

Cauza C-134/22

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

1 martie 2022

Instanța de trimitere:

Bundesarbeitsgericht (Germania)

Data deciziei de trimitere:

27 ianuarie 2022

Recurent:

MO

Intimat:

SM în calitate de lichidator al patrimoniului deținut de G GmbH

BUNDESARBEITSGERICHT

[omissis]

Pronunță la

27 ianuarie 2022

ORDONANȚĂ

[omissis]

În cauza

MO

reclamant, apelant și recurent,

[omissis]

SM în calitate de lichidator al patrimoniului deținut de G GmbH

pârât, intimat în apel și intimat în recurs,

Camera a șasea a Bundesarbeitsgericht [Curtea Federală pentru Litigii de Muncă] a dispus pe baza deliberărilor din 27 ianuarie 2022 [*omissis*]:

- I. În conformitate cu dispozițiile articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), adresează Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarea întrebare preliminară:

Care este obiectivul urmărit de articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, potrivit căruia angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v)?

- II. Suspendă procedura de recurs până la soluționarea cererii de decizie preliminară de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

Motive

Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 alineatul [3] al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (denumită în continuare „Directiva 98/59/CE”).

Cererea de decizie preliminară este formulată în cadrul unui litigiu între reclamant și pârât, în calitate de lichidator al patrimoniului deținut de G GmbH (denumită în continuare „debitoarea”). Părțile sunt în dezacord cu privire la aspectul dacă o concediere din motive economice obișnuite a pus capăt în mod valabil raportului de muncă.

A. Obiectul și situația de fapt din procedura principală

Reclamantul a fost angajat de către debitoare ca sudor începând din anul 1981. La cererea debitoare, prin ordonanța din 1 octombrie 2019, instanța competentă în materie de insolvență a deschis procedura de insolvență cu privire la patrimoniul deținut de debitoare. Pârâtul, în calitate de lichidator desemnat de instanță, și-a asumat poziția de angajator în virtutea competențelor sale și exercită funcția angajatorului pe durata procedurii de insolvență.

La 17 ianuarie 2020, încetarea totală a activităților debitoare a fost decisă pentru data de 30 aprilie 2020, cel târziu. În acest context, concedierea a mai mult de 10 % dintre cei 195 de lucrători angajați ultima dată a fost programată în perioada cuprinsă între 28 și 31 ianuarie 2020. În urma deciziei de încetare a activității, au avut loc negocieri privind o echilibrare a intereselor cu comitetul de întreprindere constituit la debitoare. În acest scop, proiectul de acord de echilibrare a intereselor

a fost prezentat comitetului de întreprindere la 17 ianuarie 2020. La 22 ianuarie 2020, acordul de echilibrare a intereselor a fost semnat. Această procedură prevăzută de dreptul național, în conformitate cu prevederile articolelor 111 și 112 din Betriebsverfassungsgesetz (Legea privind organizarea întreprinderilor, denumită în continuare „BetrVG”), urmărește ca, în cazul unei modificări preconizate în cadrul întreprinderii care, potrivit definiției legale, include printre altele și o încetare a activității, să garanteze participarea lucrătorilor și luarea în considerare a intereselor acestora, încercându-se cel puțin încheierea unui acord de echilibrare a intereselor. În plus, dezavantajele economice cauzate lucrătorilor de o astfel de măsură trebuie compensate sau, în orice caz, atenuate în cadrul unui plan social în principiu executoriu.

În cazul în care, precum în speță, măsura avută în vedere constituie totodată o concediere colectivă în sensul Directivei 98/59/CE, este de asemenea necesară desfășurarea procedurii de consultare cu reprezentanții competenți ai lucrătorilor, în conformitate cu articolul 17 alineatul (2) din Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierii, denumită în continuare „KSchG”). Cele două proceduri de participare pot fi conexe, în măsura în care angajatorul precizează în mod suficient că procedurile ar trebui să se desfășoare simultan și care sunt acestea. O astfel de conexare este uzuală în Germania. Proiectul de acord de echilibrare a intereselor prezentat în cauza de față la 17 ianuarie 2020 a făcut, de asemenea, obiectul unei astfel de conexări. Prin intermediul acestuia, procedura de consultare cu comitetul de întreprindere, în calitate de organism competent pentru reprezentarea angajaților în temeiul dreptului național, a fost inițiată și desfășurată în mod corespunzător, în urma conexării cu procedura de echilibrare a intereselor. În avizul său final din 22 ianuarie 2020, comitetul de întreprindere a declarat că nu a luat în considerare nicio posibilitate de a evita concedierile preconizate.

