

**Cauza C-134/24 [Tomann]<sup>i</sup>**

**Cerere de decizie preliminară**

**Data depunerii:**

20 februarie 2024

**Instanța de trimitere:**

Bundesarbeitsgericht (Germania)

**Data deciziei de trimitere:**

1 februarie 2024

**Pârât, apelant și recurent:**

UR, în calitate de administrator judiciar al patrimoniului societății V GmbH

**Reclamant, intimat în apel și în recurs:**

DF

**BUNDESARBEITSGERICHT (CURTEA FEDERALĂ PENTRU LITIGII DE MUNCĂ, GERMANIA)**

[*omissis*]

Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă)

Data la:

1 februarie 2024

**ORDONANȚĂ**

[*omissis*]

În litigiul

UR, în calitate de administrator judiciar al patrimoniului societății V GmbH

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

pârât, apelant și recurent,

[împotriva]

DF

reclamant, intimat în apel și în recurs,

în urma deliberării din 1 februarie 2024 [*omissis*], Camera a 2-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât:

I. Solicită Curții de Justiție a Uniunii Europene, în temeiul articolului 267 TFUE, pronunțarea unei decizii preliminare cu privire la următoarele întrebări:

- 1) Articolul 4 alineatul (1) 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”) trebuie interpretat în sensul că încetarea unui contract de muncă din cadrul unei concedieri colective supuse obligației de notificare poate determina încetarea raportului de muncă al unui lucrător vizat abia după expirarea perioadei de blocare a concedierilor?

În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

- 2) Expirarea perioadei de blocare a concedierilor presupune atât o notificare cu privire la concedierea colectivă, cât și ca aceasta din urmă să îndeplinească cerințele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din Directiva 98/59/CE?
- 3) Angajatorul care, fără a efectua (în mod corespunzător) notificarea privind concedierea colectivă, a decis încetarea unor contracte de muncă supusă unei obligații de notificare poate realiza *ex post* o asemenea notificare, cu consecința că raporturile de muncă ale lucrătorilor vizati pot înceta după expirarea perioadei de blocare a concedierilor, ca efect al încetării contractelor de muncă declarate deja anterior?

În cazul unui răspuns afirmativ la prima și la a doua întrebare:

- 4) Este compatibilă cu articolul 6 din Directiva 98/59/CE prevederea din dreptul național care permite autorității publice competente să constate, într-un caz concret, prin intermediul unui act pe care lucrătorul nu-l poate ataca și care este obligatoriu pentru instanțele competente în materia dreptului muncii, data expirării perioadei de blocare a concedierilor sau este imperativ necesar ca lucrătorul să aibă la dispoziție o cale de atac având ca obiect verificarea corectitudinii constatării făcute de autoritatea publică?

