpašie apstākļi, tostarp ieinteresētajām personām labvēlīgie apstākļi."

Darba lietu tiesu likums

14 *Arbeitsgerichtsgesetz* (Darba lietu tiesu likums), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – "*ArbGG*"), 45. pantā noteikts:

"(1) [*Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija)] ir izveidota virspalāta (turpmāk tekstā – "virspalāta").

(2) Virspalāta pieņem nolēmumu lietā, kurā kāda no palātām plāno atkāpties no citas palātas vai virspalātas nolēmuma par tiesību jautājumu.

(3) Virspalāta tai nodotu lietu pieņem vienīgi tad, ja palāta, kas pieņēmusi nolēmumu, no kura kāda cita palāta vēlas atkāpties, pēc šīs pēdējās minētās palātas lūgumu ir paziņojusi, ka tā

nemaina savu juridisko viedokli. [..] Par lūgumu un atbildi lemj attiecīgā palāta ar rīkojumu spriedumu pasludināšanai nepieciešamajā sastāvā."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

15 DF ir darba ņēmējs V *GmbH* kopš 1994. gada.

16 2020. gada 1. decembrī tika sākts šī uzņēmuma maksātnespējas process, un UR tika iecelts par tā maksātnespējas procesa administratoru.

17 2020. gada 2. decembrī UR izbeidza DF darba līgumu, sākot no 2021. gada 31. marta. Ir zināms, ka UR 30 dienu laikposmā atlaida vairāk nekā 5 darba ņēmējus.

18 Pēc tam DF iesniedza prasību *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgas Darba lietu tiesa, Vācija), lūdzot, pirmkārt, atzīt, ka darba tiesiskās attiecības turpina pastāvēt, un, otrkārt, piespriest UR turpināt nodarbināt DF, līdz tiks galīgi pabeigta procedūra par viņa atlaišanas atcelšanu.

19 Prasības pamatojumā DF apgalvoja, ka viņa darba līguma izbeigšana nav spēkā, jo pretēji *KSchG* 17. panta 1. punktam UR nebija paziņojis par kolektīvo atlaišanu.

20 UR lūdza noraidīt DF prasību, apgalvojot, ka tiesiskais regulējums par kolektīvo atlaišanu šajā gadījumā nav piemērojams, jo tā maksātnespējas procesa uzsākšanas brīdī V *GmbH* nodarbināja tikai 19 darbiniekus. Tādējādi šajā gadījumā neesot sasniegts slieksnis, no kura *KschG* 17. panta 1. punktā paredzētais paziņojums par plānoto kolektīvo atlaišanu ir obligāts. Turklāt no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izrietot, ka pirms 2021. gada 31. marta, proti, datuma, kad stājās spēkā DF darba līguma izbeigšana, UR nebija ne sniedzis šādu paziņojumu, ne novērsis šāda paziņojuma neesību.

21 Ar 2021. gada 20. aprīļa spriedumu *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgas Darba lietu tiesa) apmierināja DF prasību.

22 Ar 2022. gada 3. februāra spriedumu *Landesarbeitsgericht Hamburg* (Hamburgas Augstākā darba lietu tiesa, Vācija) noraidīja UR apelācijas sūdzību par šo spriedumu.

23 UR par šo spriedumu iesniedza revīzijas sūdzību *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa), kas ir iesniedzējtiesa un kas nodeva pamatlietu tās sestajai palātai (turpmāk tekstā – "sestā palāta").

24 Ar 2023. gada 11. maija rīkojumu šī palāta konstatēja, ka pamatlietā aplūkojamās atlaišanas brīdī V *GmbH* "parasti" nodarbināja vairāk nekā 20 darbinieku, tāpēc UR pirms DF darba līguma izbeigšanas bija jāpaziņo par plānoto kolektīvo atlaišanu atbilstoši *KschG* 17. panta 1. punktam.

25 Citā, proti, 2023. gada 14. decembra rīkojumā, minētā palāta norādīja, ka tā šaubās par to, kāds sods jāpiemēro, ja nav sniegts šāds paziņojums vai nav izpildīti *KSchG* paredzētie paziņošanas procedūras noteikumi. Pretēji savai agrākai judikatūrai šī palāta uzskata, ka paziņojuma neesības vai citu pārkāpumu sekas nevar būt darba līguma izbeigšanas spēkā neesība saskaņā ar *BGB* 134. pantu. Vienīgi likumdevējs varot paredzēt šādu sodu.

