

Sprawa C-134/24 [Tomann]ⁱ

Uzupełnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

26 lutego 2024 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Bundesarbeitsgericht (Niemcy)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

1 lutego 2024 r.

Strona pozwana, wnosząca apelację i rewizję:

UR, jako syndyk masy upadłości V GmbH

Strona powodowa, druga strona postępowania apelacyjnego i rewizyjnego:

DF

BUNDESARBEITSGERICHT (FEDERALNY SĄD PRACY)

6 AZR 157/22 (B)

[...]

Ogłosił w dniu

14 grudnia 2023 r.

POSTANOWIENIE

[...]

W sprawie

[UR, jako syndyk masy upadłości V GmbH].

ⁱ Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa, która nie odpowiada rzeczywistej nazwie żadnej ze stron postępowania.

Strona pozwana, wnosząca apelację i rewizję,

[przeciwko]

[DF]

Strona powodowa, druga strona postępowania apelacyjnego i rewizyjnego,

szósta izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) po obradach w dniu 14 grudnia 2023 r. [...] postanowiła:

- I. Zgodnie z § 45 ust. 3 zdanie pierwsze ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz – ustawy o sądach pracy, zwanej dalej „ArbGG”) do drugiej izby Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) kieruje się następujące pytanie:

Czy zostanie utrzymany obowiązujący od wyroku z dnia 22 listopada 2012 r. (- 2 AZR 371/11 -) pogląd prawny, że wypowiedzenie jako czynność prawna narusza ustawowy zakaz w rozumieniu § 134 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch – kodeksu cywilnego, zwanego dalej „BGB”) i że wypowiedzenie to jest w związku z tym nieważne, jeżeli w chwili jego złożenia nie było skutecznego zawiadomienia, o którym mowa w § 17 ust. 1 i 3 KSchG?

- II Postępowanie zostaje zawieszona.

Uzasadnienie

A. Stan faktyczny sprawy

Strony pozostają w sporze co do tego, czy zwolnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy jest nieważne z tego względu, iż pozwany nie złożył wymaganego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych.

Powód od 1994 r., pracował w spółce V Handelsgesellschaft mbH (zwanej dalej „dłużnikiem”), w której nie utworzono rady zakładowej. W dniu 1 grudnia 2020 r. wszczęto postępowanie upadłościowe dotyczące majątku dłużnika, a pozwany został wyznaczony na syndyka masy upadłości. W okresie od 12 listopada 2020 r. do 29 grudnia 2020 r. rozwiązał on – za wypowiedzeniem lub zawierając porozumienia rozwiązujące – wszystkie 22 stosunki pracy dłużnika istniejące jeszcze w październiku 2020 r. Pozwany wypowiedział powodowi stosunek pracy pismem z dnia 2 grudnia 2020 r., doręczonym w dniu 8 grudnia 2020 r. – ze skutkiem na dzień 31 marca 2021 r. Pozwany tym samym zwolnił w okresie 30 dni więcej niż pięciu pracowników. Pozwany nie złożył wcześniej zawiadomienia o zwolnieniach grupowych zgodnie z § 17 ust. 1 KSchG. Stosunek pracy powoda został rozwiązany w dniu 31 lipca 2021 r. na skutek późniejszego wypowiedzenia.

W swoim złożonym w terminie pozwie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne powód podnosi – o ile jest to nadal aktualne w tym momencie – że wypowiedzenie z dnia 2 grudnia 2020 r. jest nieważne, ponieważ pozwany nie złożył wymaganego wcześniej zawiadomienia o zwolnieniach grupowych.

Powód złożył dotychczas wnioski o

1. ustalenie, że stosunek pracy nie został rozwiązany za wypowiedzeniem z dnia 2 grudnia 2020 r., lecz trwa nadal;
2. nakazanie pozwanemu dalszego zatrudniania pozwanego [...] do czasu wydania prawomocnego wyroku w postępowaniu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne.

W uzasadnieniu wniosku o oddalenie powództwa pozwany podniósł, że w momencie wszczęcia postępowania upadłościowego dłużnik zatrudniał jeszcze jedynie 19 pracowników, co oznacza, że wartość progowa określona w § 17 ust. 1 KSchG nie została przekroczona i że nie musiał on składać zawiadomienia o zwolnieniach grupowych.

W postanowieniu z dnia 11 maja 2023 r. izba orzekająca uznała, że zakład pracy dłużnika nadal zatrudniał „co do zasady” ponad 20 pracowników w momencie zwolnienia, a zatem pozwany powinien był złożyć zawiadomienie o zwolnieniach grupowych przed złożeniem kwestionowanego w sporze wypowiedzenia. Izba orzekająca w związku z orzeczeniem w przedmiocie sankcji za stwierdzone przez nią naruszenie obowiązku wynikającego z § 17 ust. 1 zdanie pierwsze punkt pierwszy KSchG zawiesiła postępowanie do czasu wydania w dniu 13 lipca 2023 r. orzeczenia przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w postępowaniu prejudycjalnym – C-134/22.

B. Uzasadnienie

Jak już ustaliła izba orzekająca, pozwany naruszył wynikający z § 17 ust. 1 KSchG obowiązek złożenia zawiadomienia o zwolnieniach grupowych. Zdaniem szóstej izby sankcją za ten błąd, jak również za wszystkie inne możliwe błędy pracodawcy w procedurze zawiadamiania, nie jest nieważność wypowiedzenia zgodnie z § 134 BGB. Sankcja za takie błędy musi być raczej określona przez ustawodawcę. Izba uważa jednak, że nie może podjąć stosownego rozstrzygnięcia ze względu na postanowienie drugiej izby Bundesarbeitsgerichts (federalnego sądu pracy) w sprawie skutku nieważności za błędy w procedurze zawiadamiania (*BAG 22 listopada 2012 r. – 2 AZR 371/11 – BAGE 144, 47*).