Cu toate acestea, contrar prevederilor articolului 17 alineatul (3) prima teză din KSchG și a articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE, Agentur für Arbeit Osnabrück [Agenția pentru ocuparea forței de muncă din Osnabrück], autoritatea publică competentă în temeiul dreptului național pentru procedura de notificare, nu a transmis comitetului de întreprindere un exemplar al notificării în conformitate cu articolul 17 alineatul (2) din KSchG.

Prin intermediul formularului și al scrisorii de însoțire din 23 ianuarie 2020, Agentur für Arbeit Osnabrück a primit o notificare corespunzătoare a concedierii colective a cărei primire a fost confirmată de Agentur für Arbeit Osnabrück la 27 ianuarie 2020. Ulterior, printre altele, raportul de muncă al reclamantului a fost reziliat cu efect de la 30 aprilie 2020, prin intermediul unei scrisori primite de reclamant la 28 ianuarie 2020.

Pentru datele de 28 și 29 ianuarie 2020, Agentur für Arbeit Osnabrück stabilise deja termene de consultări pentru 153 de lucrători.

Prin cererea introductivă, reclamantul din litigiul principal a solicitat să se constate că raportul de muncă nu a încetat prin concedierea din 28 ianuarie 2020. Reclamantul a susținut că concedierea este nevalidă. Acesta s-a întemeiat printre altele pe faptul că debitoarea nu a transmis Agenției pentru ocuparea forței de muncă un exemplar al notificării comitetului de întreprindere în conformitate cu articolul 17 alineatul (2) din KSchG. Or, în opinia reclamantului, potrivit articolului 17 alineatul (3) prima teză din KSchG și articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE, aceasta nu ar constitui o obligație accesorie a cărei nerespectare ar fi lipsită de sancțiuni, ci o condiție de validitate a concedierii. Numai astfel s-ar garanta că Agenția pentru ocuparea forței de muncă este informată cât mai devreme posibil cu privire la concedierile viitoare, pentru a se putea pregăti încă de la acel moment în vederea acestora și pentru a-și putea adapta eforturile de plasare în acest sens, de exemplu prin cercetarea pieței muncii în legătură cu categoriile profesionale care vor fi vizate în curând.

Pârâtul a considerat că concedierea este justificată de decizia de încetare a activității și că aceasta ar fi valabilă și în rest. Netransmiterea exemplarului către Agenția pentru ocuparea forței de muncă în conformitate cu articolul 17 alineatul (3) prima teză din KSchG nu ar determina nevaliditatea concedierii pronunțate. Spre deosebire, de exemplu, de dispozițiile referitoare la notificarea concedierii colective [articolul 17 alineatul (1) din KSchG] sau de procedura de consultare ca atare [articolul 17 alineatul (2) din KSchG], această dispoziție nu ar avea ca obiect protecția lucrătorilor vizați de o concediere colectivă sau evitarea concedierilor. Acest exemplar nu ar permite Agenției pentru ocuparea forței de muncă să deducă posibilitățile pe care comitetul de întreprindere le ia în considerare pentru a evita concedierile preconizate, iar transmiterea exemplarului nu ar influența nici consultările dintre angajator și comitetul de întreprindere. Acesta ar servi doar ca informare prealabilă a autorității publice competente, iar nu pentru îndeplinirea obligației de notificare în sine.

Arbeitsgericht [Tribunalul pentru Litigii de Muncă] și Landesarbeitsgericht [Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă] au respins acțiunea și, respectiv, apelul formulat de reclamant. Prin recursul admis în principiu de Landesarbeitsgericht, reclamantul își menține pretențiile.

