



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

30 octombrie 2025 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 98/59/CE – Concedieri colective –
Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf – Notificare eronată sau incompletă a concedierii
colective preconizate către autoritatea publică competentă – Articolul 4 alineatul (1) primul
paragraf – Perioadă de blocare a concedierilor de 30 de zile – Validitatea concedierii –
Articolul 6 – Sancțiuni”

În cauza C-402/24 [Sewel]ⁱ,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de
Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin decizia din
23 mai 2024, primită de Curte la 10 iunie 2024, în procedura

BL

împotriva

Dr. A, acționând în calitate de administrator judiciar al Luftfahrtgesellschaft Walter mbH,

CURTEA (Camera a cincea),

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

avocat general: domnul R. Norkus,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru BL, de M. Posner și M. Stickler-Posner, Rechtsanwälte;
- pentru guvernul elen, de V. Baroutas și M. Tassopoulou, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de S. Delaude și B.-R. Killmann, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: germana.

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

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 3, 4 și 6 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95), astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015 (JO 2015, L 263, p. 1) (denumită în continuare „Directiva 98/59”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între BL, pe de o parte, și Dr. A, acționând în calitate de administrator judiciar al Luftfahrtgesellschaft Walter mbH, pe de altă parte, în legătură cu validitatea concedierii lui BL intervenite în cadrul unei concedieri colective preconizate.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

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

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

[...]

(12) întrucât statele membre ar trebui să se asigure că reprezentanții lucrătorilor și lucrătorii au la dispoziție proceduri administrative și judiciare pentru ca obligațiile prevăzute în prezenta directivă să fie îndeplinite”.
- 4 Articolul 1 alineatul (1) din această directivă prevede:

„În sensul prezentei directive:

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

[...]

– de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;
(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

[...]

5 Articolul 2 din directiva menționată prevede:

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

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

Statele membre pot să prevadă că reprezentanții pot apela la serviciile unor experți în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

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

(a) să le furnizeze toate informațiile utile și,

(b) în orice caz, să le comunice în scris:

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

[...]

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

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

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

[...]

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

7 Potrivit articolului 4 alineatele (1) și (2) din Directiva 98/59:

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

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

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

8 Articolul 6 din această directivă prevede:

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

Dreptul german

Codul civil

9 Potrivit articolului 134 din Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil):

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

Legea privind protecția împotriva concedierilor

10 Articolul 4 din Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierilor), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „KSchG”), prevede:

„Atunci când un lucrător dorește să conteste o concediere pentru motivul că este nejustificată din punct de vedere social sau, pentru alte motive, inoperantă din punct de vedere juridic, acesta este obligat, în termen de trei săptămâni de la notificarea în scris a concedierii, să formuleze o acțiune la [Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Germania)], având ca obiect constatarea faptului că concedierea nu a pus capăt raportului de muncă. [...]”

11 Potrivit dispozițiilor articolului 17 din KSchG:

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

[...]

2. în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin de 60 de lucrători, dar nu mai mult de 500 de lucrători: 10 % din lucrătorii încadrați în mod normal în unitate sau peste 25 de lucrători;

[...]

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

[...]

(3) [...] Notificarea prevăzută la alineatul (1) se face în scris, fiind însoțită de avizul comitetului de întreprindere cu privire la concedieri. În cazul neprezentării unui aviz al comitetului de întreprindere, notificarea este valabilă dacă angajatorul prezintă elemente care permit să se

prezume că a informat comitetul de întreprindere cu cel puțin două săptămâni înainte de depunerea notificării prevăzute la alineatul (2) prima teză și prezintă stadiul consultărilor. Notificarea trebuie să conțină informații privind numele angajatorului, sediul și tipul de întreprindere, precum și motivele concedierilor preconizate, numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care vor fi concediați și numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care sunt în mod normal încadrați în muncă, perioada în care vor avea loc concedierile preconizate și criteriile avute în vedere pentru alegerea lucrătorilor care vor fi concediați. În notificare se furnizează de asemenea, de comun acord cu comitetul de întreprindere pentru plasarea forței de muncă, informații privind sexul, vârsta, ocupația și cetățenia lucrătorilor care urmează a fi concediați. [...]"

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

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

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

- 13 Articolul 20 alineatul (1) din KSchG prevede:

„Deciziile agenției pentru ocuparea forței de muncă prevăzute la articolul 18 alineatele (1) și (2) sunt luate de organul său de conducere sau de un comitet (organ decizional). [...]"