## II. [omissis] [Suspendarea procedurii]

**Motive****A. Obiectul procedurii principale**

- 1 I. Litigiul dintre părți are ca obiect desfacerea raportului de muncă dintre ele prin încetare ordinară a contractului de muncă, declarată de pârât în luna decembrie 2020 cu începere din 31 martie 2021. El nu a făcut notificarea privind concedierea colectivă necesară potrivit articolului 17 alineatul (1) din Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive, denumită în continuare „KSchG”). Acesta nu a făcut notificarea nici *ex post* anterior datei de 31 martie 2021. Potrivit planului de repartizare a cauzelor, competența de soluționare a litigiului revine Camerei a 6-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) care intenționează să respingă integral acțiunea reclamantului prin care solicită protecție împotriva concedierii abuzive. Pentru motivele expuse pe larg în ordonanța sa din 14 decembrie 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -), Camera a 6-a consideră că nu poate face acest lucru din rațiuni legate de dreptul procesual național.
- 2 II. Camera a 2-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a reținut până acum că încetarea unui contract de muncă decisă fără a proceda în prealabil la notificarea necesară privind concedierea colectivă este nulă (nu produce efecte) și că, prin urmare, nu este de natură să determine încetarea raportului de muncă. În schimb, Camera a 6-a dorește ca, în viitor, să aprecieze că lipsa sau neregularitatea unei notificări privind concedierea colectivă necesare în temeiul dreptului Uniunii sau al dreptului național nu are nicio influență juridică asupra deciziei privind încetarea unui raport de muncă care a fost desfăcut. Dimpotrivă, atât lipsa notificării privind concedierea colectivă, cât și neregularitatea acesteia ar trebui să rămână complet lipsite de consecințe. Ea consideră că legiuitorului german îi revine sarcina de a reglementa o „sanțiune” pentru neregularitățile din procedura de notificare în caz de concediere colectivă. Aceasta nu ar trebui să se regăsească în domeniul dreptului muncii, ci exclusiv în domeniul promovării ocupării forței de muncă (*BAG [Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă)], 14 decembrie 2023 – 6 AZR 157/22 [B] – punctele 7, 22, 32 și mai ales punctul 35*).
- 3 III. Dreptul procesual național prevede o procedură specială în caz de opinii divergente între camerele Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă). Potrivit articolului 45 alineatele (2) și (3) din Arbeitsgerichtsgesetz (Legea privind instanțele competente pentru soluționarea litigiilor de muncă, denumită în continuare „ArbGG”), o cameră a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) se poate îndepărta de la jurisprudența unei alte camere dacă aceasta a renunțat la opinia sa juridică în urma răspunsului la o întrebare corespunzătoare sau dacă Marea Cameră a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a pronunțat o hotărâre privind soluția corectă a

problemei juridice care constituie sursa divergenței. Prin urmare, prin ordonanța din 14 decembrie 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -) Camera a 6-a a adresat Camerei a 2-a următoarea întrebare în conformitate cu articolul 45 alineatul (3) prima teză din ArbGG:

„Se menține în continuare opinia juridică exprimată prima dată în hotărârea din 22 noiembrie 2012 (- 2 AZR 371/11 -), conform căreia încetarea unui contract de muncă, ca act juridic, încalcă o interdicție legală în sensul articolului 134 din BGB, determinând nulitatea acestei încetări în cazul în care, în momentul în care a intervenit, nu exista o notificare validă în conformitate cu articolul 17 alineatele (1) și (3) din KSchG?”

## **B. Dreptul național relevant**

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive, în versiunea publicată la 25 august 1969 (*BGBI. I, p. 1317*):

„Articolul 17 Obligația de notificare

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

1. mai mult de 5 lucrători, în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 60 de lucrători;
2. 10% din numărul lucrătorilor încadrați în mod normal în unitate sau mai mult de 25 lucrători în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 60 și mai puțin de 500 de lucrători;
3. cel puțin 30 lucrători, în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin de 500 de lucrători;

[...]

într-o perioadă de 30 de zile calendaristice.

Articolul 18 Perioada de blocare a concedierilor

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

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

[...]”

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (Codul Civil German, denumit în continuare „BGB”), în versiunea publicată la 2 ianuarie 2002 (*BGBI. I, p. 42, rectificare p. 2909, și BGBI. 2003 I, p. 738*):

„Articolul 134 Interdicția legală

Actul juridic încheiat cu încălcarea unei interdicții prevăzute de lege este nul, dacă prin lege nu se dispune altfel.

Articolul 615 Remunerația în cazul întârzierii acceptării și în cazul riscului operațional

Dacă beneficiarul serviciilor întârzie să beneficieze de acestea, ca urmare a serviciilor neprestate din cauza întârzierii, persoana obligată poate cere remunerația convenită fără să fie obligată să presteze serviciile ulterior.

[...]”

- 6 III. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz [Cartea X din Codul social (în continuare „SGB X”) – Procedura de contencios social și protecția datelor sociale], în versiunea publicată la 18 ianuarie 2001 (*BGBI. I, p. 130*):

„Articolul 20 Principiul oficialității

- (1) Autoritatea cercetează din oficiu faptele. Ea stabilește natura și întinderea cercetărilor; ea nu este ținută de argumentele și de propunerile de probă ale persoanelor interesate.
- (2) Autoritatea ține seama de toate împrejurările pertinente pentru cazul specific, inclusiv de cele care sunt favorabile persoanelor interesate.

