



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
RIMVYDO NORKAUS IŠVADA,
pateikta 2025 m. vasario 27 d.¹

Byla C-134/24 [*Tomann*]ⁱ

**UR, kaip V GmbH likvidatorius,
prieš
DF**

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

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 98/59/EB – Kolektyviniai atleidimai iš darbo – 4 straipsnio 1 dalis – Pranešimo kompetentingai valstybės institucijai nepateikimas – Pasekmės atleidimo iš darbo galiojimui – Kompetentingos institucijos draudimo atleisti iš darbo pabaigos datos nustatymas“

I. Įvadas

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą, kurio teisinis pagrindas yra Direktyva 98/59/EB², susijęs su Sprendimu *Junk*³; tame sprendime Teisingumo Teismas konstatavo, 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 apie planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo informavus kompetentingą valstybės instituciją.
2. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas nagrinėjant pagal Vokietijos teisę įsteigtos bendrovės bankroto administratoriaus ir šios bendrovės darbuotojo ginčą dėl šio darbuotojo darbo sutarties nutraukimo vykdant kolektyvinį atleidimą iš darbo galiojimo.
3. Šioje byloje *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) antrosios kolegijos pateikti klausimai suteiks Teisingumo Teismui galimybę iš naujo išnagrinėti Direktyvoje 98/59 numatytą pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo procedūrą konkrečiomis aplinkybėmis, kai darbdavys nutraukia darbo sutartis nepateikęs tokio pranešimo. Konkrečiau kalbant, šie klausimai, be kita ko, susiję, pirma, su pareigos pranešti pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį

¹ Originalo kalba: prancūzų.

ⁱ Šios bylos pavadinimas išgalvotas. Jis neatitinka jokios bylos šalies tikrojo vardo, pavardės.

² 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327), iš dalies pakeista 2015 m. spalio 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2015/1794 (OL L 263, 2015, p. 1; toliau – Direktyva 98/59).

³ 2005 m. sausio 27 d. sprendimas (C-188/03, EU:C:2005:59, 53 punktas; toliau – Sprendimas *Junk*).

apimtimi ir direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje numatyto termino poveikio apimtimi ir, antra, su galimybe vėliau pateikti pranešimą ir ištaisyti padėtį, susiklosčiusią dėl to, kad darbdavys nevykdė pareigos pranešti, ir tokio pateikimo sąlygomis.

4. Kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kreipėsi į Teisingumo Teismą pagal vidaus konsultavimosi procedūrą, siekdamas išvengti įvairių *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) kolegijų aiškinimo skirtumų, šioje byloje pirmiausia keliamas prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinum klausimas.

II. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisė

5. Direktyvos 98/59 II skirsnyje „Informavimas ir konsultavimasis“ esančio 2 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatyta:

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

<...>

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

- a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir
- b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:
 - i) planuojamų atleidimų priežastis;
 - ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių;
 - iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;
 - 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 pirmos pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą.“

6. Direktyvos III skirsnyje „Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra“ esančio 3 straipsnio 1 dalies pirmoje ir ketvirtoje pastraipose nustatyta:

„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 ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.“

7. Šios direktyvos III skirsnyje esančio 4 straipsnio 1–3 dalyse taip pat numatyta:

„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 atskiros asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirm[a] nurodytą laikotarpį.

2. Kompetentinga valstybės institucija pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu problemoms, iškilusioms dėl planuojamo 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.“

B. Vokietijos teisė

8. Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas; toliau – BGB) 134 straipsnyje numatyta:

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

9. BGB 615 straipsnis suformuluotas taip:

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

10. Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas; toliau – *KSchG*) 17 straipsnyje nustatyta:

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

1) 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 <...>“

11. *KSchG* 18 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta:

„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.“

12. Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos *Arbeitsgerichtsgesetz* (Darbo teismų įstatymas; toliau – *ArbGG*) 45 straipsnyje nustatyta:

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

2. Kai kolegija teisiniu 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 laikosi savo teisinės nuomonės. <...> Atitinkama sprendimams priimti reikalingos sudėties kolegija dėl paklausimo ir atsakymo priima nutartį.

<...>“

III. Pagrindinės bylos faktinės aplinkybės, prejudiciniai klausimai ir procesas Teisingumo Teisme

13. DF nuo 1994 m. dirbo įmonėje *V Handelsgesellschaft mbH* (toliau – V). 2020 m. gruodžio 1 d. šios bendrovės turtui buvo iškelta bankroto byla, bankroto administratoriumi paskirtas UR.

14. UR 2020 m. gruodžio 2 d. raštu nutraukė darbo sutartį su DF nuo 2021 m. kovo 31 d. ir iki 2020 m. gruodžio 29 d. nutraukė visas 22 bendrovės skolininkės darbo sutartis, kurios dar galiojo 2020 m. spalio mėnesį. Taigi per 30 kalendorinių dienų laikotarpį UR atleido daugiau kaip 5 darbuotojus.

15. Vėliau DF pareiškė ieškinį dėl apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgo darbo teismas, Vokietija); jis prašė, pirma, konstatuoti, kad darbo santykiai vis dar tęsiasi, ir, antra, įpareigoti UR išlaikyti jo darbo vietą iki tol, kol bus galutinai užbaigta byla dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Grįsdamas savo ieškinį DF tvirtina, kad jo darbo sutarties nutraukimas yra niekinis, nes UR nepateikė reikiamo išankstinio pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 dalį.

16. UR prašė atmesti DF ieškinį ir nurodė, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo teisės aktai netaikytini, nes bankroto bylos iškėlimo momentu V turėjo tik 19 darbuotojų. Taigi *KSchG* 17 straipsnio 1 dalyje nustatyta darbuotojų skaičiaus riba, dėl kurios turėtų būti pateiktas pranešimas, nebuvo pasiekta. Pranešimą jis pateikė tik po 2021 m. kovo 31 d.

17. 2021 m. balandžio 20 d. sprendimu *Arbeitsgericht Hamburg* (Hamburgo darbo teismas) tenkino DF ieškinį.

18. 2022 m. vasario 3 d. sprendimu *Landesarbeitsgericht Hamburg* (Hamburgo apygardos darbo teismas, Vokietija) atmetė UR apeliacinį skundą dėl šio sprendimo.

19. Tuomet UR apskundė šį sprendimą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas), prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, kasacine tvarka; byla buvo paskirta šio teismo šeštajai kolegijai (*Sechster Senat*; toliau – šeštoji kolegija).

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

21. Kitoje nutartyje, priimtoje 2023 m. gruodžio 14 d., minėta kolegija nurodė, kad jai kyla abejonių dėl sankcijos, kuri turi būti skiriama nepateikus tokio pranešimo, taip pat dėl kitų galimų pažeidimų, padarytų per *KSchG* numatytą pranešimo procedūrą. Priešingai savo ankstesnei jurisprudencijai, ta pati kolegija nusprendė, kad ši sankcija negali būti darbo sutarties nutraukimo negaliojimas pagal BGB 134 straipsnį. Pirma, *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalys, kuriose nustatyta pareiga iš anksto pranešti apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, negali būti laikomas 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.

22. Taigi šeštoji kolegija mano, kad sankcija už klaidas vykdant pranešimo procedūrą arba pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo nepateikimą negali būti pagrindas pripažinti darbo sutarties nutraukimą negaliojančiu. Sankcijas už tokias klaidas turi nustatyti tik nacionalinės teisės aktų leidėjas.

23. Vis dėlto ši kolegija mano, kad priimti tokį sprendimą šioje byloje jai trukdo *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) antrosios kolegijos (*Zweiter Senat*; toliau – antroji kolegija) jurisprudencija, susijusi su sankcijomis už vykdant pranešimo procedūrą padarytus pažeidimus, kuri neleidžia jai pačiai nukrypti nuo savo ankstesnės jurisprudencijos, nes *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalyje yra numatyta vidaus konsultavimosi procedūra, kuria siekiama išvengti šio teismo kolegijų aiškinimo skirtumų.

24. Remdamasi šia nuostata, šeštoji kolegija 2023 m. gruodžio 14 d. nutartimi kreipėsi į antrąją kolegiją su klausimu, ar „[ji ir toliau laikosi] teisinės pozicijos <...>, kad pranešimas darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą, kaip teisinis sandoris, pažeid[ė] įstatymuose nustatytą draudimą, kaip tai suprantama pagal [BGB] 134 straipsnį, ir dėl to yra negaliojantis, jei pranešant apie sutarties nutraukimą nebuvo pateiktas galiojantis pranešimas kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 ir 3 dalis“. Antroji kolegija jau anksčiau yra nusprendusi, kad pranešimas darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą nepateikus reikiamo išankstinio pranešimo kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo yra negaliojantis (niekinis) ir dėl jo negali nutrukti darbo sutartis.

25. Atsakydama į jai pateiktą klausimą antroji kolegija taip pat nurodė mananti, kad galimas darbo sutarties nutraukimo, paskelbto tinkamai nepranešus kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, negaliojimas yra neproporcinga teisinė pasekmė, taip pat atsižvelgiant į Sąjungos teisės reikalavimus.

26. Šiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) 2024 m. vasario 1 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismo kanceliarija gavo 2024 m. vasario 20 d., nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos 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 pranešama kompetentingai valstybės institucijai, atitinkamo darbuotojo darbo santykiai gali nutrūkti tik pasibaigus atleidimo iš darbo laikotarpiui?

Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai:

2. Ar pasibaigus atleidimo iš darbo laikotarpiui reikia ne tik pateikti pranešimą kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, bet ir užtikrinti, kad toks pranešimas atitiktų Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies [ketvirtoje pastraipoje] 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 atleidimo iš darbo laikotarpiui, 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 6 straipsniui neprieštarauja tai, kad pagal nacionalinę teisę kompetentingai institucijai suteikiama teisė priimti aktą ir nustatyti, kada konkrečiu atveju baigiasi atleidimo iš darbo laikotarpis, kai darbuotojas negali to akto ginčyti ir tas aktas yra privalomas darbo teismams, o gal darbuotojas privalo turėti galimybę kreiptis į teismą, kad galėtų patikrinti institucijos sprendimo teisingumą?“

27. Rašytines pastabas Teisingumo Teismui pateikė UR ir Europos Komisija. Teisingumo Teismas nusprendė šioje byloje nerengti teismo posėdžio.