26 Pirmām kārtām, *KSchG* 17. panta 1. un 3. punktu, kuros paredzēts pienākums iepriekš paziņot par kolektīvo atlaišanu, nevarot uzskatīt par "aizliedzošām normām" *BGB* 134. panta izpratnē. Otrām kārtām, spēkā neesības "sods" neesot paredzēts arī Direktīvas 98/59 4. panta 1. punktā.

27 Sestā palāta tomēr uzskata, ka, ņemot vērā *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) otrās palātas (turpmāk tekstā – "otrā palāta") judikatūru par sodiem, ko nosaka par pārkāpumiem kolektīvās atlaišanas paziņošanas procedūrā, sestā palāta nevar tajā izskatāmajā lietā neatzīt attiecīgās atlaišanas spēkā neesību un tādējādi atkāpties no savas iepriekšējās judikatūras, iepriekš neveicot *ArbGG* 45. panta 3. punktā paredzēto iekšējo konsultāciju, kuras mērķis ir novērst atšķirības dažādu minētās tiesas palātu interpretācijā.

28 Tādējādi, pamatojoties uz šo normu, sestā palāta ar 2023. gada 14. decembra rīkojumu vērsās otrajā palātā ar jautājumu, vai "[tā saglabā] nostāju, ka darba līguma izbeigšana kā tiesību akts ir pretrunā likumiskam aizliegumam *BGB* 134. panta izpratnē un līdz ar to [darba līguma] izbeigšana nav spēkā, ja tās laikā nav sniegts neviens paziņojums, kas atbilstu [*KSchG*] 17. panta 1. un 3. punktam".

29 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka otrā palāta, kas ir tas iesniedzējtiesas sastāvs, kurš iesniedzis šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, līdz šim lēmusi, ka darba līguma izbeigšana, kas veikta bez šāda iepriekšēja paziņojuma, nebija spēkā un neizbeidza minēto darba līgumu.

30 Taču, ņemot vērā jautājumu, ko tai uzdeva sestā palāta, otrā palāta – tāpat kā sestā palāta – uzskata, ka, jo īpaši ņemot vērā ar Savienības tiesībām paredzētos noteikumus, varētu būt nesamērīgi uzskatīt, ka iepriekšēja kolektīvās atlaišanas paziņojuma neesības gadījumā jāatceļ attiecīgā darba līguma izbeigšana. Otrās palātas ieskatā būtu jānošķir gadījums, kad šāda paziņojuma vispār nav, no gadījuma, kad paziņojums par kolektīvo atlaišanu neatbilst valsts vai Savienības tiesībās paredzētajiem formālajiem vai materiālajiem nosacījumiem.

31 Attiecībā uz pirmo gadījumu, proti, ka šāda iepriekšēja paziņojuma par kolektīvo atlaišanu vispār nav, otrā palāta norāda, ka saskaņā ar valsts tiesībām izbeigtais darba līgums turpina radīt sekas līdz viena mēneša nogaidīšanas laikposma beigām atbilstoši *KSchG* 18. panta 1. punktam. Tādējādi darba līguma izbeigšana, kas notikusi saistībā ar plānoto kolektīvo atlaišanu, kam piemērojams iepriekšējas paziņošanas pienākums, varot stāties spēkā tikai brīdī, kad veikta šāda paziņošana.

32 Otrā palāta arī norāda, ka saskaņā ar minētā 18. panta 1. punktu šādas izbeigšanas sekas tiek "apturētas", līdz tiek veikta sākotnēji izlaistā paziņošana par kolektīvo atlaišanu, lai ļautu kompetentajai nodarbinātības aģentūrai sagatavot attiecīgo darba ņēmēju iekārtošanu darbā.

33 Taču, tā kā šī norma esot jāinterpretē atbilstoši Savienības tiesībām, minētā palāta vaicā, vai Direktīvas 98/59 4. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka šāda darba līguma izbeigšana nevar stāties spēkā pirms šajā normā paredzētā 30 dienu laikposma beigām.

34 Attiecībā uz šī sprieduma 30. punktā minēto otro gadījumu otrā palāta uzskata, ka minētais 4. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tajā paredzētais 30 dienu laikposms, kā arī *KSchG* 18. panta 1. punktā paredzētais laikposms, var sākties un tātad beigties vienīgi tad, ja paziņojums par kolektīvo atlaišanu atbilst Direktīvas 98/59 3. panta 1. punkta ceturtajai daļai.

