

Zadeva C-134/24 [Tomann]ⁱ

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

20. februar 2024

Predložitveno sodišče:

Bundesarbeitsgericht (Nemčija)

Datum predložitvene odločbe:

1. februar 2024

Tožena stranka, pritožnik in vlagatelj revizije:

UR kot stečajni upravitelj družbe V GmbH

Tožeča stranka, nasprotna stranka v pritožbenem postopku in nasprotna stranka v revizijskem postopku:

DF

**BUNDESARBEITSGERICHT (ZVEZNO DELOVNO SODIŠČE,
NEMČIJA)**

[...] (ni prevedeno)

Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče)

dne

1. februarja 2024

SKLEP

[...] (ni prevedeno)

V zadevi

UR kot stečajni upravitelj družbe V GmbH,

ⁱ Ime te zadeve je izmišljeno. Ne ustreza resničnemu imenu nobene od strank v postopku.

tožena stranka, pritožnik in vlagatelj revizije,

[proti]

DF,

tožeča stranka, nasprotna stranka v pritožbenem postopku in nasprotna stranka v revizijskem postopku,

je drugi senat Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) po opravljenem posvetovanju z dne 1. februarja 2024 [...] (ni prevedeno) sklenil:

I. Sodišču Evropske unije se na podlagi člena 267 PDEU v predhodno odločanje predložijo ta vprašanja:

1. Ali je treba člen 4(1) 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) razlagati tako, da lahko z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v okviru kolektivnega odpusta, za katerega velja obveznost obvestitve, preneha delovno razmerje zadevnega delavca šele po izteku prepovedi odpusta?

Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen:

2. Ali iztek prepovedi odpusta predpostavlja ne le obvestilo o kolektivnem odpustu, temveč mora to izpolnjevati tudi zahteve iz člena 3(1), četrti pododstavek, Direktive o kolektivnih odpustih?
3. Ali lahko delodajalec, ki je izrekel odpovedi pogodb o zaposlitvi, za katere velja obveznost obvestitve, brez (pravilnega) obvestila o kolektivnem odpustu, naknadno izda tako obvestilo s posledico, da lahko po izteku prepovedi odpusta na podlagi predhodno izrečenih odpovedi pogodb o zaposlitvi prenehajo delovna razmerja zadevnih delavcev?

Če je odgovor na prvo in drugo vprašanje pritrdilen:

4. Ali je s členom 6 Direktive o kolektivnih odpustih skladno, če nacionalno pravo pristojnemu organu prepušča, da na način, ki ga delavec ne more izpodbijati in ki je zavezujoč za delovna sodišča, ugotovi, kdaj se v konkretnem primeru izteče prepoved odpusta, ali pa mora imeti delavec obvezno na voljo sodni postopek za preveritev pravilnosti ugotovitve organa?