IV. Analizė

28. Kaip nurodžiau šios išvados įvade, prieš nagrinėjant prašymą priimti prejudicinį sprendimą iš esmės (B skirsnis), nors nė vienas iš pateikusių rašytines pastabas suinteresuotųjų asmenų neginčijo šio prašymo priimtumo, man atrodo tikslinga, atsižvelgiant į proceso, dėl kurio antroji kolegija kreipėsi į Teisingumo Teismą, ypatumus, išnagrinėti šį aspektą, kad būtų išsklaidytos galimos abejonės dėl prašymo priimtumo (A skirsnis).

A. Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtumo

29. Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad *ArbGG* 45 straipsnyje numatyta speciali procedūra, taikoma tuo atveju, kai *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) kolegijų nuomonės nesutampa. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas paaiškina, kad pagal *ArbGG* 45 straipsnio 2 ir 3 dalis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) kolegija gali nukrypti nuo kitos kolegijos jurisprudencijos tik tuo atveju, jei pastaroji, atsakydama į atitinkamą klausimą, atsisakė savo teisinės pozicijos arba, jei tai neįmanoma, *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) didžioji kolegija priėmė sprendimą dėl teisingo atsakymo į pagrindinį teisinį klausimą. Tai yra vidaus konsultavimosi procedūra, skirta šio teismo skirtingų kolegijų aiškinimo skirtumams spręsti, jos įgyvendinimas yra kreipimosi į didžiąją kolegiją priimtumo sąlyga⁴. Būtent pagal šią procedūrą 2023 m. gruodžio 14 d. sprendimu šeštoji kolegija, remdamasi *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalies pirmu sakiniu, pateikė antrajai kolegijai šį klausimą.

30. Atsižvelgiant į šios procedūros ypatumus, gali kilti klausimas, ar antroji kolegija yra teismas, kaip tai suprantama pagal SESV 267 straipsnį. Todėl laikausi nuomonės, kad požiūris, kuriuo šiomis aplinkybėmis reikėtų vadovautis, gali būti grindžiamas toliau nurodytais motyvais.

31. Pirma, yra aiškiai nustatyta, kad prašymo priimti prejudicinį sprendimą mechanizmas yra Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų bendradarbiavimo priemonė. Pagal SESV 267 straipsnį visi valstybių narių teismai turi teisę prašyti Teisingumo Teismo priimti prejudicinį sprendimą. Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją tam, kad atsakytų tik į su Sąjungos teise susijusį klausimą, ar prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusi institucija yra „teismas“, kaip tai suprantama pagal SESV 267 straipsnį, Teisingumo Teismas

⁴ Dėl didžiosios kolegijos sudėties žr. Wullenkord, S., „*ArbGG* § 45“, Rolfs, C., Giesen, R., Meßling, M., Udsching, P., (leid.) *Beck'scher Online Kommentar*, 73-ias leid., Beck, Munich, 2024 m. rugsėjo 1 d., 1 p.

atsižvelgia į aplinkybių visumą, t. y. į tai, ar institucija yra įsteigta įstatymų pagrindu, ar ji nuolatinė, ar jos jurisdikcija yra privaloma, ar jos procesas grindžiamas rungimosi principu, ar ji taiko teisės normas ir ar yra nepriklausoma⁵.

32. Akivaizdu, kad instituciniu požiūriu antroji kolegija atitinka visus šiuos kriterijus. Iš tiesų Teisingumo Teismo turimoje bylos medžiagoje nėra jokios informacijos, galinčios paneigti teismo, kaip jis suprantamas pagal SESV 267 straipsnį, pobūdį, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas⁶.

33. Antra, svarbu priminti, kad sąlygos, kuriomis Teisingumo Teismas įgyvendina jurisdikciją prejudicinių sprendimų srityje, nepriklauso nuo nacionaliniuose teismuose vykstančio proceso pobūdžio ir tikslo. SESV 267 straipsnyje daroma nuoroda į sprendimą, kurį turi priimti nacionalinis teismas, tačiau nenumatyta specialios nuo šio sprendimo pobūdžio priklausančios procedūros⁷. Šiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismo jurisprudencijoje ypatingas dėmesys skiriamas klausimui, ar teismai nagrinėja ginčą ir turi priimti sprendimą pagal teismo pobūdžio sprendimui priimti skirtą procedūrą. Šie teismai turi teisę kreiptis į Teisingumo Teismą tik jei tenkinamos šios dvi sąlygos⁸.

34. Be to, Teisingumo Teismas savo jurisprudencijoje pažymi, jog prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateikiamas ne dėl to, kad būtų suformuluotos patariamąsios nuomonės bendro pobūdžio arba hipotetiniais klausimais, o dėl to, kad reikia veiksmingai išspręsti ginčą. Kaip matyti iš pačios SESV 267 straipsnio formuluotės, prašymas priimti prejudicinį sprendimą turi

⁵ Žr., be kita ko, 1966 m. birželio 30 d. Sprendimą *Vaassen-Göbbels* (61/65, EU:C:1966:39, 395 punktas); 1997 m. rugsėjo 17 d. Sprendimą *Dorsch Consult* (C-54/96, EU:C:1997:413, 23 punktas); 2005 m. gegužės 31 d. Sprendimą *Syfait ir kt.* (C-53/03, EU:C:2005:333, 29 punktas) ir 2024 m. rugsėjo 26 d. Sprendimą *Fautromb* (C-368/23, EU:C:2024:789, 35 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Nešališkumo kriterijų Teisingumo Teismas įtraukė 2006 m. rugsėjo 19 d. Sprendime *Wilson* (C-506/04, EU:C:2006:587, 48 punktas).

⁶ Kita vertus, šis klausimas keliamas šiuo metu Teisingumo Teisme nagrinėjamoje byloje *Sewel*, C-402/24, jį šeštoji kolegija iškėlė nagrinėdama kitą pagrindinę bylą dėl skirtingų nei nagrinėjamos šioje byloje situacijų ir faktinių aplinkybių, tačiau su jomis susijusių (šiuo klausimu žr. šios išvados 33 išnašą). Ši kolegija abejoja, ar *ArbGG* 45 straipsnyje numatyta procedūra yra pagrįsta rungimosi principu, taigi ir tuo, ar antroji kolegija yra „teismas“, kaip jis suprantamas pagal SESV 267 straipsnį. Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal SESV 267 straipsnį kreipimasis į Teisingumo Teismą nepriklauso nuo to, ar procedūra pagrįsta rungimosi principu. Šiame etape pakanka pabrėžti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog reikalavimas, kad procesas būtų pagrįstas rungimosi principu, nėra absoliutus kriterijus, leidžiantis nustatyti, ar institucija yra teismas, kaip tai suprantama pagal šį straipsnį. Vis dėlto šalims turi būti suteikta galimybė būti išklausytoms, o procesas nebūtinai turi būti pagrįstas rungimosi principu (žr., be kita ko, 1997 m. rugsėjo 17 d. Sprendimą *Dorsch Consult* (C-54/96, EU:C:1997:413, 31 punktas); 2008 m. gruodžio 16 d. Sprendimą *Cartesio* (C-210/06, EU:C:2008:723, 63 punktas) ir 2013 m. sausio 31 d. Sprendimą *D. ir A.* (C-175/11, EU:C:2013:45, 88 punktas)). Bet kuriuo atveju, net jei per konsultavimosi procedūrą pagrindinėje byloje antrojoje kolegijoje šalys neturėjo oficialiai viena kitai prieštarauti kaip ieškovė ir atsakovė, akivaizdu, kad šios šalys turi galimybę pateikti rašytines ir žodines pastabas. Iš tiesų iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad šeštoji kolegija sustabdė bylos nagrinėjimą, kol bus priimtas antrosios kolegijos sprendimas. Be to, Vokietijos teisės doktrinos autoriai, komentuodami *ArbGG* 45 straipsnį, šiuo klausimu aiškina, kad šalys turi galimybę pateikti pastabas dėl galimo kreipimosi į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) didžiąją kolegiją. Jeigu norint išspręsti bylą nagrinėjančioje kolegijoje (šiuo atveju – šeštojoje kolegijoje) reikia surengti naują posėdį, šalims pranešama apie didžiosios kolegijos priimtą sprendimą ir rengiamas teismo posėdis. Priešingai, kai šiame etape posėdžio rengti nebereikia, šalys turi būti išklausytos (žr. Zimmermann, B. „ArbGG § 45 Großer Senat“, Natter E. ir Gross R. (dir.), *Arbeitsgerichtsgezetzt, Handkommentar*, 2-as leid., Nomos, Baden-Baden, 2013 m., p. 1–27, 23 ir 24 punktai).

⁷ 1981 m. gruodžio 16 d. Sprendimas *Foglia* (244/80, EU:C:1981:302, 33 punktas) ir 2021 m. spalio 6 d. Sprendimas *W. Ž. (Aukščiausiojo Teismo Išimtinės kontrolės ir viešųjų reikalų kolegija – Skyrimas)* (C-487/19, EU:C:2021:798, 83 punktas) (toliau – Sprendimas *W. Ž.*).

⁸ Žr., be kita ko, 2005 m. gegužės 31 d. Sprendimą *Syfait ir kt.* (C-53/03, EU:C:2005:333, 29 punktas); 2013 m. sausio 31 d. Sprendimą *Belov* (C-394/11, EU:C:2013:48, 39 punktas); Sprendimą *W. Ž.* (84 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2024 m. rugsėjo 26 d. Sprendimą *Fautromb* (C-368/23, EU:C:2024:789, 36 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

būti „reikalingas“, kad jį pateikęs teismas galėtų „priimti sprendimą“ savo nagrinėjamoje byloje⁹. Taigi Teisingumo Teismas ne kartą pakartojo, kad tas teismas turi priimti sprendimą, galimai atsižvelgdamas į prejudicinį sprendimą¹⁰.