35 Šādu interpretāciju apstiprinot, pirmkārt, šīs direktīvas 4. panta 1. punktā ietvertā atsauce uz tās 3. panta 1. punktu, kā arī, otrkārt, paziņojuma par kolektīvo atlaišanu prasības mērķis, proti, ļaut kompetentajai valsts iestādei meklēt plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus atbilstoši minētās direktīvas 4. panta 2. un 3. punktam.

36 Otrā palāta arī vaicā, vai darba devējs, kurš izbeidzis darba līgumus, iepriekš nepaziņojot par plānoto kolektīvo atlaišanu, saistībā ar kuru izbeigti minētie līgumi, var vēlāk novērst šī paziņojuma neesību, kā rezultātā minēto līgumu izbeigšana stājas spēkā, beidzoties minētā 4. panta 1. punktā paredzētajam 30 dienu laikposmam, un nav nepieciešams tos izbeigt no jauna.

37 Šī palāta uzskata, ka apstāklis, ka šis 30 dienu laikposms sākas tikai no minētā trūkuma novēršanas brīža, nodrošina, ka kompetentās valsts iestādes rīcībā ir minimālais laikposms, lai meklētu plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus atbilstoši Direktīvas 98/59 4. panta 2. un 3. punktam.

38 Minētā palāta uzskata, ka 2005. gada 27. janvāra spriedums *Junk* (C-188/03, EU:C:2005:59) pieļauj šādu interpretāciju. Proti, šajā spriedumā Tiesa esot vienīgi konstatējusi, ka darba līgumus var izbeigt tikai pēc tam, kad par to paziņots kompetentajai valsts iestādei, taču tā nelēma, ka, ja iepriekš nav pienācīgi paziņots par kolektīvo atlaišanu, darba līgumu izbeigšana būtu "neatgriezeniski" spēkā neesoša.

39 Tādējādi "sods" par novēlotu kolektīvās atlaišanas paziņojumu esot minēto darba līgumu izbeigšanas juridisko seku pagaidu apturēšana un pienākums darba devējam izmaksāt atlīdzību attiecīgajiem darba ņēmējiem līdz 30 dienu laikposma beigām.

40 Visbeidzot otrā palāta vaicā, vai, ņemot vērā Direktīvas 98/59 6. pantu, saskaņā ar kuru dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem ir pieejamas tiesiskas un/vai administratīvas procedūras šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildei, ar valsts tiesībām uzdevumu pārbaudīt iepriekšējas plānotās kolektīvās atlaišanas paziņojuma atbilstību un konstatēt minētās direktīvas 4. panta 1. punktā minētā 30 dienu laikposma beigas var piešķirt vienīgi kompetentajai valsts iestādei. Šis konstatējums būtu saistošs darba lietu tiesām, kā arī darbiniekiem, kuri strīdā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, ceļot prasību tiesā, vēlas apstrīdēt šādu administratīvu konstatējumu.

41 Otrā palāta norāda, ka no 2023. gada 5. oktobra sprieduma *Brink's Cash Solutions* (C-496/22, EU:C:2023:741, 45. punkts) neapšaubāmi izriet, ka minētās direktīvas 6. pantā dalībvalstīm ir noteikts pienākums nodrošināt faktisku tiesību aizsardzību tiesā darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem. Taču šī prasība attiecoties vienīgi uz Direktīvas 98/59 2. pantā paredzēto konsultāciju procedūru, kurā nav iesaistīta neviena iestāde un kuras mērķis – pretēji šīs direktīvas 3. un 4. pantā paredzētajai iepriekšēja paziņojuma par plānoto kolektīvo atlaišanu procedūrai – ir attiecīgo darba ņēmēju darba līgumu izbeigšanas novēršana. Citāda interpretācija nebūtu saderīga ar šīs direktīvas 6. pantā, kā arī 12. apsvērumā minēto vārdu "un/vai" lietojumu.

42 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) otrā palāta nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [Direktīvas 98/59] 4. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka, izbeidzot darba līgumu saistībā ar tādu kolektīvo atlaišanu, uz kuru attiecas paziņošanas pienākums, attiecīgā darba ņēmēja darba tiesiskās attiecības var tikt izbeigtas tikai pēc tam, kad beidzies atlaišanas aizlieguma termiņš?

Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša:

2) Vai atlaišanas aizlieguma termiņa beigu nosacījums ir ne tikai paziņojums par kolektīvo atlaišanu, bet tam jāatbilst arī Direktīvas 98/59 3. panta 1. punkta ceturtajā daļā ietvertajām prasībām?