[...]”

**C. Dispoziții de drept al Uniunii relevante**

- 7 **În opinia Camerei a 2-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) sunt relevante următoarele dispoziții ale dreptului derivat al Uniunii: Articolul 3 alineatul (1), articolul 4 alineatele (1)-(3), precum și articolul 6 din Directiva 98/59/CE.**

**D. Necesitatea deciziei Curții și precizări privind întrebările preliminare**

**I. Necesitatea deciziei Curții**

- 8 1. Pentru motivele expuse mai jos, Camera a 2-a a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) nu poate răspunde la întrebarea care i-a

fost adresată de Camera a 6-a fără parcurgerea procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE.

- 9 a) În concordanță cu Camera a 6-a, Camera a 2-a consideră că este posibil ca nulitatea unei încetări a contractului de muncă decise în lipsa unei notificări corespunzătoare privind concedierea colectivă, în conformitate cu articolul 134 din BGB, să constituie, chiar ținând seama de obligațiile impuse de dreptul Uniunii, o consecință juridică disproporționată. Motivele în susținerea acestei opinii au fost prezentate de Camera a 6-a în ordonanța din 14 decembrie 2023 menționată mai sus (- 6 AZR 157/22 [B] – punctul 11 și urm.; cu privire la interpretarea în conformitate cu dreptul Uniunii, a se vedea în special punctul 26 și urm.), la care se face trimitere pentru evitarea repetițiilor.
- 10 b) Cu toate acestea, în doctrina germană acest lucru este apreciat în continuare diferit, cel puțin în cazul în care notificarea nu a avut loc niciodată (*Schubert/Schmitt JbArbR*, vol. 59, p. 81, 96). În plus, întrebarea Camerei a 6-a nu se epuizează prin oferirea unei soluții la problema juridică de mai sus privind nulitatea încetării contractului care decurge din articolul 134 din BGB. Camera a 2-a consideră că opinia formulată în ordonanța prin care a fost adresată întrebarea, potrivit căreia lipsa sau neregularitatea unei notificări privind concedierea colectivă necesare în temeiul dreptului Uniunii sau al dreptului național nu are nicio influență juridică asupra încetării raportului de muncă, este contrară dreptului Uniunii. În opinia Camerei a 2-a se impune în schimb o analiză diferențiată. Este decisiv dacă angajatorul a omis complet să facă notificarea privind concedierea colectivă necesară în temeiul dreptului Uniunii sau dacă a făcut o asemenea notificare.
- 11 aa) Dacă angajatorul nu notifică concedierea colectivă, agenția pentru ocuparea forței de muncă competentă potrivit dreptului național nu are cunoștință de concedierile preconizate. Drept urmare, ea nu poate să înceapă pregătirile necesare pentru eforturile de plasare a lucrătorilor afectați de concedierea colectivă. Pentru acest caz al lipsei complete a notificării privind concedierea colectivă, Camera a 2-a dorește să aprecieze că efectele juridice ale încetării contractului decise de angajator se produc abia când notificarea privind concedierea colectivă a fost făcută *ex post*, cu alte cuvinte ulterior, iar agenția pentru ocuparea forței de muncă are la dispoziție timpul de pregătire pe care îl apreciază ca fiind necesar pentru plasare. Această perioadă se stabilește în dreptul național în conformitate cu articolul 18 alineatele (1) și (2) din KSchG (așa-numita „interdicție a concedierii”). Contractul de muncă desfăcut se menține, cu drepturile și obligațiile anterioare, până la expirarea perioadei de blocare a concedierilor. Efectele juridice ale încetării contractului nu se produc până la expirarea perioadei de o lună prevăzute la articolul 18 alineatul (1) din KSchG sau până la momentul stabilit de agenția pentru ocuparea forței de muncă în conformitate cu articolul 18 alineatul (2) din KSchG. Angajatorul este obligat, în orice caz până la expirarea interdicției de concediere prevăzute la articolul 615 din BGB să plătească angajatului remunerația convenită, chiar dacă nu îl încadrează în muncă. Acest lucru este valabil chiar și atunci când contractul de muncă ar fi putut