B. Cadrul juridic

I. Codul civil

Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil, denumit în continuare „BGB”) din 18 august 1896, în versiunea republicată la 2 ianuarie 2002 (Bundesgesetzblatt, partea I, pagina 42), astfel cum a fost modificat ultima dată prin articolul 2 din Legea din 21 decembrie 2021 (Bundesgesetzblatt, partea I, pagina 5252), prevede, printre altele:

„Articolul 134 Interdicție legală

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

II. Legea privind protecția împotriva concedierii

Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierii, denumită în continuare „KSchG”) din 10 august 1951, în versiunea republicată la 25 august 1969 (Bundesgesetzblatt, partea I, pagina 1317), astfel cum a fost modificată ultima dată prin articolul 2 din Betriebsrätemodernisierungsgesetz (Legea privind modernizarea comitetelor de întreprindere) din 14 iunie 2021 (*Bundesgesetzblatt, partea I, pagina 1762*), vizează de asemenea, în secțiunea 3, transpunerea Directivei 98/59/CE. Legea prevede, printre altele:

„Secțiunea 1. Protecția generală împotriva concedierii

Articolul 1 Concedieri nejustificate din punct de vedere social

(1) Încetarea unui raport de muncă încheiat cu un lucrător care și-a desfășurat activitatea în mod neîntrerupt în cadrul aceleiași unități sau întreprinderi pentru o perioadă de peste șase luni este nelegală dacă nu este justificată din punct de vedere social.

Secțiunea 3. Concedieri care fac obiectul unei notificări

Articolul 17 Obligația de notificare

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

2. 10 % din numărul lucrătorilor încadrați în mod normal în unitate, sau mai mult de 25 de lucrători, în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 60 și mai puțin de 500 de lucrători,

[...]

într-o perioadă de 30 de zile calendaristice. ²Alte forme de încetare a contractului de muncă intervenite la inițiativa angajatorului sunt asimilate concedierilor.

(2) ¹Atunci când un angajator are în vedere să efectueze concedieri supuse notificării potrivit alineatului (1), el are obligația de a furniza în timp util comitetului de întreprindere orice informații utile și în special să îl informeze în scris cu privire la:

1. motivele concedierilor preconizate;
2. numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care vor fi concediați;

3. numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care sunt în mod normal încadrați în muncă;
4. perioada în care vor avea loc concedierile preconizate;
5. criteriile avute în vedere pentru alegerea lucrătorilor care vor fi concediați;
6. criteriile avute în vedere pentru calculul unor eventuale indemnizații.

²Angajatorul și comitetul de întreprindere trebuie să se consulte în special cu privire la posibilitățile de a evita concedierile sau de a reduce numărul de lucrători afectați și de a atenua consecințele acestor reduceri.

(3) ¹Angajatorul are obligația de a transmite simultan Agenției pentru ocuparea forței de muncă un exemplar al notificării comitetului de întreprindere; acesta trebuie să conțină cel puțin informațiile menționate la alineatul (2) punctele 1-5. ²Notificarea prevăzută la alineatul (1) se face în scris, fiind însoțită de avizul comitetului de întreprindere cu privire la concedieri. ³În cazul neprezentării unui aviz al comitetului de întreprindere, notificarea este valabilă dacă angajatorul demonstrează 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. ⁴Notificarea trebuie să conțină informații privind numele angajatorului, sediul și tipul activității, 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. ⁵În 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. ⁶Angajatorul are obligația de a transmite comitetului de întreprindere un exemplar al notificării. ⁷Comitetul de întreprindere poate prezenta avize suplimentare Agenției pentru ocuparea forței de muncă. ⁸Acesta are obligația de a transmite angajatorului un exemplar al avizului.

[...]”