35. Tiesa, antrojoje kolegijoje nenagrinėjama jokia byla, nes konkretų ginčą tarp pagrindinės bylos šalių nagrinėja šeštoji kolegija. Taigi šiuo prašymu priimti prejudicinį sprendimą siekiama atsakyti į teisinius klausimus, susijusius su skirtingu šių dviejų kolegijų aiškinimu. Vis dėlto, kaip matyti iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, antroji kolegija kreipėsi į Teisingumo Teismą pagal privalomą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) vidaus konsultavimosi procedūrą, kuri, kaip suprantu *ArbGG* 45 straipsnį, yra *ad hoc* procedūra. Šis procesinis veiksmas yra neatsiejama Vokietijos teismo proceso, kuris vyksta tame teisme ir kuris *visas* gali padėti išspręsti UR ir DF ginčą, dalis, tačiau tai turės patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Kitaip tariant, *ArbGG* 45 straipsnyje numatytas vidaus konsultavimosi mechanizmas, kaip tarpinis etapas, yra Vokietijos teismo proceso, kuris, vertinamas kaip visuma, veda prie šeštosios kolegijos sprendimo, dalis¹¹. Todėl antrosios kolegijos atsakymas pagal *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalį, atsižvelgiant į šeštosios kolegijos nagrinėjamos bylos faktines aplinkybes, kuris bus pateiktas vadovaujantis Teisingumo Teismo priimtu prejudiciniu sprendimu, leis šeštajai kolegijai išnagrinėti pagrindinę bylą iš esmės.

36. Taigi vidaus konsultavimosi procedūra, kuri yra viso *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) vykstančio teismo proceso dalis, tenkina objektyvų poreikį, t. y. išvengti įvairių šio teismo kolegijų aiškinimo skirtumų¹² ir taip sudaryti sąlygas išspręsti nagrinėjamą ginčą¹³.

37. Man atrodo, kad kitoks požiūris, nei išdėstytas šios išvados 35 punkte, galiausiai gali lemti tokio pobūdžio nacionalinių procesų „dirbtinį išskaidymą“, nors tai yra *vienas ginčas*, nes jo faktinės aplinkybės yra tos pačios. Toks dirbtinis Vokietijos teismo proceso išskaidymas lemtų, kad *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) negalėtų kreiptis į Teisingumo Teismą pagal prašymo priimti prejudicinį sprendimą mechanizmą jo kolegijų vidaus konsultavimosi etape, nors ši galimybė egzistuoja kituose to paties proceso etapuose¹⁴. Mano nuomone, toks rezultatas būtų nenuoseklus, nes proceso ekonomiškumo sumetimais šis teismas turėtų galėti kreiptis į Teisingumo Teismą, kai tik kyla klausimas dėl Sąjungos teisės išaiškinimo, net jei šis klausimas keliamas jo kolegijų vidaus konsultavimosi etape.

⁹ Šiuo klausimu žr. 2020 m. kovo 26 d. Sprendimą *Miasto Łowicz ir Prokurator Generalny* (C-558/18 ir C-563/18, EU:C:2020:234, 44 ir 45 punktai); 2023 m. lapkričio 23 d. Sprendimą *Commissaire général aux réfugiés et aux apatrides* (Šeimos vienovė) (C-374/22, EU:C:2023:902, 15 punktas) ir 2024 m. gegužės 16 d. Sprendimą *Toplofikatsia Sofia* (Atsakovo gyvenamosios vietos sąvoka) (C-222/23, EU:C:2024:405, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

¹⁰ Žr. 2024 m. gegužės 16 d. Sprendimą *Toplofikatsia Sofia* (Atsakovo gyvenamosios vietos sąvoka) (C-222/23, EU:C:2024:405, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

¹¹ Kaip suprantu *ArbGG* 45 straipsnį ir su sąlyga, kad tai patikrins prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, šioje byloje vykstantį Vokietijos teismo procesą sudaro keli etapai, t. y. ginčo nagrinėjimas bylą nagrinėjančioje kolegijoje (šiuo atveju – šeštojoje kolegijoje), konsultavimasis su kita kolegija (šiuo atveju – antrąja kolegija), jei skiriasi aiškinimas, kreipimasis į didžiąją kolegiją, jei kolegija, su kuria konsultuojamasi, nusprendžia, kad ji laikysis savo nuomonės, ir bylą nagrinėjančios kolegijos sprendimas nagrinėjamam ginčui išspręsti.

¹² Norėčiau pabrėžti, kad Sprendime *W. Ž.* (94 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) Teisingumo Teismas konstatavo, kad septynių teisėjų *Sąd Najwyższy (Izba Cywilna)* (Lenkijos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų kolegija) gali pateikti prašymus priimti prejudicinį sprendimą, kad galėtų išspręsti trijų teisėjų *Sąd Najwyższy (Izba Cywilna)* (Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų kolegija) *in limine litis* kilusius klausimus, kad pastaroji prireikus galėtų išnagrinėti pagrindinę bylą iš esmės.

¹³ Šiuo aspektu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas jau yra iš esmės nagrinėjęs prašymą priimti prejudicinį sprendimą, kuriame buvo keliamas klausimas dėl pripažinimo, nes šis prašymas leidžiamas pagal nacionalinę teisę ir tas klausimas atitinka *objektyvų poreikį* išspręsti ginčą, kuris teisėtai perduotas nagrinėti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui. Žr. 2018 m. gruodžio 10 d. Sprendimą *Wightman ir kt.* (C-621/18, EU:C:2018:999, 31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

¹⁴ Šios išvados 6 išnaša. Taip pat žr. Wullenkord, S., „ArbGG § 45“, Rölfs, C., Giesen, R., Meßling, M., Udsching, P., (leid.) *Beck'scher Online Kommentar*, 1 punktas, *op. cit.*

38. Šiuo klausimu pirmiausia norėčiau priminti, jog Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad žodžių junginys „sprendimui priimti“, kaip jis suprantamas pagal SESV 267 straipsnio antrą pastraipą, turi būti „aiškinamas plačiai“ ir kad jį „<...> reikia suprasti kaip *apimanti visą procedūrą*, kurios pabaigoje priimamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo sprendimas“¹⁵. Taigi, anot Teisingumo Teismo, ši sąvoka apima „visą teismo sprendimo priėmimo procesą“¹⁶.

39. Kita vertus, Sprendime *Garofalo ir kt.*¹⁷ Teisingumo Teismas pripažino priimtiniu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pagal SESV 267 straipsnį dėl nacionalinio aukščiausios instancijos teismo pateiktų klausimų dėl šio straipsnio ir Direktyvos 86/457/EEB¹⁸ išaiškinimo, iškeltų nagrinėjant M. A. Garofalo ir dešimties kitų gydytojų specialius pareiškimus. Savo išvadoje generalinis advokatas D. Ruiz-Jarabo Colomer laikėsi nuomonės, kad ši institucija „[gali] išlaikyti savo, kaip teisminės institucijos, pobūdį net ir tada, kai ji pati nepriima sprendimų, bet pateikia nuomones per tokią ypatingą administracinių aktų užginčijimo procedūrą, kaip antai specialus pareiškimas“¹⁹. Taigi konstatavęs, kad „[š]i nuomonė, turinti ir motyvus, ir rezoliucinę dalį, kuriais ji grindžiama, yra sudėtinė procedūros, kuri <...> vienintelė gali padėti išspręsti ginčą tarp asmenų ir administracijos, dalis“, Teisingumo Teismas pripažino prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumą, nurodydamas, kad „kai [ši institucija] pateikia nuomonę specialaus pareiškimų kontekste, ji yra teismas, kaip tai suprantama pagal [SESV 267] straipsnį“²⁰.

40. Nagrinėjamu atveju pažymėtina, kad pagal *ArbGG* 45 straipsnio 3 dalį per vidaus konsultacijų etapą, kuriuo siekiama pašalinti įvairių *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) kolegijų aiškinimo skirtumus, bus priimtas teisminio pobūdžio sprendimas, t. y. nutartis, apimanti ir motyvus, ir rezoliucinę dalį²¹.

41. Galiausiai, trečia, reikia priminti, jog Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad teismas, kurio sprendimas nėra galutinis, turi turėti galimybę pateikti Teisingumo Teismui jam rūpimus klausimus²². Taigi, kai bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas mano, kad toje byloje keliamas su Sąjungos teisės aiškinimu ar galiojimu susijęs klausimas, jis turi diskreciją arba, nelygu aplinkybės, pareigą kreiptis į Teisingumo Teismą su prejudiciniu klausimu, o nacionaliniuose įstatymuose ar jurisprudencijoje suformuluotos taisyklės negali sudaryti kliūčių pasinaudoti šia diskrecija ar įvykdyti šią pareigą²³.

¹⁵ Pagal analogiją žr. 2015 m. birželio 11 d. Sprendimą *Fahnenbrock ir kt.* (C-226/13, C-245/13 ir C-247/13, EU:C:2015:383, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Išskirta mano. Šiose sujungtose bylose buvo nagrinėjami tik netiesiogiai su pagrindinėmis bylomis susijusių procesinių Sąjungos teisės nuostatų aiškinimo klausimai.

¹⁶ Pagal analogiją žr. 2011 m. vasario 17 d. Sprendimą *Weryński* (C-283/09, EU:C:2011:85, 42 punktas).

¹⁷ 1997 m. spalio 16 d. sprendimas (C-69/96–C-79/96, EU:C:1997:492).

¹⁸ 1986 m. rugsėjo 15 d. Tarybos direktyva dėl specialių bendrosios medicinos praktikos studijų (OL L 267, 1986, p. 26).

¹⁹ Generalinio advokato D. Ruiz-Jarabo Colomer išvada sujungtose bylose *Garofalo ir kt.* (C-69/96–C-79/96, EU:C:1997:330, 27 punktas).

²⁰ 1997 m. spalio 16 d. Sprendimas *Garofalo ir kt.* (C-69/96–C-79/96, EU:C:1997:492, 24 ir 27 punktai). Išskirta mano.

