HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

30 octombrie 2025 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 98/59/CE – Concedieri colective – Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf – Cerință privind notificarea prealabilă a autorității publice competente cu privire la concedierea colectivă preconizată – Conformitatea notificării cu cerințele acestei directive – Lipsă – Validitatea concedierii – Articolul 4 alineatul (1) primul paragraf – Perioadă de blocare a concedierilor de 30 de zile”

În cauza C-134/24 [Tomann] [i],

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin decizia din 1 februarie 2024, primită de Curte la 20 februarie 2024, în procedura

UR, în calitate de administrator judiciar al V GmbH,

împotriva

DF,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din doamna M. L. Arastey Sahún (raportoare), președintă de cameră, și domnii J. Passer, E. Regan, D. Gratsias și B. Smulders, judecători,

avocat general: domnul R. Norkus,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru UR, acționând în calitate de administrator judiciar al V GmbH, de M. Richter, Rechtsanwalt;

– pentru Comisia Europeană, de S. Delaude și B.-R. Killmann, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 27 februarie 2025,

* Limba de procedură: germana.

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

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 3 alineatul (1), a articolului 4 alineatul (1) primul paragraf și a articolului 6 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95), astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015 (JO 2015, L 263, p. 1) (denumită în continuare „Directiva 98/59”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între UR, acționând în calitate de administrator judiciar al V GmbH, pe de o parte, și DF, pe de altă parte, în legătură cu validitatea concedierii acestuia din urmă, intervenită în cadrul unei concedieri colective preconizate.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii Europene

3 Considerentele (2) și (12) ale Directivei 98/59 enunță:

„(2) întrucât este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;

[…]

(12) întrucât statele membre ar trebui să se asigure că reprezentanții lucrătorilor și lucrătorii au la dispoziție proceduri administrative și judiciare pentru ca obligațiile prevăzute în prezenta directivă să fie îndeplinite.”

4 Articolul 1 alineatul (1) din această directivă prevede:

„În sensul prezentei directive:

(a) «concedieri colective» reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:
   (i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:

      – de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;

      […]
   (ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

   […]

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.”

5 Articolul 2 din directiva menționată prevede:

„(1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

(2) Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

[…]

(3) Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația:

[…]

(b) în orice caz, să le comunice în scris:
(i) motivele concedierilor preconizate;
(ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;
(iii) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;
(iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;
(v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și practicile naționale atribuie această competență angajatorului;

[…]

Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v).”

6 Articolul 3 alineatul (1) primul și al patrulea paragraf din aceeași directivă prevede:

„(1) Angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată.

[…]

Această notificare cuprinde toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor prevăzute la articolul 2 și, în special, motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul lucrătorilor încadrați în mod normal și perioada în care vor avea loc aceste concedieri.”

7 Potrivit articolului 4 din Directiva 98/59:

„(1) Concedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin 30 de zile de la notificarea prevăzută la articolul 3 alineatul (1), fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.

Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a reduce termenul prevăzut la paragraful anterior.

(2) Autoritatea publică competentă utilizează termenul prevăzut la alineatul (1) pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate.

(3) În cazul în care termenul inițial prevăzut la alineatul (1) este mai mic de 60 de zile, statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi termenul inițial până la 60 de zile de la notificare, în cazurile în care există riscul să nu se găsească soluții pentru problemele ridicate de concedierile colective în termenul prevăzut inițial.

Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi aceste termene.

Angajatorul trebuie să fie informat cu privire la prelungire și la motivele acesteia înainte de expirarea termenului inițial prevăzut la alineatul (1).

[…]”

8 Articolul 6 din această directivă are următorul cuprins:

„Statele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a lucrătorilor proceduri administrative și judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă.”

Dreptul german

Codul civil

9 Potrivit articolului 134 din Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil, denumit în continuare „BGB”):

„Un act juridic care încalcă o interdicție stabilită de lege este nul atunci când legea nu prevede altfel.”

10 Articolul 615 din BGB prevede:

„Dacă beneficiarul serviciilor întârzie să beneficieze de acestea, ca urmare a serviciilor neprestate din cauza întârzierii, persoana obligată poate cere remunerația convenită fără să fie obligată să presteze serviciile ulterior. […]”

Legea privind protecția împotriva concedierilor

11 Articolul 17 din Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierilor), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „KSchG”), prevede:

„(1) Angajatorul are obligația de a notifica Agenției pentru ocuparea forței de muncă înainte de a concedia:

1. mai mult de 5 lucrători, în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 60 de lucrători;

   […]

   într-o perioadă de 30 de zile calendaristice. […]

   […]