3) Vai darba devējs, kurš izbeidzis darba līgumus, uz kuriem attiecas paziņošanas pienākums, (pienācīgi) nepaziņojot par kolektīvo atlaišanu, var šo trūkumu novērst, kā rezultātā, beidzoties atlaišanas aizlieguma termiņam, attiecīgo darba ņēmēju darba tiesiskās attiecības var tikt izbeigtas, atsaucoties uz iepriekš nolemtu darba līgumu izbeigšanu?

Ja atbilde uz pirmo un otro jautājumu ir apstiprinoša:

4) Vai Direktīvas 98/59 6. pants tiek ievērots, ja valsts tiesību aktos kompetentai iestādei tiek piešķirtas tiesības attiecībā uz darba ņēmēju neapstrīdamā veidā un attiecībā uz darba lietu tiesām saistošā veidā konstatēt to, kad konkrētajā gadījumā beidzas atlaišanas aizlieguma termiņš, vai arī darba ņēmējam obligāti jābūt iespējai izmantot tiesas procesu, lai pārbaudītu iestādes konstatējuma pareizību?"

Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību

43 Pastāvīgajā judikatūrā noteikts, ka ar LESD 267. pantu izveidotā procedūra ir Tiesas un valsts tiesu sadarbības instruments, ar kura palīdzību pirmā sniedz otrajām tām nepieciešamās norādes par Savienības tiesību interpretāciju, lai atrisinātu strīdus, kas tām jāizspriež, un ka lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatojums nav konsultatīvu atzinumu sniegšana par vispārīgiem vai hipotētiskiem jautājumiem, bet gan nepieciešamība faktiski atrisināt strīdu (spriedums, 2024. gada 16. maijs, *Toplofikatsia Sofia* (Atbildētāja domicila jēdziens), C-222/23, EU:C:2024:405, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

44 Kā izriet no paša LESD 267. panta formulējuma, lūgtajam prejudiciālajam nolēmumam jābūt "vajadzīgam", lai iesniedzējtiesa varētu "sniegt spriedumu" lietā, kuru tā izskata (spriedums, 2024. gada 16. maijs, *Toplofikatsia Sofia* (Atbildētāja domicila jēdziens), C-222/23, EU:C:2024:405, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

45 Tādējādi Tiesa ir atgādinājusi, ka gan no LESD 267. panta formulējuma, gan no tā sistēmas izriet, ka prejudiciālā nolēmuma procedūras priekšnoteikums ir strīda faktiska izskatīšana valsts tiesās, kas saistīta ar pienākumu pieņemt nolēmumu, kurā var tikt ņemts vērā prejudiciālais spriedums (spriedums, 2024. gada 16. maijs, *Toplofikatsia Sofia* (Atbildētāja domicila jēdziens), C-222/23, EU:C:2024:405, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

46 Izskatāmajā gadījumā, lai gan neviena no ieinteresētajām personām, kas šajā lietā iesniegusi rakstveida apsvērumus, nav apstrīdējusi lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību, jākonstatē, ka galīgo lēmumu strīdā pamatlietā nepieņems otrā palāta, jo šī lieta šobrīd tiek izskatīta sestajā palātā.

47 Tomēr saskaņā ar šī sprieduma 25.-28. punktā rezumētajām otrās palātas norādēm lēmums, kas šai palātai jāpieņem, vajadzības gadījumā ņemot vērā Tiesas prejudiciālo nolēmumu šajā lietā, ir vajadzīgs posms pamatlietas atrisināšanai.

48 Sestā palāta vērsās otrajā palātā, pamatojoties uz *ArbGG* 45. panta 3. punktu. Saskaņā ar šo punktu, lasot kopsakarā ar minētā panta 2. punktu, ja *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) palāta vēlas atkāpties no citas palātas vai virspalātas lēmuma par tiesību jautājumu, par to jālemj virspalātai, taču ar nosacījumu, ka palāta, no kuras lēmuma paredzēts atkāpties, pēc palātas, kas izskata lietu, lūguma ir iepriekš paziņojusi, ka tā nemaina savu juridisko viedokli.

49 Ņemot to vērā, šķiet, ka *ArbGG* 45. panta 3. punktā paredzētā iekšējā konsultāciju procedūra vajadzīga kā valsts tiesībās prasītais obligātais starpposms, pirms sestā palāta lemj par tajā izskatāmo pamatlietu pēc būtības (šajā nozīmē pēc analoģijas skat. spriedumu, 2021. gada 6. oktobris, W.Ż. (Augstākās tiesas Ārkārtas kontroles un publisko lietu palāta – Iecelšana), C-487/19, EU:C:2021:798, 94. punkts un tajā minētā judikatūra).