II. [...] (ni prevedeno) [Prekinitev postopka]

Obrazložitev

A. Predmet postopka v glavni stvari

- 1 I. Med strankama je sporno prenehanje delovnega razmerja z redno odpovedjo, ki jo je tožena stranka podala decembra 2020 z učinkom od 31. marca 2021. Pri tem ni izdala obvestila o kolektivnem odpustu, ki se zahteva na podlagi člena 17(1) Kündigungsschutzgesetz (zakon o varstvu pred odpovedjo, v nadaljevanju: KSchG). Prav tako tega ni storila naknadno do 31. marca 2021. V skladu z načrtom porazdelitve pristojnosti Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) je za odločanje o postopku pristojen šesti senat, ki želi v celoti zavrniti tožbo tožeče stranke, s katero uveljavlja varstvo pred odpovedjo. Pri tem šesti senat meni, da tega – kot je podrobno pojasnil v sklepu z dne 14. decembra 2023 (– 6 AZR 157/22 [B] –) – ne more storiti iz razlogov nacionalnega procesnega prava.
- 2 II. Drugi senat Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) je doslej menil, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je bila izrečena brez obveznega predhodnega obvestila o kolektivnem odpustu, nična (neveljavna) in da zato delovno razmerje ne more prenehati. Nasprotno pa želi šesti senat v prihodnje zavzeti stališče, da neobstoj ali nepravilnost obvestila o kolektivnem odpustu, ki se zahteva na podlagi prava Unije ali nacionalnega prava, nima pravnega vpliva na odločitev o prenehanju odpovedanega delovnega razmerja. Neobstoj obvestila o kolektivnem odpustu in njegova nepravilnost bi morala namreč ostati povsem brez posledic. Nemški zakonodajalec naj bi bil tisti, ki mora določiti pravila glede „sankcije“ za napake v postopku obveščanja v primeru kolektivnih odpustov. Ta ne bi smela spadati na področje delovnega prava, temveč zgolj na področje prava o spodbujanju zaposlovanja (*Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče), 14. december 2023 – 6 AZR 157/22 [B] – točke 7, 22, 32 in zlasti 35*).
- 3 III. Nacionalno procesno pravo določa poseben postopek v primeru nesoglasij med senati Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče). V skladu s členom 45(2) in (3) Arbeitsgerichtsgesetz (zakon o delovnem sodišču, v nadaljevanju: ArbGG) sme senat Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) odstopiti od sodne prakse drugega senata le, če je slednji v odgovoru na ustrezno vprašanje opustil svoje pravno mnenje ali – če tega ni storil – če je veliki senat Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) sprejel odločitev o pravilnem odgovoru na temeljno pravno vprašanje. Šesti senat je zato v skladu s členom 45(3), prvi stavek, ArbGG s sklepom z dne 14. decembra 2023 (– 6 AZR 157/22 [B] –) drugemu senatu predložil to vprašanje:

„Ali od sodbe z dne 22. novembra 2012 (– 2 AZR 371/11 –) še vedno velja pravno mnenje, da odpoved pogodbe o zaposlitvi kot pravni posel krši zakonsko prepoved v smislu člena 134 Bürgerliches Gesetzbuch (civilni zakonik, v nadaljevanju: BGB) in da je zato odpoved neveljavna, če ob njenem izreku ni izdanega učinkovitega obvestila v skladu s členom 17(1) in (3) KSchG?“

B. Upoštevno nacionalno pravo

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (zakon o varstvu pred odpovedjo) v različici, ki je bila objavljena 25. avgusta 1969 (*BGBI. I, str. 1317*):

„Člen 17 Obveznost obvestitve

- (1) Delodajalec mora obvestiti zavod za zaposlovanje, preden odpusti:

1. več kot pet delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kot 20 in manj kot 60 delavcev;
2. 10 % delavcev, ki so običajno zaposleni v podjetju, ali več kot 25 delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 60 in manj kot 500 delavcev,
3. najmanj 30 delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 500 delavcev

[...]

v 30 koledarskih dneh.

Člen 18 Prepoved odpusta

(1) Odpuščanja, o katerih je treba obveščati v skladu s členom 17, se lahko izvedejo pred iztekom enega meseca od datuma, ko je obvestilo prejel zavod za zaposlovanje, le po predhodnem soglasju tega zavoda; soglasje je lahko izdano tudi z retroaktivnim učinkom od dneva vložitve prošnje.

(2) V določenih primerih lahko zavod za zaposlovanje odloči, da se odpuščanja lahko izvedejo šele po dveh mesecih od datuma, ko je prejel obvestilo.

[...]

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (nemški civilni zakonik) v različici, ki je bila objavljena 2. januarja 2002 (*BGBI. I, str. 42, in popravek str. 2909 v BGBI. 2003 I, str. 738*):

„Člen 134 Zakonska prepoved

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

Člen 615 Plačilo v primeru zamude pri sprejetju in poslovnega tveganja

Če ponudnik dela s sprejetem dela pride v zamudo, lahko zavezanec za neopravljeno delo zaradi zamude zahteva dogovorjeno plačilo, ne da bi moral delo naknadno opraviti.

[...]"