(3) […] Notificarea prevăzută la alineatul (1) se face în scris, fiind însoțită de avizul comitetului de întreprindere cu privire la concedieri. În cazul neprezentării unui aviz al comitetului de întreprindere, notificarea este valabilă dacă angajatorul prezintă elemente care permit să se prezume că a informat comitetul de întreprindere cu cel puțin două săptămâni înainte de depunerea notificării prevăzute la alineatul (2) prima teză și prezintă stadiul consultărilor. Notificarea trebuie să conțină informații privind numele angajatorului, sediul și tipul de întreprindere, precum și motivele concedierilor preconizate, numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care vor fi concediați și numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care sunt în mod normal încadrați în muncă, perioada în care vor avea loc concedierile preconizate și criteriile avute în vedere pentru alegerea lucrătorilor care vor fi concediați. În notificare se furnizează de asemenea, de comun acord cu comitetul de întreprindere pentru plasarea forței de muncă, informații privind sexul, vârsta, ocupația și cetățenia lucrătorilor care urmează a fi concediați. […]”

12 Articolul 18 alineatele (1) și (2) din KSchG are următorul cuprins:

„(1) Concedierile care trebuie notificate în conformitate cu articolul 17 produc efecte înainte de expirarea unei luni de la primirea notificării de către Agenția pentru ocuparea forței de muncă numai cu acordul acesteia din urmă; acordul poate fi dat și cu efect retroactiv până în ziua depunerii cererii.

(2) Agenția pentru ocuparea forței de muncă poate stabili că concedierile nu produc efecte înainte de expirarea unui termen maxim de două luni de la primirea notificării.”

Cartea X din Codul securității sociale

13 Potrivit articolului 20 alineatele 1 și 2 din Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (cartea X din Codul securității sociale), în versiunea aplicabilă litigiului principal:

„(1) Autoritatea cercetează din oficiu faptele. Ea stabilește natura și întinderea cercetărilor; ea nu este ținută de argumentele și de propunerile de probă ale persoanelor interesate.

(2) Autoritatea ține seama de toate împrejurările pertinente pentru cazul specific, inclusiv de cele care sunt favorabile persoanelor interesate.”

Legea privind instanțele competente pentru soluționarea litigiilor de muncă

14 Articolul 45 din Arbeitsgerichtsgesetz (Legea privind instanțele competente pentru soluționarea litigiilor de muncă), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „ArbGG”), prevede:

„(1) În cadrul [Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) se constituie o Mare Cameră (denumită în continuare «Marea Cameră»)].

(2) Marea Cameră se pronunță în cazurile în care una dintre camere intenționează să se îndepărteze în privința unei probleme juridice de decizia unei alte camere sau a Marii Camere.

(3) O trimitere la Marea Cameră nu este admisibilă decât în cazul în care camera care a adoptat decizia de la care o altă cameră dorește să se îndepărteze a declarat, la cererea acestei din urmă camere, că își menține poziția juridică. […] Camera respectivă se pronunță asupra întrebării și formulează răspunsul prin ordonanță dată în compunerea necesară pentru pronunțarea hotărârilor.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

15 DF este angajat al V GmbH din anul 1994.

16 La 1 decembrie 2020 a fost deschisă o procedură de insolvență împotriva acestei societăți, iar UR a fost numit administrator judiciar al acesteia.

17 La 2 decembrie 2020, UR a decis încetarea contractul de muncă încheiat cu DF cu efect de la 31 martie 2021. Este cert că UR a concediat peste cinci lucrători într-o perioadă de 30 de zile calendaristice.

18 Ulterior, DF a introdus o acțiune la Arbeitsgericht Hamburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Hamburg, Germania), prin care a solicitat, pe de o parte, să se constate continuarea raportului de muncă și, pe de altă parte, obligarea UR la menținerea încadrării în muncă a lui DF până la închiderea definitivă a procedurii inițiate în vederea anulării concedierii sale.

19 În susținerea acțiunii sale, DF arată că încetarea contractului său de muncă este nulă întrucât UR nu a trimis în prealabil notificarea privind concedierea colectivă prevăzută la articolul 17 alineatul (1) din KSchG.

20 UR solicită respingerea acțiunii formulate de DF, susținând că reglementarea privind concedierile colective nu era aplicabilă în speță, având în vedere că V GmbH avea încadrați în muncă numai 19 salariați în momentul deschiderii procedurii de insolvență care o viza. Astfel, în speță, pragul de la care notificarea concedierilor colective prevăzută la articolul 17 alineatul (1) din KSchG este obligatorie nu ar fi fost atins. De altfel, din decizia de trimitere reiese că, anterior datei de 31 martie 2021, data intrării în vigoare a încetării contractului de muncă al lui DF, UR nici nu a efectuat această notificare, nici nu a regularizat lipsa unei astfel de notificări.

21 Prin hotărârea din 20 aprilie 2021, Arbeitsgericht Hamburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Hamburg) a admis acțiunea formulată de DF.

22 Prin hotărârea din 3 februarie 2022, Landesarbeitsgericht Hamburg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Hamburg, Germania) a respins apelul declarat de UR împotriva acestei hotărâri.