50 Tādēļ šī iekšējā konsultāciju procedūra, šķiet, atbilst objektīvai sestās palātas vajadzībai, proti, novērst atšķirības dažādu *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) palātu interpretācijā, tādējādi ļaujot šai palātai, kura vēlas atkāpties no citas palātas vai virspalātas lēmuma par tiesību jautājumu, lemt *in fine* par tajā izskatāmās pamatlietas būtību.

51 Šajā ziņā jānorāda, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru jēdziens "sniegt spriedumu" LESD 267. panta otrās daļas izpratnē jāinterpretē plaši tādā nozīmē, ka tas ietver visu procesu, kas vainagojas ar iesniedzējtiesas spriedumu (spriedums, 2015. gada 11. jūnijs, *Fahnenbrock* u.c., C-226/13, C-245/13 un C-247/13, EU:C:2015:383, 30. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra), un ietver visu sprieduma taisīšanas procesu (spriedums, 2011. gada 17. februāris, *Weryński*, C-283/09, EU:C:2011:85, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

52 No tā izriet, ka otrā palāta saistībā ar *ArbGG* 45. panta 3. punktā paredzēto iekšējo konsultāciju procedūru ir tiesīga vērsties Tiesā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

53 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

54 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 98/59 4. panta 1. punkta pirmā daļa jāinterpretē tādējādi, ka darba līguma izbeigšana saistībā ar plānoto kolektīvo atlaišanu, par kuru saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punkta pirmo daļu jāpaziņo kompetentajai valsts iestādei, var stāties spēkā tikai pēc 4. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētā 30 dienu laikposma beigām.

55 Lai atbildētu uz šo jautājumu, jāuzsver, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, interpretējot Savienības tiesību normu, jāņem vērā ne tikai tās formulējums, bet arī tās konteksts un šo normu ietverošā tiesiskā regulējuma mērķi (spriedums, 2023. gada 13. jūlijs, *G GmbH*, C-134/22, EU:C:2023:567, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

56 Pirmām kārtām, attiecībā uz Direktīvas 98/59 4. panta 1. punkta pirmās daļas formulējumu jāatgādina, ka saskaņā ar šo normu "plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 30 dienas pēc 3. panta 1. punkt[a] [pirmajā daļā] minētās izziņošanas un neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu".

57 Saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punkta pirmo daļu "darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu".

58 Tādēļ atbilstoši šo normu formulējumam darba līguma izbeigšana, kas notikusi saistībā ar kolektīvo atlaišanu, nevar stāties spēkā, pirms nav beidzies minētās direktīvas 4. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētais laikposms, kas sākas no plānotās kolektīvās atlaišanas paziņošanas brīža (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2005. gada 27. janvāris, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 50. punkts), un tas noteikti nozīmē, ka darba devējam jāpaziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu. No tā izriet, ka šāda paziņojuma neesības gadījumā darba līguma izbeigšana nevar stāties spēkā.

59 Otrām kārtām, runājot par Direktīvas 98/59 4. panta 1. punkta pirmās daļas un tās mērķa kontekstu, no šīs direktīvas 4. panta 2. punkta izriet – apstākli, ka atlaišana, par ko paziņots kompetentajai valsts iestādei, var stāties spēkā tikai pēc 4. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētā laikposma beigām, pamato šīs iestādes pienākums izmantot šo laikposmu, lai meklētu paredzētās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus. Tādējādi paziņošanas pienākums minētajai iestādei ļauj, pamatojoties uz darba devēja sniegto informāciju, izpētīt iespējas, kā, veicot pasākumus, kas pielāgoti datiem, kuri raksturo to darba tirgu un saimniecisko darbību, uz ko attiecas šī kolektīvā atlaišana, ierobežot minētās atlaišanas negatīvās sekas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2023. gada 13. jūlijs, *G GmbH*, C-134/22, EU:C:2023:567, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).

60 Tātad 4. panta 1. punkta pirmajā daļā ir garantēts minimālais laikposms, kurā kompetentajai valsts iestādei jāmeklē risinājumi attiecīgajiem darba ņēmējiem (spriedums, 2005. gada 27. janvāris, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 51. punkts).