Cartea III din Codul securității sociale

- 14 Potrivit articolului 2 alineatul (3) din Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (cartea III din Codul securității sociale), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „SGB III”):

„Angajatorii notifică în timp util agenției pentru ocuparea forței de muncă modificările activității care pot afecta încadrarea în muncă. Printre acestea se numără în special notificări privind:

[...]

4) reducerile sau mutările preconizate ale activității, precum și efectele acestora; și

5) planificări privind modalitatea de evitare a concedierii lucrătorilor sau de organizare a transferurilor în alte funcții.”

- 15 Articolul 38 din SGB III prevede:

„(1) Persoanele cărora le încetează [...] raportul de muncă sunt obligate să declare agenției pentru ocuparea forței de muncă că se află în căutarea unui loc de muncă cu cel mult trei luni înainte de încetarea raportului de muncă și indicând datele personale și momentul încetării [...] contractului de muncă. Dacă între momentul luării la cunoștință a datei încetării și încetarea [...] raportului de muncă sunt mai puțin de trei luni ei au obligația de a face declarația în termen de trei zile de la data la care au luat cunoștință de data încetării. Obligația de declarare există indiferent dacă

continuarea [...] raportului de muncă este invocată într-o acțiune în instanță sau este promisă de angajator. [...]

(1a) Agenția pentru ocuparea forței de muncă competentă organizează imediat după înscrierea sa ca fiind în căutarea unui loc de muncă o primă întrevvedere în scopul consultării și al plasării cu persoana care este în căutarea unui loc de muncă în conformitate cu alineatul (1) [...].”

Legea privind instanțele competente pentru soluționarea litigiilor de muncă

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

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

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

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

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 17 BL lucra din anul 2012, în calitate de comandant de bord, pentru societatea Luftfahrtgesellschaft Walter mbH, care avea aproximativ 348 de salariați.
- 18 La 15 iunie 2020, această societate a inițiat, în temeiul articolului 17 alineatul (2) din KSchG, o procedură de consultare cu reprezentanții personalului comandanților de bord în vederea concedierii acestora din urmă.
- 19 La 30 iunie 2020, societatea menționată a decis încetarea activității cu efect imediat.
- 20 La 1 iulie 2020 a fost deschisă o procedură de insolvență în privința aceleiași societăți. Dr. A a fost desemnat ca fiind administratorul său judiciar.
- 21 În aceeași zi, Dr. A a notificat autorității publice competente concedierile colective preconizate. La această notificare nu a fost anexat avizul definitiv al reprezentanților personalului. Pe de altă parte, în ceea ce privește posibilitatea, prevăzută cu titlu subsidiar de dreptul național, de a anexa un proces-verbal al stadiului consultărilor, notificarea menționată s-a limitat la a indica că procedura de consultare fusese inițiată și că va continua, fără a furniza însă informații cu privire la conținutul discuțiilor care au avut loc în cadrul acestei proceduri.
- 22 Această autoritate a confirmat primirea notificării concedierii colective preconizate, precizând că confirmă „exclusiv” primirea documentelor care însoțeau această notificare.