- 6 III. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (deseta knjiga zakonika o socialni varnosti – socialni upravni postopek in varstvo podatkov o socialni varnosti, v nadaljevanju: SGB X) v različici, ki je bila objavljena 18. januarja 2001 (*BGBI. I, str. 130*):

„Člen 20 Preiskovalno načelo

- (1) Organ po uradni dolžnosti ugotavlja dejansko stanje. Določi naravo in obseg preiskovalnih dejanj; pri tem ni vezan na trditve in dokazne predloge strank.
- (2) Organ mora upoštevati vsa dejstva in okoliščine, ki so pomembni za odločitev v konkretni zadevi, tudi tiste, ki so strankam v korist.

[...]"

C. Upoštevne določbe prava Unije

- 7 **Po mnenju drugega senata Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) so v sekundarnem pravu Unije upoštevni: člen 3(1), člen 4, od (1) do (3), ter člen 6 Direktive o kolektivnih odpustih.**

D. Nujnost odločitve Sodišča in obravnava vprašanj za predhodno odločanje

I. Nujnost odločitve Sodišča

- 8 1. Iz razlogov, navedenih v nadaljevanju, drugi senat Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) ne more odgovoriti na vprašanje, ki mu ga je postavil šesti senat, ne da bi začel postopek na podlagi člena 267 PDEU.
- 9 (a) Drugi senat tako kot šesti senat meni, da je mogoče, da ničnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila izrečena brez pravilnega obvestila o kolektivnem odpustu na podlagi člena 134 BGB – tudi ob upoštevanju zahtev prava Unije – pomeni nesorazmerno pravno posledico. Šesti senat je razloge, ki podpirajo to trditev, obrazložil v zgoraj navedenem sklepu z dne 14. decembra 2023 (– 6 AZR 157/22 [B] – točka 11 in naslednje, o razlagi v skladu s pravom Unije, zlasti točka 26 in naslednje), na katerega se sklicuje, da bi se izognili ponavljanju.
- 10 (b) Vendar se navedeno v nemški literaturi še vedno presoja drugače, vsaj v primeru neobstoja vsakršnega obvestila (*Schubert/Schmitt JbArbR, zvezek 59,*

str. 81, 96). Poleg tega vprašanje šestega senata ni omejeno na odgovor na zgoraj navedeno pravno vprašanje v zvezi z ničnostjo odpovedi, ki izhaja iz člena 134 BGB. Drugi senat meni, da stališče iz sklepa, da neobstoj ali nepravilnost obvestila o kolektivnem odpustu, ki se zahteva na podlagi prava Unije ali nacionalnega prava, nima nikakršnega pravnega vpliva na prenehanje odpovedanega delovnega razmerja, ni skladno s pravom Unije. Z vidika drugega senata je namreč potrebna drugačna analiza. Odločilno je, ali je delodajalec v celoti opustil izdajo obvestila o kolektivnem odpustu, ki se zahteva na podlagi prava Unije, ali pa je tako obvestilo izdal.