I. Procedura zawiadamiania

- 1 Paragraf 17 KSchG transponuje do prawa niemieckiego obowiązki ustanowione dla państw członkowskich w dyrektywie nr 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (zwanej dalej „dyrektywą w sprawie zwolnień grupowych” lub „dyrektywą”)

(BAG z dnia 27 stycznia 2022 r. – 6 AZR 155/21 (A) – pkt 14; z dnia 21 marca 2012 r. – 6 AZR 596/10 – pkt 21; druk 8/1041 s. 4; druk 13/668 s. 8 i nast.). Ani dyrektywa, ani §§ 17 i nast. KSchG, nie zawierają jednak wyraźnych przepisów dotyczących sankcji za błędy w procedurze zwolnień grupowych. Propozycja Komisji dotycząca włączenia do dyrektywy zobowiązania państw członkowskich do uznania „zwolnień grupowych za nieważne” w przypadku naruszenia wymogów dyrektywy (wniosek dotyczący dyrektywy Rady zmieniającej dyrektywę 75/129/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych z dnia 13 listopada 1991 r., s. 6, Dz.U. WE nr C 310 z dnia 30 listopada 1991 r., s. 5) nie została przyjęta przez prawodawcę unijnego. Prawodawca nałożył jedynie na państwa członkowskie zobowiązanie, aby zapewniły one, że przedstawiciele pracowników lub pracownicy mogą korzystać z procedur administracyjnych lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków przewidzianych niniejszą dyrektywą (art. 6 dyrektywy).

W związku z tym sankcje za błędy w procedurze zwolnień grupowych muszą zostać określone przez państwa członkowskie w prawie krajowym. Naruszenia prawa wspólnotowego muszą być sankcjonowane zgodnie z przepisami materialnymi i proceduralnymi (zob. wyrok Trybunału z dnia 10 listopada 2022 r. – C-385/21 – [Zenith Media Communications] pkt 34; z dnia 16 lipca 2009 r. – C-12/08 – [Mono Car Styling] pkt 34 i nast.), które są analogiczne do przepisów mającym zastosowanie do naruszeń prawa krajowego o podobnym charakterze i ciężarze. Sankcja musi być przy tym skuteczna, proporcjonalna i odstrasżająca (odnośnie dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych wyrok Trybunału z dnia 8 czerwca 1994 r. – C-383/92 – [Komisja/Zjednoczone Królestwo] pkt 40; BAG z dnia 22 listopada 2012 r. – 2 AZR 371/11 – pkt 32, BAGE 144, 47). Należy zatem przestrzegać nie tylko zasady równoważności i skuteczności – effet utile – (BAG z dnia 27 stycznia 2022 r. – 6 AZR 155/21 (A) – pkt 18; z dnia 13 lutego 2020 r. – 6 AZR 146/19 – pkt 98, BAGE 169, 362; zob. również wyrok Trybunału z dnia 17 marca 2021 r. – C-652/19 – [Consulmarketing] pkt 43). Ponadto sankcja musi być również proporcjonalna (zob. np. postanowienie Trybunału z dnia 19 grudnia 2019 r. – C-645/18 – [Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld] pkt 29 i nast. z dalszymi odesłaniami; Dauses/Ludwigs EU-WirtschaftsR- HdB/Brigola C.I. Grundregeln stan na styczeń 2019 r. pkt 314 i nast.). To sądy krajowe w ramach swoich kompetencji powinny ustalić, czy wymogi te są spełnione na gruncie prawa krajowego (wyrok Trybunału z dnia 29 października 2009 r. – C-63/08 – [Pontin] pkt 49; z dnia 23 kwietnia 2009 r. – C-378/07 do C-380/07 – [Angelidaki i in.] pkt 163, 158 i nast.) To samo dotyczy kwestii, czy, a jeśli tak, to które sankcje można w ogóle wyprowadzić z prawa krajowego zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

- 2 Wraz z wydaniem swojego orzeczenia z dnia 22 listopada 2012 r. (– 2 AZR 371/11 – pkt 31 i nast., BAGE 144, 47) druga izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) przyjęła, że § 17 ust. 1 w związku z ust. 3 KSchG jest ustawą zakazującą w rozumieniu § 134 BGB oraz że brak skutecznego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych prowadzi, zgodnie z zasadą effet utile,

do bezskuteczności wypowiedzenia. Szósta izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) zgodziła się z tym w swoich orzeczeniach z dnia 13 grudnia 2012 r. (*zob.* – 6 AZR 772/11 – pkt 61 i – 6 AZR 752/11 – pkt 64, 72) bez podania własnego uzasadnienia, a następnie podtrzymała to, podobnie jak drugi izba (*BAG z dnia 21 marca 2013 r.* – 2 AZR 60/12 – pkt 42 i *nast. z dalszymi odesłaniami*, BAGE 144, 366; *z dnia 20 lutego 2014 r.* – 2 AZR 346/12 – pkt 46 i *nast. z dalszymi odesłaniami*, BAGE 147, 237; *z dnia 13 lutego 2020 r.* – 6 AZR 146/19 – pkt 97 i *nast. z dalszymi odesłaniami*, BAGE 169, 362; *z dnia 14 maja 2020 r.* – 6 AZR 235/19 – pkt 134 i *nast.*, BAGE 170, 244; *z dnia 27 stycznia 2022 r.* – 6 AZR 155/21 (A) – pkt 19 i *nast. z dalszymi odesłaniami*; *z dnia 19 maja 2022*–2 AZR 467/21 – pkt 13).

- 3 Paragraf 17 KSchG zobowiązuje pracodawcę do należytego przeprowadzenia wymaganej przed wypowiedzeniem procedury zwolnień grupowych. Po ponownym przeanalizowaniu sytuacji prawnej, szósta izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) jest zdania, że naruszenie obowiązku należytego złożenia do właściwej agencji pracy zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, o którym mowa w § 17 ust. 1 i 3 KSchG, nie prowadzi do nieważności wypowiedzenia zgodnie z § 134 BGB. W opinii szóstej izby przepis ten nie penalizuje, zgodnie z jego dogmatyką, naruszeń obowiązku zawiadomienia, co nie zostało wystarczająco uwzględnione w dotychczasowym orzecznictwie dotyczącym skutków naruszeń obowiązków pracodawcy w procedurze zawiadomienia.