- 23 La începutul lunii iulie 2020, Dr. A a concediat personalul de cabină, precum și personalul de la sol, pentru care nu fusese constituită nicio reprezentare a lucrătorilor.
- 24 Prin scrisoarea din 29 iulie 2020, acesta a decis de asemenea încetarea contractelor de muncă în privința lui BL și a altor comandanți de bord în cadrul unei concedieri colective preconizate, cu efect în termen de trei luni.
- 25 La 17 august 2020, BL a introdus o acțiune la Arbeitsgericht Berlin (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Berlin, Germania), având ca obiect constatarea, pe de o parte, a nulității încetării contractului său de muncă și, pe de altă parte, a menținerii raportului de muncă. În susținerea acțiunii formulate, aceasta a arătat în special că procedura de consultare, astfel cum era prevăzută de KSchG, nu fusese respectată.
- 26 Prin decizia din 30 septembrie 2020, instanța menționată s-a declarat incompetentă să soluționeze această acțiune și a trimis cauza spre rejudecare la Arbeitsgericht Düsseldorf (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Düsseldorf, Germania).
- 27 Prin hotărârea din 26 noiembrie 2020, această din urmă instanță a respins acțiunea formulată de BL pentru motivul că această procedură de consultare, precum și procedura de notificare a concedierilor colective preconizate fuseseră respectate în mod corespunzător.
- 28 Prin hotărârea din 28 octombrie 2021, Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Düsseldorf, Germania) a respins apelul declarat de BL împotriva acestei din urmă hotărâri.
- 29 BL a formulat recurs împotriva acestei hotărâri la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), care este instanța de trimitere. Cauza a fost atribuită Camerei a șasea a acestei instanțe (denumită în continuare „Camera a șasea”).
- 30 Această cameră arată că soluționarea litigiului principal depinde de aspectul dacă nerespectarea obligației de a efectua notificarea concedierilor colective preconizate în mod corespunzător are în mod necesar drept consecință nulitatea încetării contractului de muncă în cauză, în lipsa unei sancțiuni prevăzute de dreptul național, în cazul lipsei notificării concedierii colective preconizate sau în cazul notificării eronate sau incomplete a acesteia. În această privință, camera menționată arată că, până în prezent, în temeiul propriei jurisprudențe, sancțiunea aplicată în cazul nerespectării obligației amintite este nulitatea încetării contractelor de muncă în cauză, în conformitate cu articolul 134 din Codul civil.
- 31 Astfel, ea precizează că această sancțiune pronunțată în temeiul dispoziției menționate are drept consecință continuarea raportului de muncă, ceea ce implică plata către lucrător a remunerației sale până când angajatorul decide încetarea din nou a contractului de muncă al acestuia, după ce a inițiat o nouă procedură de consultare și de notificare, în măsura în care sunt atinse pragurile prevăzute la articolul 17 alineatul (1) din KSchG.
- 32 Camera a șasea arată însă că nu intenționează să mențină această jurisprudență, în măsura în care sancțiunea nulității, deși respectă principiul efectului util, este contrară principiului proporționalității, întrucât, pe de o parte, lipsa notificării concedierii colective preconizate autorității publice competente nu ar trebui să aibă incidență asupra voinței angajatorului de a decide încetarea contractului individual de muncă și, pe de altă parte, o astfel de sancțiune

limitează marja de apreciere a angajatorului în punerea în aplicare a încetării contractelor de muncă, în contradicție cu jurisprudența rezultată din Hotărârea din 21 decembrie 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, punctul 31).

- 33 Cu toate acestea, ținând seama de articolul 45 din ArbGG, un reviriment al jurisprudenței nu ar fi posibil decât dacă Camera a doua a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) (denumită în continuare „Camera a doua”) ar fi de acord, din moment ce, tot potrivit jurisprudenței acestei camere, notificarea eronată a unor concedieri colective preconizate sau lipsa notificării acestora determină nulitatea încetării contractelor de muncă în cauză.
- 34 Din decizia de trimitere reiese că, în conformitate cu alineatul (2) al acestui articol, Marea Cameră a acestei instanțe se pronunță în cazurile în care una dintre camere intenționează să se îndepărteze în privința unei probleme juridice de decizia unei alte camere sau a Marii Camere. În temeiul alineatului (3) al articolului menționat, o trimitere la Marea Cameră nu ar fi admisibilă decât în cazul în care camera care a adoptat decizia de la care o altă cameră dorește să se îndepărteze a declarat, la cererea acestei din urmă camere, că își menține poziția juridică.
- 35 Camera a șasea arată că a inițiat această procedură internă de consultare printr-o cerere de lămuriri adresată Camerei a doua la 14 decembrie 2023, Camera a doua sesizând ulterior Curtea, în cauza C-134/24, Tomann, cu o cerere de decizie preliminară privind interpretarea articolelor 3 și 4 din Directiva 98/59.
- 36 În această cerere de decizie preliminară, Camera a doua menționată ridică problema soluției care trebuie dată încetării contractelor de muncă efectuate în lipsa unei astfel de notificări a concedierii colective preconizate, așa cum este prevăzută de această directivă, în special a obligației angajatorului de a efectua o astfel de notificare.
- 37 Camera a șasea apreciază că, în pofida respectivei cereri de decizie preliminară formulate de Camera a doua, sesizarea Curții în prezenta cauză este de asemenea necesară pentru a cunoaște consecințele juridice nu ale lipsei notificării concedierii colective preconizate, cum este cazul în cauza C-134/24, Tomann, ci, precum în speță, ale unei notificări eronate sau incomplete.
- 38 În această privință, Camera a șasea subliniază că, potrivit jurisprudenței constante a Curții, trimiterea preliminară în temeiul articolului 267 al doilea paragraf TFUE este posibilă numai dacă pe rolul instanței de trimitere există un litigiu pendinte și dacă instanța este chemată să se pronunțe în cadrul unei proceduri destinate să se finalizeze printr-o decizie cu caracter jurisdicțional.
- 39 Or, Camera a șasea ridică problema dacă Camera a doua era abilitată să sesizeze Curtea cu titlu preliminar, în măsura în care litigiul care face obiectul procedurii interne de consultare menționate ar fi pendinte nu în fața Camerei a doua, ci în fața Camerei a șasea. În cadrul aceleiași proceduri interne de consultare, Camerei a doua i s-ar adresa astfel întrebări în mod abstract, așa cum reiese din lipsa unei proceduri contradictorii în fața sa. În plus, răspunsul Camerei a doua nu ar interveni în cadrul unei proceduri destinate să se finalizeze printr-o decizie cu caracter jurisdicțional, din moment ce aceasta nu este sesizată cu litigiul principal.
- 40 Numai Camera a șasea ar fi, așadar, abilitată să sesizeze Curtea cu titlu preliminar, procedura internă de consultare constituind doar o condiție de admisibilitate a sesizării Marii Camere a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) în temeiul articolului 45 din ArbGG.