23 UR a formulat ulterior recurs împotriva acestei hotărâri la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), instanța de trimitere, care a atribuit cauza principală Camerei a șasea a acestei instanțe (denumită în continuare „Camera a șasea”).

24 Prin ordonanța din 11 mai 2023, această cameră a constatat că, la momentul concedierii în discuție în litigiul principal, V GmbH avea încadrați în muncă „în mod normal” mai mult de 20 de lucrători, astfel încât UR ar fi trebuit să notifice concedierile colective în temeiul articolului 17 alineatul (1) din KSchG înainte de a decide încetarea contractului de muncă al lui DF.

25 Printr-o altă ordonanță din 14 decembrie 2023, camera menționată a arătat că avea îndoieli cu privire la sancțiunea care trebuie aplicată în cazul lipsei unei asemenea notificări sau al neîndeplinirii unor condiții impuse în cadrul procedurii de notificare în temeiul KSchG. Contrar propriei jurisprudențe anterioare, aceeași cameră consideră că această lipsă a notificării sau celelalte încălcări nu pot determina nulitatea încetării contractului de muncă în temeiul articolului 134 din BGB. Ar fi de competența exclusivă a legiuitorului să prevadă o asemenea sancțiune.

26 Or, pe de o parte, articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG, care prevede obligația de notificare prealabilă a concedierilor colective, nu poate fi considerat o „normă de interdicție”, în sensul articolului 134 din BGB. Pe de altă parte, „sancțiunea” nulității nu ar fi prevăzută nici la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 98/59.

27 Camera a șasea consideră totuși că, ținând seama de jurisprudența Camerei a doua a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) (denumită în continuare „Camera a doua”) referitoare la sancțiunile care trebuie impuse în cazul neîndeplinirii obligațiilor săvârșite în cadrul procedurii de notificare a concedierilor colective, aceasta nu se poate abține, în cadrul cauzei cu care este sesizată, să pronunțe nulitatea concedierii în cauză, îndepărtându-se de propria jurisprudență anterioară, fără să fi efectuat în prealabil o consultare internă prevăzută la articolul 45 alineatul (3) din ArbGG, prin care să urmărească să pună capăt unor divergențe de interpretare între diferite camere ale acestei instanțe.

28 Astfel, în temeiul acestei dispoziții, Camera a șasea a adresat, Camerei a doua, prin ordonanța din 14 decembrie 2023, întrebarea dacă „[această] cameră [menține] analiza […] conform căreia încetarea unui contract de muncă, ca act juridic, încalcă o interdicție legală în sensul articolului 134 din [BGB], determinând nulitatea încetării, în cazul în care, în momentul în care a intervenit această încetare, nu a existat o notificare validă în conformitate cu articolul 17 alineatele (1) și (3) din [KSchG]”.

29 Din decizia de trimitere reiese că această a doua cameră, care este completul instanței de trimitere ce a introdus prezenta cerere de decizie preliminară, a statuat până în prezent că o încetare a contractului de muncă efectuată în lipsa unei astfel de notificări prealabile este nulă și nu poate pune capăt contractului de muncă menționat.

30 Or, având în vedere întrebarea care i-a fost adresată de Camera a șasea, Camera a doua apreciază, asemenea Camerei a șasea, că poate fi disproporționat să se considere, în special în temeiul obligațiilor impuse de dreptul Uniunii, că, în lipsa unei notificări prealabile a concedierilor colective, încetarea contractului de muncă în cauză trebuie anulată. În opinia Camerei a doua, ar trebui să se diferențieze ipoteza lipsei totale a unei astfel de notificări de ipoteza unei notificări a concedierilor colective care nu îndeplinesc condițiile de formă sau de fond prevăzute de dreptul național sau de dreptul Uniunii.

31 În ceea ce privește prima ipoteză, și anume lipsa totală a notificării prealabile a concedierilor colective, Camera a doua arată că, potrivit dreptului național, contractul de muncă care a făcut obiectul unei încetări continuă să își producă efectele până la expirarea unei perioade de așteptare de o lună, în conformitate cu articolul 18 alineatul (1) din KSchG. Astfel, încetarea unui contract de muncă în cadrul unei concedieri colective preconizate supuse obligației de notificare prealabilă poate produce efecte numai din momentul în care a fost efectuată o asemenea notificare.

32 Camera menționată arată de asemenea că, în temeiul acestui articol 18 alineatul (1), efectele unei astfel de încetări ar fi „suspendate” până la efectuarea notificării concedierilor colective care a fost omisă inițial, pentru a permite agenției pentru ocuparea forței de muncă competente să pregătească plasarea lucrătorilor vizați de concedierea colectivă.

33 Or, întrucât această dispoziție trebuie interpretată în conformitate cu dreptul Uniunii, aceeași cameră ridică problema dacă articolul 4 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că o astfel de încetare nu poate produce efecte înainte de expirarea termenului de 30 de zile prevăzut de acesta.