a) Zakres zastosowania § 134 BGB nie jest wprawdzie zasadniczo wyłączony w przypadku wypowiedzeń. Wypowiedzenie jako jednostronne oświadczenie woli może być również czynnością prawną w rozumieniu § 134 BGB (*BAG z dnia 20 marca 2019 r.* – 7AZR 237/17- pkt 39, BAGE 166, 202; *z dnia 19 grudnia 2013 r.* – 6 AZR 190/12 – pkt 4 i *nast.*, BAGE 43, 62; *MüKoBGB/Armbrüster 9. wyd. § 134 pkt 34; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 pkt 20).*

b) W procedurze zwolnień grupowych pracodawca ma również prawną swobodę kształtowania [stosunków prawnych] wymaganą do zastosowania § 134 BGB (*zob. w tej kwestii Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 pkt 10 i nast.; MüKoBGB/Armbrüster 9. wyd. § 134 pkt 9 i nast.*). Paragraf 17 KSchG nie ogranicza możliwości wypowiedzenia jako takiego, ale pozostawia nienaruszoną swobodę decyzji biznesowej, a tym samym swobodę pracodawcy w kształtowaniu czynności prawnych (*zob. odnośnie § 17 ust. 2 KSchG BAG z dnia 8 listopada 2022 r.* – 6 AZR 16/22 – pkt 47). Podobnie § 17 KSchG nie ustanawia obowiązku co do formy wypowiedzenia, jak ma to miejsce np. w § 623 BGB, który nakazuje zachowanie formy pisemnej. Paragraf 17 ust. 1 i 3 KSchG zobowiązuje jedynie pracodawcę do poinformowania organów administracji pracy przed złożeniem wypowiedzenia, co powinno umożliwić tym organom skuteczne znalezienia rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi w terminie określonym w § 18 KSchG (*zob. BAG z dnia 13 czerwca 2019 r.* – 6 AZR 459/18 – pkt 31, BAGE 167, 102; *druk 8/1041 s. 5).*

c) Zdaniem szóstej izby § 17 ust. 1 i 3 KSchG nie spełnia jednak akurat wymogów ustawy zakazującej. W tym względzie brakuje wymaganego **zakazującego charakteru** obowiązków pracodawcy w procedurze zawiadomiania.

aa) Paragraf 134 BGB wyraża zasady leżące u podstaw niemieckiego kodeksu cywilnego dotyczące relacji między przepisami ustawowymi a czynnościami prawnymi. Przepis ten ma na celu uregulowanie skutków prawnych, które powstają w odniesieniu do ważności czynności prawnych w przypadku zakazów, które nie rozstrzygają cywilnoprawnych skutków ich naruszenia. Ma on zapewnić skuteczność takich zakazów poprzez przeniesienie ocen pochodzących z innych dziedzin prawa na grunt prawa obrotu prawnego. W tym zakresie przepis ten ma charakter uzupełniający (*zob. MüKoBGB/ Armbrüster 9. wyd. § 134 ust. 1; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 ust. 1*).

bb) Wychodząc od tego celu § 134 BGB, ustawa ma charakter zakazu, jeżeli albo zakazuje **treści** określonych czynności prawnych, albo ich **wykonania** w określonych, zakazanych okolicznościach, a zatem chce zapobiec dokonaniu tej czynności prawnej (*zob. BGH z dnia 1 czerwca 1966 r. – VIII ZR 65/64 – re I 2 uzasadnienia, BGHZ 46, 24; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 pkt 3 i nast., 49*). To, czy tak jest, należy ustalić w drodze wykładni opartej na celu przepisu. Decydujące znaczenie ma to, czy ustawodawca nie próbuje treści czynności prawnej w interesie osób trzecich lub ogółu społeczeństwa i w związku z tym chce zapobiec jej istnieniu lub pozbawić skuteczności czynności prawnych, które zostały dokonane niezgodnie z prawem (*Soergel/Meier, wyd. 14, § 134 pkt 25 i nast., 32 i nast.*). Ostatecznie zależy to od tego, czy ustawodawca chce pozbawić niezgodnej z zakazem czynności prawnej jej zamierzonego skutku (*zob. Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 pkt 3, 5, 49; zob. również MüKoBGB/Armbrüster 9. wyd. § 134 pkt 58 i nast., 66*).

cc) Zgodnie z intencją ustawodawcy uchwalającego ustawę o ochronie przed wypowiedzeniem, skutek prawny wypowiedzenia nie powinien zostać naruszony nawet w przypadku naruszenia obowiązku zawiadomienia zgodnie z § 17 ust. 1 i 3 KSchG. Skutek prawny wypowiedzenia nie powinien być kwestionowany, lecz stosunek pracy powinien zostać rozwiązany po upływie okresu wypowiedzenia niezależnie od takiego naruszenia. W procedurze zawiadomiania pracodawca podlega jedynie obowiązkom administracyjno-proceduralnym, które leżą poza obszarem stosunku pracy. Zdaniem szóstej izby obowiązki te, nawet jeśli są nieprawidłowo wypełnione, nie mogą i nie powinny mieć już żadnego wpływu na skuteczność wypowiedzenia, a zatem już z tego powodu wykluczają klasyfikację § 17 ust. 1 i 3 KSchG jako ustawy zakazującej (*zob. Moll RdA 2021, 49, 55 i nast.; Sagan Nota EuZW 2023, 859, 862*).

(1) Procedura zawiadomienia musi zostać wprowadzie wszczęta jeszcze przed doręczeniem wypowiedzenia poprzez złożenie tego zawiadomienia. Nie służy ona już jednak zapobieżeniu wypowiedzeniu, ponieważ organ administracji pracy nie

może i nie powinien wpływać na decyzję pracodawcy (zob. BAG z dnia 13 czerwca 2019 r. – 6 AZR 459/18 – pkt 28, BAGE 167, 102). Jego działanie jest raczej związane z taką decyzją (BAG z dnia 13 lutego 2020 r. – 6 AZR 146/19 – pkt 71, BAGE 169, 362; zob. również pkt 13) i zakłada właśnie skuteczne wypowiedzenie umowy. Zawiadomienie ma na celu umożliwienie organowi administracji pracy dostosowania się do społeczno-ekonomicznego obciążenia lokalnego rynku pracy wynikającego ze skutecznego wypowiedzenia umów o pracę dużej liczby pracowników. Realizuje ono zatem wyłącznie cel polityki rynku pracy (BAG z dnia 11 marca 2023 r. – 6 AZR 267/22 – pkt 40; druk 8/1041 s. 5).