- 41 Cu toate acestea, în lipsa unui răspuns din partea Curții cu privire la interpretarea articolului 3, a articolului 4 alineatele (1)-(3) și a articolului 6 din Directiva 98/59, Camera a doua nu ar fi în măsură să răspundă la cererea de lămuriri adresată în cadrul procedurii interne de consultare, în sensul articolului 45 alineatul (3) din ArbGG, ceea ce ar justifica sesizarea Curții cu titlu preliminar de către Camera a șasea în vederea interpretării Directivei 98/59.
- 42 Prin intermediul primei întrebări din prezenta cauză, similară celei de a patra întrebări adresate în cauza C-134/24, Tomann, Camera a șasea solicită, pe de o parte, să se stabilească dacă, având în vedere Hotărârea din 13 iulie 2023, G GmbH (C-134/22, EU:C:2023:567, punctul 34 și următoarele), obiectivul procedurii de notificare a concedierii colective preconizate către autoritatea publică competentă, prevăzut la articolul 3 din Directiva 98/59, care constă în a face ca informarea acestei autorități să preceadă concedierile colective, poate fi considerat atins atunci când această autoritate nu ridică nicio obiecție cu privire la caracterul incomplet al notificării și lasă astfel să se înțeleagă că se consideră suficient de informată pentru a-și îndeplini misiunea care constă în căutarea unor soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate în termenele prevăzute la articolul 4 din această directivă.
- 43 Pe de altă parte, Camera a șasea ridică problema dacă obiectivul urmărit de articolul 3 din directiva menționată poate fi considerat atins și atunci când o dispoziție națională din domeniul promovării ocupării forței de muncă, precum articolul 2 din SGB III, prevede că angajatorul cooperează cu autoritatea publică competentă pentru a evita sau a limita situațiile de șomaj, chiar dacă această dispoziție nu se încadrează în cele referitoare la procedura de concedieri colective care sunt transpuse în mod formal prin articolul 17 și următoarele din KSchG și/sau atunci când dreptul național prevede că autoritatea națională pentru ocuparea forței de muncă este obligată să ancheteze din oficiu în cadrul unei proceduri de concediere colectivă.
- 44 Prin intermediul celei de a doua întrebări, care corespunde primelor trei întrebări din cauza C-134/24, Tomann, și care este adresată în cazul unui răspuns negativ la prima întrebare din prezenta cauză, Camera a șasea, care are îndoieli cu privire la poziția susținută de Camera a doua, urmărește să afle dacă obiectivul articolului 3 din Directiva 98/59 poate fi considerat atins atunci când notificarea incompletă sau inexistentă a unei concedieri colective preconizate poate fi corectată, completată sau regularizată după ce salariatul a fost informat cu privire la concedierea sa.
- 45 Prin intermediul celei de a treia întrebări, Camera a șasea ridică problema legăturii dintre articolul 4 alineatul (1) primul paragraf și articolul 6 din Directiva 98/59, în special a domeniului de aplicare al acestui articol 6 în raport cu acest articol 4 alineatul (1) primul paragraf, care prevede o perioadă de blocare a concedierilor ce ar putea fi considerată ca reprezentând sancțiunea unei notificări eronate sau a lipsei notificării unei concedieri colective preconizate.
- 46 În această privință, ea arată în special că articolul 4 alineatul (1) primul paragraf menționat nu prevede nicio sancțiune referitoare la erorile care afectează procedura de notificare a unei concedieri colective preconizate. Perioada de blocare a concedierilor prevăzută în aceasta nu ar constitui o sancțiune, ci ar avea ca obiectiv să permită autorității competente să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate. În caz contrar, articolul 6 din această directivă nu ar avea o semnificație autonomă în ceea ce privește procedura de notificare.