61 No tā izriet, ka, ņemot vērā minētā 4. panta 1. punkta pirmās daļas kontekstu, kompetentā valsts iestāde var uzskatīt, ka darba līguma izbeigšana, kas notikusi saistībā ar plānoto kolektīvo atlaišanu, nestājas spēkā pirms šajā normā paredzētā 30 dienu laikposma, kas sākas no minētās atlaišanas paziņošanas šai iestādei, beigām, un tas noteikti nozīmē, ka darba devējam jāpaziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu.

62 Kā secinājumu 79. punktā ģenerāladvokāts norādījis, šīs normas mērķis ļaut kompetentajai valsts iestādei atbilstoši Direktīvas 98/59 4. panta 2. punktam minētajā laikposmā meklēt plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus tiktu apdraudēts, ja darba līguma izbeigšana, kas notikusi saistībā ar plānoto kolektīvo atlaišanu, varētu stāties spēkā bez minētā paziņojuma vai pirms šī laikposma beigām.

63 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu jāatbild, ka Direktīvas 98/59 4. panta 1. punkta pirmā daļa jāinterpretē tādējādi, ka darba līguma izbeigšana saistībā ar plānoto kolektīvo atlaišanu, par kuru saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punkta pirmo daļu jāpaziņo kompetentajai valsts iestādei, var stāties spēkā tikai pēc 4. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētā 30 dienu laikposma beigām.

Par otro jautājumu

64 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 98/59 4. panta 1. punkta pirmā daļa jāinterpretē tādējādi, ka šajā pantā minētā 30 dienu laikposma beigas nozīmē ne tikai to, ka ir paziņots par plānoto kolektīvo atlaišanu, bet arī to, ka šī paziņojuma saturs atbilst šīs direktīvas 3. panta 1. punkta ceturtajā daļā paredzētajām prasībām.

65 UR apstrīd otrā jautājuma pieņemamību, jo otrā palāta neesot pierādījusi, konkrēti kādā veidā šis jautājums ir nozīmīgs gan saistībā ar atbildi uz jautājumu, ko sestā palāta uzdevusi atbilstoši *ArbGG* 45. panta 3. punktam, jo īpaši ņemot vērā faktiskos apstākļus, kas ir sestajā palātā izskatāmās pamatlietas pamatā, gan saistībā ar šīs lietas risinājumu. Tā kā darba devējs izskatāmajā lietā iepriekš nav nekādi paziņojis par plānoto kolektīvo atlaišanu, otrajam jautājumam neesot nozīmes.

66 Šajā ziņā jāatgādina, ka ar LESD 267. pantu ieviestajā sadarbībā starp Tiesu un valstu tiesām tikai valsts tiesai, kura izskata lietu un kura ir atbildīga par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpatnības, ir jānovērtē gan tas, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir nepieciešams tās sprieduma taisīšanai, gan arī Tiesai uzdoto jautājumu atbilstība. Tādējādi, ja uzdotie jautājumi ir par Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu (spriedums, 2024. gada 7. novembris, *Adusbef* (Morandi tilts), C-683/22, EU:C:2024:936, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

67 No tā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības tiesībām attiecas nozīmīguma pieņēmums (spriedums, 2024. gada 7. novembris, *Adusbef* (Morandi tilts), C-683/22, EU:C:2024:936, 37. punkts un tajā minētā judikatūra). Taču, kā izriet no šī sprieduma 43. punktā minētās judikatūras, lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatojumā nav izklāstāms konsultatīvs atzinums par vispārīgiem vai hipotētiskiem jautājumiem, bet gan faktiskā nepieciešamība atrisināt strīdu.

68 Izskatāmajā gadījumā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka pirms darba līguma izbeigšanas, kas notikusi saistībā ar plānoto kolektīvo atlaišanu, darba devējs pamatlietā nepaziņoja kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu pretēji Direktīvas 98/59 3. panta 1. punkta pirmajai daļai. Tātad pamatlieta attiecas uz "sodu", kas nosakāms minētajam darba devējam par šajā normā paredzētā paziņošanas pienākuma neizpildi, nevis uz šāda paziņojuma satura atbilstību minētās direktīvas 3. panta 1. punkta ceturtajā daļā noteiktajām prasībām.

69 No tā izriet, ka otrais jautājums ir hipotētisks, jo tam nav nekādas saistības ar pamatlietas priekšmetu.

70 Turklāt tas, ka šis jautājums varētu izrādīties lietderīgs *ArbGG* 45. panta 3. punktā paredzētajā iekšējā konsultēšanās procedūrā, nevar atņemt minētajam jautājumam tā hipotētisko raksturu (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2016. gada 10. novembris, *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, 58. punkts).