III. Legea privind organizarea întreprinderilor

Betriebsverfassungsgesetz (Legea privind organizarea întreprinderilor, denumită în continuare „BetrVG”) din 15 ianuarie 1972 (Bundesgesetzblatt, partea I, pagina

13) în versiunea republicată la 25 septembrie 2001 (Bundesgesetzblatt, partea I, pagina 2518), astfel cum a fost modificată ultima dată prin articolul 5 din Legea din 10 decembrie 2021 (Bundesgesetzblatt, partea I, pagina 5162), prevede, printre altele:

„Partea a patra. Participarea și cogestiunea lucrătorilor

[...]

Secțiunea 5. Politica privind personalul

Subsecțiunea 3. Măsurile individuale privind personalul

[...]

Articolul 102 Cogestiune în caz de concediere

(1) ¹Comitetul de întreprindere va fi audiat înaintea fiecărei concedieri. ²Angajatorul îi va comunica motivele pentru concediere. ³O concediere pronunțată fără audierea comitetului de întreprindere este nevalidă.

[...]

Secțiunea 6. Aspecte economice

[...]

Subsecțiunea 2. Modificări în cadrul întreprinderii

Articolul 111 Modificări în cadrul întreprinderii

¹În întreprinderile care au în mod obișnuit mai mult de 20 de lucrători cu drept de vot, întreprinzătorul este obligat să informeze în timp util și în mod complet comitetul de întreprindere cu privire la modificările preconizate în cadrul întreprinderii care pot avea drept consecință dezavantaje importante pentru personal sau pentru părți semnificative ale personalului și să consulte comitetul de întreprindere cu privire la modificările preconizate în cadrul întreprinderii. [...] ³Sunt considerate modificări în cadrul întreprinderii în sensul primei teze:

1. limitarea și încetarea activității întregii întreprinderi sau a unor departamente esențiale ale acesteia;

[...]

Articolul 112 Acordul cu privire la modificările în cadrul întreprinderii și planul social

(1) ¹Dacă conducerea și comitetul de întreprindere ajung la un acord de echilibrare a intereselor în ceea ce privește o modificare preconizată în cadrul întreprinderii, acordul este redactat în scris și este semnat de cele două părți; [...] ²același lucru este valabil în cazul unui acord care permite compensarea sau atenuarea consecințelor economice care derivă pentru salariați din modificarea preconizată în cadrul întreprinderii (plan social). ³Planul social produce efectul unui acord la nivel de întreprindere. [...]”

IV. Dispoziții relevante ale dreptului Uniunii

În opinia instanței de trimitere, dispozițiile articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf și ale articolului 6 din Directiva 98/59/CE sunt determinante.

C. Necesitatea deciziei Curții și explicații referitoare la întrebarea preliminară

Soluționarea litigiului depinde numai de aspectul dacă concedierea ca urmare a încălcării în speță a obligației prevăzute la articolul 17 alineatul (3) prima teză din KSchG prin care s-a transpus articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE este nulă. În cadrul recursului, reclamantul nu a mai invocat alte motive de nevaliditate care pot exista în temeiul dreptului național. Nici instanța nu este convinsă că există astfel de motive de nevaliditate.

I. Nici Directiva 98/59/CE, nici dreptul național nu prevăd o sancțiune expresă pentru erorile săvârșite în procedura de concediere colectivă. În lipsa unei reglementări specifice a unei directive a dreptului Uniunii privind încălcarea dispozițiilor acesteia, alegerea unei sancțiuni revine statelor membre. În această privință, statele membre trebuie să se asigure că încălcările dreptului comunitar sunt sancționate potrivit unor norme de fond și de procedură corespunzătoare celor aplicabile încălcărilor dreptului național de o natură și de o gravitate similare. Astfel, sancțiunea trebuie să fie efectivă, proporțională și disuasivă [a se vedea Hotărârea CJUE din 21 decembrie 2016, C-201/15 (AGET Iraklis), punctul 36; Hotărârea din 16 iulie 2009, C-12/08 (Mono Car Styling), punctul 34 și urm.]. Prin urmare, trebuie să se respecte atât principiul echivalenței, cât și principiul efectivității (effet utile) (Hotărârea Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 13 februarie 2020, 6AZR 146/19, punctul 98, BAGE 169, 362). Sarcina de a stabili dacă cerințele de echivalență și de efectivitate sunt îndeplinite de dispozițiile unei reglementări naționale este de competența instanțelor naționale [Hotărârea CJUE din 29 octombrie 2009, C-63/08 (Pontin), punctul 49; Hotărârea din 23 aprilie 2009, C-378/07-C-380/07 – (Angelidaki și alții), punctele 163, 158 și urm.].