47 Prin urmare, sancțiunea aplicabilă pentru erori care afectează procedura de notificare a unei concedieri colective preconizate ar trebui să fie prevăzută de legiuitorul național în cadrul dispozițiilor privind promovarea ocupării forței de muncă. Având în vedere articolul 6 din directiva menționată și în așteptarea intervenției acestui legiuitor în vederea prevederii unei astfel de sancțiuni, stabilirea acesteia ar reveni instanțelor competente.

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

„1) Obiectivul notificării privind concedierile colective este îndeplinit, astfel încât nu mai este necesară o sancțiune, atunci când agenția națională pentru ocuparea forței de muncă nu formulează nicio obiecție cu privire la o notificare privind concedierile colective – care, din punct de vedere obiectiv, este viciată de neregularități –, considerându-se astfel suficient de informată pentru a-și putea îndeplini sarcinile în termenele prevăzute la articolul 4 din [Directiva 98/59]?

Este acest lucru valabil cel puțin în cazul în care atingerea scopului prevăzut la articolul 3 din Directiva 98/59 este asigurată printr-o prevedere națională de promovare a ocupării forței de muncă și/sau agenția pentru ocuparea forței de muncă are obligația de a face cercetări din oficiu?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare: obiectivul articolului 3 din Directiva 98/59 mai poate fi atins atunci când notificarea necorespunzătoare sau omisiunea totală de notificare a concedierilor colective poate fi corectată sau completată ori efectuată ulterior primirii de către lucrător a notificării privind încetarea contractului de muncă?

3) Dacă în situația unei notificări privind concedierile colective necorespunzătoare sau a omisiunii unei asemenea notificări perioada de blocare a concedierii potrivit articolului 4 alineatul (1) din Directiva 98/59 ar trebui să fie sancțiunea pentru neregularitățile notificării, care mai este în această privință domeniul de aplicare al articolului 6 din [această directivă]?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

49 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 3 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că obiectivul notificării unei concedieri colective preconizate către autoritatea publică competentă poate fi considerat atins, pe de o parte, atunci când această autoritate nu ridică nicio obiecție la o notificare eronată sau incompletă și se consideră astfel suficient de informată pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate în termenul prevăzut la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din această directivă și, pe de altă parte, atunci când reglementarea națională prevede că angajatorul cooperează cu autoritatea respectivă pentru a evita sau a limita situațiile de șomaj și/sau că autoritatea națională pentru ocuparea forței de muncă este obligată să ancheteze din oficiu în cadrul unei proceduri de concediere colectivă.