(2) Z tej koncepcji prawnej wynika również, że zgodnie z jednoznaczna i nie podlegającą dalszej interpretacji intencją ustawodawcy krajowego, zawiadomienie o zwolnieniu grupowym nie służy ochronie indywidualnego pracownika objętego zwolnieniem grupowym. Nie zastępuje ono indywidualnych działań w zakresie pośrednictwa pracy, a nawet ich konkretnie nie przygotowuje. Jest to jedynie „środek wstępny” (Schubert/Schmitt JbArbR tom 599 s. 81, 102). W tym względzie ma on wprowadzić również pośredni skutek w postaci ochrony indywidualnych osób (BAG z dnia 13 lutego 2020 r. – 6 AZR 146/19 – pkt 103, BAGE 169, 362). Skutek ten jest jednak jedynie refleksem, a nie celem procedury zawiadamiania (Gulbins SPA 2023, 93; Boemke jurisPR-ArbR 25/2013, nota druga w C III 3; Holler NZA 2019, 291, 292). Pośrednictwo pracy dla poszczególnych pracowników dotkniętych zwolnieniami grupowymi ma być przeprowadzone przez agencję właściwą według miejsca zamieszkania – niezależnie od procedury zawiadamiania. Obie procedury mają różne struktury i mogą zakończyć się w różnym czasie.

d) Nawet gdyby § 17 ust. 1 i 3 KSchG można zakwalifikować jako ustawę zakazującą, szósta izba jest zdania, że § 17 ust. 1 i 3 KSchG, zgodnie ze swoim celem, nie wymaga nieważności wypowiedzeń dokonanych z naruszeniem obowiązków spoczywających na pracodawcy w ramach procedury zawiadamiania. Wręcz przeciwnie, cel ten jest sprzeczny z sankcją nieważności wynikającą z § 134 BGB.

aa) Paragraf 134 BGB zawiera jedynie regułę interpretacyjną w odniesieniu do skutków sankcji za naruszenie ustaw zakazujących. W każdym przypadku należy zatem zbadać, czy celem ustawy zakazującej jest sankcjonowanie jej naruszeń – bez wyjątku – poprzez stwierdzenie nieważności czynności prawnej, czy też nie wymaga ona nieważności w tym zakresie, ale uznaje inną sankcję za wystarczającą (zob. BGH z dnia 24 września 2014 r. – VIII ZR 350/13 – pkt 14; z dnia 4 kwietnia 1966 r. – VIII ZR 20/64 – co do pkt 4 uzasadnienia, BGHZ 45, 322; zob. w odniesieniu do zobowiązań ciągłych BGH z dnia 7 grudnia 2010 r. – KZR 71/08 – pkt 57; Mugdan Die gesamten Materialien zum BGB tom I s. 969; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 pkt 88; MüKoBGB/Armbrüster 9. wyd. § 134 pkt 177).

bb) Paragraf 17 ust. 1 i 3 KSchG nie ma na celu wpływania ani na możliwość wypowiedzenia jako taką, ani na decyzję pracodawcy co do liczby pracowników, których zwalnia i kiedy, ani nawet nie ma na celu zakazania wypowiedzeń podlegających zawiadomieniu. Raczej, jak wyjaśniono powyżej, przepis ten dotyczy jedynie obowiązków pracodawcy w odniesieniu do prawa wspierającego zatrudnienie, ale nie jego obowiązków wynikających z prawa pracy. Jest to przepis o funkcji czysto porządkowej, który uznaje wypowiedzenie za niekwestionowaną czynność prawną i ustanawia jedynie w okresie poprzedzającym obowiązki proceduralne z zakresu polityki rynku pracy. Dlatego też, w ocenie szóstej izby, nie wymaga on jako sankcji za naruszenie uregulowanych w nim obowiązków nieważności wypowiedzenia jako takiego, którego ten zespół obowiązków w ogóle nie dotyczy, a jedynie **sankcji wynikającej z prawa wspierającego zatrudnienie** (zob. w sprawie przepisów porządkowych BAG z dnia 9 lipca 1986 r. – 5 AZR 385/83 – co do pkt III 1 uzasadnienia; BGH z dnia 30 kwietnia 1992 r. – III ZR 151/91 – co do pkt II 3 a uzasadnienia, BGHZ 118, 142; z dnia 27 września 1989 r. – VIII ZR 57/89 – co do pkt II 2 c uzasadnienia, BGHZ 108, 364; BeckOK BGB/Wendtland § 134 stan na dzień 1 listopada 2023 r., pkt 13; Soergel/Meier, wyd. 14, § 134, pkt 39; MüKoBGB/Armbrüster, wyd. 9, § 134, pkt 58 i nast.; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), § 134, pkt 109 i nast.) Natomiast nieważność wypowiedzenia, którą Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) przyjął wcześniej jako sankcję, prowadzi, pomijając koncepcję § 17 KSchG, do ingerencji w swobodę podejmowania decyzji biznesowych przez pracodawcę. Taka ingerencja wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celu procedury zawiadamiania, którym jest złagodzenie społeczno-gospodarczych skutków masowych zwolnień. W związku z tym, w opinii szóstej izby, wbrew jej wcześniejszemu stanowisku, nie ma miejsca na **sankcję prawa pracy** w postaci nieważności wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem obowiązków należących do sfery prawa wspierającego zatrudnienie, które wynikają z § 17 ust. 1 i 3 KSchG (zob. § 17 ust. 3 zdanie piąte KSchG BAG z dnia 19 maja 2022 r. -2 AZR 467/21 – pkt 17).

