Zadeva C-134/22

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

1. marec 2022

Predložitveno sodišče:

Bundesarbeitsgericht (Nemčija)

Datum predložitvene odločbe:

27. januar 2022

Vlagatelj revizije:

MO

Nasprotna stranka v postopku z revizijo:

SM kot upravitelj premoženja družbe G GmbH v postopku zaradi insolventnosti

---

BUNDESARBEITSGERICHT (ZVEZNO DELOVNO SODIŠČE)

[…] (ni prevedeno)

dne

27. januarja 2022 razglaša

SKLEP

[…] (ni prevedeno)

V zadevi

MO

tožeča stranka, pritožnik in revident,

[…] (ni prevedeno)

SM kot upravitelj premoženja družbe G GmbH v postopku zaradi insolventnosti

DELOVNI DOKUMENT

tožena stranka, nasprotna stranka v postopku s pritožbo in nasprotna stranka v postopku z revizijo,

je šesti senat Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) po opravljeni obravnavi z dne 27. januarja 2022 […] (ni prevedeno) odločil:

I. V skladu s členom 267 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) se Sodišču Evropske unije predloži to vprašanje za predhodno odločanje:

Kakšen je namen člena 2(3), drugi pododstavek, Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, v skladu s katerim mora delodajalec pristojnim organom javne oblasti predložiti kopijo pisnega obvestila, ki ga je poslal predstavnikom delavcev, pri čemer mora to obvestilo vsebovati vsaj podatke iz prvega pododstavka, točka (b), podtočke od (i) do (v) tega odstavka?

II. Revizijski postopek se prekine do odločitve Sodišča o predlogu za sprejetje predhodne odločbe.

Razlogi

Predlog za sprejetje predhodne odločbe zadeva razlago člena 2(3), drugi pododstavek, Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (v nadaljevanju: direktiva o kolektivnih odpustih).

Predlog za sprejetje predhodne odločbe je vložen v okviru spora med tožečo stranko in toženo stranko kot upraviteljem premoženja družbe G GmbH (v nadaljevanju: dolžnica) v postopku zaradi insolventnosti. Stranki sta v sporu glede tega, ali je imela redna odpoved iz poslovnih razlogov učinek prenehanja delovnega razmerja.

A. Predmet in dejansko stanje postopka v glavni stvari

Tožeča stranka je bila od leta 1981 pri dolžnici zaposlena kot varilec. Na predlog dolžnice je sodišče, ki je pristojno za vodenje postopkov zaradi insolventnosti, s sklepom z dne 1. oktobra 2019 nad premoženjem dolžnice uvedlo postopek zaradi insolventnosti. Tožena stranka je kot upravitelj, ki ga je po uradni dolžnosti imenovalo sodišče, vstopila v vlogo delodajalca in med trajanjem postopka zaradi insolventnosti opravlja s tem povezane naloge.

Dne 17. januarja 2020 je bil sprejet sklep o popolnem prenehanju podjetja dolžnice najpozneje do 30. aprila 2020. V zvezi s tem je bil za obdobje od 28. do 31. januarja 2020 načrtovan odpust več kot 10 odstotkov od 195 delavcev, ki so bili takrat še zaposleni. Po sklepu o prenehanju so s svetom delavcev,

DELOVNI DOKUMENT

ustanovljenim pri dolžnici, potekala pogajanja o usklajevanju interesov. V ta namen je bil svetu delavcev 17. januarja 2020 poslan osnutek sporazuma. Dne 22. januarja 2020 je bil sporazum podpisan. S tem postopkom, ki je po nacionalnem pravu določen v členih 111 in 112 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju), naj bi se v primeru načrtovanih sprememb pri poslovanju, med katere med drugim spada tudi prenehanje podjetja, zagotovila udeležba delavcev in upoštevanje njihovih interesov, tako da se vsaj poskusi skleniti sporazum. Poleg tega naj bi se v okviru načeloma zavezujočega socialnega načrta izravnale ali vsaj ublažile negativne ekonomske posledice, nastale delavcem zaradi takega ukrepa.