II. În temeiul acestor principii, Bundesarbeitsgericht a considerat, în repetate rânduri, că încălcarea obligațiilor care îi revin angajatorului în ceea ce privește concedierile colective, datorită protecției lucrătorilor vizate de acestea, determină nulitatea concedierii în conformitate cu articolul 134 din BGB.

1. În temeiul acestei dispoziții, un act juridic care încalcă o interdicție stabilită de lege este nul atunci când legea nu prevede altfel. În această privință, nu este necesar ca interdicția să fie exprimată în mod direct în textul legii. Aceasta poate rezulta de asemenea din sensul și din finalitatea dispoziției respective. În acest sens, este determinantă întinderea finalității protecției normei încălcate, și anume, în speță, articolul 17 alineatul (3) prima teză din KSchG (a se vedea hotărârea Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 21 martie 2013, 2AZR 60/12, punctul 20, BAGE 144, 366; hotărârea din 22 noiembrie 2012, 2AZR 371/11, punctul 38, BAGE 144, 47 și hotărârea din 19 martie 2009, 8 AZR 722/07, punctul 25, BAGE 130, 90).

2. Până în prezent, Bundesarbeitsgericht a considerat drept dispoziție de interdicție în sensul articolului 134 din BGB obligația de notificare în cadrul procedurii de concediere colectivă [articolul 17 alineatul (1) coroborat cu alineatul (3) a doua și a treia teză din KSchG]. În consecință, concedierile care nu au făcut în totalitate obiectul unei notificări sunt nule. Cu toate acestea, concedierile declarate de angajator printr-o notificare a concedierii colective neconformă cu prevederile articolului 17 alineatele (1) și (3) din KSchG sunt de asemenea lipsite de efect. Aceasta este situația, de exemplu, atunci când angajatorul nu a anexat la notificare avizul comitetului de întreprindere cu privire la concedieri sau atunci când dovada informării comitetului de întreprindere și a stadiului consultărilor este afectată de erori (a se vedea în acest sens hotărârea Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 14 mai 2020, 6 AZR 235/19, punctul 135, BAGE 170, 244 și hotărârea din 13 februarie 2020, 6 AZR 146/19, punctul 101 și jurisprudența citată, BAGE 169, 362). De asemenea, erorile din procedura de notificare referitoare la „informațiile obligatorii” prevăzute la articolul 17 alineatul (3) a patra teză din KSchG determină nevaliditatea notificării concedierii colective și, în consecință, nulitatea concedierii (a se vedea hotărârea Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 13 februarie 2020, 6 AZR 146/19, punctul 108, BAGE 169, 362 și hotărârea din 28 iunie 2012, 6 AZR 780/10, punctul 50, BAGE 142, 202). Aceeași consecință juridică intervine atunci când notificarea este depusă la o agenție necompetentă pentru ocuparea forței de muncă (hotărârea Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 13 februarie 2020, 6 AZR 146/19, punctul 102, BAGE 169, 362).

Dacă angajatorul nu a desfășurat sau a desfășurat în mod necorespunzător procedura de consultare prevăzută la articolul 17 alineatul (2) din KSchG, aceasta determină de asemenea nulitatea concedierii în temeiul articolului 134 din BGB (a se vedea hotărârea Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 22 septembrie 2016, 2 AZR 276/16, punctul 36, BAGE 157, 1 și hotărârea din 21 martie 2013, 2 AZR 60/12, punctele 19 și urm., BAGE 144, 366).