- 4 Zdaniem szóstej izby nieważność wypowiedzenia wynikająca z naruszenia obowiązków ciążących na pracodawcy zgodnie z § 17 ust. 1 i 3 KSchG nie może również wynikać z § 18 ust. 1 KSchG. Wprowadzie zgodnie z tym przepisem zwolnienia przed upływem okresu blokady stają się „skuteczne” tylko za zgodą organów administracji pracy. Nie stanowi to jednak oficjalnego wymogu uzyskania zezwolenia.

a) Jeżeli ustawodawca stanowi, że jednostronna czynność prawna wymaga zgody, wówczas zgoda jest prawnym wymogiem ważności. Bez „dyspensy” od istniejącego zakazu czynność prawna jest niedozwolona i zasadniczo nieważna, jeśli mimo to zostanie dokonana. Odwołanie się do § 134 BGB nie jest konieczne dla osiągnięcia tego skutku prawnego (zob. BGH z dnia 28 października 1953 r. – VI ZR 217/52 – co do pkt IV 1 uzasadnienia, BGHZ 11, 27; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 pkt 195; MüKoBGB/

Armbrüster 9. wyd. § 134 pkt 14; Soergel/Meier 14. wyd. § 134 pkt 79; BeckOK BGB/Wendtland § 134 w brzmieniu na dzień 1 listopada 2023 r. pkt 14).

b) Zwolnienia grupowe – w przeciwieństwie do wypowiedzeń złożonych np. osobom o znacznym stopniu niepełnosprawności lub kobietom w ciąży – nie wymagają uzyskania zgody od organów państwa – pomimo błędnego sformułowania w § 18 ust. 1 KSchG. Procedura zawiadamiania nie reguluje „czy”, a jedynie „jak” dokonywać wypowiedzeń. Wymaga jedynie przestrzegania określonej procedury, ale nie uzyskania zgody agencji pracy na wypowiedzenie. Zawiadomienie dotyczące okresu blokady nie jest zatwierdzeniem wypowiedzenia, które, nawiasem mówiąc, musi do tego czasu już dawno nastąpić. W związku z tym organy administracji pracy nie rozstrzygają w zawiadomieniu dotyczącym okresu blokady ani, czy wypowiedzenia objęte art. 17 KSchG są skuteczne z punktu widzenia prawa o zwolnieniach grupowych (*tak jednak w Moll nota AP KSchG 1969 § 17 pkt 40 w II 2 a*), ani nie potwierdzają skuteczności zakończenia stosunku pracy (*tak jednak w Moll RdA 2021, 49, 57*). Decydują jedynie o czasie trwania okresu blokady, ale nie o skuteczności zawiadomienia o zwolnieniu grupowym, a zatem z pewnością nie o skuteczności wypowiedzenia (*zob. BAG z dnia 28 czerwca 2012 r. – 6 AZR 780/10 – pkt 73, 75, BAGE 142, 202*).

5 Zdaniem szóstej izby nie jest ani konieczna, ani możliwa zgodna z prawem Unii wykładnia § 18 KSchG w ten sposób, że wypowiedzenie jest nieważne, jeżeli nie dokonano prawidłowego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych (*w tym sensie jednak prawdopodobnie Moll RdA 2021, 49, 56 i nast.*).

a) Po pierwsze, jak stwierdzono (*pkt 8*), dyrektywa nie przewiduje właśnie sankcji nieważności wypowiedzeń dokonanych z naruszeniem przepisów proceduralnych zawartych w § 17 ust. 1 i 3 KSchG.

b) Po drugie, art. 4 ust. 1 dyrektywy stanowi wprawdzie również, że zamierzone zwolnienia grupowe mogą stać się „skuteczne” najwcześniej 30 dni po notyfikacji o zwolnieniach grupowych. Jest jednak oczywiste w sensie *acte éclairé*, że z art. 4 ust. 1 dyrektywy w żadnym wypadku nie można wywnioskować żadnej sankcji. Zgodnie z genezą dyrektywy nie przewiduje ona sankcji. Sankcje mają być ustanowione wyłącznie przez państwa członkowskie.

c) Po trzecie – co jest kluczowe z punktu widzenia szóstej izby – nieważność wypowiedzenia jako skutek prawny błędów w procedurze zawiadamiania, niezależnie od tego, czy jest to jedyna sankcja w prawie krajowym, która spełnia zasadę *effet utile*, narusza **zasadę proporcjonalności**, która musi być również przestrzegana przez państwa członkowskie przy ustalaniu sankcji. W związku z tym, zdaniem szóstej izby, również żaden inny przepis prawa niemieckiego nie może być interpretowany zgodnie z prawem Unii tak, aby wyprowadzić z niego skutek w postaci sankcji „nieważności wypowiedzenia”. Jednakże ani szósta, ani druga izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) nie zwróciły w swoim

dotychczasowym orzecznictwie wystarczającej uwagi na wymóg proporcjonalności, lecz skupiły się wyłącznie na wymogu effet utile.

aa) Prawdą jest, że wymóg proporcjonalności przy ustalaniu sankcji przez państwa członkowskie nie jest wyraźnie zapisany w dyrektywie w sprawie zwolnień grupowych, w przeciwieństwie na przykład do art. 12 ust. 6 i art. 20 dyrektywy 2014/67/UE (*Dz.U. UE L 159 z dnia 28 maja 2014 r., s. 11*) (w sprawie wymogu proporcjonalności sankcji za naruszenia dyrektywy jeszcze przed wejściem w życie karty praw podstawowych, wyrok Trybunału z dnia 8 czerwca 1994 r. – C-383/92 – [Komisja/Zjednoczone Królestwo], pkt 40). Niemniej jednak ta ogólna zasada ustanowiona w art. 52 ust. 1 zdanie drugie karty ma również zastosowanie przy stosowaniu dyrektywy i przy określaniu sankcji nakładanych za naruszenie obowiązków z niej wynikających (zob. w odniesieniu do swobody przedsiębiorczości zagwarantowanej w art. 49 i art. 63 TFUE wyrok Trybunału z dnia 21 grudnia 2016 r. – C-201/15 – [AGET Iraklis], pkt 70; Schubert/Schmitt JbArbR, tom 59, s. 81, 83 i nast.) Wynika to z art. 51 ust. 1 zdanie pierwsze karty. Państwa członkowskie są związane kartą przy transpozycji dyrektyw (wyrok Trybunału z dnia 17 kwietnia 2018 r. – C-414/16 – [Egenberger] pkt 49). W związku z tym sądy państw członkowskich muszą również przestrzegać karty przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu prawa Unii i prawa krajowego, które służy wdrażaniu prawa Unii (w odniesieniu do stosowania rozporządzenia, wyrok Trybunału z dnia 25 maja 2016 r. – C-559/14 – [Meroni], pkt 44), i to nawet, jeśli istnieje swoboda uznania w zakresie wdrażania (wyrok Trybunału z dnia 9 marca 2017 r. – C-406/15 – [Milkova], pkt 51 i nast.; Lenaerts/Rüth RdA 2022, 273, 277). Dotyczy to również ustalania sankcji za naruszenie obowiązków w ramach procedury zwolnień grupowych. Stanowi to spełnienie obowiązku wynikającego z prawa Unii, co sprawia, że zastosowanie znajduje karta, a tym samym jej art. 52 ust. 1 zdanie drugie (zob. wyrok Trybunału z dnia 19 listopada 2019 r. – C-609/17 i in. – [TSN] pkt 50 i nast.; Lenaerts/Rüth loc. cit.).