Če načrtovani ukrep – kot v obravnavani zadevi – hkrati pomeni kolektivni odpust v smislu direktive o kolektivnih odpustih, je treba poleg tega v skladu s členom 17(2) Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (zakon o varstvu pred odpovedjo) s pristojnimi predstavniki delavcev izvesti posvetovalni postopek. Oba postopka sodelovanja je mogoče združiti, če delodajalec v zadostni meri pojasni, da bo postopke združil in katere postopke bo izvedel sočasno. Tako združevanje je v Nemčiji običajno. Tudi v obravnavani zadevi je šlo pri posredovanju sporazuma z dne 17. januarja 2020 za tako združevanje. S tem je bil posvetovalni postopek s svetom delavcev kot organom, ki je po nacionalnem pravu pristojen za zastopanje delavcev, po združitvi s postopkom usklajevanja interesov pravilno začet in izveden. V svojem zaključnem stališču z dne 22. januarja 2020 je svet delavcev izjavil, da ne vidi možnosti preprečitve načrtovanih odpustov.

Vendar organu, ki je po nacionalnem pravu pristojen za postopek obveščanja, zavodu za zaposlovanje Osnabrück, v nasprotju s členom 17(3), prvi stavek, KSchG ter členom 2(3), drugi pododstavek, direktive o kolektivnih odpustih ni bil predložen prepis obvestila svetu delavcev iz člena 17(2) KSchG.

Z obrazcem in spremnim dopisom z dne 23. januarja 2020 je bilo zavodu za zaposlovanje Osnabrück predloženo pravilno obvestilo o kolektivnem odpustu, prejem katerega je zavod za zaposlovanje Osnabrück potrdil 27. januarja 2020. Nato je bilo s 30. aprilom 2020 med drugim odpovedano delovno razmerje tožeči stranki z dopisom, ki ga je tožeča stranka prejela 28. januarja 2020.

Že 28./29. januarja 2020 je zavod za zaposlovanje Osnabrück razpisal posvetovalne razgovore za 153 delavcev.

S tožbenim predlogom je tožeča stranka v postopku v glavni stvari zahtevala, naj se ugotovi, da ji delovno razmerje z odpovedjo z dne 28. januarja 2020 ni prenehalo. Tožeča stranka je menila, da je odpoved neveljavna. Svoje stališče je med drugim oprla na dejstvo, da dolžnica zavodu za zaposlovanje ni predložila prepisa obvestila svetu delavcev iz člena 17(2) KSchG. To pa naj v skladu s členom 17(3), prvi stavek, KSchG ter členom 2(3), drugi pododstavek, direktive o kolektivnih odpustih, ne bi bila sekundarna zahteva brez sankcije, temveč pogoj za veljavnost odpovedi. Le tako naj bi bilo zagotovljeno, da se zavod za zaposlovanje čim prej seznani z nameravanimi odpusti, da bi se lahko že v tistem

DELOVNI DOKUMENT

trenutku pripravil nanje in na primer z raziskavo trga dela glede na poklicne skupine delavcev, ki jih bo to kmalu zadevalo, okrepil svoja prizadevanja pri posredovanju.

Tožena stranka je menila, da je odpoved zaradi odločitve o prenehanju upravičena in tudi sicer veljavna. Opustitev posredovanja prepisa zavodu za zaposlovanje v skladu s členom 17(3), prvi stavek, KSchG naj ne bi povzročila neveljavnosti izrečene odpovedi. Drugače kot na primer pri določbah v zvezi z obvestilom o kolektivnem odpustu (člen 17(1) KSchG) ali v zvezi s postopkom posvetovanja (člen 17(2) KSchG) naj namen te določbe ne bi bil varstvo delavcev pred kolektivnimi odpusti ali preprečevanje odpustov. Zavod za zaposlovanje naj iz prepisa ne bi mogel razbrati, katere možnosti vidi svet delavcev za preprečitev načrtovanih odpovedi, poleg tega pa naj posredovanje prepisa ne bi vplivalo na posvetovanja med delodajalcem in svetom delavcev. Dopisa naj bi služil zgolj vnaprejšnji obvestitvi pristojnega organa, in ne izpolnitvi obveznosti obveščanja.

Arbeitsgericht (delovno sodišče) in Landesarbeitsgericht (deželno delovno sodišče) sta tožbo oziroma pritožbo tožeče stranke zavrnili. Z revizijo, ki jo je dopustilo deželno delovno sodišče, tožeča stranka še naprej vztraja pri tožbenem zahtevku.

