



# Teismo praktikos rinkinys

## TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2023 m. liepos 13 d.\*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Kolektyvinis atleidimas iš darbo – Direktyva 98/59/EB – Informavimas ir konsultacijos – 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa – Kolektyvinį atleidimą iš darbo planuojančio darbdavio pareiga kompetentingai viešosios valdžios institucijai pateikti darbuotojų atstovams pateiktos informacijos nuorašą – Tikslas – Šios pareigos nesilaikymo pasekmės“

Byloje C-134/22

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) 2022 m. sausio 27 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2022 m. kovo 1 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**MO**

prieš

**SM, kaip G GmbH bankroto administratorių,**

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kuriį sudaro kolegijos pirmininkė A. Prechal, teisėjai L. Arastey Sahún, F. Biltgen (pranešėjas), N. Wahl ir J. Passer,

generalinis advokatas P. Pikamäe,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- MO, atstovaujamo *Rechtsanwalt C. Schomaker*,
- SM, kaip *G GmbH* bankroto administratoriaus, atstovaujamo *Rechtsanwalt M. Stahn*,
- Europos Komisijos, atstovaujamos B.-R. Killmann ir D. Recchia,

susipažinęs su 2023 m. kovo 30 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

\* Proceso kalba: vokiečių.

priima šį

### Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, 1998, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327) 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant MO ir SM, kaip *G GmbH* bankroto administratoriaus, ginčą dėl jo atleidimo iš darbo pagal kolektyvinio atleidimo procedūrą galiojimo.

### Teisinis pagrindas

#### *Sąjungos teisė*

- 3 Direktyvos 98/59 II skirsnyje „Informavimas ir konsultavimasis“ esančio 2 straipsnio 1–3 dalys išdėstytos taip:

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

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

<...>

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

- a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir
- b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:
  - i) planuojamų atleidimų priežastis;
  - ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas;
  - iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;
  - iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai [per kurį planuojama atleisti darbuotojus];
  - v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
  - vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

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

- 4 Tos direktyvos III skirsnio „Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra“ 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

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

<...>

Tokių 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.“

- 5 Taip pat tos direktyvos III skirsnyje esančio 4 straipsnio 1–3 dalys išdėstytos taip:

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

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

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

### ***Vokietijos teisė***

- 6 *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas, toliau – BGB) 134 straipsnyje nustatyta:

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

- 7 Pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms taikomos redakcijos *Kündigungsschutzgesetz* (Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymas) 17 straipsnio 1–3 dalyse nustatyta:

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

<...>

2) 10 % darbuotojų arba daugiau nei 25 darbuotojus įmonėse, kuriose įprastai dirba ne mažiau kaip 60, bet ne daugiau kaip 500 darbuotojų,

<...>

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

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

- 1) planuojamo atleidimo priežastis;
- 2) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir profesines kategorijas;
- 3) įprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir profesines kategorijas;
- 4) laikotarpį, per kurį planuojama atleisti darbuotojus;
- 5) numatytus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus;
- 6) numatytus išeitinių išmokų apskaičiavimo kriterijus.

<...>

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

### **Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas**

- 8 Pareiškėjas pagrindinėje byloje buvo *G GmbH* darbuotojas nuo 1981 metų.
- 9 *G GmbH* prašymu 2019 m. spalio 1 d. nemokumo bylas nagrinėti jurisdikciją turintis teismas pradėjo tos įmonės nemokumo procedūrą ir atsakovą pagrindinėje byloje paskyrė bankroto administratoriumi toje procedūroje. Remiantis nacionalinės teisės aktais, tos procedūros laikotarpiu atsakovas pagrindinėje byloje atliko *G GmbH* darbuotojų darbdavio vaidmenį.