34 În ceea ce privește a doua ipoteză menționată la punctul 30 din prezenta hotărâre, Camera a doua consideră că acest articol 4 alineatul (1) trebuie interpretat în sensul că termenul de 30 de zile prevăzut de această dispoziție, precum și cel prevăzut la articolul 18 alineatul (1) din KSchG nu pot începe să curgă și, așadar, să expire decât dacă notificarea concedierilor colective este conformă cu articolul 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din Directiva 98/59.

35 Această interpretare ar fi confirmată, pe de o parte, de trimiterea articolului 4 alineatul (1) din directiva menționată la articolul 3 alineatul (1) din aceasta, precum și, pe de altă parte, de obiectivul urmărit de cerința notificării concedierilor colective, și anume de a permite autorității publice competente să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate, în conformitate cu articolul 4 alineatele (2) și (3) din aceeași directivă.

36 În plus, Camera a doua se întreabă dacă un angajator care a încetat contracte de muncă în lipsa unei notificări prealabile a concedierii colective preconizate în cadrul căreia se înscriu aceste încetări poate regulariza această lipsă a notificării ulterior, cu consecința că încetările menționate produc efecte la expirarea termenului de 30 de zile prevăzut la acest articol 4 alineatul (1), fără a fi necesară o nouă încetare a contractelor respective.

37 Potrivit acestei camere, faptul că acest termen de 30 de zile nu începe să curgă decât de la regularizarea amintită ar garanta autorității publice competente că dispune de o perioadă minimă pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective în cauză, în conformitate cu articolul 4 alineatele (2) și (3) din aceeași directivă.

38 Camera menționată consideră că Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), nu se opune unei asemenea interpretări. Astfel, în această hotărâre, Curtea s-ar fi limitat să constate că nu este posibil să se procedeze la încetarea contractelor de muncă decât după ce acestea au fost notificate autorității publice competente, însă nu ar fi statuat că respectivele încetări ale contractelor de muncă în lipsa unei notificări prealabile a concedierilor colective în mod corespunzător sunt „iremediabil” afectate de nulitate.

39 Astfel, „sancțiunea” în cazul notificării tardive a concedierilor colective ar consta într-o suspendare temporară a efectelor juridice ale încetărilor contractelor de muncă menționate și în obligația angajatorului de a remunera angajații în cauză până la expirarea termenului de 30 de zile.

40 În sfârșit, Camera a doua urmărește să afle, în raport cu articolul 6 din Directiva 98/59, potrivit căruia statele membre se asigură că reprezentanții lucrătorilor și/sau lucrătorii dispun de proceduri administrative și/sau jurisdicționale pentru a asigura respectarea obligațiilor prevăzute de această directivă, dacă dreptul intern poate conferi exclusiv autorității publice competente sarcina de a examina conformitatea notificării prealabile a concedierii colective preconizate și de a constata expirarea termenului de 30 de zile prevăzut la articolul 4 alineatul (1) din directiva menționată. Această constatare ar avea astfel un caracter obligatoriu pentru instanțele pentru litigii de muncă, precum și pentru un angajat care urmărește să conteste, în cadrul unui litigiu privind încetarea raportului de muncă, o asemenea constatare administrativă pe calea unei acțiuni în justiție.

41 Camera a doua arată că rezultă, desigur, din Hotărârea din 5 octombrie 2023, Brink’s Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, punctul 45), că articolul 6 din aceeași directivă impune statelor membre să asigure o protecție jurisdicțională efectivă pentru reprezentanții lucrătorilor și/sau pentru lucrători. Totuși, această cerință s-ar raporta numai la procedura de consultare prevăzută la articolul 2 din Directiva 98/59, la care nu este asociată nicio autoritate și care, spre deosebire de procedura de notificare prealabilă a concedierii colective preconizate prevăzută la articolele 3 și 4 din aceasta, ar avea ca obiect prevenirea încetării contractelor de muncă ale lucrătorilor în cauză. O altă interpretare ar fi incompatibilă cu utilizarea termenilor „și/sau” care figurează la articolul 6, precum și în considerentul (12) al acestei directive.

42 În aceste condiții, Camera a doua a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 4 alineatul (1) din [Directiva 98/59] trebuie interpretat în sensul că încetarea unui contract de muncă din cadrul unei concedieri colective supuse obligației de notificare poate determina încetarea raportului de muncă al unui lucrător vizat abia după expirarea perioadei de blocare a concedierilor?

În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

2) Expirarea perioadei de blocare a concedierilor presupune atât o notificare cu privire la concedierea colectivă, cât și ca aceasta din urmă să îndeplinească cerințele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din Directiva 98/59?

3) Angajatorul care, fără a efectua (în mod corespunzător) notificarea privind concedierea colectivă, a decis încetarea unor contracte de muncă supusă unei obligații de notificare poate realiza *ex post* o asemenea notificare, cu consecința că raporturile de muncă ale lucrătorilor vizați pot înceta după expirarea perioadei de blocare a concedierilor, ca efect al încetării contractelor de muncă declarate deja anterior?