²¹ Tiesa, 2024 m. sausio 9 d. Nutartyje *Sąd Najwyższy* (C-658/22, EU:C:2024:38, 35 punktas) Teisingumo Teismas *Sąd Najwyższy* (Aukščiausiasis Teismas) civilinių bylų kolegijos plenarinės sesijos pateiktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pripažino akivaizdžiai nepriimtiniu. Iš tiesų, kai to teismo pirmasis pirmininkas pateikia teisinius klausimus, siekdamas pašalinti aiškinimo skirtumus tarp bylų iš esmės nagrinėjančių teismų, ši kolegija priima bendro pobūdžio sprendimą, kuris įgyja teisės principo galią, ir neturi nagrinėti jokio ginčo tarp šalių. Vis dėlto šioje byloje, kaip jau pažymėjau, situacija yra kitokia, nes antrosios kolegijos nutartis, kuri bus priimta vidaus konsultavimosi etape ir kurioje bus atsižvelgta į Teisingumo Teismo sprendimą, leis šeštajai kolegijai išnagrinėti bylą iš esmės (šiuo klausimu žr. šios išvados 35 ir 40 punktus).

²² 1974 m. sausio 16 d. Sprendimas *Rheinmühlen-Düsseldorf* (166/73, EU:C:1974:3, 4 punktas); 2010 m. kovo 9 d. Sprendimas *ERG ir kt.* (C-378/08, EU:C:2010:126, 32 punktas); 2012 m. lapkričio 15 d. Sprendimas *Bericap Záródástechnikai* (C-180/11, EU:C:2012:717, 55 punktas) ir 2014 m. lapkričio 6 d. Sprendimas *Cartiera dell'Adda* (C-42/13, EU:C:2014:2345, 27 punktas). Taip pat žr. 2021 m. gegužės 18 d. Sprendimą *Asociația „Forumul Judecătorilor din România“ ir kt.* (C-83/19, C-127/19, C-195/19, C-291/19, C-355/19 ir C-397/19, EU:C:2021:393, 133 punktas).

²³ Žr., be kita ko, 2016 m. balandžio 5 d. Sprendimą *PFE* (C-689/13, EU:C:2016:199, 34 punktas) ir 2021 m. lapkričio 23 d. Sprendimą *IS* (Nutarties pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą neteisėtumas) (C-564/19, EU:C:2021:949, 70 punktas).

42. Taigi reikia konstatuoti, kad vidaus konsultacijų etape, kuriuo siekiama pašalinti įvairių *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) kolegijų aiškinimo skirtumus, dėl ankstesniuose šios išvados punktuose nurodytų priežasčių antroji kolegija atitinka Teisingumo Teismo jurisprudencijoje nustatytas sąlygas²⁴, todėl turi teisę kreiptis į jį su šiuo prašymu priimti prejudicinį sprendimą.

43. Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą turi būti pripažintas priimtiniu.

B. Dėl prejudicinių klausimų

44. Toliau šioje išvadoje, atsižvelgdamas į UR ir Komisijos pateiktus argumentus, pirmiausia išnagrinėsiu, ar antrasis ir ketvirtasis klausimai yra nepriimtini. Laikydamas, kad taip yra, toliau iš esmės nagrinėsiu pirmąjį ir trečiąjį klausimus.

1. Dėl priimtinumų

45. Savo rašytinėse pastabose UR teigia, kad antrasis ir ketvirtasis klausimai yra nepriimtini. Šiuo aspektu jis tvirtina, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konkrečiai nenurodė priežasčių, dėl kurių šie klausimai yra svarbūs sprendžiant ginčą. Darbdavys nepranešė kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, todėl šie klausimai neturi lemiamos reikšmės.

46. Komisija savo ruožtu mano, kad nepriimtinas yra ketvirtasis klausimas. Ginčas pagrindinėje byloje kilo ne dėl pranešimo atitikties Direktyvai 98/59, o dėl darbdaviui nepranešus kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo pagal šią direktyvą kylančių pasekmių.

47. Šiuo aspektu pirmiausia reikia priminti, kad SESV 267 straipsnyje nustatyta procedūra yra bendradarbiavimo tarp Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų priemonė, kurią pasitelkdamas Teisingumo Teismas teikia nacionaliniams teismams Sąjungos teisės išaiškinimą, būtiną pastariesiems priimant sprendimą dėl nagrinėjamo ginčo²⁵. Šia procedūra siekiama tiesiogiai ir abipusiškai prisidėti prie sprendimo parengimo siekiant užtikrinti vienodą Sąjungos teisės taikymą visose valstybėse narėse²⁶.

48. Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, Teisingumo Teismui ir nacionaliniams teismams šitaip bendradarbiaujant, tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, kuriam tenka atsakomybė priimti sprendimą, atsižvelgdamas į bylos ypatumus turi įvertinti, ar tam, kad galėtų

²⁴ Žr. šios išvados 33 ir 34 punktus.

²⁵ 1990 m. sausio 26 d. Nutartis *Falciola* (C-286/88, EU:C:1990:33, 7 punktą). Taip pat žr. 1992 m. liepos 16 d. Sprendimą *Meilicke* (C-83/91, EU:C:1992:332, 22 punktą); 2012 m. lapkričio 27 d. Sprendimą *Pringle* (C-370/12, EU:C:2012:756, 83 punktą) ir 2024 m. spalio 24 d. Sprendimą *Kwantum Nederland ir Kwantum België* (C-227/23, EU:C:2024:914, 33 punktą).

²⁶ Žr. 1965 m. gruodžio 1 d. Sprendimą *Schwarze* (16/65, EU:C:1965:117) ir 1986 m. kovo 5 d. Nutartį *Wünsche* (69/85, EU:C:1986:104, 12 punktą).

priimti savo sprendimą, būtina pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą ir ar Teisingumo Teismui pateikiami klausimai yra svarbūs bylai²⁷. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu²⁸.

49. Nors tiesa, kad prejudiciniams klausimams dėl Sąjungos teisės taikoma svarbos prezumpcija, reikia pabrėžti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateikiamas ne dėl to, kad būtų suformuluotos patariamiosios nuomonės bendro pobūdžio arba hipotetiniais klausimais, o dėl to, kad reikia veiksmingai išspręsti ginčą²⁹.

50. *Antruoju klausimu* prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar, jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pasibaigus joje nurodytam trisdešimties dienų atleidimo iš darbo laikotarpiui (toliau – atleidimo iš darbo laikotarpis) reikia ne tik pateikti pranešimą kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, bet ir užtikrinti, kad toks pranešimas atitiktų Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies ketvirtoje pastraipoje nurodytus reikalavimus.

51. Nagrinėjamu atveju manau, kad šis klausimas atitinka išvardytas situacijas, kurioms susiklosčius galima paneigti prejudicinių klausimų svarbos prezumpciją³⁰. Šiuo klausimu iš esmės siekiama nustatyti, kokių padarinių kyla pateikus kompetentingai valstybės institucijai Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies ketvirtoje pastraipoje nurodytų reikalavimų neatitinkantį pranešimą kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo. Kitaip tariant, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar kolektyvinis atleidimas iš darbo gali įsigalioti pasibaigus atleidimo iš darbo laikotarpiui, nepaisant to, kad darbdavio pranešimas neatitinka šios nuostatos reikalavimų. Todėl šiuo klausimu prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas nėra tiesiogiai susijęs su pagrindinės bylos dalyku.

52. Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos aiškiai matyti, kad pagrindinėje byloje aptariamas darbdavys iki nagrinėjamos darbo sutarties nutraukimo neįvykdė pareigos iš anksto pateikti Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytą pranešimą. Tai, kad galėtų paaiškėti, jog vykdant vidaus konsultacijų procedūrą pagal *ArbGG* 45 straipsnį šis klausimas yra svarbus, negali panaikinti šio klausimo hipotetinio pobūdžio pagrindinėje byloje³¹.

53. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui pripažinti šį klausimą nepriimtiniu.

54. *Ketvirtuoju klausimu* prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar, teigiamai atsakius į pirmuosius du klausimus, Direktyvos 98/59 6 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad pagal nacionalinę teisę kompetentingai valstybės institucijai suteikiama teisė nustatyti, kada konkrečiu atveju baigiasi atleidimo iš darbo laikotarpis, kurio darbuotojas negali ginčyti ir kuris yra privalomas darbo teismams, o gal darbuotojas turi būtinai kreiptis į teismą, kad galėtų patikrinti institucijos sprendimo teisingumą.

²⁷ 1978 m. lapkričio 29 d. Sprendimas *Redmond* (83/78, EU:C:1978:214, 25 punktas); 1988 m. balandžio 21 d. Sprendimas *Pardini* (338/85, EU:C:1988:194, 8 punktas); 2006 m. liepos 4 d. Sprendimas *Adeneler ir kt.* (C-212/04, EU:C:2006:443, 41 punktas) ir 2023 m. rugsėjo 14 d. Sprendimas *Tuk Tuk Travel* (C-83/22, EU:C:2023:664, 28 punktas).

²⁸ Žr. 1990 m. spalio 18 d. Sprendimą *Dzodzi* (C-297/88 ir C-197/89, EU:C:1990:360, 35 punktas); 1995 m. gruodžio 15 d. Sprendimą *Bosman* (C-415/93, EU:C:1995:463, 59 punktas); 2005 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709, 35 punktas) ir 2022 m. spalio 6 d. Sprendimą *Contship Italia* (C-433/21 ir C-434/21, EU:C:2022:760, 23 punktas).

²⁹ Žr. 2024 m. lapkričio 7 d. Sprendimą *Adusbef (Morandžio tiltas)* (C-683/22, EU:C:2024:936, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

³⁰ Žr. šios išvados 49 punktą.

³¹ Pagal analogiją žr. 2016 m. lapkričio 10 d. Sprendimą *Private Equity Insurance Group* (C-156/15, EU:C:2016:851, 58 punktas).

55. Norėčiau pažymėti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamomis aplinkybėmis, kai nebuvo pranešta apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos nematyti, kad kompetentinga valstybės institucija iš tikrųjų galutinai ir darbuotojams privalomai nustatė Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalyje numatyto atleidimo iš darbo laikotarpio pabaigos datą. Taigi šiame klausime iškelta problema yra hipotetinė ir dėl šios priežasties nėra svarbi priimant sprendimą pagrindinėje byloje. Tokiomis aplinkybėmis pirma aptarta šio klausimo svarbos prezumpcija yra paneigta³².

56. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui pripažinti ketvirtąjį klausimą nepriimtiniu.

2. Dėl esmės

57. Toliau šioje išvadoje nagrinėsiu, pirma, pareigos pranešti kompetentingai valstybės institucijai pagal Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalį nesilaikymo teisinės pasekmės, visų pirma šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje numatyto termino poveikį, paskui – galimybę vėliau pateikti trūkstantį pranešimą ir tokio pateikimo sąlygas.

a) Dėl pareigos pranešti kompetentingai valstybės institucijai apimties – Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalyje numatyto termino poveikis

58. Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad dėl darbo sutarties nutraukimo pagal kolektyvinį atleidimą iš darbo, apie kurį pranešama kompetentingai valstybės institucijai pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį, atitinkamo darbuotojo darbo santykiai gali nutrūkti tik pasibaigus atleidimo iš darbo laikotarpiui.

59. Šiuo klausimu šis teismas mano, kad labai svarbu atskirti situaciją, kai pranešimas kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo apskritai nebuvo pateiktas, ir situaciją, kai buvo pateiktas nacionalinėje ar Sąjungos teisėje numatytų formaliųjų ar materialųjų sąlygų neatitinkantis pranešimas³³.

60. Nagrinėjamu atveju, kaip jau nurodžiau, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad prieš nutraukdamas DF darbo sutartį darbdavys nesilaikė Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nustatytos pareigos pranešti³⁴. Taigi kalbama apie situaciją, kai kompetentingai institucijai nebuvo pranešta apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, dėl kurios minėtas teismas paaiškina, kad pagal nacionalinę teisę, nutraukus darbo sutartį, darbo santykiai pagal *KSchG* 18 straipsnio 1 dalį tęsiasi iki vieno mėnesio atleidimo iš darbo laikotarpio pabaigos.

61. Taigi šiomis aplinkybėmis kyla klausimas, kokios yra Direktyvos 98/59 3 ir 4 straipsniuose nustatytų darbdavio pareigų nevykdymo teisinės pasekmės.

³² Žr. šios išvados 49 punktą.

³³ Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ši byla susijusi su situacija, kai pranešimas kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo apskritai nebuvo pateiktas. Vis dėlto šiuo metu Teisingumo Teisme nagrinėjamoje byloje *Sewel*, C-402/24, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo, be kita ko, klausė dėl galimybės pataisyti arba papildyti klaidingai pateiktą pranešimą pagal Direktyvos 98/59 3 straipsnį.

³⁴ Žr. šios išvados 51 punktą.

62. UR ir Komisijos nuomonės dėl šios nuostatos aiškinimo išsiskiria.

63. Šiuo klausimu iš pradžių norėčiau priminti, kad, remiantis suformuota jurisprudencija, aiškinant Sąjungos teisės nuostatą reikia atsižvelgti ne tik į jos tekstą, bet ir į kontekstą ir teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus. Šios nuostatos genezė taip pat gali atskleisti jai aiškinti svarbių duomenų³⁵. Taigi pirmiausia trumpai apžvelgsiu nagrinėjamos nuostatos formuluotę.

1) Formuluo­­tė

64. Pagal Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą „[n]umatomi 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“.

65. Šiuo klausimu, kaip teigia Komisija, nėra jokių abejonių, kad darbo sutarčių nutraukimas įsigalioja tik pasibaigus Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje nustatytam laikotarpiui³⁶.

66. Mano nuomone, toks aiškinimas kyla ne tik iš aiš­kios Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos formuluotės, bet ir iš šios nuostatos konteksto ir jos bendros struktūros.

2) Kontekstas ir bendra struktūra

67. Pirmiausia reikia priminti, kad kai įvykdomos Direktyvos 98/59 1 straipsnyje nustatytos jos taikymo sąlygos, t. y. nustatytas atleidimų skaičius per nustatytą laikotarpį, kolektyvinį atleidimą ketinantis vykdyti darbdavys privalo vykdyti *abi procedūrinės pareigas*³⁷.

68. Pirma, dėl pareigų, nustatytų pagal Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatytą darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūrą³⁸, reikia pažymėti, kad pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies pirmą pastraipą 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 perkvalifikuoti³⁹. Konkrečiai kalbant, pagal šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies pirmą pastraipą darbdaviai per išankstines konsultacijas pateikia darbuotojų atstovams visą svarbią informaciją ir kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie šioje nuostatoje nurodytus aspektus. Taigi informacija Direktyvos 98/59 direktyvos 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje nurodytai kompetentingai

³⁵ Žr., be kita ko, 2023 m. liepos 13 d. Sprendimą *G GmbH* (C-134/22, EU:C:2023:567, 25 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją) (toliau – Sprendimas *G GmbH*).

³⁶ Sprendimas *Junk* (50 punktas).

³⁷ Nors Direktyvos 98/59 2 ir 3 straipsniuose daroma nuoroda iš vieno į kitą, reikia atskirti dvi šioje direktyvoje numatytas procedūras. Kaip savo išvadoje byloje *Junk* (C-188/03, EU:C:2004:571, 57 ir 61 punktai) pažymėjo generalinis advokatas A. Tizzano, šioje „direktyvoje nurodoma procedūra, kuri padalyta į dvi atskiras ir viena po kitos einančias stadijas“. Kalbant apie pranešimo procedūrą, „apie šią [konsultacijų ir informavimo] stadiją turi būti nurodoma pranešime ([direktyvos] 3 straipsnio 1 dalies treči[a] pastraipa)“.

³⁸ Ši procedūra vykdoma prieš nutraukiant darbo sutartis. Žr. generalinio advokato A. Tizzano išvadą byloje *Junk* (C-188/03, EU:C:2004:571, 58 punktas).

³⁹ Žr. 2021 m. kovo 17 d. Sprendimą *Consulmarketing* (C-652/19, EU:C:2021:208, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudenciją).

valstybės institucijai perduodama tik informaciniais ir pasirengimo tikslais, kad kompetentinga valstybės institucija galėtų, jei reikia, pasinaudoti turimomis prerogatyvomis, nurodytomis šios direktyvos 4 straipsnyje⁴⁰.

69. Antra, kalbant apie vykdant Sąjungos teisės aktų leidėjo Direktyvos 98/59 3 ir 4 straipsniuose nustatytą *pranešimo procedūrą* numatytas pareigas, reikia priminti, kad pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį „[d]arbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie *visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo*“⁴¹. Pažymėtina, kad šioje nuostatoje įtvirtinta materialinė norma, pagal kurią darbdavys privalo iš anksto pranešti apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo.

70. Šiuo klausimu nereikia pamiršti, jog tai, kad ši pareiga yra pranešimo kompetentingai valstybės institucijai procedūros dalis, priešingai nei darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūroje numatytos pareigos, reiškia, kad dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo jau nuspręsta ir kad jis tikrai įvyks. Taigi, nors Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalyje ir 3 straipsnio 1 dalyje nustatytos pareigos yra akivaizdžiai susijusios, tai yra skirtingos pareigos, taikytinos vykdant du skirtingus kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūros etapus, todėl jų neįvykdymo teisinės pasekmės skiriasi. Atrodo, kad dėl šio skirtumo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui ir kilo abejonių.

71. Tai išsiaiškinus, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog Direktyvos 98/59 3 ir 4 straipsniuose savo ruožtu numatyta, kad apie planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo turi būti pranešta kompetentingai valdžios institucijai, o tokie atleidimai iš darbo *įsigalioja tik praėjus tam tikram laikotarpiui*, kuriuo ši institucija turi pasinaudoti problemoms, kilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti⁴². Pagal šios direktyvos 4 straipsnio 2 dalį tas problemų sprendimas yra pranešimo procedūros tikslas.

72. Konkrečiau kalbant, kaip jau yra paaikškinęs Teisingumo Teismas, tokia pareiga pranešti turi sudaryti sąlygas kompetentingai valstybės institucijai išnagrinėti, remiantis visa darbdavio jai perduota informacija, galimybes apriboti neigiamas minėto atleidimo iš darbo pasekmes pasitelkiant darbo rinką ir ekonominę veiklą, su kuria susijęs kolektyvinis atleidimas, apibūdinantiems duomenims pritaikytas priemonės⁴³. Todėl šis Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytas 30 dienų laikotarpis, jei darbdavys įvykdė šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje nustatytą pareigą pranešti, Teisingumo Teismo nuomone, atitinka „minimalų laikotarpį“, kurio reikia kompetentingai institucijai problemoms spręsti⁴⁴. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau yra nurodęs, kad, aiškiai įtvirtinant

⁴⁰ Sprendimas *G GmbH* (36 punktas).

⁴¹ Išskirta mano. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad Direktyvoje 98/59 nustatytos su darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūra susijusios darbdavio pareigos ir vykdant išankstinio pranešimo kompetentingai valstybės institucijai procedūrą taikytinos pareigos, kaip pažymėjo generalinis advokatas P. Pikamäe išvadoje byloje *G GmbH* (C-134/22, EU:C:2023:268, 38–41 punktai), „abi prisideda prie darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju“ ir „nėra atskirtos. Atvirkščiai, tarp šių dviejų pareigų yra sąsajų<...>, iš kurių matyti, kad kompetentingos valstybės institucijos vaidmuo priklauso nuo darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūros eigos ir rezultatų. Šis ryšys visų pirma nustatomas <...> [šios direktyvos] <...> 3 straipsnio 1 dalyje.“

⁴² Dėl Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies aiškinimo žr. 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *AGET Iraklis* (C-201/15, EU:C:2016:972, 40 punktas) ir Sprendimą *G GmbH* (35 punktas).

⁴³ Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal Direktyvos 98/59 4 straipsnio 3 dalies pirmą pastraipą valstybės narės gali „suteikti kompetentingoms valstybės institucijoms teisę pratęsti pradinį laikotarpį iki 60 dienų po pranešimo [apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo] pateikimo, jei per nustatytą pradinį laikotarpį neįmanoma išspręsti problemų, iškilusių dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo“. Atitinkamai pagal šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalies antrą pastraipą valstybės narės turi galimybę sutrumpinti šį 30 dienų laikotarpį.