- 10 2020 m. sausio 17 d. buvo nuspręsta, kad *G GmbH* visiškai nutrauks veiklą ne vėliau kaip 2020 m. balandžio 30 d. ir kad nuo 2002 m. sausio 28 iki 31 d. bus atleista daugiau kaip 10 % iš jos samdomų 195 darbuotojų.
- 11 Tą pačią 2020 m. sausio 17 d. buvo pradėta konsultavimosi su darbo taryba, veikiančia kaip darbuotojų atstovė, procedūra. Per šias konsultacijas darbo tarybai raštu buvo pateikta Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies pirmos pastraipos b punkte nurodyta informacija. Vis dėlto neginčytina, kad kompetentingai valdžios institucijai, šiuo atveju – *Agentur für Arbeit Osnabrück* (Osnabriuko užimtumo agentūra, Vokietija), nebuvo pateikta jokio šio pranešimo raštu nuorašo.
- 12 2020 m. sausio 22 d. darbo taryba galutinėje nuomonėje konstatavo, kad nemato jokios galimybės išvengti planuojamų atleidimų iš darbo.
- 13 Remiantis Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymu ir Direktyvos 98/59 3 straipsniu, 2020 m. sausio 23 d. apie kolektyvinio atleidimo iš darbo projektą buvo pranešta Osnabriuko užimtumo agentūrai, ši patvirtino jį gavusi 2020 m. sausio 27 d. 2020 m. sausio 28 ir 29 d. ta agentūra paskyrė konsultacinius susitikimus 153 atleidimo iš darbo projekte nurodytiems darbuotojams.
- 14 2020 m. sausio 28 d. gautu raštu ieškovas pagrindinėje byloje buvo informuotas, kad jo darbo sutartis su *G GmbH* yra nutraukiama nuo 2020 m. balandžio 30 d.
- 15 Ieškovas pagrindinėje byloje pareiškė ieškinį jurisdikciją turinčiam darbo teismui, kad šis konstatuotų, kad jo darbo santykiai nėra nutraukti. Grįsdamas ieškinį jis nurodė, kad 2020 m. sausio 17 d. darbo tarybai išsiųsto pranešimo nuorašas nebuvo pateiktas kompetentingai užimtumo agentūrai, nors jį pateikti reikalaujama tiek Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje, tiek Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 17 straipsnio 3 dalyje, ir toks pateikimas yra atleidimo iš darbo galiojimo sąlyga.
- 16 Savo ruožtu atsakovas pagrindinėje byloje nurodė, kad aptariamasis atleidimas iš darbo yra galiojantis, nes Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 17 straipsnio 3 dalimi, priešingai nei kitomis to straipsnio nuostatomis, nesiekama tikslo apsaugoti pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą atleidžiamus darbuotojus arba išvengti tokio atleidimo. Pasak atsakovo pagrindinėje byloje, toje nuostatoje numatyto pranešimo darbo tarybai nuorašo perdavimo aptariamai užimtumo agentūrai vienintelis tikslas yra informuoti tą agentūrą apie planuojamus atleidimus iš darbo. Nuorašo perdavimu neįmanoma apsaugoti darbuotojų nuo kolektyvinio atleidimo iš darbo, nes užimtumo agentūra negali remdamasi tuo pranešimu spręsti apie darbo tarybos numatomas galimybes išvengti planuojamo atleidimo iš darbo, o to pranešimo nuorašo perdavimas neturi jokios įtakos darbdavio ir darbo tarybos konsultacijoms.
- 17 Kadangi ieškovo pagrindinėje byloje ieškinys buvo atmestas ir pirmojoje, ir antrojoje instancijose, šis kreipėsi dėl peržiūros į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas), t. y. į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą.
- 18 Tas teismas laikosi nuomonės, kad tai, jog užimtumo agentūra negavo per konsultacijas su darbo taryba šiai skirto pranešimo nuorašo, yra Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 17 straipsnio 3 dalies, kuria į nacionalinę teisę perkeliama Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa, pažeidimas. Vis dėlto nei toje direktyvoje, nei nacionalinėje teisėje nenumatyta aiškios sankcijos už tokį pažeidimą. Tas teismas teigia, kad tokiais atvejais laikydamasis lygiavertiškumo ir veiksmingumo principų jis privalo užtikrinti, kad už Sąjungos teisės

pažeidimus būtų skiriamos sankcijos laikantis materialinės ir proceso teisės normų, analogiškų taikomoms už tokio paties pobūdžio ir sunkumo nacionalinės teisės pažeidimus, ir kad sankcija būtų veiksminga, proporcinga ir atgrasanti. Taikydamas šiuos principus tas teismas jau yra kelis kartus nusprendęs, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju darbdaviui tenkančių kitų pareigų, nei numatytoji Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 17 straipsnio 3 dalyje, pažeidimai lemia atleidimo iš darbo negaliojimą pagal BGB 134 straipsnį, nes tos pareigos nustatytos siekiant užtikrinti darbuotojų apsaugą.