3. Consecința juridică a nulității concedierii în cazurile menționate ca urmare a încălcării unei dispoziții de interdicție în sensul articolului 134 din BGB corespunde consecinței juridice care intervine, potrivit dreptului național, în cazul concedierilor care nu se justifică din punct de vedere social [articolul 1 alineatul (1) din KSchG] sau în cazul cărora comitetul de întreprindere nu a fost

audiat sau nu a fost audiat în mod corespunzător, în cadrul participării sale la măsuri individuale privind personalul, înainte de pronunțarea concedierii [articolul 102 alineatul (1) a treia teză din BetrVG].

III. Cu toate acestea, instanța de trimitere nu poate stabili ea însăși dacă încălcarea obligației prevăzute la articolul 17 alineatul (3) prima teză din KSchG de a transmite Agenției pentru ocuparea forței de muncă un exemplar al notificării comitetului de întreprindere determină de asemenea nulitatea concedierii. Pentru a putea stabili dacă această obligație trebuie considerată o dispoziție de interdicție în sensul articolului 134 din BGB, în lipsa unei dispoziții exprese de interdicție, este necesar să se stabilească finalitatea protecției prevăzute la articolul 17 alineatul (3) prima teză din KSchG. La rândul său, aceasta necesită cunoașterea finalității protecției prevăzute la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE și, prin urmare, interpretarea acestei dispoziții care revine exclusiv Curții în cadrul unei proceduri de trimitere preliminară în temeiul articolului 267 TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea CJUE din 6 octombrie 2021, C-561/19, punctul 27 și urm.).

1. Obiectivul Directivei 98/59/CE, astfel cum reiese în special din al doilea considerent al acesteia, urmărește de asemenea protecția lucrătorilor în cazul concedierilor colective [Hotărârea CJUE din 21 decembrie 2016, C-201/15 (AGET Iraklis), punctele 27 și 32; Hotărârea din 9 iulie 2015, C-229/14 (Baikaya), punctul 32; a se vedea în același sens Hotărârea din 17 decembrie 1998, C-250/97 (Lauge și alții), punctul 19]. Dispoziția prevăzută la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE are ca obiect favorizarea acțiunii colective a angajatorilor în vederea notificării concedierii colective către autoritatea publică competentă – în Germania, agenția competentă pentru ocuparea forței de muncă –, precum și a reprezentării lucrătorilor, ceea ce urmărește Directiva 98/59/CE [a se vedea Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM (1972) 1400, pagina 3]. Această preocupare nu ar putea fi satisfăcută în mod efectiv decât dacă autoritatea publică competentă ia cunoștință, cât mai devreme posibil, de o concediere preconizată a unui număr mare de lucrători. Pentru a asigura acest lucru și, prin urmare, protecția lucrătorilor, angajatorul ar putea fi obligat să transmită exemplarul autorității publice competente, în conformitate cu articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE.

2. Cu toate acestea, potrivit instanței de trimitere, există argumente serioase care pledează împotriva ipotezei conform căreia articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE ar trebui să garanteze o protecție individuală.

a) În percepția legiuitorului național, articolul 17 alineatul (3) prima teză din KSchG urmărește să asigure o informare prealabilă a serviciilor de ocupare a forței de muncă [omissis]. Această percepție își are originea în interpretarea anterioară a noțiunii de concediere ca fiind momentul expirării termenului de preaviz. Această interpretare a fost abandonată în jurisprudența națională ca urmare a Hotărârii Curții din 27 ianuarie 2005 [C-188/03 (Junk)]. „Concedierea”

[„Entlassung” în limba germană] în sensul articolului 17 alineatul (1) din KSchG constituie primirea declarației de concediere (*jurisprudență constantă începând cu hotărârea Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 23 martie 2006, 2 AZR 343/05, BAGE 117, 281*). Interpretarea anterioară explică de asemenea motivul pentru care articolul 17 alineatul (3) prima teză din KSchG – în măsura în care depășește cerințele Directivei 98/59/CE – impune ca transmiterea notificării să fie efectuată „simultan” cu informarea comitetului de întreprindere. Această abordare se întemeie pe ideea legiuitorului național potrivit căreia procedura de consultare s-ar desfășura, în mod tipic, după concediere [*omissis*].