- 50 În ceea ce privește prima parte a primei întrebări, trebuie amintit mai întâi că obiectivul principal al Directivei 98/59 constă în a asigura că o consultare a reprezentanților lucrătorilor vizați și informarea autorității publice competente precedă concedierile colective (Hotărârea din 13 iulie 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punctul 38 și jurisprudența citată).
- 51 Rezultă că, de îndată ce sunt îndeplinite condițiile cantitative și temporale pentru aplicarea aceleiași directive, stabilite la articolul 1 din aceasta, două obligații procedurale trebuie să fie respectate de orice angajator care intenționează să efectueze concedieri colective.
- 52 Pe de o parte, în temeiul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 98/59, angajatorul în cauză inițiază consultări cu reprezentanții lucrătorilor. În temeiul articolului 2 alineatul (2) din aceasta, consultările se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați. În special, în temeiul articolului 2 alineatul (3) primul paragraf din această directivă, acest angajator are obligația să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile utile și, în orice caz, să le comunice în scris elementele prevăzute la litera (b) a acestui paragraf.
- 53 Pe de altă parte, în temeiul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată, angajatorul respectiv notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată.
- 54 În conformitate cu articolul 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din aceeași directivă, „[a]ceastă notificare cuprinde toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor prevăzute la articolul 2 și, în special, motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul lucrătorilor încadrați în mod normal și perioada în care vor avea loc aceste concedieri”.
- 55 Articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59 prevede că astfel de „concedieri colective preconizate, notificate autorității publice competente”, cu informațiile utile menționate la punctul anterior, produc efecte în cel puțin 30 de zile de la această notificare, termen pe care autoritatea menționată trebuie să îl utilizeze, potrivit alineatului (2) al acestui articol, pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate.
- 56 Obligația de notificare trebuie astfel să permită acestei autorități să exploreze, pe baza tuturor informațiilor care îi sunt transmise de angajator, posibilitățile de a limita, prin măsuri adaptate datelor care caracterizează piața ocupării forței de muncă și activitatea economică în care se înscriu aceste concedieri colective, consecințele negative ale concedierilor menționate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 iulie 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punctul 35 și jurisprudența citată).
- 57 Acest articol 4 garantează, așadar, la alineatul (1) primul paragraf, o perioadă minimă de care această autoritate trebuie să poată dispune pentru a lua măsurile menționate la punctul anterior (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 51).
- 58 Rezultă că, în cazul în care angajatorul nu a notificat autorității publice competente concedierea colectivă preconizată în conformitate cu obligațiile care îi revin în temeiul Directivei 98/59 și în cazul în care această autoritate nu dispune de toate informațiile utile care să permită căutarea unor soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate, obiectivul principal al acestei directive nu poate fi considerat atins.

- 59 În speță, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, din dosarul de care dispune Curtea pare să reiasă că notificarea concedierii colective preconizate efectuată de Dr. A la 1 iulie 2020, astfel cum este menționată la punctul 21 din prezenta hotărâre, era eronată sau incompletă întrucât nu conținea toate informațiile utile prevăzute la articolul 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din directiva menționată.
- 60 În această privință, faptul că autoritatea publică competentă s-a limitat să confirme primirea acestei notificări eronate sau incomplete, fără a se pronunța însă cu privire la conformitatea acesteia cu prevederile aceleiași directive, nu poate, în mod evident, să conducă la concluzia că notificarea menționată este totuși conformă cu prevederile acesteia.
- 61 Este adevărat că această autoritate nu are vocația de a examina situația individuală a fiecăruia dintre lucrătorii vizați de concedierea colectivă preconizată. Cu toate acestea, în măsura în care acțiunea acestei autorități urmărește să cuprindă în mod global concedierile colective preconizate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 iulie 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punctul 37), o notificare eronată sau incompletă ar împiedica-o să își îndeplinească misiunea care constă în căutarea unor soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate, în temeiul articolului 4 alineatul (2) din Directiva 98/59.
- 62 În ceea ce privește a doua parte a primei întrebări, reiese deja din considerațiile prezentate la punctele 51-55 din prezenta hotărâre că niciun angajator nu poate fi scutit de obligațiile procedurale prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf și la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din această directivă prin simpla regularizare a unei notificări inițial eronate sau incomplete efectuată din oficiu de autoritatea publică competentă în temeiul reglementării naționale aplicabile.
- 63 Astfel, trebuie să se constate, pe de o parte, că o asemenea regularizare poate aduce atingere articolului 4 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată coroborat cu articolul 3 alineatul (1) primul și al patrulea paragraf din aceasta, din care reiese că termenul de 30 de zile prevăzut la acest articol nu începe să curgă decât după notificarea de către angajator a unei concedieri colective preconizate către autoritatea publică competentă conformă cu aceste dispoziții.
- 64 Pe de altă parte, timpul pe care autoritatea publică competentă ar trebui să îl aloce demersurilor necesare pentru o astfel de regularizare din oficiu poate împiedica această autoritate să utilizeze integral termenul respectiv de 30 de zile pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate, în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din aceeași directivă.
- 65 Rezultă că o reglementare națională care scutește orice angajator de obligația sa, în temeiul Directivei 98/59, de a notifica în mod corespunzător orice concediere colectivă preconizată autorității publice competente poate afecta efectul util al acesteia, chiar dacă reglementarea menționată permite, pe de altă parte, autorității respective să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate în temeiul acestui articol 4 alineatul (2).
- 66 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 3 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că obiectivul notificării unei concedieri colective preconizate către autoritatea publică competentă nu poate fi considerat atins, pe de o parte, atunci când această autoritate nu ridică nicio obiecție la o notificare eronată sau incompletă și se consideră astfel suficient de informată pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate în termenul prevăzut la articolul 4 alineatul (1)

primul paragraf din această directivă și, pe de altă parte, atunci când reglementarea națională prevede că angajatorul cooperează cu autoritatea respectivă pentru a evita sau a limita situațiile de șomaj și/sau că autoritatea națională pentru ocuparea forței de muncă este obligată să ancheteze din oficiu în cadrul unei proceduri de concediere colectivă.