bb) Sankcje, które mają zostać określone przez niemieckiego ustawodawcę lub, ze względu na jego bezczynność, przez sądy pracy za błędy popełnione przez pracodawcę w procedurze zwolnień grupowych, muszą być zatem odpowiednie i konieczne do osiągnięcia celów, do których dąży przepis transponujący, i nie mogą być nieproporcjonalne w stosunku do nich. Sankcja nie jest konieczna, jeżeli jej surowość nie jest odpowiednia do wagi naruszenia, które ma być karane za pomocą tej sankcji (zob. postanowienie Trybunału z dnia 19 grudnia 2019 r. – C-645/18 – [Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld], pkt 30 i nast.; z dnia 12 września 2019 r. – C-64/18 i inni – [Maksimovic], pkt 39 z dalszymi odesłaniami).

cc) W opinii szóstej izby nieważność wypowiedzenia **nie jest odpowiednią** sankcją za naruszenie obowiązków pracodawcy wynikających z § 17 ust. 1 i 3 KSchG już z tego powodu, że sankcja ta nie może wspierać celu, do osiągnięcia którego prowadzi obowiązek złożenia zawiadomienia o zwolnieniu grupowym.

Prowadzi ona do pomieszczenia poziomu indywidualnej umowy o pracę z poziomem prawa wspierającego zatrudnienie / polityki rynku pracy.

(1) Niemieckie prawo dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem zasadniczo sankcjonuje jedynie takie błędy w postępowaniu, których brak powinien i mógłby zapobiec konkretnie złożonemu wypowiedzeniu. Dotyczy to w szczególności niesłusznych ze społecznego punktu widzenia wypowiedzeń i szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem. Dlatego też na przykład skuteczne są wypowiedzenia, jeśli co prawda w procesie selekcji społecznej popełniono błędy, ale nie miały one wpływu na wynik selekcji, tj. błąd selekcji nie stał się przyczyną (*utrwalone orzecznictwo, ostatnio- BAG z dnia 8 grudnia 2022 r. - 6 AZR 31/22- pkt 71*). Podobnie nie są bezskuteczne wypowiedzenia, jeśli na przykład nie przeprowadzono zarządzania integracją w zakładzie pracy, która jest wymagana zgodnie z § 167 ust. 2 SGB IX, ale pracodawca może wykazać, że procedura ta byłaby obiektywnie bezużyteczna (*zob. BAG z dnia 15 grudnia 2022 r. - 2 AZR 162/22 - pkt 20*).

Obowiązki pracodawcy wobec organów administracji pracy w ramach procedury zawiadamiania nie mają na celu zapobiegania wypowiedzeniom. Mają one raczej na celu złagodzenie – nieuniknionych – społeczno-ekonomicznych skutków zamierzonych (skutecznych) wypowiedzeń dla lokalnego rynku pracy (*zob. pkt 18*). Ten cel polityki rynku pracy nie jest jednak wspierany przez sankcję nieważności wypowiedzeń. Po uznaniu błędu pracodawca jest jedynie zmuszony do ponownego złożenia wypowiedzeń niezbędnych do wdrożenia jego decyzji biznesowej. Nie zmniejsza to obciążenia lokalnego rynku pracy, a jedynie je opóźnia.

(2) Ponadto sankcja nieważności wypowiedzenia w przypadku błędów pracodawcy w procedurze zawiadamiania, która merytorycznie należy do prawa wspierającego zatrudnienie, a tym samym do prawa socjalnego, jest nieodpowiednia już z tego powodu, że koncentruje się na indywidualnym poziomie umowy o pracę. Stanowi to naruszenie systemu. W ocenie szóstej izby odpowiednie mogą być tylko sankcje, które można przypisać do prawa wspierającego zatrudnienie.

dd) Jednak nawet gdyby przyjąć, że nieważność wypowiedzenia jest odpowiednią sankcją za błędy w procedurze zawiadamiania to byłaby ona, zdaniem szóstej izby **niewłaściwa**, a zatem nieproporcjonalna w ścisłym tego słowa znaczeniu. Obciążenie wynikające z tej sankcji nie pozostaje w rozsądnej proporcji do wpływających z niej korzyści dla egzekwowania celu polityki rynku pracy wynikającego z obowiązków pracodawcy na tym etapie procedury zwolnień grupowych.

(1) Wbrew koncepcji § 17 KSchG (*zob. pkt 13*) i dyrektywy (*wyrok Trybunału z dnia 21 grudnia 2016 r. - C-201/15 - [AGET Iraklis] pkt 31*), sankcja nieważności wypowiedzenia wypracowana przez orzecznictwo głęboko ingeruje w swobodę decyzji biznesowej. Ostatecznie uniemożliwia to pracodawcy

realizację zamierzonych wypowiedzeń w pożądanym terminie, choć nie taki jest właśnie cel obowiązków spoczywających na pracodawcy w ramach procedury zawiadamiania. Oznacza to, że błędy w procedurze zawiadamiania są karane surowiej niż inne błędy w niemieckim prawie dotyczącym ochrony przed wypowiedzeniem.

(2) Z drugiej strony nieważność wypowiedzeń dokonanych z naruszeniem obowiązków wynikających z § 17 ust. 1 i 3 KSchG wprawdzie eliminuje obciążenie lokalnego rynku pracy spowodowane masowymi zwolnieniami. Prowadzi to jednak zasadniczo jedynie do opóźnienia tego obciążenia, ponieważ pracodawca jest zmuszony do powtórzenia wypowiedzeń, które są niezbędne do wdrożenia jego decyzji biznesowej (*zob. pkt 34*).