În cazul unui răspuns afirmativ la prima și la a doua întrebare:

4) Este compatibilă cu articolul 6 din Directiva 98/59 prevederea din dreptul național care permite autorității publice competente să constate, într-un caz concret, prin intermediul unui act pe care lucrătorul nu-l poate ataca și care este obligatoriu pentru instanțele competente în materia dreptului muncii, data expirării perioadei de blocare a concedierilor sau este imperativ necesar ca lucrătorul să aibă la dispoziție o cale de atac având ca obiect verificarea corectitudinii constatării făcute de autoritatea publică?”

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

43 Potrivit unei jurisprudențe constante, procedura instituită la articolul 267 TFUE constituie un instrument de cooperare între Curte și instanțele naționale cu ajutorul căruia Curtea le furnizează acestora din urmă elementele de interpretare a dreptului Uniunii care le sunt necesare pentru soluționarea litigiilor asupra cărora urmează să se pronunțe, iar justificarea trimiterii preliminare nu rezidă în formularea unor opinii consultative cu privire la probleme generale sau ipotetice, ci în nevoia inerentă soluționării efective a unui litigiu [Hotărârea din 16 mai 2024, Toplofikatsia Sofia (Noțiunea de domiciliu al pârâtului), C-222/23, EU:C:2024:405, punctul 39 și jurisprudența citată].

44 După cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 267 TFUE, decizia preliminară solicitată trebuie să fie „necesară” pentru a permite instanței de trimitere să „pronunțe o hotărâre” în cauza cu care este sesizată [Hotărârea din 16 mai 2024, Toplofikatsia Sofia (Noțiunea de domiciliu al pârâtului), C-222/23, EU:C:2024:405, punctul 40 și jurisprudența citată].

45 Curtea a amintit astfel că atât din textul, cât și din economia articolului 267 TFUE rezultă că procedura preliminară presupune printre altele ca un litigiu să fie efectiv pendinte în fața instanțelor naționale, acestea fiind chemate să adopte în cadrul său o decizie susceptibilă să ia în considerare hotărârea preliminară [Hotărârea din 16 mai 2024, Toplofikatsia Sofia (Noțiunea de domiciliu al pârâtului), C-222/23, EU:C:2024:405, punctul 41 și jurisprudența citată].

46 Or, în speță, deși admisibilitatea cererii de decizie preliminară nu a fost contestată de niciuna dintre persoanele interesate care au depus observații scrise în cadrul prezentei cauze, trebuie să se constate că litigiul principal nu va fi soluționat, în definitiv, de Camera a doua, acest litigiu fiind în prezent pendinte în fața Camerei a șasea.

47 Nu este mai puțin adevărat că, potrivit indicațiilor Camerei a doua rezumate la punctele 25-28 din prezenta hotărâre, decizia pe care această cameră este chemată să o pronunțe, dacă este cazul luând în considerare viitoarea hotărâre preliminară pronunțată de Curte în această cauză, constituie o etapă necesară pentru soluționarea litigiului principal.

48 Astfel, Camera a doua a fost sesizată de Camera a șasea în temeiul articolului 45 alineatul (3) din ArbGG. În conformitate cu acest alineat coroborat cu alineatul (2) al acestui articol, atunci când o cameră a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) intenționează să se îndepărteze de decizia unei alte camere sau de cea a Marii Camere cu privire la o chestiune juridică, revine Marii Camere sarcina de a se pronunța, cu condiția însă ca respectiva cameră de a cărei decizie se intenționează să se îndepărteze să fi declarat în prealabil, la cererea camerei sesizate, că își menține poziția juridică.

49 Rezultă însă că procedura de consultare internă prevăzută la articolul 45 alineatul (3) din ArbGG este necesară, ca etapă intermediară obligatorie impusă de dreptul național, înainte ca să se poată pronunța Camera a șasea pe fondul litigiului principal aflat pe rolul său [a se vedea în acest sens și prin analogie Hotărârea din 6 octombrie 2021, W.Ż. (Camera de control extraordinar și cauze publice a Curții Supreme – Numire), C-487/19, EU:C:2021:798, punctul 94 și jurisprudența citată].

50 Această procedură de consultare internă pare, așadar, să răspundă unei nevoi obiective a Camerei a șasea, și anume aceea de a pune capăt unor divergențe de interpretare între diferite camere ale Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), permițând astfel acesteia, care intenționează să se îndepărteze de decizia unei alte camere sau a Marii Camere cu privire la o problemă juridică, să se pronunțe *in fine* cu privire la fondul litigiului principal aflat pe rolul său.