- 19 Dėl Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo 17 straipsnio 3 dalies pažeidimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas vis dėlto turi įtarimų dėl to, kad tas pažeidimas taip pat gali lemti negaliojimą. Iš tiesų, kad tokia nuostata galėtų būti laikoma įstatyme įtvirtintu draudimu, kaip tai suprantama pagal BGB 134 straipsnį, reikia nustatyti, ar aptariama 17 straipsnio 3 dalimi siekiama pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą atleidžiamiesiems darbuotojams suteikti individualią apsaugą, o tam reikia išaiškinti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą.
- 20 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad, atsižvelgiant į Direktyva 98/59 siekiamą tikslą apsaugoti darbuotojus kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, pastarąja nuostata gali būti siekiama skatinti darbdavio, už pranešimą apie kolektyvinį atleidimą iš darbo atsakingos valdžios institucijos ir darbuotojų atstovų bendrus veiksmus. Tačiau, kad būtų pasiektas toks tikslas, reikia, kad kompetentinga valdžios institucija kaip įmanoma anksčiau būtų informuota apie didelio skaičiaus darbuotojų atleidimo iš darbo projektą. Tokiu atveju Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa galėtų būti aiškinama taip, kad ja suteikiama individuali apsauga suinteresuotiesiems darbuotojams.
- 21 Pasak prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, vis dėlto taip pat yra argumentų priešingam teiginiui pagrįsti. Šiuo klausimu jis pažymi, kad konsultavimosi procedūra įvyksta anksčiau, nei pranešama apie kolektyvinį atleidimą iš darbo, todėl pranešimo siuntimas darbo tarybai konsultacijų procedūros pradžioje dar negali turėti tikros įtakos užimtumo tarybos įdarbinimo veiklai. Pagal Direktyvą 98/59/EB kompetentinga valdžios institucija imasi veiksmų tik gavusi darbdavio pranešimą apie kolektyvinio atleidimo iš darbo projektą, kaip nustatyta jos 3 straipsnio 1 dalyje. Atvirkščiai, tuo momentu, kai turi įvykti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje numatytas perdavimas, kuris įvyksta anksčiau, nei teikiamas tas pranešimas, t. y. nepasibaigus konsultacijoms su darbuotojais, dar nėra galutinai nustatyta, ar darbuotojai ateis į darbo rinką, neaišku, kiek ir kokių atleistų darbuotojų bus ir kada. Tokiu atveju pastaroji nuostata yra tik procedūrinė, taigi jos, kokia ji perkelta į Vokietijos teisę, pažeidimas, net atsižvelgiant į lygiavertiškumo ir veiksmingumo principus, nelemia atskiro darbuotojo atleidimo pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą negaliojimo.
- 22 Tokiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