B. Pravni okvir

I. Civilni zakonik

Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) (civilni zakonik) z dne 18. avgusta 1896 v novo objavljeni različici z dne 2. januarja 2002 *(Bundesgesetzblatt, del I, str. 42)*, nazadnje spremenjen s členom 2 zakona z dne 21. decembra 2021 *(Bundesgesetzblatt, del I, str. 5252)*, v upoštevnem delu določa:

„§ 134 Zakonska prepoved

Pravni posel, ki je v nasprotju z zakonsko prepovedjo, je ničen, če zakon ne določa drugače.“

II. Zakon o varstvu pred odpovedjo

Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (zakon o varstvu pred odpovedjo) z dne 10. avgusta 1951 v novo objavljeni različici z dne 25. avgusta 1969 *(Bundesgesetzblatt, del I, str. 1317)*, nazadnje spremenjen s členom 2 Betriebsrätemodernisierungsgesetz (zakon o posodobitvi svetov delavcev) z dne 14. junija 2021 *(Bundesgesetzblatt, del I, str. 1762)*, je v tretjem oddelku namenjen tudi prenosu direktive o kolektivnih odpustih. Zakon v upoštevnem delu določa:

„Prvi oddelek. Splošno varstvo pred odpovedjo

DELOVNI DOKUMENT

„§ 1 Socialno neupravičene odpovedi

(1) Odpoved delovnega razmerja delavcu, ki je v istem obratu ali podjetju v delovnem razmerju dlje od šestih mesecev, nima pravnega učinka, če je socialno neupravičena.

Tretji oddelek Odpusti, za katere velja obveznost obveščanja

§ 17 Obveznost obveščanja

(1) [1]Delodajalec mora obvestiti zavod za zaposlovanje pred odpustitvijo:

2. v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 60 in manj kot 500 delavcev: 10 % delavcev, ki so običajno zaposleni v podjetju, ali več kot 25 delavcev,

[…]

v 30 koledarskih dneh. [2]Za odpustitve se štejejo druge oblike prenehanja pogodb o zaposlitvi na pobudo delodajalca.

(2) [1]Kadar delodajalec namerava izvesti odpustitve, za katere velja obveznost obvestitve na podlagi odstavka 1, mora svetu delavcev pravočasno predložiti vse koristne podatke in ga pisno obvestiti zlasti o:

1. razlogih za načrtovane odpustitve;

2. številu in poklicnih skupinah delavcev, ki jih bo odpustil;

3. številu in poklicnih skupinah delavcev, ki so običajno zaposleni;

4. obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste;

5. predvidenih merilih za izbiro delavcev, ki bodo odpuščeni;

6. predvidenih merilih za izračun morebitnih nadomestil.

[2]Delodajalec in svet delavcev imata zlasti možnost, da se posvetujeta o tem, kako se izogniti odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice.

(3) [1]Delodajalec mora zavodu za zaposlovanje sočasno posredovati kopijo obvestila svetu delavcev; ta kopija mora vsebovati vsaj podatke, predpisane v odstavku 2, točke od 1 do 5. [2]Obvestilu iz odstavka 1 je treba priložiti pisno stališče sveta delavcev o odpustitvah. [3]Če stališče sveta delavcev ni predloženo, obvestilo učinkuje, če delodajalec verodostojno izkaže, da je svet delavcev obvestil najmanj dva tedna

DELOVNI DOKUMENT

pred predložitvijo obvestila v skladu z odstavkom 2, prvi stavek, in pojasni stanje posvetovanj. [4]Obvestilo mora vsebovati podatke o imenu delodajalca, sedežu in vrsti podjetja, pa tudi razloge za načrtovane odpustitve, število in poklicne skupine delavcev, ki bodo odpuščeni in ki so praviloma zaposleni, obdobje, v katerem naj bi bile odpustitve izvedene in predvidena merila za izbiro delavcev, ki bodo odpuščeni. [5]Obvestilo naj poleg tega v soglasju s svetom delavcev za namene posredovanja dela vsebuje tudi podatke o spolu, starosti, poklicu in državljanstvu delavcev, ki bodo odpuščeni. [6]Delodajalec mora svetu delavcev posredovati prepis obvestila. [7]Svet delavcev lahko zavodu za zaposlovanje predloži dodatna stališča. [8]Delodajalcu mora posredovati prepis stališč.