- 11 (aa) Če delodajalec ne izda obvestila o kolektivnem odpustu, zavod za zaposlovanje, ki je po nacionalnem pravu pristojen za posredovanje dela, ni seznanjen s skorajšnjimi odpuščanji. V skladu s tem ne more začeti potrebnih priprav za posredovanje dela delavcem, ki jih je prizadel kolektivni odpust. V tem primeru popolne opustitve obvestila o kolektivnem odpustu želi drugi senat zavzeti stališče, da pravni učinki odpovedi, ki jo je izrekel delodajalec, nastopijo šele, ko je obvestilo o kolektivnem odpustu izdano pozneje, kar pomeni, da je posredovano naknadno, zavod za zaposlovanje pa ima čas, ki je po njegovem mnenju potreben za pripravo za posredovanje dela. To obdobje je v nacionalnem pravu določeno s členom 18(1) in (2) KSchG (t.i. prepoved odpusta). Odpovedano delovno razmerje še naprej obstaja do izteka prepovedi odpusta s prejšnjimi pravicami in obveznostmi. Pravni učinki odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne nastopijo do izteka enomesečnega roka iz člena 18(1) KSchG oziroma do datuma, ki ga določi zavod za zaposlovanje na podlagi člena 18(2) KSchG. V vsakem primeru mora delodajalec do izteka prepovedi odpusta v skladu s členom 615 BGB delavcu še naprej izplačevati dogovorjeno plačo, tudi če ga ne zaposluje. To velja tudi, če bi delovno razmerje zaradi krajšega odpovednega roka lahko prenehalo že pred tem. Če pa delodajalec v skladu z zahtevami iz člena 4 Direktive o kolektivnih odpustih ne bi mogel naknadno izdati prvotno neizdanega obvestila o kolektivnem odpustu po vročitvi odpovedi in tako popraviti prepovedi odpusta, bi to pomenilo ničnost (neveljavnost) odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V tem primeru bi moral drugi senat na vprašanje šestega senata odgovoriti, da vztraja pri svoji prejšnji sodni praksi.
- 12 (bb) Če je zavod za zaposlovanje obveščen o načrtovanih kolektivnih odpustih, je delodajalec s tem sprožil upravni postopek, v katerem organ preveri popolnost obvestila o kolektivnem odpustu. Zanj se uporablja načelo preiskave po uradni dolžnosti (*člen 20 SGB X*), kar pomeni, da si mora zavod za zaposlovanje prizadevati za dopolnitev nepopolnih podatkov, ki jih je posredoval delodajalec. V skladu z nacionalnim procesnim pravom o pravilnosti obvestila in trajanju priprav, ki so potrebne za skorajšnje posredovanje dela, odloča zgolj zavod za zaposlovanje. Če organ določi iztek prepovedi odpusta (*člen 18(1) in (2) KSchG*) na določen datum, je ta odločitev po mnenju drugega senata za delavca neizpodbojna, za delovna sodišča pa zavezujoča. V tem primeru slednja ne smejo sama od sebe domnevati, da je bilo obvestilo o kolektivnem odpustu „pravzaprav“ nepravilno in da zato prepoved odpusta (še) ni začela teči oziroma se še ni iztekla.

- 13 2. Ker morajo nacionalna sodišča člena 17 in 18 KSchG razlagati v skladu s pravom Unije, je za odgovor drugega senata na vprašanje šestega senata z dne 14. decembra 2023 upoštevana normativna vsebina člena 3(1), člena 4, od (1) do (3), ter člena 6 Direktive o kolektivnih odpustih. Drugi senat sicer meni, da obstoječe odločbe Sodišča Evropske unije govorijo v prid njegovemu razumevanju upoštevnega prava Unije. Vendar predložitveni senat meni, da strogi pogoji za *acte clair* ali *acte éclairé* niso izpolnjeni, zato Sodišču predlaga, naj odgovori na vprašanja, postavljena na začetku tega sklepa.

II. Pojasnitev prvega vprašanja za predhodno odločanje

- 14 Drugi senat – drugače kot šesti senat – razume člen 4(1) Direktive o kolektivnih odpustih tako, da delovno razmerje, ki je bilo odpovedano v okviru kolektivnega odpusta, za katerega na podlagi prava Unije velja obveznost obvestitve, ne more prenehati pred iztekom prepovedi odpusta iz člena 18(1) in (2) KSchG. Učinki odpovedi pogodbe o zaposlitvi se do izteka prepovedi „zadržijo“ (glej *sklepne predloge generalnega pravobranilca A. Tizzana z dne 30. septembra 2004, C-188/03 – [Junk], točka 68*). V tem pogledu prepoved odpusta velja kot „najkrajši odpovedni rok“. To je jasno razvidno iz člena 4(1), prvi pododstavek, drugi del stavka, Direktive o kolektivnih odpustih, v skladu s katerimi določbe, ki veljajo za odpovedni rok v primeru individualne odpovedi, ostanejo nespremenjene.
- 15 V nasprotju z mnenjem šestega senata je po mnenju drugega senata ta delovnoppravna posledica tudi nujna in zadostna reakcija na neobstoje ali nepravilnost obvestila o kolektivnem odpustu v skladu s pravom Unije. To zagotavlja, da ima zavod za zaposlovanje kot pristojni organ dovolj časa, da poišče rešitve za težave, ki jih povzročajo kolektivni odpust (glej *člen 4(2) in (3) Direktive o kolektivnih odpustih*). Zadevni delavci pred iztekom prepovedi odpusta ne izgubijo „starega“ delovnega razmerja in do tega datuma še ne vstopijo „na trg dela“.