(3) W ogólnym ujęciu zaangażowanych interesów, niedogodności dla zainteresowanych pracodawców spowodowane stwierdzeniem nieważności wypowiedzenia nie pozostają już we właściwej proporcji do korzyści uzyskanych w ten sposób dla osiągnięcia celów polityki rynku pracy, do których dąży ustawodawca, wprowadzając obowiązek zawiadomienia. Surowość tej sankcji nie jest już odpowiednia do wagi naruszenia, które ma być karane za pomocą tej sankcji, a zatem sankcja jest, w przekonaniu szóstej izby, nieproporcjonalna (*zob. Schubert/Schmitt JbArbR tom 59 s. 81, 96, aczkolwiek z odmienną opinią w przypadku całkowitego braku zawiadomienia*).

ee) Zdaniem szóstej izby ten rezultat rozważenia zaangażowanych interesów nie może zostać podważony przez fakt, że zgodnie z wcześniejszym orzecznictwem szóstej i drugiej izby Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) nie wszystkie naruszenia obowiązków wynikających z § 17 ust. 1 i 3 KSchG prowadzą do nieważności wypowiedzenia. Wręcz przeciwnie, orzecznictwo to tworzy niespójność skutków prawnych nieważności wypowiedzenia w przypadku błędów w procedurze zawiadamiania, ponieważ stwierdzone różnice nie są rygorystyczne. Szósta izba jest przekonana, że wymagany rygoryzm można osiągnąć jedynie poprzez to, że żadne możliwe błędy w procedurze zawiadamiania nie będą prowadzić do nieważności wypowiedzenia.

(1) Szósta i druga izba opracowały jednak bardzo zróżnicowany **system skutków prawnych i sankcji** w odniesieniu do ewentualnych błędów w procedurze zawiadamiania.

(a) Jeżeli w ogóle **nie złożono zawiadomienia o zwolnieniach grupowych**, zawsze skutkuje to nieważnością wypowiedzenia (*BAG z dnia 19 maja 2022 r. - 2AZR 467/21 – pkt 13; z dnia 20 stycznia 2016 r. – 6 AZR 601/14 – pkt 18, BAGE 154, 53*).

(b) Jeżeli pracodawca popełni błędy w związku z wynikającym z § 17 ust. 3 **zdanie drugie i trzecie** KSchG zaangażowaniem rady zakładowej w procedurę zawiadamiania, wypowiedzenie jest również nieważne (*BAG z dnia 14 maja*

2020 r.-6 AZR 235/19 – pkt. 135 i nast., BAGE 170, 244; z dnia 22 listopada 2012 r. – 2 AZR 371/11 – pkt 42 i nast., BAGE 144, 47).

(c) Również błędy w tak zwanych obowiązkowych informacjach w rozumieniu § 17 **ust. 3 zdanie czwarte** KSchG prowadzą do nieważności wypowiedzenia (ostatnio BAG z dnia 13 lutego 2020 r. – 6 AZR 146/19 – pkt 92 i nast., BAGE 169, 362).

(d) Z drugiej strony błędy w tak zwanych wskazanych informacjach w rozumieniu § 17 **ust. 3 zdanie piąte** KSchG nie powodują nieważności wypowiedzenia. Ma to zastosowanie zarówno w przypadku ich całkowitego braku (BAG z dnia 19 maja 2022 r. – 2 AZR 467/21 – pkt 12 i nast.; z dnia 19 maja 2022 r. – 2 AZR 424/21 – pkt 11 i nast.), jak i w przypadku nieprawidłowych lub niewystarczających informacji (BAG z dnia 11 maja 2023 r. – 6 AZR 267/22 – pkt 41).

(e) Jeżeli pracodawca, wbrew § 17 **ust. 3 zdanie szóste** KSchG, nie przekaze radzie zakładowej kopii zawiadomień przekazanych agencji pracy, nie ma to wpływu na ważność wypowiedzenia (BAG z dnia 8 listopada 2022 r. – 6 AZR 15/22 – pkt 79 i nast.; z dnia 8 listopada 2022 r. – 6 AZR 16/22 – pkt 74 i nast.).

(f) Jediną nierozstrzygniętą kwestią są skutki naruszenia przez pracodawcę obowiązku wynikającego z § 17 **ust. 3 zdanie pierwsze** KSchG polegającego na przesłaniu agencji pracy wraz z zawiadomieniem kopii informacji dla rady zakładowej (postanowienie odsyłające BAG z dnia 27 stycznia 2022 r. – 6 AZR 155/21 (A) –; zob. wyrok Trybunału z dnia 13 lipca 2023 r. – C-134/22 – [G GmbH]).

(2) W opinii szóstej izby ten system sankcji wypracowany przez orzecznictwo nie wpisuje się jednak w sposób spójny w związany z polityką rynku pracy cel procedury zawiadamiania (pkt 18 i nast.).

(a) Zdaniem szóstej izby odmienne traktowanie błędów w informacjach obowiązkowych i wskazanych nie jest rygorystyczne. Nie wydaje się zrozumiałe, dlaczego z jednej strony błędy we wskazanych informacjach nie prowadzą do nieważności wypowiedzenia zgodnie z określoną przez drugą izbę intencją ustawodawcy, chociaż właśnie te informacje mają istotne znaczenie dla przygotowania organów administracji pracy do społeczno-ekonomicznych obciążeń na lokalnym rynku pracy wynikających z planowanych zwolnień grupowych, a z drugiej strony błędy w obowiązkowych informacjach zawsze skutkują nieważnością wypowiedzenia, chociaż w każdym razie informacje określone w § 17 **ust. 2 zdanie pierwsze pkt 1** (powody zwolnienia), **pkt 5** (kryteria selekcji) i **pkt 6** (obliczanie odprawy) KSchG nie mają znaczenia dla zadań organów administracji pracy. Nie jest również możliwe do wytłumaczenia, dlaczego dla celów polityki rynku pracy w ramach procedury zawiadamiania, wskazane informacje dotyczące płci, wieku i zawodu miałyby być mniej istotne

niż, na przykład, obowiązkowe informacje określone w § 17 ust. 3 zdanie czwarte KSchG.