Cu privire la a doua întrebare

- 67 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 3 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că obiectivul notificării concedierii colective preconizate către autoritatea publică competentă poate fi considerat atins atunci când o notificare eronată sau care lipsește a unei astfel de concedieri preconizate poate fi rectificată, completată sau regularizată după ce lucrătorul în cauză a fost informat despre încetarea contractului său de muncă.
- 68 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe atunci când întrebarea adresată privește interpretarea sau validitatea unei norme de drept al Uniunii, cu excepția cazului în care este evident că interpretarea solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la această întrebare [Hotărârea din 19 decembrie 2024, Credit Suisse Securities (Europe), C-601/23, EU:C:2024:1048, punctul 25 și jurisprudența citată].
- 69 Or, trebuie să se constate că, în speță, din dosarul de care dispune Curtea reiese că Dr. A nu a încercat să rectifice, să completeze sau să regularizeze notificarea eronată a concedierii colective preconizate efectuată la 1 iulie 2020.
- 70 Astfel, este evident că interpretarea articolului 3 din Directiva 98/59 solicitată de instanța de trimitere este ipotetică și că, prin urmare, instanța de trimitere invită în realitate Curtea să formuleze o opinie consultativă, cu încălcarea misiunii sale în cadrul cooperării jurisdicționale instituite prin articolul 267 TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 octombrie 2024, Ararat, C-156/23, EU:C:2024:892, punctul 54 și jurisprudența citată).
- 71 Rezultă că a doua întrebare este inadmisibilă.

Cu privire la a treia întrebare

- 72 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 6 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, în cazul unei notificări eronate sau incomplete a unei concedieri colective preconizate, faptul că termenul de 30 de zile prevăzut la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din această directivă nu curge constituie o măsură destinată să asigure respectarea, în sensul acestui articol 6, a obligației de notificare prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată.
- 73 Cu titlu introductiv, trebuie subliniat că problema legăturii dintre articolul 4 alineatul (1) primul paragraf și articolul 6 din aceeași directivă se ridică în special în cazul în care notificarea unei concedieri colective preconizate este eronată sau incompletă, justificând că termenul de 30 de zile prevăzut de această primă dispoziție nu curge atât timp cât nu a fost efectuată o notificare conformă cu Directiva 98/59.

- 74 Articolul 6 din această directivă prevede că statele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și/sau a lucrătorilor de proceduri administrative și judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de aceasta.
- 75 Din termenii acestui articol reiese că statele membre sunt obligate să instituie proceduri care să permită asigurarea respectării obligațiilor prevăzute de directiva menționată. În schimb, și în măsura în care aceasta nu dezvoltă mai mult această obligație, revine statelor membre obligația de a reglementa modalitățile acestor proceduri (Hotărârea din 16 iulie 2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, punctul 34).
- 76 Or, articolul 6 menționat nu stabilește măsurile precise pe care statele membre sunt obligate să le prevadă în cazul încălcării obligațiilor procedurale prevăzute de aceeași directivă, ci le lasă acestora din urmă libertatea de a alege măsurile de natură să realizeze obiectivul urmărit de aceasta, în funcție de diferitele situații care se pot prezenta, cu precizarea că aceste măsuri trebuie totuși să asigure o protecție jurisdicțională efectivă și eficientă în temeiul articolului 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și să aibă un efect disuasiv real (Hotărârea din 5 octombrie 2023, *Brink's Cash Solutions*, C-496/22, EU:C:2023:741, punctul 45 și jurisprudența citată).
- 77 Cu toate acestea, este necesar să se amintească faptul că, deși este adevărat că Directiva 98/59 nu asigură decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în cazul concedierilor colective, nu este mai puțin adevărat că acest caracter limitat al unei astfel de armonizări nu poate lipsi de efect util dispozițiile acesteia (Hotărârea din 16 iulie 2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, punctul 35 și jurisprudența citată).
- 78 În consecință, deși revine statelor membre obligația de a elabora procedurile care să permită asigurarea respectării obligațiilor prevăzute de această directivă, elaborarea unor astfel de proceduri nu poate însă lipsi de efect util dispozițiile acesteia (Hotărârea din 16 iulie 2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, punctul 36).
- 79 În această privință, trebuie arătat, într-o primă etapă, că articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată prevede că concedierile colective preconizate care au fost notificate autorității publice competente produc efecte în cel puțin 30 de zile de la notificarea prevăzută la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din aceeași directivă, fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz. În consecință, trebuie să se considere că acest articol 4 alineatul (1) primul paragraf se limitează să prevadă simpla consecință juridică a nerespectării obligației care revine angajatorului de a notifica în mod corespunzător concedierea colectivă preconizată în ceea ce privește drepturile lucrătorilor în cauză și ale reprezentanților acestora în cadrul procedurii de concediere colectivă.
- 80 Articolul 6 din Directiva 98/59 urmărește însă un obiectiv distinct. Acesta are drept scop să garanteze respectarea obligațiilor procedurale prevăzute de directiva menționată, în special a celei prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din aceasta, care impune angajatorului să notifice în scris în mod corespunzător autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată. Acest articol urmărește astfel să asigure efectul util al dispozițiilor directivei menționate prin adoptarea unor măsuri naționale efective, eficiente și proporționale.