III. Pojasnitev drugega vprašanja za predhodno odločanje

- 16 Drugi senat člen 4(1) Direktive o kolektivnih odpustih dalje razume tako, da se prepoved odpusta, ki jo ureja ta člen – in s tem tudi člen 18(1) in (2) KSchG –, lahko začne in s tem izteče le, če zahtevano obvestilo o kolektivnem odpustu izpolnjuje zahteve iz člena 3(1), četrti pododstavek, Direktive o kolektivnih odpustih. To po eni strani dokazuje celovito sklicevanje na člen 3(1) Direktive o kolektivnih odpustih v členu 4(1) navedene direktive. Po drugi strani pa je to edini način za doseg cilja obvestila o kolektivnem odpustu, ki je naveden v okviru prvega vprašanja za predhodno odločanje, da se organu *na podlagi potrebnih podatkov* omogoči iskanje rešitev za težave, ki jih povzročajo načrtovani kolektivni odpusti (glej *člen 4(2) in (3) Direktive o kolektivnih odpustih*).

IV. Pojasnitev tretjega vprašanja za predhodno odločanje

- 17 1. Drugi senat izhaja iz tega, da odpoved pogodbe o zaposlitvi, izrečena brez zahtevanega (pravilnega) obvestila o kolektivnem odpustu, ni „nujno“ nična, to je

neveljavna. Namen postopka obveščanja je namreč v celoti dosežen tudi, če lahko delodajalec naknadno izda obvestilo o kolektivnem odpustu – ki ustreza zahtevam iz člena 3(1), četrty pododstavek, Direktive o kolektivnih odpustih – in tako (pozneje) popravi prepoved odpusta. V ta namen ni potrebna nova odpoved pogodbe o zaposlitvi. Dejstvo, da se prepoved odpusta začne šele z naknadno izdajo obvestila, zagotavlja, da ima pristojni organ pred prenehanjem zadevnih delovnih razmerij vedno na voljo minimalno obdobje, ki ga vsebuje prepoved odpusta, da na podlagi potrebnih podatkov poišče rešitve za težave, ki jih povzročajo kolektivni odpusti (glej člen 4(2) in (3) Direktive o kolektivnih odpustih).