⁴⁴ Šiuo klausimu žr. Sprendimą *Junk* (51 punktas).

nuostatas, reglamentuojančias pavienių asmenų teises dėl išankstinio pranešimo termino, direktyvos 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatomi *jau įvykdytų nutraukimų* atvejai, nuo kurių prasideda termino eiga⁴⁵.

73. Mano nuomone, tai reiškia, kad atleidimo iš darbo laikotarpio teisinė pasekmė yra darbo santykių nutraukimo pasekmių sustabdymas kiekvienam pagal kolektyvinį atleidimą iš darbo atleidžiamam darbuotojui, kurio darbo sutartis buvo nutraukta, kad kompetentinga valstybės institucija galiausiai galėtų pagal Direktyvos 98/59 4 straipsnio 2 dalį ieškoti galimų sprendimų. Taigi ši institucija turi teisę manyti, kad darbo santykiai su atitinkamais darbuotojais *nenutrūksta iki pasibaigiant atleidimo iš darbo laikotarpiui*. Todėl laikausi nuomonės, kad nutraukus darbo sutartį darbo santykiai gali nutrūkti tik pasibaigus direktyvos 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytam laikotarpiui.

74. Be to, manau, kad tokį aiškinimą taip pat patvirtina šia direktyva siekiami tikslai ir jos genezė.

3) Direktyvos 98/59 tikslai ir genezė

75. Pirmiausia primenu, kad iš Direktyvos 98/59 2 konstatuojamosios dalies matyti, jog ja siekiama, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Europos Sąjungoje. Remiantis šios direktyvos 3 ir 7 konstatuojamosiomis dalimis, būtent dėl valstybėse narėse galiojančių nuostatų dėl priemonių, galinčių sušvelninti kolektyvinio atleidimo iš darbo padarinius, skirtumų turi būti suderinti teisės aktai⁴⁶. Be to, kaip nurodyta direktyvos 4 konstatuojamojoje dalyje, kolektyvinio atleidimo iš darbo srities nacionalinės teisės aktuose numatytos apsaugos lygio iškraipymai gali turėti tiesioginę įtaką vidaus rinkos veikimui⁴⁷.

76. Be to, norėčiau pažymėti, kad iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, jog Direktyvos 98/59 *pagrindinis tikslas* yra nustatyti, kad prieš kolektyvinį atleidimą iš darbo būtų konsultuojamasi su atitinkamų darbuotojų atstovais ir informuojama kompetentinga valstybės institucija⁴⁸. Šia direktyva užtikrinamas tik dalinis darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju taisyklių suderinimas, t. y. vykdant tokius atleidimus iš darbo *taikytina procedūra*⁴⁹.

77. Kalbant apie konsultavimosi ir informavimo procedūrą, Teisingumo Teismas jau yra konstatavęs, kad atsižvelgiant į *tokios informacijos perdavimo* tikslą ir į tai, kad ji perduodama esant tai stadijai, kai kolektyvinį atleidimą iš darbo darbdavys dar tik planuoja, kompetentingos valdžios institucijos veiksmais siekiama ne rasti išeitį iš kiekvieno darbuotojo individualios situacijos, o bendrai suprasti planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo problemą⁵⁰.

⁴⁵ Šiuo klausimu žr. Sprendimą *Junk* (52 punktas). Teisingumo Teismo teigimu, išlyga dėl išankstinio pranešimo pasibaigimo termino, skirtingo nei nustatytas Direktyvoje 98/59, būtų neprasminga, jei neprasidėjo nė vieno išankstinio pranešimo termino eiga.

⁴⁶ Žr. 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *AGET Iraklis* (C-201/15, EU:C:2016:972, 27 punktas).

⁴⁷ Kaip jau yra pažymėjęs Teisingumo Teismas, Direktyvoje 98/59 nustatytomis apsaugos taisyklėmis taip pat siekiama suvienodinti išlaidas, kurių dėl šių apsaugos taisyklių patiria Sąjungos įmonės. Šiuo klausimu žr. 2015 m. gegužės 13 d. Sprendimą *Lyttle ir kt.* (C-182/13, EU:C:2015:317, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *AGET Iraklis* (C-201/15, EU:C:2016:972, 41 punktas).

⁴⁸ Šiuo klausimu žr. 2021 m. kovo 17 d. Sprendimą *Consulmarketing* (C-652/19, EU:C:2021:208, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

⁴⁹ Šiuo klausimu žr. šios išvados 67 ir 69 punktus. Šiuo aspektu, kaip savo išvadoje byloje *G GmbH* (C-134/22, EU:C:2023:268, 23 punktas) pažymėjo generalinis advokatas P. Pikamäe, Direktyva 98/59 padeda užtikrinti sąžiningą konkurenciją mažindama riziką, kad darbdavys gali nespręsti pasinaudoti tuo, kad tam tikrose valstybėse narėse galioja mažesnė apsaugą užtikrinantys darbo teisės aktai.

⁵⁰ Žr. Sprendimą *G GmbH* (37 punktas).

78. Analogiškai būtų galima teigti, kad *pareiga iš anksto pranešti* apie kolektyvinį atleidimą iš darbo taip pat negali būti siekiama suteikti individualią apsaugą darbuotojams, kuriems taikomas kolektyvinis atleidimas iš darbo⁵¹. Šiuo klausimu pakanka priminti, kad Direktyva 98/59 nesiekia Sąjungos lygmeniu nustatyti bendrojo finansinio kompensavimo mechanizmo netekus darbo⁵². Iš tiesų apsaugos, kuri turi būti suteikta darbuotojui, neteisėtai atleistam iš darbo dėl kriterijų, kuriais darbdavys turi remtis, kai nustato atleistinus darbuotojus, pažeidimo, tvarka akivaizdžiai nesusijusi su šioje direktyvoje nustatytomis pareigomis pranešti ir konsultuotis. Teisingumo Teismo teigimu, nei ši tvarka, nei minėti pasirinkimo kriterijai nepatenka į šios direktyvos taikymo sritį. Tad valstybės narės išlieka atsakingos už šiuos klausimus⁵³.

79. Atsižvelgiant į tai, pagrindiniam Direktyvos 98/59 tikslui, t. y. užtikrinti, kad prieš kolektyvinį atleidimą iš darbo būtų konsultuojamasi su darbuotojų atstovais ir informuojama kompetentinga valstybės institucija, būtų pakenkta, jei, priešingai šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalies nuostatomis, darbdavys galėtų nutraukti darbuotojo darbo santykius *prieš pranešdamas kompetentingai institucijai apie atleidimą iš darbo, taigi prieš pasibaigiant atleidimo iš darbo laikotarpiui, kuris pradedamas skaičiuoti nuo pranešimo*, ir taip kompetentingai valstybės institucijai būtų užkirstas kelias problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti, kaip reikalaujama pagal direktyvos 4 straipsnio 2 dalį.

80. Galiausiai turiu pabrėžti, kad, priešingai, nei teigia UR, ši aiškinimą taip pat patvirtina Direktyvos 98/59 genezė. Šia direktyva nauja redakcija išdėstyta Direktyva 75/129/EEB⁵⁴, į 3 ir 4 straipsnius įtraukiant pastarosios direktyvos 3 ir 4 straipsnius, tačiau nepadarant jokių esminių pakeitimų⁵⁵. Taigi, mano nuomone, tai, kad šie straipsniai liko nepakitę, rodo Sąjungos teisės aktų leidėjo ryžtą šiose nuostatose įtvirtinti pareigą iš anksto raštu pranešti kompetentingai valstybės institucijai apie bet kokią numatomą atleidimą iš darbo, kuris gali būti vykdomas ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų nuo pranešimo pateikimo, kad minėta institucija galėtų tuo laikotarpiu pasinaudoti.

81. Tiesa, kaip nurodo UR, pirminiame Komisijos pasiūlyme dėl Direktyvos 75/129 buvo numatyta įtraukti valstybių narių pareigą užtikrinti, kad „darbuotojų atstovai ir darbuotojai galėtų naudotis *teisminėmis* procedūromis, kad galėtų vykdyti šioje direktyvoje numatytus

⁵¹ Šiuo klausimu doktrinoje pažymima, jog Direktyva 98/59 skiriasi nuo daugelio kitų Sąjungos darbo teisės direktyvų tuo, kad ji nesuteikia darbuotojams esminės socialinės apsaugos konkrečių jų teisių klausimais; žr., be kita ko, van der Mei, A. P. „Collective redundancies: judicial fine-tuning of a classic concept of ES labour law“, *European Law Review*, vol. 42, No. 1, 2017, 82–91 punktai, visų pirma 82 ir 91 punktai.

⁵² Šiuo klausimu žr. 2021 m. kovo 17 d. Sprendimą *Consulmarketing* (C-652/19, EU:C:2021:208, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Dėl išsamumo reikia priminti, kad atitinkamai 2015 m. balandžio 30 d. Sprendime *USDAW ir Wilson* (C-80/14, EU:C:2015:291, 65 punktas) Teisingumo Teismas pabrėžė, kad pagal Direktyvos 98/59 5 straipsnį valstybėms narėms suteikta teisė taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti taikyti *darbuotojams palankesnius* kolektyvinius susitarimus. Vis dėlto jis patikslino, kad valstybė narė negali priimti tokios nacionalinės priemonės, kuri būtų skirta užtikrinti aukštesniam darbuotojų teisių apsaugos nuo kolektyvinių atleidimų iš darbo lygiui, tačiau dėl jos šios direktyvos 2–4 straipsniai netektų savo veiksmingumo. Tai šiuo atveju taikytina ir nacionalinės teisės aktams, pagal kuriuos kolektyviniai atleidimai iš darbo susiejami su reikalavimu gauti išankstinę valstybės institucijos pritarimą, jeigu, pavyzdžiui, dėl kriterijų, į kuriuos atsižvelgdama ji turi priimti sprendimą, arba dėl tų kriterijų aiškinimo ir konkretaus taikymo būdo darbdavys praktiškai neturėtų jokios veiksmingos galimybės vykdyti tokių kolektyvinių atleidimų iš darbo (2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimas *AGET Iraklis* (C-201/15, EU:C:2016:972, 35–38 punktai)).