71 Tādēļ otrais jautājums nav pieņemams.

Par trešo jautājumu

72 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 98/59 3. panta 1. punkta pirmā daļa un 4. panta 1. punkta pirmā daļa jāinterpretē tādējādi, ka darba devējs, kurš izbeidzis darba līgumu, nepaziņojot kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu, saistībā ar kuru izbeigts šis darba līgums, un tādējādi pārkāpis pirmo minēto tiesību normu, var novērst šāda paziņojuma neesību tādējādi, ka minētā darba līguma izbeigšana stājas spēkā 30 dienas pēc šīs novēršanas.

73 Jāatgādina, ka šī direktīva ikvienam darba devējam, kas plāno veikt kolektīvo atlaišanu, liek ievērot divus procesuālus pienākumus.

74 Pirmkārt, saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 1. punktu darba devējs, kurš nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, uzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos. Atbilstoši minētās direktīvas 2. panta 2. punktam šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos. Konkrēti – saskaņā ar minētās direktīvas 2. panta 3. punkta pirmo daļu darba devējs darba ņēmēju pārstāvjiem sniedz visu attiecīgo informāciju un katrā gadījumā rakstiski paziņo par šajā normā minēto informāciju.

75 Otrkārt, jebkurā paziņojumā valsts kompetentajai iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 1. punkta ceturto daļu jānorāda it īpaši atlaišanas iemesli, cik darba ņēmējus plānots atlaist, cik darba ņēmējus parasti nodarbina un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu.

76 Kā ģenerāladvokāts norādījis savu secinājumu 93. punktā, Savienības likumdevējs šos procesuālos pienākumus noteicis, lai stiprinātu darba ņēmēju aizsardzību, jo īpaši viņu tiesisko drošību, kolektīvās atlaišanas gadījumā.

77 Tādēļ attiecīgais darba devējs kolektīvās atlaišanas gadījumā nevar uzsākt darba līgumu izbeigšanu, ja nav izpildījis minētos procesuālos pienākumus (spriedums, 2005. gada 27. janvāris, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 41. punkts).

78 Līdz ar to, kā izriet no šī sprieduma 58. punktā minētās judikatūras, saskaņā ar Direktīvas 98/59 4. panta 1. punkta pirmo daļu darba līguma izbeigšana, kas notikusi saistībā ar plānoto kolektīvo atlaišanu, stājas spēkā tikai pēc šajā normā paredzētā 30 dienu laikposma beigām.

79 No judikatūras arī izriet, ka, skaidri ietverot noteikumus, kas reglamentē personu tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu, minētā 4. panta 1. punkta pirmā daļa attiecas uz gadījumu, kad darba līgumi jau ir izbeigti, liekot sākties šādam termiņam. Atrunai par tāda brīdinājuma termiņa beigām, kas atšķiras no šajā direktīvā paredzētā termiņa, nebūtu jēgas, ja neviens brīdinājuma par atlaišanu termiņš vēl nebūtu sācies (spriedums, 2005. gada 27. janvāris, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 52. punkts).

80 Šādos apstākļos jāatzīst, ka minētās direktīvas 3. un 4. pantam nav pretrunā tas, ka darba līgumu izbeigšanu varētu sākt šajos pantos noteikto procedūru laikā, ar nosacījumu, ka šī izbeigšana tiek sākta pēc tam, kad par plānoto kolektīvo atlaišanu ir paziņots kompetentajām valsts iestādēm (spriedums, 2005. gada 27. janvāris, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 53. punkts).

81 Šāda minēto normu – kuras nodrošina, ka kompetentās valsts iestādes rīcībā faktiski ir 30 dienu laikposms, lai atbilstoši minētās direktīvas 4. panta 2. punktam meklētu plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus attiecīgajiem darba ņēmējiem, – interpretācija ne tikai izriet no šo normu formulējuma, kas faktiski paredz paziņošanas pienākumu par plānoto kolektīvo atlaišanu, proti, kolektīvo atlaišanu, kas, izbeidzot attiecīgos darba līgumus, vēl nav tikusi īstenota, bet arī nodrošina, ka šie darba ņēmēji var pārbaudīt, vai paziņojums par plānoto kolektīvo atlaišanu ticis sniegts atbilstoši Direktīvai 98/59.

82 Tādēļ nevar atzīt, ka darba devējs saistībā ar plānoto kolektīvo atlaišanu var izbeigt darba līgumu pirms šīs direktīvas 3. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētā paziņojuma par šo plānoto kolektīvo atlaišanu, atliekot līguma izbeigšanas stāšanos spēkā līdz brīdim, kad šis paziņojums sniegts.