51 În această privință, este necesar să se arate că, potrivit jurisprudenței Curții, noțiunea de „a pronunța o hotărâre”, în sensul articolului 267 al doilea paragraf TFUE, trebuie interpretată în sens larg, în sensul că înglobează întreaga procedură care conduce la pronunțarea hotărârii instanței de trimitere (Hotărârea din 11 iunie 2015, Fahnenbrock ș.a., C-226/13, C-245/13 și C-247/13, EU:C:2015:383, punctul 30, precum și jurisprudența citată), noțiunea menționată cuprinzând întregul proces de elaborare a hotărârii (Hotărârea din 17 februarie 2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, punctul 42).

52 Prin urmare, Camera a doua este abilitată să sesizeze Curtea cu titlu preliminar în cadrul procedurii de consultare internă prevăzute la articolul 45 alineatul (3) din ArbGG.

53 Având în vedere toate considerațiile care precedă, cererea de decizie preliminară este admisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

54 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că încetarea unui contract de muncă, intervenită în cadrul unei concedieri colective preconizate supuse obligației de notificare către autoritatea publică competentă prevăzută la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă, nu poate produce efecte decât la expirarea termenului de 30 de zile prevăzut la acest articol 4 alineatul (1) primul paragraf.

55 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie subliniat că, conform unei jurisprudențe constante, în vederea interpretării unei dispoziții a dreptului Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acesteia, ci și de contextul în care se înscrie aceasta și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte (Hotărârea din 13 iulie 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punctul 25 și jurisprudența citată).

56 În ceea ce privește, în primul rând, modul de redactare a articolului 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59, trebuie amintit că, potrivit conținutului acestei dispoziții, „[c]oncedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin 30 de zile de la notificarea prevăzută la articolul 3 alineatul (1) [primul paragraf], fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz”.

57 Potrivit articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă, „angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată”.

58 Astfel, potrivit modului de redactare a acestor dispoziții, încetarea unui contract de muncă intervenită în cadrul unei concedieri colective preconizate nu poate produce efecte înainte de expirarea termenului prevăzut la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată, care curge de la notificarea acestei concedieri preconizate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 50), ceea ce implică în mod necesar notificarea acestei concedieri preconizate de către angajator autorității publice competente. Rezultă că, în lipsa notificării respective, o asemenea încetare nu poate produce efecte.

59 În ceea ce privește, în al doilea rând, contextul în care se înscrie articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din aceeași directivă și obiectivul urmărit de această dispoziție, din articolul 4 alineatul (2) din Directiva 98/59 reiese că faptul că concedierile care au fost notificate autorității publice competente nu pot produce efecte decât după expirarea termenului prevăzut la acest articol 4 alineatul (1) primul paragraf se justifică prin obligația care revine acestei autorități de a utiliza termenul menționat pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective astfel preconizate. Obligația de notificare permite deci autorității menționate să exploreze, pe baza tuturor informațiilor care îi sunt transmise de angajator, posibilitățile de a limita, prin măsuri adaptate datelor care caracterizează piața ocupării forței de muncă și activitatea economică în care se înscriu aceste concedieri colective, consecințele negative ale concedierilor menționate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 iulie 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punctul 35 și jurisprudența citată).

60 Acest articol 4 alineatul (1) primul paragraf garantează, așadar, o perioadă minimă de care autoritatea publică competentă trebuie să poată dispune pentru a căuta soluții pentru lucrătorii în cauză (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 51).

61 Rezultă că, ținând seama de contextul în care se înscrie același articol 4 alineatul (1) primul paragraf, autoritatea publică competentă este îndreptățită să considere că încetarea unui contract de muncă intervenită în cadrul unei concedieri colective preconizate nu produce efecte înainte de expirarea termenului de 30 de zile prevăzut de această dispoziție, care curge de la notificarea concedierii preconizate autorității amintite, ceea ce implică în mod necesar notificarea respectivei concedieri preconizate de către angajator autorității menționate.

62 Astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 79 din concluzii, obiectivul urmărit de această dispoziție, care constă în a permite autorității respective, în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din Directiva 98/59, să caute în acest termen soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate, ar fi compromis dacă încetarea unui contract de muncă intervenită în cadrul unei concedieri colective preconizate ar putea produce efecte în lipsa notificării menționate sau înainte de expirarea termenului prevăzut.

63 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că încetarea unui contract de muncă intervenită în cadrul unei concedieri colective preconizate supuse obligației de notificare către autoritatea publică competentă prevăzută la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă nu poate produce efecte decât la expirarea termenului de 30 de zile prevăzut la acest articol 4 alineatul (1) primul paragraf.

Cu privire la a doua întrebare

64 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că expirarea termenului de 30 de zile prevăzut la acest articol presupune nu numai că s-a procedat la notificarea concedierii colective preconizate, ci și că conținutul acestei notificări este conform cu cerințele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din această directivă.