⁵³ 2021 m. kovo 17 d. Sprendimas *Consulmarketing* (C-652/19, EU:C:2021:208, 42 punktas).

⁵⁴ 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 48, 1975, p. 29). Ši direktyva buvo iš dalies pakeista 1992 m. birželio 24 d. Tarybos direktyva 92/56/EEB, kuria iš dalies pakeista Direktyva 75/29/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 245, 1992, p. 3), o vėliau išdėstyta nauja redakcija Direktyvoje 98/59.

⁵⁵ Šiuo klausimu žr. 1991 m. lapkričio 13 d. pasiūlymą dėl Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 75/129 (COM(91) 292 galutinis), p. 14, ir iš dalies pakeistą 1992 m. kovo 31 d. pasiūlymą dėl Tarybos direktyvos (COM(92) 127 galutinis), p. 2 ir 3. Pareigos, panašios į Direktyvos 98/59 3 ir 4 straipsniuose įtvirtintąsias, jau buvo numatytos pradinio pasiūlymo dėl Direktyvos 75/129 1 straipsnio 1 dalyje ir 2 straipsnyje (žr. 1972 m. lapkričio 8 d. Komisijos pasiūlymą Tarybai, COM(72) 1400, p. 5 ir 6).

įpareigojimus <...>, be kita ko, atitinkamų kolektyvinių atleidimų *panaikinimo procedūromis*, neatsižvelgiant į galimybę pasinaudoti kitomis procedūromis“⁵⁶. UR daro išvadą, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas neatsižvelgė į Komisijos pasiūlymą įtraukti įpareigojimą *paskelbti* kolektyvinį atleidimą *negaliojančiu*, jei nesilaikoma Direktyvos 98/59 nuostatų. Dėl šios priežasties jis teigia, kad šios teisinės pasekmės nekyla iš šios direktyvos, todėl galėtų būti numatytos valstybių narių teisės aktuose.

82. Vis dėlto manau, kad šis UR argumentas nepaneigia pirma pateikto aiškinimo, pagal kurį darbdavys negali nutraukti darbo santykių su darbuotoju anksčiau, nei apie tai buvo pranešta kompetentingai institucijai, taigi ir nepasibaigus atleidimo iš darbo laikotarpiui, kuris pradedamas skaičiuoti nuo šio pranešimo pateikimo⁵⁷. Be to, šiuo argumentu painiojamas, viena vertus, (nepriimtas) Komisijos pasiūlymas valstybėse narėse numatyti *specialias teismines procedūras*, kad būtų užtikrintas būsimoje direktyvoje numatytų įpareigojimų laikymasis, ir, antra vertus, *Direktyvos 98/59 nesilaikymo teisinės pasekmės*. Iš tiesų, nors iš šios direktyvos nuostatų formuluotės aiškiai neišplaukia, kad atitinkami kolektyviniai atleidimai iš darbo negalioja, tai matyti iš 4 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos teksto, taip pat iš šios direktyvos sistemos ir struktūros. Pakanka pažymėti, kad pagal šią nuostatą, aiškinamą *a contrario*, kolektyviniai atleidimai iš darbo, apie kuriuos buvo pranešta kompetentingai valstybės institucijai, *gali būti vykdomi* ne anksčiau nei praėjus 30 dienų nuo pranešimo pateikimo, todėl ši teisinė pasekmė yra netiesiogiai numatyta minėtoje nuostatoje⁵⁸.

83. Taigi aiškinimas, kad valstybės narės gali numatyti skirtingas teises pasekmes, be kita ko, administracines sankcijas, kaip siūlo UR, prieštarautų, pirma, pagrindiniam Direktyvos 98/59 tikslui *reglamentuoti kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą*, t. y. prieš tokį atleidimą iš darbo numatyti konsultavimąsi su darbuotojų atstovais ir pranešimą kompetentingai valstybės institucijai, ir, antra, tikslui garantuoti darbuotojams didesnę apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju⁵⁹. Be to, toks aiškinimas neužtikrintų sąžiningos konkurencijos⁶⁰.

84. Apibendrinamas manau, kad akivaizdu, jog tai, kad atitinkamas darbdavys nesilaiko Direktyvos 98/59 3 ir 4 straipsniuose nustatytų pareigų, neturi likti be pasekmių, antraip kiltų grėsmė ne tik šios direktyvos tikslui, bet ir jos *veiksmingumui*.

85. Taigi manau, kad į pirmąją prejudicinę klausimą reikia atsakyti, jog Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad dėl darbo sutarties nutraukimo pagal kolektyvinį atleidimą iš darbo, apie kurį pranešama kompetentingai valstybės institucijai pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį, atitinkamo darbuotojo darbo santykiai gali nutrūkti tik pasibaigus šiame straipsnyje numatytam atleidimo iš darbo laikotarpiui.

⁵⁶ Žr. pasiūlymą dėl 5a straipsnio 1991 m. lapkričio 13 d. pasiūlyme dėl Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 75/129 (COM(91) 292 galutinis), p. 20, ir iš dalies pakeistą pasiūlymą dėl Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 75/129 (COM(92) 127 galutinis), p. 14. Išskirta mano.

⁵⁷ Žr., be kita ko, šios išvados 79 punktą.

⁵⁸ Žr. *KSchG* 18 straipsnio 1 ir 2 dalis.

⁵⁹ Žr. Direktyvos 98/59 2 konstatuojamąją dalį ir šios išvados 75 punktą.

⁶⁰ Be kita ko, darbdaviui gali būti patraukiau sumokėti baudą nei 30 dienų išlaikyti darbuotojų darbo užmokestį. Šiuo klausimu žr. šios išvados 49 išnašą.

b) Dėl galimybės vėliau pateikti pranešimą kompetentingai institucijai ir tokio pateikimo sąlygų

86. Savo trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalis ir 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad darbdavys, kuris pranešė darbuotojams apie darbo sutarčių nutraukimą nepateikęs kompetentingai valstybės institucijai pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, gali vėliau pateikti tokį pranešimą, kad, pasibaigus šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytam atleidimo iš darbo laikotarpiui, darbo santykiai galėtų būti nutraukti remiantis anksčiau pateiktu pranešimu apie darbo sutarties nutraukimą.

87. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo, apie kurį privaloma iš anksto pranešti kompetentingai institucijai, atveju darbo sutarties nutraukimas gali įsigalioti tik nuo to momento, kai buvo pateiktas pranešimas. Šio teismo teigimu, pagal *KSchG* 18 straipsnio 1 dalį tokio atleidimo iš darbo galiojimas „sustabdomas“, kol bus pateiktas trūkstamas pranešimas, kad kompetentinga užimtumo tarnyba galėtų pasiruošti įdarbinti darbuotojus, kuriems taikomas kolektyvinis atleidimas. Šiuo klausimu minėtas teismas mano, jog tai, kad atleidimo iš darbo laikotarpis prasideda tik po vėliau pateikto pranešimo, užtikrina, kad kompetentinga institucija turėtų minimalų laikotarpį, t. y. atleidimo iš darbo laikotarpį, per kurį galėtų išspręsti problemas, iškilusias dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo pagal Direktyvos 98/59 4 straipsnio 2 ir 3 dalis. Jo nuomone, Sprendimas *Junk* tam neprieštarauja.

88. UR ir Komisija nesutaria dėl to, ar darbdavys, kuris nutraukė darbo sutartį iš anksto nepateikęs pranešimo kompetentingai institucijai, pranešimą gali pateikti vėliau, todėl atitinkamų darbo sutarčių nutraukimas įsigalioja pasibaigus atleidimo iš darbo laikotarpiui ir nėra būtina iš naujo pranešti darbuotojams apie darbo sutarčių nutraukimą.

89. Priešingai, nei teigia UR – kad Direktyvos 98/59 nesilaikymas neturi turėti įtakos kolektyvinio atleidimo iš darbo galiojimui ir darbo santykiai turi nutrūkti pasibaigus *išankstinio pranešimo terminui*, – iš mano atliktos pirmojo prejudicinio klausimo analizės matyti, kad nutraukus darbo sutartį vykdant kolektyvinį atleidimą iš darbo, apie kurį turi būti pranešta kompetentingai institucijai, darbuotojo darbo santykiai gali nutrūkti tik pasibaigus šioje direktyvoje numatytam atleidimo iš darbo laikotarpiui, todėl, atsižvelgiant į direktyvos tekstą, struktūrą ir tikslus, negalima aiškinti, kad darbo santykių nutraukimas gali įsigalioti prieš *pateikiant apie jį pranešimą*. Šitoks aiškinimas negalimas ir pagal Sprendimą *Junk*.

90. Pirma, kalbant apie Direktyvoje 98/59 numatytų procedūrinių pareigų svarbą, reikia dar kartą priminti, kad šia direktyva užtikrinamas dalinis darbuotojų apsaugos joje numatytu kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju taisyklių suderinimas, t. y. *vykdant tokius atleidimus iš darbo taikytina procedūra*⁶¹. Tai reiškia, kad numatantis kolektyvinį atleidimą iš darbo darbdavys nutraukdamas darbo sutartį *turi laikytis šioje direktyvoje nustatytų pareigų*, susijusių su dviem atskiromis viena po kitos einančiomis procedūromis, apimančiomis, pirma, informavimą ir konsultavimąsi (direktyvos 2 straipsnis) ir, antra, pranešimą (direktyvos 3 ir 4 straipsniai)⁶². Kitaip tariant, šios dvi procedūros yra *į dvi atskiras ir viena po kitos einančias stadijas padalyta procedūra*, kurios pirmąją stadiją sudaro darbdavio vykdomas darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimasis su jais dėl planuojamų kolektyvinių atleidimų, kas, kaip nustatė Sąjungos teisės aktų leidėjas, turi

⁶¹ Žr. šios išvados 76 punktą.

⁶² Žr. šios išvados 67–69 punktus.

būti atliekama *prieš pranešant* kompetentingai valstybės institucijai apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo, o antrąją – minėtas privalomas pranešimas kompetentingai valstybės institucijai apie planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo *prieš nutraukiant numatytas darbo sutartis*.