83 Kā secinājumu 96. punktā norādījis ģenerāladvokāts, ja darba devējs, izmantojot šādu pagaidu apturēšanu, varētu veikt paziņošanu par plānoto kolektīvo atlaišanu pēc attiecīgo darba līgumu izbeigšanas, tiktu apdraudēta Savienības likumdevēja izstrādāto procedūru un līdz ar to šajās procedūrās paredzēto pienākumu secība. Šāda pagaidu apturēšana tādējādi apdraudētu minētajā direktīvā paredzēto procesuālo noteikumu efektivitāti, kā arī to mērķi nodrošināt, ka pirms paredzētās kolektīvās atlaišanas notiek konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem un par to tiek paziņots kompetentajai valsts iestādei.

84 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz trešo jautājumu jāatbild, ka Direktīvas 98/59 3. panta 1. punkta pirmā daļa un 4. panta 1. punkta pirmā daļa jāinterpretē tādējādi, ka darba devējs, kurš izbeidzis darba līgumu, nepaziņojot kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu, saistībā ar kuru izbeigts šis darba līgums, pārkāpjot pirmo minēto tiesību normu, nevar novērst šāda paziņojuma neesību tādējādi, ka minētā darba līguma izbeigšana stājas spēkā 30 dienas pēc šīs novēršanas.

Par ceturto jautājumu

85 Ar ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 98/59 6. pants jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesības ļauj kompetentajai valsts iestādei, izdodot aktu, kuru darba ņēmējs nevar apstrīdēt un kurš ir saistošs valsts tiesām, noteikt konkrētu datumu, kurā beidzas šīs direktīvas 4. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētais laikposms, vai arī tādējādi, ka valsts tiesībās jāatzīst darba ņēmēju tiesības vērsties tiesā, lai pārbaudītu minētās iestādes noteiktā datuma pamatotību.

86 Pirmām kārtām, to pašu iemeslu dēļ, kas izklāstīti šī sprieduma 65. punktā saistībā ar otrā jautājuma pieņemamību, UR atsaucas uz ceturtā jautājuma nepieņemamību.

87 Otrām kārtām, Eiropas Komisija uzskata, ka, tā kā pamatlieta attiecas vienīgi uz sekām, kas izriet no minētās direktīvas 3. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētā paziņojuma par plānoto kolektīvo atlaišanu neesības, nevis uz šī paziņojuma satura atbilstību 3. panta 1. punkta trešajā daļā paredzētajām prasībām, ceturtajam jautājumam ir hipotētisks raksturs.

88 Šajā ziņā jākonstatē, ka izskatāmajā gadījumā, lai gan darba devējs pamatlietā nav paziņojis par plānoto kolektīvo atlaišanu, neviens Tiesas rīcībā esošo lietas materiālu elements neliecina, ka kompetentā valsts iestāde būtu galīgi un attiecīgajiem darba ņēmējiem saistošā veidā noteikusi Direktīvas 4. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētā 30 dienu laikposma beigu datumu.

89 No tā izriet, ka ceturtajam jautājumam ir hipotētisks raksturs šī sprieduma 43. punktā minētās judikatūras izpratnē.

90 Tādēļ ceturtais jautājums nav pieņemams.

Par tiesāšanās izdevumiem

91 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā palāta) nospriež:

1) Padomes Direktīvas 98/59/EK (1998. gada 20. jūlijs) par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu, redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2015. gada 6. oktobra Direktīvu (ES) 2015/1794, 4. panta 1. punkta pirmā daļa

jāinterpretē tādējādi, ka

darba līguma izbeigšana saistībā ar plānoto kolektīvo atlaišanu, par kuru saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punkta pirmo daļu jāpaziņo kompetentajai valsts iestādei, var stāties spēkā tikai pēc 4. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētā 30 dienu laikposma beigām.

2) Direktīvas 98/59, redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar Direktīvu 2015/1794, 3. panta 1. punkta pirmā daļa un 4. panta 1. punkta pirmā daļa

jāinterpretē tādējādi, ka

darba devējs, kurš izbeidzis darba līgumu, nepaziņojot kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu, saistībā ar kuru izbeigts šis darba līgums, pārkāpjot pirmo minēto tiesību normu, nevar novērst šāda paziņojuma neesību tādējādi, ka minētā darba līguma izbeigšana stājas spēkā 30 dienas pēc šīs novēršanas.

[Paraksti]