înceta deja la un moment anterior pe baza unui termen de preaviz mai scurt. În schimb, dacă, potrivit dispozițiilor articolului 4 din Directiva 98/59/CE, angajatorul nu mai are posibilitatea de a face *ex post*, după încetarea contractului, notificarea privind concedierea colectivă, care a fost omisă inițial, și astfel de a înlătura perioada de blocare a concedierilor, acest lucru ar echivala cu nulitatea (lipsa de efecte) a desfacerii contractului. În acest caz, Camera a 2-a ar trebui să răspundă la întrebarea Camerei a 6-a că își menține jurisprudența actuală.

- 12 bb) Dacă concedierile colective preconizate sunt notificate agenției pentru ocuparea forței de muncă, angajatorul a demarat o procedură administrativă în care autoritatea publică verifică dacă notificarea privind concedierea colectivă este completă. Pentru aceasta se aplică principiul oficialității (*articolul 20 din SGB X*), ceea ce înseamnă că agenția pentru ocuparea forței de muncă este obligată să intervină și să completeze datele incomplete furnizate de angajator. Potrivit dreptului procedural național, agenția pentru ocuparea forței de muncă este singura competentă să decidă cu privire la regularitatea notificării și la perioada de pregătire necesară pentru plasarea preconizată a forței de muncă. Dacă autoritatea publică stabilește o dată concretă la care expiră perioada de blocare a concedierilor [*articolul 18 alineatele (1) și (2) din KSchG*], această decizie este, în opinia Camerei a 2-a, definitivă pentru angajator și obligatorie pentru instanțele competente în materia dreptului muncii. Acestea din urmă nu ar trebui să fie competente în acest caz să rețină că notificarea privind concedierea colectivă a fost „de fapt” viciată și că, pentru acest motiv, interdicția de concediere nu a început și nu a expirat (încă).
- 13 2. Întrucât articolele 17 și 18 din KSchG trebuie interpretate în conformitate cu dreptul Uniunii de către instanțele naționale, conținutul normativ al articolului 3 alineatul (1), al articolului 4 alineatele (1)-(3), precum și al articolului 6 din Directiva 98/59/CE este pertinent pentru răspunsul Camerei a 2-a la întrebarea din 14 decembrie 2023 adresată de Camera a 6-a. Astfel, Camera a 2-a consideră că hotărârile existente ale Curții de Justiție a Uniunii Europene susțin modul în care ea înțelege dreptul relevant al Uniunii. Cu toate acestea, instanța consideră că nu sunt îndeplinite criteriile stricte pentru un *acte clair* sau *acte éclairé*, motiv pentru care solicită Curții să răspundă la întrebările formulate în introducerea prezentei ordonanțe.

## II. Precizarea primei întrebări preliminare

- 14 Spre deosebire de Camera a 6-a, Camera a 2-a înțelege articolul 4 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE în sensul că un contract de muncă care a încetat în cursul unei concedieri colective supuse obligației de notificare potrivit dreptului Uniunii nu poate înceta anterior expirării perioadei de blocare a concedierilor prevăzute la articolul 18 alineatele (1) și (2) din KSchG. Până la expirarea acesteia, efectele încetării contractului sunt „suspendate” (*a se vedea Concluziile avocatului general Tizzano prezentate la 30 septembrie 2004, C-188/03 – [Junk], punctul 68*). În această privință, perioada de blocare a concedierilor are efectele unui „termen minim de preaviz”. Acest lucru este demonstrat de articolul 4 alineatul (1) primul

paragraf a doua teză din Directiva 98/59/CE, potrivit căruia nu se aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.