[…]“

III. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (BGB) z dne 15. januarja 1972 *(Bundesgesetzblatt, str. 13)* v novo objavljeni različici z dne 25. septembra 2001 *(Bundesgesetzblatt, del I, str. 2518)*, nazadnje spremenjen s členom 5 zakona z dne 10. decembra 2021 *(Bundesgesetzblatt, del I, str. 5162)*, v upoštevnem delu določa:

„Četrti del. Sodelovanje in soodločanje delavcev

[…]

Peti oddelek. Kadrovske zadeve

Tretji pododdelek. Posamezni kadrovski ukrepi

[…]

§ 102 Soodločanje v primeru odpovedi

(1) [1]S svetom delavcev se je treba posvetovati pred vsako odpovedjo. [2]Delodajalec ga mora obvestiti o razlogih odpovedi. [3]Odpoved pogodbe o zaposlitvi brez posvetovanja s svetom delavcev je brez učinka.

[…]

Šesti oddelek. Poslovanje

[…]

Drugi pododdelek. Spremembe pri poslovanju

DELOVNI DOKUMENT

„§ 111 Spremembe pri poslovanju

[1]V podjetju, ki ima praviloma več kot dvajset delavcev z volilno pravico, mora podjetnik svet delavcev pravočasno in izčrpno obvestiti o načrtovanih spremembah pri poslovanju, ki imajo lahko pomembne negativne posledice za zaposlene ali velik del zaposlenih, in se z njim posvetovati o načrtovanih spremembah pri poslovanju. […] [3]Za spremembe pri poslovanju se v smislu prvega stavka štejejo

1. Zmanjšanje obsega podjetja ali prenehanje celotnega podjetja ali pomembnih delov podjetja,

[…]

§112 Usklajevanje interesov glede sprememb pri poslovanju, socialni načrt

(1) [1]Če podjetnik in svet delavcev skleneta sporazum o uskladitvi interesov v zvezi z načrtovano spremembo poslovanja, mora biti ta v pisni obliki, podpisati pa ga morata podjetnik in svet delavcev; […] [2]Enako velja za soglasje o izravnavi ali ublažitvi negativnih ekonomskih posledic, ki delavcem nastanejo zaradi načrtovane spremembe pri poslovanju (socialni načrt). [3]Socialni načrt učinkuje kot dogovor med delodajalcem in svetom delavcev. […]“

IV. Upoštevne določbe prava Unije

Z vidika predložitvenega senata so upoštevne določbe člena 2(3), drugi pododstavek, ter člen 6 direktive o kolektivnih odpustih.

C. Potrebnost odločitve Sodišča in pojasnila k vprašanju za predhodno odločanje

Odločitev v sporu je odvisna le od tega, ali je odpoved zaradi kršitve obveznosti iz člena 17(3), prvi stavek, KSchG, s katerim je bil prenesen člen 2(3), drugi pododstavek, direktive o kolektivnih odpustih, nična. Drugih po nacionalnem pravu možnih razlogov za neveljavnost tožena stranka na stopnji revizije ne uveljavlja več. Drugi razlogi za neveljavnost po prepričanju senata niti ne obstajajo.

I. Niti direktiva o kolektivnih odpustih niti nacionalno pravo ne določata izrecne sankcije za napake v postopku kolektivnega odpusta. Če direktiva na ravni prava Unije ne vsebuje nobene posebne ureditve za primer kršitve njenih predpisov, je izbira sankcije naloga držav članic. Pri tem morajo paziti na to, da se kršitve prava Skupnosti obravnavajo po objektivnih in postopkovnih predpisih, ki ustrezajo tistim, ki glede na vrsto in težo veljajo za enake kršitve nacionalnega

DELOVNI DOKUMENT

prava. Sankcija mora biti pri tem učinkovita, sorazmerna in odvračilna *(glej na primer sodbi Sodišča z dne 21. decembra 2016 – C-201/15 – (AGET Iraklis) točka 36, in z dne 16. julija 2009 – C-12/08 – (Mono Car Styling) točka 34 in naslednje)*. Upoštevati je torej treba načelo enakovrednosti in tudi načelo učinkovitosti – *effet utile (sodba zveznega delovnega sodišča z dne 13. februarja 2020 – 6AZR 146/19 – točka 98, BAGE 169, 362)*. O vprašanju, ali nacionalna ureditev izpolnjuje zahteve po enakovrednosti in učinkovitosti, morajo odločiti nacionalna sodišča v okviru lastne pristojnosti *(sodbi Sodišča z dne 29. oktobra 2009 – C-63/08 – (Pontin) točka 49, in z dne 23. aprila 2009 – C-378/07 do C-380/07 – (Angelidaki in drugi) točki 163 in 158 in naslednje)*.