b) În cazul în care, ca urmare a interpretării actuale a noțiunii de concediere din dreptul Uniunii, procedura de consultare este desfășurată, precum în speță, înaintea declarației de concediere, transmiterea notificării, impusă la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE, către comitetul de întreprindere, efectuată la începutul procedurii de consultare, nu poate totuși să aibă încă nicio influență asupra activității de plasare desfășurate de serviciile de ocupare a forței de muncă. La momentul informării comitetului de întreprindere nu s-a stabilit încă dacă și câți lucrători vor intra pe piața muncii și când, precum și care sunt lucrătorii vizați. Comitetul de întreprindere trebuie (încă) să fie consultat cu privire la acest aspect tocmai în cadrul procedurii de consultare. Acest lucru ar trebui să permită comitetului de întreprindere să poată formula propuneri constructive pentru a evita sau, în orice caz, pentru a limita concedierea colectivă ori pentru a atenua consecințele unei concedieri colective prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare [hotărârea Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 13 iunie 2019, 6 AZR 459/18, punctul 27, BAGE 167, 102; a se vedea de asemenea Hotărârea CJUE din 3 martie 2011, C-235/10-C-239/10 (Claes), punctul 56; Hotărârea din 10 septembrie 2009, C-44/08 (Akavan Erityisalojen Keskusliitto și alții), punctul 53] și să permită astfel comitetului de întreprindere să influențeze formarea voinței angajatorului (a se vedea hotărârea Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 13 iunie 2019, 6 AZR 459/18, punctul 41 și jurisprudența citată, BAGE 167, 102 și hotărârea din 26 ianuarie 2017, 6 AZR 442/16, punctul 25, BAGE 158, 104). Astfel, la momentul îndeplinirii obligației prevăzute la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE, protecția individuală nu este încă posibilă.

c) La rândul său, obiectivul notificării concedierii colective constă în a acorda autorității publice competente posibilitatea ca, în termenul prevăzut la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE (așa-numita perioadă de blocare a concedierilor) care este, în principiu, de 30 de zile, de a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate [Hotărârea CJUE din 27 ianuarie 2005, C-188/03 (Junk), punctele 47, 51; hotărârea Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 13 iunie 2019, 6 AZR 459/18, punctul 31, BAGE 167, 102). Aceasta este ceea ce precizează articolul 4 alineatul (2) din Directiva 98/59/CE. Prin urmare, Directiva 98/59/CE nu leagă intervenția autorității publice competente decât de notificarea angajatorului, conform articolului 3 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE. În opinia instanței de trimitere, acest lucru pledează în favoarea tezei potrivit căreia obligația de transmitere prealabilă prevăzută la articolul 2 alineatul

(3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE nu poate avea, pe de altă parte, un caracter de protecție individuală, potrivit concepției directivei. O astfel de concluzie ar fi de asemenea logică în măsura în care, astfel cum s-a arătat, înainte de încheierea consultărilor cu reprezentanții lucrătorilor, nu s-a stabilit încă în mod definitiv dacă și câți lucrători vor intra pe piața muncii și când, precum și care sunt lucrătorii vizați.

d) În opinia instanței de trimitere, aceste considerații sugerează că cerința articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE – și, prin urmare, inclusiv a articolului 17 alineatul (3) prima teză din KSchG – nu ar putea constitui o parte nici a notificării, nici a procedurii de consultare, ci ar putea fi o simplă dispoziție procedurală. În acest caz, încălcarea acesteia, chiar și ținând seama de principiul echivalenței și al efectivității din dreptul național, nu ar avea aceleași consecințe juridice ca o încălcare a obligației de notificare sau de consultare și, prin urmare, nu ar atrage nulitatea concedierii lucrătorului individual vizat de concedierea colectivă. Acest aspect este valabil cu atât mai mult cu cât, astfel cum ilustrează cazul din speță, în care termenele de consiliere pentru mai mult de 100 de lucrători fuseseră stabilite imediat după primirea notificării concedierii colective, începerea rapidă a activității de plasare poate fi asigurată în pofida încălcării obligației prevăzute la articolul 17 alineatul (3) prima teză din KSchG.

D. [informații procedurale] [omissis].

[omissis]