- 15 În opinia Camerei a 2-a și contrar celei exprimate de Camera a 6-a, în această consecință ce rezultă din dreptul muncii rezidă totodată reacția, impusă de dreptul Uniunii și suficientă potrivit acestuia, la lipsa sau la neregularitatea unei notificări privind concedierea colectivă. Se constată că agenția pentru ocuparea forței de muncă, în calitate de autoritate publică competentă, are timp suficient pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective [*a se vedea articolul 4 alineatele (2) și (3) din Directiva 98/59/CE*]. Înainte de încetarea interdicției de concediere, lucrătorii vizați nu își pierd „vechile” contracte de muncă și nu intră până atunci „pe piața muncii”.

### III. Precizarea celei de a doua întrebări preliminare

- 16 Camera a 2-a înțelege în continuare articolul 4 alineatul (1) în sensul că perioada de blocare a concedierilor prevăzută de acesta – și astfel cea de la articolul 18 alineatele (1) și (2) din KSchG – poate începe și expira numai atunci când notificarea impusă privind concedierea colectivă îndeplinește cerințele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din Directiva 98/59/CE. Acest lucru este demonstrat de trimiterea cuprinzătoare pe care articolul 4 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE o face la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE. Pe de altă parte, numai în acest mod este atins obiectivul notificării privind concedierea colectivă prezentat în cadrul primei întrebări, respectiv de a da autorității publice posibilitatea de a căuta, *pe baza informațiilor necesare*, soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate [*a se vedea articolul 4 alineatele (2) și (3) din Directiva 98/59/CE*].

### IV. Precizarea celei de a treia întrebări preliminare

- 17 1. Camera a 2-a consideră că încetarea contractului de muncă decisă în lipsa unei notificări impuse (corespunzătoare) cu privire la concedierea colectivă nu este nulă „în mod ireparabil”, cu alte cuvinte nu trebuie să fie lipsită de efecte. Dimpotrivă, scopul procedurii de notificare este atins complet și atunci când angajatorul poate face *ex post* o notificare privind concedierea colectivă – corespunzătoare dispozițiilor articolului 3 alineatul (1) al patrulea paragraf din Directiva 98/59/CE – și astfel să înlăture (retroactiv) interdicția de concediere. Pentru aceasta nu este necesară o nouă concediere. Prin faptul că perioada de blocare a concedierilor începe abia de la momentul notificării *ex post* se asigură că autoritatea publică competentă are la dispoziție, anterior încetării respectivelor contracte de muncă, în orice caz perioada minimă reprezentată de perioada de blocare a concedierilor pentru a căuta pe baza informațiilor necesare soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate [*a se vedea articolul 4 alineatele (2) și (3) din Directiva 98/59/CE*].