- 18 2. Po mnenju drugega senata odločba Sodišča Evropske unije z dne 27. januarja 2005 v zadevi Junk (– C-188/03 –) temu ne nasprotuje. Sodišče se v njej ni izreklo o tem, na kakšen način mora delodajalec ravnati ob izreku odpovedi pogodb o zaposlitvi še pred izdajo (pravilnega) obvestila o kolektivnem odpustu. Namesto tega je zgolj navedlo, da so odpovedi „brez sankcij“ možne šele po prijavi pristojnemu organu, to je s takojšnjim začetkom prepovedi odpusta, ki je nato pogosto vključena v veljavne odpovedne roke. Nasprotno pa Sodišče ni menilo, da morajo biti odpovedi pogodb o zaposlitvi, izrečene brez (pravilnega) predhodnega obvestila, „nujno“ nične. V skladu z določbami Direktive o kolektivnih odpustih in zgodovino nastanka te direktive (*Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče), 14. december 2023 – 6 ARR 157/22 [B] – točka 8*) se to zdi pretirano. Dejansko lahko „sankcija“ za prepozno izdajo (pravilnega) obvestila o kolektivnem odpustu med drugim pomeni, da pravni učinki odpovedi pogodbe o zaposlitvi začasno ne nastopijo in da mora delodajalec v skladu s členom 615 BGB zadevnim delavcem kljub načeloma veljavni odpovedi pogodbe o zaposlitvi zagotoviti plačilo do izteka prepovedi odpusta in s tem po potrebi po izteku odpovednega roka, tudi če jih dejansko ne zaposluje.
- 19 3. Drugi senat zgolj v pojasnilo poudarja – glede tega dela v skladu z mnenjem šestega senata –, da se možnost naknadnega obveščanja ne nanaša na postopek posvetovanja, določen v členu 2 Direktive o kolektivnih odpustih. Če ta postopek pred izrekom odpovedi sploh ni bil izveden ali pa ni bil izveden pravilno, veljajo (in ostanejo) odpovedi pogodb o zaposlitvi v skladu s členom 134 BGB nične. Postopek posvetovanja je namreč – drugače kot postopek obveščanja – namenjen predvsem preprečevanju odpovedi pogodb o zaposlitvi. Tega namena pa po naknadnem posvetovanju po izreku odpovedi ni več mogoče doseči. S tem ne bi bilo zagotovljeno, da bodo posvetovanja med delodajalcem in predstavniki delavcev za preprečitev odpovedi pogodb o zaposlitvi potekala z odprtim izidom. Za predstavnike delavcev bi bilo veliko težje doseči „preklic“ že izrečene odpovedi kot pa opustiti zgolj nameravani izrek odpovedi (*sodba Sodišča Evropske unije z dne 27. januarja 2005, C-188/03 – [Junk], točka 44*).

V. Pojasnitev četrtega vprašanja za predhodno odločanje

- 20 1. Drugi senat na podlagi „alternativne“ formulacije člena 6 Direktive o kolektivnih odpustih in uvodne izjave 12 te direktive (upravni in ali sodni

postopki) izhaja iz tega, da zadostuje, da le organ, ki je po nacionalnem pravu pristojen, preveri pravilnost obvestila o kolektivnem odpustu, ki ga izda delodajalec, in če je pravilno, v konkretnem primeru določi konec prepovedi odpusta. Delovna sodišča morajo ugotovitev organa o prenehanju prepovedi odpusta v okviru spora, ki se nanaša na prenehanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem, šteti za zavezujočo. Delavec zoper ugotovitev javnega organa ne more vložiti pravnega sredstva. Po mnenju drugega senata to izhaja iz usmeritve postopka obveščanja izključno v politiko trga dela. Ta postopek, drugače kot postopek posvetovanja, v prvi vrsti varuje trg dela in pristojni organ. Nasprotno je delavec prizadet zgolj posledično. Svoje „staro“ delovno razmerje lahko izgubi šele po tem, ko lahko pristojni organ na podlagi potrebnih podatkov poišče rešitve za težave, ki jih povzročajo kolektivni odpusti (*glej člen 4(2) in (3) Direktive o kolektivnih odpustih*). Če organ meni, da je v zvezi s tem dovolj obveščen, morajo to sprejeti tudi delavec in sodišča.

- 21 2. Res je, da je Sodišče v odločbi z dne 5. oktobra 2023 (– C-496/22 – *[Brink's Cash Solutions]*, točka 45) navedlo, da člen 6 Direktive o kolektivnih odpustih od držav članic zahteva, da predstavnikom delavcev in/ali delavcem zagotovijo učinkovito *sodno* varstvo. Vendar drugi senat izhaja iz tega, da se ta zahteva nanaša le na postopek posvetovanja na podlagi člena 2 Direktive o kolektivnih odpustih, v katerem ne sodeluje noben organ in ki – drugače kot postopek obveščanja iz členov 3 in 4 Direktive o kolektivnih odpustih – neposredno služi (kolektivnemu) varstvu zadevnih delavcev v smislu morebitnega preprečevanja odpovedi pogodb o zaposlitvi (*glej točko 19 zgoraj*). Drugačno razumevanje tudi ne bi bilo skladno z „alternativno“ formulacijo člena 6 in uvodne izjave 12 Direktive o kolektivnih odpustih („upravni in/ali sodni postopek“).

[...] (ni prevedeno)