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

## Dėl prejudicinio klausimo

- 23 Kaip galima teigti remiantis šio sprendimo 16–21 punktuose išdėstytais paaiškinimais, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, koks yra Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos, kurioje darbdavys įpareigojamas kompetentingai valstybės institucijai pateikti raštiško pranešimo su nurodyta informacija bent jau pagal pirmos pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus nuorašą, tikslas. Šitaip tas teismas siekia nustatyti, kokių teisinių pasekmių pagal nacionalinę teisę ir atsižvelgiant į veiksmingumo bei lygiavertiškumo principus gali kilti dėl tos pareigos pažeidimo, toje direktyvoje nesant patikslinimo šiuo klausimu.
- 24 Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa turi būti aiškinama taip, kad darbdaviui nustatytos pareigos kompetentingai valdžios institucijai pateikti pranešimo raštu su bent tos direktyvos 2 straipsnio 3 dalies pirmos pastraipos b punkto i–v papunkčiuose nurodytais duomenimis nuorašą tikslas yra suteikti individualią apsaugą pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą atleidžiamiems darbuotojams.
- 25 Siekiant atsakyti į šį klausimą, iš pradžių reikia 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. Sąjungos teisės nuostatos genezė taip pat gali atskleisti jai aiškinti svarbių duomenų (2021 m. rugsėjo 2 d. Sprendimo *CRCAM*, C-337/20, EU:C:2021:671, 31 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 26 Pirma, dėl Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos formuluotės „darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą“ reikia konstatuoti, kad joje nėra duomenų, kurie leistų atskleisti toje nuostatoje numatytos pareigos pateikti tikslą.
- 27 Taigi, antra, reikia išnagrinėti Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos kontekstą.
- 28 Šiuo klausimu, viena vertus, reikia pažymėti, kad ši nuostata išdėstyta ne tos direktyvos III skirsnyje „Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra“, o tos direktyvos II skirsnyje „Informavimas ir konsultavimasis“, kuriame, kaip galima teigti remiantis tos direktyvos 2 straipsnio 1 dalimi, reglamentuojama konsultacijų su darbuotojų atstovais procedūra, kai darbdavys planuoja kolektyvinį atleidimą iš darbo. Taigi Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje nurodyta informacija turi būti perduota esant tai stadijai, kai kolektyvinis atleidimas iš darbo paprasčiausiai „planuojamas“ ir kai konsultacijų su darbuotojų atstovais procedūra tik prasideda ir dar nėra užbaigta.
- 29 Remiantis Direktyvos 98/59 2 straipsnio 2 dalimi, konsultacijų su darbuotojų atstovais tikslas yra išvengti sutarčių nutraukimo arba sumažinti jų skaičių, taip pat sušvelninti jų padarinius. Be to, šių konsultacijų prasmė ir veiksmingumas reiškia, kad turi būti nustatyti veiksniai, į kuriuos reikia atsižvelgti jas vykdant (2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 46 punktą).
- 30 Beje, Teisingumo Teismas pažymėjo, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos b punkte nurodyta informacija gali būti pateikta per konsultacijas, o ne tuo momentu, kai pradėdama tų konsultacijų procedūra, nes reikalingas tam tikras lankstumas atsižvelgiant, be kita

ko, į tai, kad šios darbdavio pareigos konsultuotis tikslas yra sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams kaip įmanoma visapusiškiau ir veiksmingiau dalyvauti konsultacijose ir kad tuo tikslu visa nauja reikšminga informacija turi būti teikiama iki pat tos procedūros pabaigos (šiuo klausimu žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 52 ir 53 punktus).

- 31 Tuo remiantis darytina išvada, kad informacija, kurią darbdavys privalo pateikti darbuotojų atstovams, gali būti atnaujinama ir kisti laikui bėgant, kad pastariesiems būtų sudaryta galimybė pateikti konstruktyvius pasiūlymus (šiuo klausimu žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, EU:C:2009:533, 51 punktą).
- 32 Remiantis tuo, kas išdėstyta, darytina išvada, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje numatytas informacijos pateikimas kompetentingai valdžios institucijai leidžia tik susidaryti nuomonę apie planuojamo atleidimo motyvus, atleidžiamų darbuotojų skaičių ir kategorijas, laikotarpį, kuriuo planuojama juos atleisti, ir nustatytus atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, jeigu valstybių narių teisės aktuose ir (arba) praktikoje darbdaviams suteikta tokia kompetencija.
- 33 Taigi ta valdžios institucija negali visiškai pasitikėti ta informacija, kad parengtų jos kompetencijai priskiriamas priemonės kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju.
- 34 Kita vertus, reikia pažymėti, kad per konsultacijų su darbuotojų atstovais procedūrą kompetentingai valdžios institucijai nesuteikiama jokie vaidmens. Iš tiesų Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje ji nurodyta tik kaip tos direktyvos 3 dalies pirmos pastraipos b punkto i–v papunkčiuose numatytų pranešimo raštu duomenų nuorašo adresatė, nors toks aktyvus vaidmuo jai suteikiamas pagal tos direktyvos 3 ir 4 straipsnius, kurie išdėstyti jos III skirsnyje „Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra“.
- 35 Taigi Direktyvos 98/59 3 ir 4 straipsniuose nustatyta, kad apie kolektyvinio atleidimo iš darbo projektus turi būti pranešta kompetentingai valdžios institucijai ir kad atleidimas iš darbo gali įsigaliooti tik praėjus tam tikram laikotarpiui, kuriuo ši institucija turi pasinaudoti problemoms, kilusioms dėl planuojamo kolektyvinio atleidimo, spręsti (2016 m. gruodžio 21 d. Sprendimo *AGET Iraklis*, C-201/15, EU:C:2016:972, 40 punktas). Kaip išvados 34 punkte pažymėjo generalinis advokatas, aptariama pareiga pranešti turi sudaryti sąlygas kompetentingai valdžios 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 priemonės. Beje, tai valdžios institucijai perdavus duomenų nuorašą, kaip numatyta tos direktyvos 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje, nepradedamas skaičiuoti terminas, kurio darbdavys turi laikytis, ir nesukuriamas pareiga kompetentingai valdžios institucijai.
- 36 Taigi informacija kompetentingai valdžios institucijai perduodama, kaip numatyta Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje, tik informaciniais ir pasirengimo tikslais, kad kompetentinga valdžios institucija galėtų, jei reikia, pasinaudoti turimomis prerogatyvomis, nurodytomis tos direktyvos 4 straipsnyje. Pareigos perduoti informaciją kompetentingai valdžios institucijai tikslas yra leisti jai kiek įmanoma užbėgti už akių neigiamoms planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo pasekmėms, kad būtų galima veiksmingai ieškoti atleidimo iš darbo sukeltų problemų sprendimo, kai apie jį jai bus pranešta.