65 UR contestă admisibilitatea acestei a doua întrebări întrucât Camera a doua nu ar fi demonstrat modul precis în care aceasta ar fi pertinentă, atât în ceea ce privește răspunsul care trebuie dat la întrebarea adresată de Camera a șasea în temeiul articolului 45 alineatul (3) din ArbGG, în special ținând seama de faptele care stau la baza litigiului principal aflat pe rolul Camerei a șasea, cât și în ceea ce privește soluționarea acestui litigiu. Din moment ce, în speță, angajatorul în discuție în litigiul principal nu ar fi efectuat nicio notificare prealabilă a concedierilor colective preconizate, această a doua întrebare ar fi lipsită de relevanță.

66 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale instituite prin articolul 267 TFUE, numai instanța națională care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru decizia ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este în principiu obligată să se pronunțe [Hotărârea din 7 noiembrie 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, punctul 36 și jurisprudența citată].

67 Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinență [Hotărârea din 7 noiembrie 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, punctul 37 și jurisprudența citată]. Or, astfel cum reiese din jurisprudența menționată la punctul 43 din prezenta hotărâre, justificarea trimiterii preliminare nu rezidă în formularea unor opinii consultative cu privire la probleme generale sau ipotetice, ci în nevoia inerentă soluționării efective a unui litigiu.

68 În speță, din decizia de trimitere reiese că, înainte de încetarea contractului de muncă în cauză intervenită în cadrul unei concedieri colective preconizate, angajatorul în discuție în litigiul principal nu a notificat această concediere preconizată autorității publice competente, în

conformitate cu articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59. Litigiul principal privește, așadar, „sancțiunea” care trebuie aplicată angajatorului menționat ca urmare a nerespectării obligației de notificare prevăzute de această dispoziție, iar nu conformitatea conținutului unei astfel de notificări cu prevederile prevăzute la articolul 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din această directivă.

69 Rezultă că a doua întrebare este ipotetică, întrucât nu are nicio legătură cu obiectul litigiului principal.

70 Nici împrejurarea că această întrebare s-ar putea dovedi utilă în cadrul procedurii interne de consultare prevăzute la articolul 45 alineatul (3) din ArbGG nu poate înlătura caracterul ipotetic al întrebării menționate (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 noiembrie 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, punctul 58).

71 În consecință, cea de a doua întrebare este inadmisibilă.

Cu privire la a treia întrebare

72 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 3 alineatul (1) primul paragraf și articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59 trebuie interpretate în sensul că un angajator care a decis încetarea un contract de muncă fără a notifica autorității publice competente concedierea colectivă preconizată în cadrul căreia se înscrie încetarea menționată, cu încălcarea acestei prime dispoziții, poate regulariza lipsa unei asemenea notificări astfel încât încetarea menționată să producă efecte la 30 de zile de la regularizarea respectivă.

73 Trebuie amintit că această directivă impune oricărui angajator care intenționează să efectueze concedieri colective respectarea a două obligații procedurale.

74 Pe de o parte, în temeiul articolului 2 alineatul (1) din această directivă, angajatorul care are în vedere concedieri colective inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord. În temeiul articolului 2 alineatul (2) din aceasta, consultările se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați. În special, în temeiul articolului 2 alineatul (3) primul paragraf din directiva menționată, acest angajator are obligația să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile utile și, în orice caz, să le comunice în scris informațiile enunțate la această dispoziție.

75 Pe de altă parte, notificarea oricărei concedieri colective preconizate autorității publice competente trebuie, în temeiul articolului 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din aceeași directivă, să conțină, printre altele, motivele concedierii, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul lucrătorilor încadrați în mod normal și perioada în care vor avea loc concedierile preconizate.

76 Așa cum a arătat domnul avocat general la punctul 93 din concluzii, aceste obligații procedurale au fost prevăzute de legiuitorul Uniunii pentru a consolida protecția lucrătorilor în cazul concedierilor colective, în special pentru a menține securitatea juridică a acestora.

77 Așadar, angajatorul în cauză nu poate decide încetarea contractelor de muncă în cazul concedierii colective fără să fi respectat obligațiile procedurale menționate (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 41).

78 Prin urmare, astfel cum rezultă din jurisprudența citată la punctul 58 din prezenta hotărâre, conform articolului 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59, încetările contractelor de muncă intervenite în cadrul unei concedieri colective preconizate intră în vigoare numai la expirarea termenului de 30 de zile prevăzut de această dispoziție.

79 Rezultă de asemenea din jurisprudență că, rezervând în mod expres dispozițiile care reglementează drepturile individuale în materia termenelor de preaviz, articolul 4 alineatul (1) primul paragraf menționat vizează în mod necesar ipoteza încetării contractelor de muncă deja efectuată, care determină curgerea unui asemenea termen. Astfel, rezerva expirării unui termen de preaviz diferit de termenul prevăzut de această directivă ar fi lipsită de sens dacă nu ar fi început să curgă niciun preaviz (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 52).