(b) Nie jest również spójne, że niewystarczające zawiadomienie o opinii rady zakładowej na temat konieczności zapowiedzianych zwolnień grupowych, która jest w najlepszym razie drugorzędna dla wiedzy organów administracji pracy o oczekiwanym obciążeniu społeczno-gospodarczym na rynku pracy i jego eliminowania, skutkuje nieważnością wypowiedzenia z powodu zakwalifikowania § 17 ust. 3 zdanie drugie i trzecie KSchG jako ustawy zakazującej przez szóstą i drugą izbę, podczas gdy niewystarczająca znajomość istotnych w tym zakresie wskazanych informacji nie ma znaczenia dla ważności wypowiedzenia.

II Procedura konsultacji

Z ostrożności szоста izba wskazuje, że niezależnie od powyżej przedstawionych wątpliwości dotyczących obecnego systemu sankcji za błędy pracodawcy w procedurze zawiadamiania, izba nie widzi powodu, aby kwestionować sankcję za błędy w procedurze konsultacji ustaloną w orzecznictwie Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy).

1. Zgodnie z przeważającym orzecznictwem szóstej (*zob. ostatnio BAG z dnia 13 czerwca 2019 r. -6AZR 459/18- pkt 39, BAGE /67, /02*) i drugiej izby (*od BAG z dnia 21 marca 2013 r. – 2 AZR 60/12 – pkt 19 i nast., BAGE 144, 366*) Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy), błędy w procedurze konsultacji skutkują nieważnością wypowiedzenia zgodnie z § 134 BGB.

2. Sankcja jest wyraźnie zgodna z zasadą skuteczności i, zdaniem szóstej izby, jest wymagana przez zasadę równowagi. Procedura konsultacji reguluje zbiorowe prawo do informacji i ma na celu, między innymi, umożliwienie radzie zakładowej przedstawienia pracodawcy konstruktywnych propozycji w celu uniknięcia lub ograniczenia zwolnień grupowych (*BAG z dnia 13 czerwca 2019–6 AZR 459/8 – pkt 27, BAGE 167, 102; zob. odnośnie dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych wyrok Trybunału z dnia 13 lipca 2023 r. – C-134/22 – [G GmbH] pkt 37 i nast.; z dnia 10 września 2009 r. – C-44/08 – [Akavan Eritysalojen Keskusliitto AEK i in.] pkt 51, 64*). W przeciwieństwie do procedury zawiadamiania, wpływ rady zakładowej na podejmowanie decyzji przez pracodawcę jest zatem zamierzony, podobnie jak w przypadku § 102 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz – ustawy kompetencjach organów w zakładzie pracy, zwanej dalej „BetrVG”). Sankcja za błędy w procedurze konsultacji nie może zatem być mniej dotkliwa niż sankcja nieważności wypowiedzenia uregulowana w § 102 ust. 1 zdanie trzecie BetrVG. Zdaniem szóstej izby § 102 ust. 1 zdanie trzecie BetrVG wymaga, aby sankcje były jednakowe. Paragraf 17 ust. 2 KSchG jest pod względem treści, pomimo jego zakotwiczenia w prawie dotyczącym ochrony przed wypowiedzeniem, przepisem proceduralnym ukształtowanym przez prawo dotyczące kompetencji organów w zakładzie pracy (*BAG z dnia 22 września 2016 r. – 2 AZR 276/16 – pkt 37, BAGE 157, 1*). Zgodnie z ogólnymi zasadami cel praw do uczestnictwa w ramach prawa dotyczącego kompetencji

organów w zakładzie pracy obejmuje w każdym razie również ochronę pracowników, dlatego też procedura konsultacji, podobnie jak wysłuchanie rady zakładowej zgodnie z § 102 BetrVG, pełni funkcję ochrony indywidualnej (*Moll/Katerndahl nota AP KSchG /969 § 17 pkt 48 pod 11 b z dalszymi odesłaniami; inaczej Schubert/Schmitt JbArbR tom 59 s. 81, 88 i nast.*).

3. W opinii szóstej izby skutek nieważności w przypadku błędów w procedurze konsultacji jest również zgodny z zasadą proporcjonalności. Wspiera on cel procedury konsultacji i jest zgodny z zasadą, że błędy we wdrażaniu procedur uczestnictwa w celu ochrony indywidualnych interesów przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu, które przynajmniej potencjalnie mogą mieć wpływ na decyzję o selekcji, skutkują nieważnością rozwiązania umowy.

4. Z powyższych rozważań wynika jednocześnie, że § 17 ust. 2 KSchG, w przeciwieństwie do § 17 ust. 1 i 3 KSchG, jest ustawą zakazującą w rozumieniu § 134 BGB (*zob. w tej kwestii pkt 15 i nast.*). Zgodnie z wolą ustawodawcy należy oczywiście zapobiegać wypowiedzeniom, które miałyby miejsce z pominięciem przewidzianego prawem wpływu rady zakładowej na proces decyzyjny pracodawcy. Naruszenia § 17 ust. 2 KSchG wpływają na obowiązki pracodawcy wynikające z prawa pracy. Przepis ten nie pełni zatem jedynie funkcji porządkowej (*zob. w tej kwestii pkt 22*). Wymaga on raczej sankcji na gruncie prawa pracy w postaci nieważności wypowiedzenia.

III. Znaczenie rozstrzygnięcia

W oparciu o powyżej przedstawione rozważania szósta izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) zamierza zmienić swoje orzecznictwo dotyczące skutków prawnych błędów w procedurze zawiadamiania. Dyrektywa w sprawie zwolnień grupowych nie zakazuje takiej zmiany sankcji przez państwa członkowskie (*wyrok Trybunału z dnia 17 marca 2021 r. – C-652/19 – [Consulmarketing] pkt 44 i nast.*). Jednakże, orzekając, że pominięcie zawiadomienia o zwolnieniach grupowych nie skutkuje nieważnością zwolnienia, izba zdecydowanie odejdzie od orzeczenia drugiej izby Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) z dnia 22 listopada 2012 r. (- 2 AZR 371/11 – BAGE 144, 47), zgodnie z którym prowadzi to do bezskuteczności wypowiedzenia, jeżeli w momencie jego otrzymania brak jest skutecznego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych (*pkt 37, 42 i nast., 48*). Należy zatem złożyć zapytanie do drugiej izby zgodnie z § 45 ust. 3 zdanie pierwsze ArbGG, czy podtrzymuje wyżej wymienioną opinię prawną. [...]

[...]