91. Šiuo klausimu norėčiau pabrėžti, kad pažodinis, sisteminis ir teleologinis aiškinimas neleidžia nei pakeisti Direktyvos 98/59 2, 3 ir 4 straipsniuose numatytų darbdavio pareigų eiliškumo, nei jų nepaisyti⁶³. Be kita ko, reiktų priminti, kad pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies ketvirtą pastraipą pranešimą kompetentingai institucijai „sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus *bei* 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas su darbuotojų atstovais ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti“⁶⁴.

92. Kitaip tariant, iš ryšio tarp dviejų Direktyvoje 98/59 numatytų procedūrų matyti, kad pagal jos 3 straipsnio 1 dalį kompetentingos valstybės institucijos vaidmuo priklauso nuo darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūros eigos ir rezultato. Iš tiesų šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies pirmoje pastraipoje nustatyta darbdavio pareiga raštu informuoti darbuotojų atstovus siekiama bendrai suprasti planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo problemą. Taigi, jeigu kompetentingai valstybės institucijai nebūtų teikiama šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje nurodyta informacija, ji negalėtų veiksmingai naudotis savo prerogatyvomis pagal šios direktyvos 4 straipsnį⁶⁵.

93. Mano nuomone, darytina išvada, kad siekiant įvertinti, kaip svarbu laikytis Direktyvoje 98/59 nustatytų procedūrinių pareigų, reikia priminti, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas šias procedūras parengė siekdamas prisidėti prie darbuotojų apsaugos, taigi užtikrinti, pirma, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju darbdavys konsultuotųsi su darbuotojų atstovais ir juos informuotų ir, antra, kad jis raštu praneštų kompetentingai valstybės institucijai apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo, kad būtų užtikrintas šių darbuotojų *teisinis saugumas* per visą kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą.

94. Antra, kiek tai susiję su Teisingumo Teismo jurisprudencija, kaip jau nurodžiau, iš Sprendimo *Junk* aiškiai matyti, kad nepradėjęs minėtų dviejų procedūrų darbdavys negali pradėti darbo sutarčių nutraukimo⁶⁶. Teisingumo Teismas priminė, kad pagal Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą darbo sutarčių nutraukimai įsigalioja tik pasibaigus 30 dienų laikotarpiui, kuris atitinka minimalų laikotarpį, kurio reikia kompetentingai institucijai atitinkamų darbuotojų problemoms spręsti⁶⁷. Taigi Teisingumo Teismas pabrėžė, kad išankstinio pranešimo terminas baigiasi tik su išlyga, kad pateikus pranešimą to termino yra laikomasi, ir kad išlyga dėl išankstinio pranešimo pasibaigimo termino, skirtingo nei nustatytas direktyvoje, būtų neprasminga, jei neprasidėjo nė vieno išankstinio pranešimo termino eiga⁶⁸. Tokiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas konstatavo, jog direktyvos 3 ir 4 straipsniai

⁶³ Dėl pagrindinio Direktyvos 98/59 tikslo žr. šios išvados 76 punktą.

⁶⁴ Išskirta mano. Šiuo klausimu, kaip pabrėžia kai kurie doktrinos autoriai, išankstinis pranešimas gali būti tinkamai pateiktas tik užbaigus informavimo ir konsultavimosi procedūrą. Šiuo klausimu žr., be kita ko, Dorssemont, F. „Case C-55/02, Commission v. Portuguese Republic; Case C-188/03, Imtraud Junk v. Wolfgang Kühnel“, *Common Market Law Review*, vol. 43, 2006, p. 225–241, visų pirma p. 240.

⁶⁵ Žr. šios išvados 68 ir 70 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją.

⁶⁶ Sprendimas *Junk* (41 punktas).

⁶⁷ Šiuo klausimu žr. Sprendimą *Junk* (50 ir 51 punktai). Žr. šios išvados 67–69 punktus.

⁶⁸ Šiuo klausimu žr. Sprendimą *Junk* (52 punktas). Žr. šios išvados 72 punktą.

nedraudžia to, kad darbo sutarčių nutraukimas būtų pradėtas per šiuose straipsniuose numatytą procedūrą, *su sąlyga*, jog minėtos *sutartys būtų nutrauktos apie planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo informavus kompetentingą valstybės instituciją*⁶⁹.

95. Galiausiai, trečia, pritariu Komisijos nuomonei, kad toks aiškinimas, viena vertus, užtikrina ne tik tai, kad kompetentinga valstybės institucija turėtų realų atleidimo iš darbo laikotarpį, per kurį galėtų spręsti atitinkamų darbuotojų problemas, bet *ir tai*, kad pastarieji galėtų laikyti, jog darbo sutarties nutraukimas jiems įsigalios. Kita vertus, toks aiškinimas leidžia atitinkamiems darbuotojams pasinaudoti šiuo laikotarpiu, kad jie galėtų patikrinti, ar laikantis kolektyviniame atleidime iš darbo pagal Direktyvą 98/59 taikomų reikalavimų buvo pateiktas pranešimas kompetentingai institucijai. Taigi toks aiškinimas gali užtikrinti darbuotojų apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju ir leisti išvengti neigiamų pasekmių, kylančių dėl to, kad darbdavys nesilaiko šioje direktyvoje numatytų procedūrinių pareigų, t. y. neinformuoja darbuotojų atstovų ir su jais nesikonsultuoja, taip pat dėl to, kad šie darbuotojai nėra tikri, kada įsigalioja jų darbo sutarties nutraukimas, ir šitaip išsaugoti teisinį saugumą⁷⁰.

96. Taigi, priešingai nei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nematau, kad teisinės pasekmės dėl pavėluoto (tinkamo) pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo pateikimo gali būti ir tai, kad darbo sutarties nutraukimo teisinių pasekmių laikinai neatsiranda. Iš tiesų, jei darbdavys galėtų pateikti pranešimą po darbo sutarčių nutraukimo, laikinai sustabdęs tokio nutraukimo galiojimą, būtų suabejota Sąjungos teisės aktų leidėjo numatyta procedūrų ir atitinkamai su šiomis procedūromis susijusių pareigų seka. Mano nuomone, jeigu, pasibaigus Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytam atleidimo iš darbo laikotarpiui, darbo santykiai galėtų būti nutraukiami remiantis anksčiau pateiktu pranešimu apie darbo sutarties nutraukimą, tai prieštarautų šios direktyvos veiksmingumui.

97. Kadangi nagrinėjamu atveju darbo sutartys buvo nutrauktos iš anksto nepateikus pranešimo kompetentingai institucijai apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, iš Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos matyti, kad jų nutraukimas *niekada neįsigaliojo*, nes nepateikus pranešimo 30 dienų laikotarpis nebuvo pradėtas skaičiuoti.

98. Taigi laikausi nuomonės, kad Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalis ir 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad darbdavys, kuris pranešė darbuotojams apie darbo sutarčių nutraukimą nepateikęs kompetentingai valstybės institucijai pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, negali vėliau pateikti tokio pranešimo, nes tai lemtų, kad, pasibaigus šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytam atleidimo iš darbo laikotarpiui, darbo santykiai galėtų būti nutraukti remiantis anksčiau pateiktu pranešimu apie darbo sutarties nutraukimą. Siekdamas ištaisyti dėl iš pradžių nepateikto pranešimo susiklosčiusią padėtį, darbdavys pirmiausia turi pateikti kompetentingai valstybės institucijai tinkamą pranešimą apie numatomą kolektyvinį atleidimą, tik paskui iš naujo pranešti darbuotojams apie darbo sutarčių nutraukimą, o pagal Direktyvos 98/59 4 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą toks nutraukimas įsigalioja ne anksčiau kaip po 30 dienų nuo pranešimo pateikimo⁷¹.

⁶⁹ Sprendimas *Junk* (53 punktas).

⁷⁰ Žr. šios išvados 93 punktą.

⁷¹ Kaip pažymi Komisija, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad DF darbo sutarties nutraukimas, apie kurį pranešta 2020 m. gruodžio 2 d. raštu, neįsigaliojo dėl nepateikto pranešimo. Siekdamas ištaisyti šią padėtį, darbdavys, pasibaigus išankstinio pranešimo terminui, t. y. 2021 m. kovo 31 d., pirma pateikė kompetentingai valstybės institucijai pranešimą, o 2021 m. balandžio 21 d. dar kartą nutraukė darbo sutartį, kurios išankstinio pranešimo terminas baigėsi 2021 m. liepos 31 d.

V. Išvada

99. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo bylų teismas, Vokietija) antrosios kolegijos pateiktus prejudicinius klausimus:

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 dalis

turi būti aiškinama taip:

dėl darbo sutarties nutraukimo pagal kolektyvinį atleidimą iš darbo, apie kurį pranešama kompetentingai valstybės institucijai pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį, atitinkamo darbuotojo darbo santykiai gali nutrūkti tik pasibaigus šiame straipsnyje numatytam atleidimo iš darbo laikotarpiui.

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

turi būti aiškinamos taip:

darbdavys, kuris pranešė apie darbo sutarčių nutraukimą nepateikęs kompetentingai valstybės institucijai pranešimo apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą, negali vėliau pateikti tokio pranešimo, nes tai lemtų, kad, pasibaigus šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje numatytam atleidimo iš darbo laikotarpiui, darbo santykiai galėtų būti nutraukti remiantis anksčiau pateiktu pranešimu apie darbo sutarties nutraukimą.

Siekdamas ištaisyti dėl iš pradžių nepateikto pranešimo susiklosčiusią padėtį, darbdavys pirmiausia turi pateikti kompetentingai valstybės institucijai tinkamą pranešimą apie numatomą kolektyvinį atleidimą, tik paskui iš naujo pranešti darbuotojams apie darbo sutarčių nutraukimą, o pagal Direktyvos 98/59, iš dalies pakeistos Direktyva 2015/1794, 4 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą toks nutraukimas įsigalioja ne anksčiau kaip po 30 dienų nuo pranešimo kompetentingai valstybės institucijai pateikimo.