II. Zvezno delovno sodišče je ob uporabi teh načel večkrat ugotovilo, da kršitve obveznosti, ki jih imajo delodajalci v zvezi s kolektivnimi odpusti, zaradi varstva delavcev, ki so mu namenjene, povzročijo ničnost odpovedi v skladu s členom 134 BGB.

1. Po tej določbi je pravni posel, ki je v nasprotju z zakonsko prepovedjo, ničen, če zakon ne določa drugače. Pri tem ni nujno, da je prepoved neposredno izražena v besedilu zakona. Lahko izhaja tudi iz smisla in namena zadevnega predpisa. V tem smislu je upošteven obseg varovalnega namena kršenega predpisa, tukaj torej člena 17(3), prvi stavek, KSchG *(glej na primer sodbe zveznega delovnega sodišča z dne 21. marca 2013 – 2AZR 60/12 – točka 20, BAGE 144, 366; z dne 22. novembra 2012 – 2AZR 371/11 – točka 38, BAGE 144, 47, in z dne 19. marca 2009 – 8 AZR 722/07 – točka 25, BAGE 130, 90)*.

2. Za zakonsko prepoved v smislu člena 134 BGB je zvezno delovno sodišče doslej štelo obveznost obveščanja v postopku kolektivnih odpustov (člen 17(1) v povezavi s členom 17(3), drugi in tretji stavek, KSchG). Skladno s tem so odpovedi, pri katerih je bilo obveščanje v celoti opuščeno, nične. Tudi odpovedi, ki jih je delodajalec izrekel z obvestilom o kolektivnem odpustu, ki ne izpolnjuje zahtev iz člena 17(1) in (3) KSchG, nimajo pravnih učinkov. Tako je na primer, kadar delodajalec obvestilu ni priložil stališča sveta delavcev o odpustih ali pa ni verodostojno izkazal, da je obvestil svet delavcev, oziroma je pomanjkljivo pojasnil stanje posvetovanj *(glej sodbi zveznega delovnega sodišča z dne 14. maja 2020 – 6 AZR 235/19 – točka 135, BAGE 170, 244; z dne 13. februarja 2020 – 6 AZR 146/19 – točka 101 mwN, BAGE 169, 362)*. Prav tako povzročijo napake v postopku obveščanja v zvezi z „obveznimi podatki“ iz člena 17(3), četrti stavek, KSchG neveljavnost obvestila o kolektivnem odpustu in s tem ničnost odpovedi (*glej sodbi zveznega delovnega sodišča z dne 13. februarja 2020 – 6 AZR 146/19 – točka 108, BAGE 169, 362, z dne 28. junija 2012 – 6 AZR 780/10 – točka 50, BAGE 142, 202*). Enaka pravna posledica nastopi v primeru, kadar je obvestilo vloženo pri nepristojnem zavodu za zaposlovanje (*sodba zveznega delovnega sodišča z dne 13. februarja 2020 – 6 AZR 146/19 – točka 102, BAGE 169, 362*).

Če delodajalec posvetovalnega postopka v skladu s členom 17(2) KSchG sploh ni opravil ali ga ni opravil pravilno, tudi to po členu 134 BGB povzroči ničnost

DELOVNI DOKUMENT

odpovedi *(glej sodbi zveznega delovnega sodišča z dne 22. septembra 2016 – 2 AZR 276/16 – točka 36, BAGE 157, 1, in z dne 21. marca 2013 – 2 AZR 60/12 – točka 19 in naslednje, BAGE 144, 366).*

3. Pravna posledica ničnosti odpovedi zaradi kršitve zakonske prepovedi v smislu člena 134 BGB v navedenih primerih ustreza pravni posledici, ki po nacionalnem pravu nastopi pri odpovedih, ki niso upravičene s socialnega vidika *(člen 1(1) KSchG)* ali pri katerih s svetom delavcev v okviru njegove pravice do soodločanja pri posameznih kadrovskih ukrepih pred izrekom odpovedi ni bilo izvedeno posvetovanje ali posvetovanje ni bilo izvedeno pravilno *(člen 102(1), tretji stavek, BetrVG).*