- 18 2. În opinia Camerei a 2-a, acestei posibilități nu i se opune Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 27 ianuarie 2005, Junk (C-188/03). În această hotărâre Curtea nu s-a pronunțat cu privire la poziția care trebuie adoptată în privința angajatorului care decide încetarea contractelor de muncă anterior notificării (corespunzătoare) privind concedierea colectivă. Dimpotrivă, ea a reținut numai că încetarea contractelor „nu se sancționează” decât dacă au fost notificate autorității publice competente, prin urmare că aceasta este posibilă numai dacă perioada de blocare a concedierilor începe imediat, perioadă care este în acest caz suprapusă adesea termenelor de preaviz aplicabile. În schimb, Curtea nu a reținut că încetările decise în lipsa notificării prealabile (corespunzătoare) trebuie să fie „în mod ireparabil” afectate de nulitate. În lumina dispozițiilor Directivei 98/59/CE și a genezei sale (BAG [Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă)] 14 decembrie 2023 -6 ARR 157/22 [B] – punctul 8) acest lucru este de asemenea improbabil. În mod corect, „sancțiunea” pentru realizarea tardivă a notificării (corespunzătoare) privind concedierile colective poate consta printre altele în suspendarea provizorie a efectelor juridice ale încetării contractelor de muncă și în obligația angajatorului de a remunera lucrătorii vizați, în conformitate cu articolul 615 din BGB, până la expirarea perioadei de blocare a concedierilor și, astfel, după caz, și după expirarea termenului de preaviz, chiar dacă în fapt nu i-a încadrat în muncă.
- 19 3. Doar cu titlu de clarificare, Camera a 2-a subliniază – în acord cu Camera a 6-a – că posibilitatea de notificare *ex post* nu se extinde asupra procedurii consultării prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59. Dacă aceasta a fost complet omisă anterior încetării contractelor de muncă sau nu a fost realizată corespunzător, aceasta este (și rămâne) nulă în conformitate cu articolul 134 din BGB, deoarece procedura consultării are drept scop prioritar – spre deosebire de procedura notificării – evitarea încetării contractelor de muncă. Acest scop nu mai poate fi atins prin consultări *ex post* ulterioare declarării încetării contractelor. Nu ar mai putea fi garantat faptul că vor avea loc în mod deschis consultări ale angajatorului și ale reprezentanților sindicali cu privire la evitarea concedierilor. Pentru reprezentanții sindicali ar fi mult mai dificil să obțină „retractarea” unei decizii adoptate deja decât renunțarea la simplul proiect de decizie (Curtea de Justiție a Uniunii Europene, 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, punctul 44).

#### V. Precizarea celei de a patra întrebări preliminare

- 20 1. Având în vedere formularea „alternativă” de la articolul 6 din Directiva 98/59/CE, precum și considerentul (12) al acesteia („proceduri administrative și judiciare”), Camera a 2-a consideră că este suficient dacă numai autoritatea publică competentă potrivit dreptului național verifică conformitatea notificării privind concedierile colective realizate de angajator și, în cazul în care este conformă, constată încetarea interdicției de concediere în cazul concret. Constatarea de către autoritatea publică a încetării interdicției de concediere trebuie avută în vedere în mod obligatoriu de instanțele competente în materia dreptului muncii în cadrul unui litigiu privind încetarea raportului de muncă dintre lucrător și angajator. Lucrătorul nu poate formula nicio cale de atac jurisdicțională

împotriva constatării autorității. În opinia Camerei a 2-a, acest lucru rezultă din purul caracter de politică privind piața forței de muncă al procedurii notificării. Aceasta protejează în primul rând – spre deosebire de procedura consultării – piața forței de muncă și autoritatea publică competentă. În schimb, lucrătorul este vizat numai indirect. El urmează să piardă „vechiul” contract de muncă abia după ce autoritatea publică competentă a avut posibilitatea de a căuta, pe baza informațiilor necesare, soluții la problemele ridicate de concedierile colective [*a se vedea articolul 4 alineatele (2) și (3) din Directiva 98/59/CE*]. În cazul în care autoritatea publică se consideră suficient informată în această privință, lucrătorii și instanțele trebuie să accepte acest lucru.

- 21 2. Astfel, în Hotărârea din 5 octombrie 2023 (*C-496/22, Brink’s Cash Solutions, punctul 45*), Curtea a arătat că articolul 6 din Directiva 98/59/CE impune statelor membre să asigure o protecție *jurisdicțională* pentru reprezentanții lucrătorilor și/sau pentru lucrători. Cu toate acestea, Camera a 2-a consideră că această obligație se referă numai la procedura consultării prevăzută la articolul 2 din Directiva 98/59/CE, la care nu participă nicio autoritate publică, și care, spre deosebire de procedura notificării prevăzută la articolele 3 și 4 din Directiva 98/59/CE, servește în mod direct protecției (colective) a lucrătorilor vizați, în sensul unei posibile evitări a concedierilor (*a se vedea punctul 19 de mai sus*). O altă accepțiune nu ar fi compatibilă nici cu formularea „alternativă” menționată de la articolul 6 și din considerentul (12) al Directivei 98/59/CE („proceduri administrative și judiciare”).

[*omissis*]