80 În aceste condiții, trebuie să se constate că articolele 3 și 4 din directiva menționată nu se opun încetării contractelor de muncă în cursul procedurii pe care o instituie, cu condiția ca această încetare să aibă loc după notificarea concedierii colective preconizate autorității publice competente (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 53).

81 O asemenea interpretare a acestor dispoziții, care garantează că autoritatea publică competentă dispune de un termen efectiv de 30 de zile pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate pentru lucrătorii în cauză, în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din aceeași directivă, nu numai că decurge din modul de redactare a acestora, ai căror termeni privesc, astfel, obligația de notificare asupra concedierilor colective preconizate, cu alte cuvinte, concedieri colective care nu au fost încă puse în aplicare prin încetarea contractelor de muncă în cauză, ci și garantează că acești lucrători pot verifica dacă notificarea concedierii colective preconizate a fost efectuată în conformitate cu Directiva 98/59.

82 În consecință, nu se poate admite ca, în cadrul unei concedieri colective preconizate, angajatorul să poată proceda la încetarea unui contract de muncă înainte de notificarea acestei concedieri preconizate, prevăzută la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată, intrarea în vigoare a încetării fiind suspendată până la regularizarea acestei notificări.

83 Așa cum a arătat domnul avocat general la punctul 96 din concluzii, succesiunea procedurilor și, în mod corelativ, a obligațiilor prevăzute în cadrul acestor proceduri, așa cum au fost concepute de legiuitorul Uniunii, ar fi repusă în discuție dacă angajatorul ar putea face notificarea concedierii colective preconizate după încetarea contractelor de muncă în cauză prin intermediul unei asemenea suspendări temporare. Această suspendare temporară ar compromite astfel efectivitatea obligațiilor procedurale prevăzute de directiva menționată și ar aduce atingere însuși obiectivului acesteia, care constă în a garanta ca concedierile colective preconizate să fie precedate de o consultare a reprezentanților lucrătorilor și de notificarea lor de către autoritatea publică competentă.

84 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că articolul 3 alineatul (1) primul paragraf și articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59 trebuie interpretate în sensul că un angajator care a decis încetarea unui contract de muncă fără a notifica autorității publice competente concedierea colectivă preconizată în cadrul căreia se

înscrie încetarea menționată, cu încălcarea acestei prime dispoziții, nu poate regulariza lipsa unei asemenea notificări astfel încât încetarea menționată să producă efecte după 30 de zile de la această regularizare.

Cu privire la a patra întrebare

85 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 6 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că dreptul național poate lăsa autorității publice competente sarcina de a stabili, prin intermediul unui act pe care lucrătorul nu îl poate contesta și care este obligatoriu pentru instanțele naționale, data precisă de expirare a termenului prevăzut la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din această directivă sau în sensul că dreptul național trebuie să recunoască lucrătorului un drept la o cale de atac jurisdicțională pentru a obține controlul temeiniciei acestei determinări efectuate de autoritatea menționată.

86 Pe de o parte, pentru aceleași motive precum cele expuse la punctul 65 din prezenta hotărâre, referitor la admisibilitatea celei de a doua întrebări, UR invocă inadmisibilitatea celei de a patra întrebări.

87 Pe de altă parte, Comisia Europeană consideră că, în măsura în care litigiul principal privește numai consecințele lipsei notificării concedierii colective preconizate prevăzute la primul paragraf al alineatului (1) al articolului 3 din directiva menționată, iar nu conformitatea conținutului acestei notificări cu prevederile prevăzute la al treilea paragraf al acestui alineat, a patra întrebare are un caracter ipotetic.

88 În această privință, trebuie să se constate că, în speță, deși angajatorul în discuție în litigiul principal nu a notificat concedierea colectivă preconizată, niciun element din dosarul de care dispune Curtea nu indică faptul că autoritatea publică competentă ar fi stabilit, în mod definitiv și obligatoriu pentru lucrătorii în cauză, data expirării termenului de 30 de zile prevăzut la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din aceeași directivă.

89 Rezultă că a patra întrebare are un caracter ipotetic, în sensul jurisprudenței citate la punctul 43 din prezenta hotărâre.

90 În consecință, cea de a patra întrebare este inadmisibilă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

91 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a cincea) declară:

1) Articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015,

trebuie interpretat în sensul că

încetarea unui contract de muncă intervenită în cadrul unei concedieri colective preconizate supuse obligației de notificare către autoritatea publică competentă prevăzută la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă nu poate produce efecte decât la expirarea termenului de 30 de zile prevăzut la acest articol 4 alineatul (1) primul paragraf.

2) **Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf și articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2015/1794,**

trebuie interpretate în sensul că

un angajator care a decis încetarea unui contract de muncă fără a notifica autorității publice competente concedierea colectivă preconizată în cadrul căreia se înscrie încetarea menționată, cu încălcarea acestei prime dispoziții, nu poate regulariza lipsa unei asemenea notificări astfel încât încetarea menționată să producă efecte după 30 de zile de la această regularizare.

Semnături