III. Predložitveni senat pa sam ne more ugotoviti, ali kršitev obveznosti iz člena 17(3), prvi stavek, KSchG, v skladu s katerim je treba zavodu za zaposlovanje posredovati prepis obvestila svetu delavcev, prav tako povzroči ničnost odpovedi. Za odločitev o tem, ali se ta obveznost šteje za zakonsko prepoved v smislu člena 134 BGB, je zaradi neobstoja izrecne prepovedi treba ugotoviti, kakšen je varstveni namen člena 17(3), prvi stavek, KSchG. Za to pa je zopet treba vedeti, kakšen varstveni namen ima člen 2(3), drugi pododstavek, direktive o kolektivnih odpustih, zaradi česar je potrebna razlaga te določbe, kar lahko stori izključno Sodišče v okviru postopka predhodnega odločanja v skladu s členom 267 PDEU *(v zvezi s tem glej sodbo Sodišča z dne 6. oktobra 2021 – C-561/19 – točki 27 in 28).*

1. Cilj direktive o kolektivnih odpustih je, kakor je mogoče razbrati zlasti iz njene druge uvodne izjave, prav tako varstvo delavcev v primeru kolektivnih odpustov *(sodbe Sodišča z dne 21. decembra 2016 – C-201/15 – (AGET Iraklis) točki 27 in 32; z dne 9. julija 2015 – C-229/14 – (Baikaya) točka 32; tako že v sodbi Sodišča z dne 17. decembra 1998 – C-250/97 – (Lauge in drugi) točka 19).* Določba člena 2(3), drugi pododstavek, direktive o kolektivnih odpustih naj bi služila doseganju ciljev te direktive, to je spodbujanju sodelovanja med delodajalci, organi, ki jih je treba obvestiti o kolektivnih odpustih – v Nemčiji je to pristojni zavod za zaposlovanje – in predstavniki delavcev *(glej na primer Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM [1972] 1400, str. 3).* Ta cilj bi bilo morda mogoče doseči le, če se pristojni organ čim prej seznani z načrtovanim odpustom večjega števila delavcev. Delodajalec bi lahko bil zaradi zagotovitve te seznanitve in tudi varstva delavcev zavezan, da v skladu s členom 2(3), drugi pododstavek, direktive o kolektivnih odpustih posreduje prepis pristojnemu organu.

2. Vendar pa po mnenju predložitvenega senata obstajajo tehtni argumenti, ki govorijo proti stališču, da se s členom 2(3), drugi pododstavek, direktive o kolektivnih odpustih zagotavlja varstvo posameznika.

(a) Po stališču nacionalnega zakonodajalca naj bi člen 17(3), prvi stavek, KSchG zagotavljal pravočasno obveščanje zavoda za zaposlovanje *(*[…] (ni

DELOVNI DOKUMENT

prevedeno)*)*. To stališče temelji na prejšnji razlagi pojma odpust, v skladu s katero se je štelo, da do odpusta pride z iztekom odpovednega roka. Ta razlaga je bila v nacionalni zakonodaji zaradi odločitve Sodišča z dne 27. januarja 2005 *(C-188/03 – (Junk))* opuščena. Do „odpusta“ v smislu člena 17(1) KSchG pride z vročitvijo obvestila o odpovedi *(ustaljena sodna praksa zveznega delovnega sodišča od 23. marca 2006 – 2 AZR 343/05 – BAGE 117, 281)*. Prejšnja razlaga tudi pojasni, zakaj člen 17(3), prvi stavek, KSchG – ki v tem smislu presega zahteve direktive o kolektivnih odpustih – določa, da mora biti obvestilo posredovano „sočasno“ z obvestitvijo sveta delavcev. To je temeljilo na stališču nacionalnega zakonodajalca, da se posvetovalni postopek običajno opravi po odpovedi *(*[…] (ni prevedeno)*)*.