- 81 În speță, din decizia de trimitere reiese că singura măsură națională pe care instanța de trimitere consideră că o poate aplica în speță, în cazul nerespectării obligațiilor care revin angajatorului în cadrul procedurii de notificare a unei concedieri colective preconizate, ar consta în suspendarea termenului de preaviz pentru o durată echivalentă celei prevăzute la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din aceeași directivă, care conduce la prelungirea raportului de muncă al lucrătorilor în cauză.
- 82 Cu toate acestea, așa cum rezultă din cuprinsul punctelor 79 și 80 din prezenta hotărâre, termenul de 30 de zile prevăzut la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59 și măsurile naționale adoptate în temeiul articolului 6 din aceasta, care au drept scop să asigure respectarea obligațiilor acestei directive, urmăresc finalități distincte.
- 83 Rezultă că suspendarea termenului de preaviz pentru o durată aliniată la acest termen de 30 de zile, în ipoteza unei notificări eronate sau incomplete a unei concedieri colective preconizate către autoritatea publică competentă, până la momentul la care este efectuată o notificare conformă cu directiva menționată pe de o parte, nu se poate substitui consecinței juridice propriu-zise a nerespectării obligației care revine angajatorului de a notifica în mod corespunzător concedierea colectivă preconizată, în temeiul acestui articol 4 alineatul (1) primul paragraf și, pe de altă parte, nu poate scuti statele membre de adoptarea totodată a unei măsuri efective, eficiente și proporționale de natură să încurajeze angajatorul să respecte obligația de notificare prevăzută la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din aceeași directivă, garantând astfel efectul util al dispozițiilor acesteia, cum ar fi, printre altele, despăgubirea lucrătorilor în cauză.
- 84 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că articolul 6 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, în cazul unei notificări eronate sau incomplete a unei concedieri colective preconizate, faptul că termenul de 30 de zile prevăzut la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din această directivă nu curge nu constituie o măsură destinată să asigure respectarea, în sensul acestui articol 6, a obligației de notificare prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

- 1) Articolul 3 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015,**

trebuie interpretat în sensul că

obiectivul notificării unei concedieri colective preconizate către autoritatea publică competentă nu poate fi considerat atins, pe de o parte, atunci când această autoritate

nu ridică nicio obiecție la o notificare eronată sau incompletă și se consideră astfel suficient de informată pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate în termenul prevăzut la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din această directivă și, pe de altă parte, atunci când reglementarea națională prevede că angajatorul cooperează cu autoritatea respectivă pentru a evita sau a limita situațiile de șomaj și/sau că autoritatea națională pentru ocuparea forței de muncă este obligată să ancheteze din oficiu în cadrul unei proceduri de concediere colectivă.

2) Articolul 6 din Directiva 98/59, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2015/1794, trebuie interpretat în sensul că,

în cazul unei notificări eronate sau incomplete a unei concedieri colective preconizate, faptul că termenul de 30 de zile prevăzut la articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din această directivă nu curge nu constituie o măsură destinată să asigure respectarea, în sensul acestui articol 6, a obligației de notificare prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată.

Semnături