- 37 Atsižvelgiant į tokį 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, kaip išvados 51 punkte pažymėjo generalinis advokatas, ne rasti išeitį iš kiekvieno darbuotojo individualios situacijos, o bendrai suprasti planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo problemą. Beje, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatyta teisė į informavimą ir konsultacijas nustatyta darbuotojams kaip bendruomenei ir yra kolektyvinė (2009 m. liepos 6 d. Sprendimo *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, 42 punktą). Tuo remiantis darytina išvada, kad pagal tos direktyvos 2 straipsnio 3 dalies antrą pastraipą darbuotojams suteikiama kolektyvinė, o ne individuali teisė.
- 38 Trečia, Direktyvos 98/59 pagrindinis tikslas patvirtina ankstesniame punkte išdėstytą konstatavimą. Iš tiesų, remiantis Teisingumo Teismo jurisprudencija, tas tikslas yra nustatyti, kad prieš kolektyvinį atleidimą būtų konsultuojamasi su darbuotojų atstovais ir informuojama kompetentinga valdžios institucija (2021 m. kovo 17 d. *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 40 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija). Taigi per konsultacijas su darbuotojų atstovais, kai tariamasi, kaip priminta tos direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius, tokį kompetentingos valdžios institucijos informavimą užtikrina tos direktyvos 2 straipsnio 3 dalis.
- 39 Ketvirta, dėl Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos genezės reikia priminti, kad, kaip išvados 37 punkte pažymėjo generalinis advokatas, Direktyvoje 98/59 buvo išdėstyta 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyvos 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 48, 1975, p. 29) nauja redakcija. Taigi remiantis pastarosios direktyvos parengiamaisiais darbais darytina išvada, kad pareiga kompetentingai valdžios institucijai perduoti darbuotojų atstovams pateiktą informaciją, nurodytą tos direktyvos 2 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje, buvo pasiūlyta todėl, kad tokia pareiga buvo pripažinta naudinga siekiant suteikti galimybę kompetentingoms valdžios institucijoms nedelsiant susipažinti su padėtimi, galinčia turėti lemiamos įtakos darbo rinkai, ir pasirengti taikyti galbūt reikalingas priemones (Tarybos dokumentas 754/74).
- 40 Tuo remiantis darytina išvada, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antros pastraipos genezė taip pat patvirtina konstatavimą, kad toje nuostatoje nustatyta pareiga pateikti informaciją yra numatyta informavimo ir parengiamaisiais tikslais, kurie priminti šio sprendimo 36 punkte.
- 41 Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, į prejudicinį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnio 3 dalies antra pastraipa turi būti aiškinama taip, kad darbdaviui nustatytos pareigos kompetentingai valdžios institucijai pateikti pranešimo raštu su bent tos direktyvos 2 straipsnio 3 dalies pirmos pastraipos b punkto i–v papunkčiuose nurodytais duomenimis nuorašą tikslas nėra suteikti individualią apsaugą pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą atleidžiamiesiems darbuotojams.

### **Dėl bylinėjimosi išlaidų**

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

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

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

**turi būti aiškinama taip:**

**darbdaviui nustatytos pareigos kompetentingai valdžios institucijai pateikti pranešimo raštu su bent tos direktyvos 2 straipsnio 3 dalies pirmos pastraipos b punkto i–v papunkčiuose nurodytais duomenimis nuorašą tikslas nėra suteikti individualią apsaugą pagal kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrą atleidžiamiems darbuotojams.**

Parašai.