(b) Če se posvetovalni postopek zaradi zdaj veljavnega razumevanja pojma odpusta na ravni prava Unije, kot je to v obravnavani zadevi, opravi pred obvestilom o odpovedi, pa obvestilo svetu delavcev, ki ga določa člen 2(3), drugi pododstavek, direktive o kolektivnih odpustih, ki se pošlje na začetku posvetovalnega postopka, na dejavnost posredovanja zavoda za zaposlovanje še sploh ne more vplivati. Ob obvestitvi sveta delavcev še ni potrjeno, ali in kdaj se bodo delavci znašli na trgu dela, koliko jih bo in za katere delavce bo šlo. O tem se je treba s svetom delavcev (šele) posvetovati v posvetovalnem postopku. To posvetovanje naj bi svetu delavcev omogočilo dajanje konstruktivnih predlogov, da bi se kolektivnim odpustom izognili ali vsaj zmanjšale oziroma s spremljajočimi socialnimi ukrepi ublažile njihove posledice *(sodba zveznega delovnega sodišča z dne 13. junija 2019 – 6 AZR 459/18 – točka 27, BAGE 167, 102; glej tudi na primer sodbi Sodišča z dne 3. marca 2011 – C-235/10 do C-239/10 – (Claes) točka 56; z dne 10. septembra 2009 – C-44/08 – (Akavan Erityisalojen Keskusliitto in drugi) točka 53)*, in mu tako omogočilo, da vpliva na oblikovanje volje delodajalca *(glej na primer sodbi zveznega delovnega sodišča z dne 13. junija 2019 – 6 AZR 459/18 – točka 41 mwN, BAGE 167, 102; in z dne 26. januarja 2017 – 6 AZR 442/16 – točka 25, BAGE 158, 104)*. V trenutku izpolnitve obveznosti, določene v členu 2(3), drugi pododstavek, direktive o kolektivnih odpustih, varstvo posameznika tako še sploh ni mogoče.

(c) Namen obvestila o kolektivnih odpustih je ta, da se pristojnemu organu omogoči, da v roku iz člena 4(1) direktive o kolektivnih odpustih (t. i. prepoved odpusta), ki traja načeloma 30 dni, poišče rešitve za težave, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov *(sodba Sodišča z dne 27. januarja 2005 – C-188/03 – (Junk) točki 47 in 51; sodba zveznega delovnega sodišča z dne 13. junija 2019 – 6 AZR 459/18 – točka 31, BAGE 167, 102)*. To pojasnjuje člen 4(2) direktive o kolektivnih odpustih. Direktiva o kolektivnih odpustih določa ukrepanje pristojnega organa zato šele na podlagi obvestila delodajalca v skladu s členom 3(1) direktive o kolektivnih odpustih. To tudi z vidika predložitvenega senata podpira stališče, da iz sistematike direktive o kolektivnih odpustih izhaja, da s časovnega vidika bolj zgodnja obveznost obveščanja iz člena 2(3), drugi pododstavek, te direktive ne more imeti nobene značilnosti varstva posameznika. Tak sklep potrjuje tudi dejstvo, da, kot je bilo navedeno, pred zaključkom

DELOVNI DOKUMENT

posvetovanj s predstavniki delavcev še ni dokončno potrjeno, ali in kdaj se bodo delavci znašli na trgu dela, koliko ji bo in za katere delavce bo šlo.

(d) Z vidika predložitvenega senata ti preudarki podpirajo stališče, da člen 2(3), drugi pododstavek, direktive o kolektivnih odpustih – s tem pa tudi člen 17(3), prvi stavek, KSchG – ni niti del obvestila niti del posvetovalnega postopka, temveč je le instrukcijska postopkovna določba. Njegova kršitev tako tudi ob upoštevanju načela enakovrednosti in učinkovitosti v nacionalnem pravu ne bi imela enakih pravnih posledic kot kršitev obveznosti obveščanja ali posvetovanja, tako da ne bi zahtevala ugotovitve ničnosti odpovedi delavcu, ki ga zadeva kolektivni odpust. To velja še toliko bolj, kajti, kot kaže obravnavana zadeva, v kateri so bili takoj po prejemu obvestila o kolektivnem odpustu razpisani posvetovalni razgovori za več kot 100 delavcev, se zgodnji začetek dejavnosti posredovanja lahko zagotovi kljub kršitvi obveznosti člena 17(3), prvi stavek, KSchG.

D. [postopkovne navedbe] […] (ni prevedeno)

[…] (ni prevedeno)

DELOVNI DOKUMENT