

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

**Dopuna zahtjeva za prethodnu odluku**

**Datum podnošenja:**

26. veljače 2024.

**Sud koji je uputio zahtjev:**

Bundesarbeitsgericht (Njemačka)

**Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:**

1. veljače 2024.

**Tuženik, žalitelj i podnositelj revizije:**

UR, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti društva V GmbH

**Tužitelj i druga stranka u žalbenom i revizijskom postupku:**

DF

---

**BUNDESARBEITSGERICHT (SAVEZNI RADNI SUD, NJEMAČKA)**

6 AZR 157/22 (B)

[omissis]

Objavljeno

14. prosinca 2023.

**RJEŠENJE**

[omissis]

U predmetu

[UR, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti društva V GmbH]

<sup>i</sup> Naziv ovog predmeta je izmišljen i ne odgovara stvarnom imenu nijedne stranke u postupku.

tuženik, žalitelj i podnositelj revizije,

[protiv]

[DF]

tužitelj i druga stranka u žalbenom i revizijskom postupku,

šesto vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) riješilo je na temelju rasprave održane 14. prosinca 2023. [*omissis*]:

- I. Drugom vijeću Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) u skladu s člankom 45. stavkom 3. prvom rečenicom Arbeitsgerichtsgesetzta (Zakon o sudovima za radne sporove, u daljnjem tekstu: ArbGG) upućuje se sljedeći upit:

Primjenjuje li se i dalje pravno stajalište koje se zastupa od presude od 22. studenoga 2012. (2 AZR 371/11) da se otkazom kao pravim poslom povređuje zakonska zabrana u smislu članka 134. Bürgerliches Gesetzbucha (Građanski zakonik, u daljnjem tekstu: BGB) i da otkazivanje zbog toga ne proizvodi učinke ako prilikom njegove provedbe nije bilo priopćenja koje proizvodi učinke u skladu s člankom 17. stavicama 1. i 3. Kündigungsschutzgesetzta (Zakon o zaštiti od neopravdanog otkaza, u daljnjem tekstu: KSchG)?

- II. Postupak se prekida.

## Obrazloženje

### A. Činjenice

Stranke se spore i o tome je li otkazivanje provedeno zbog operativnih razloga ništavo jer tuženik nije dostavio potrebno priopćenje o kolektivnom otkazivanju.

Tužitelj je od 1994. radio za društvo V Handelsgesellschaft mbH (u daljnjem tekstu: dužnik), koje nije imalo radničko vijeće. Nad imovinom dužnika pokrenut je postupak u slučaju nesolventnosti 1. prosinca 2020. i tuženik je imenovan upraviteljem u slučaju nesolventnosti. Od 12. studenoga 2020. do 29. prosinca 2020. on je otkazivanjem ili sporazumnim raskidom okončao svaki od 22 radna odnosa dužnika koji su još postojali u listopadu 2020. Tuženik je dopisom od 2. prosinca 2020., koji je tužitelj zaprimio 8. prosinca 2020., okončao tužiteljev radni odnos s učinkom od 31. ožujka 2021. Pritom je u razdoblju od 30 dana otpustio više od pet radnika. Prije toga nije dostavio priopćenje o kolektivnom otkazivanju iz članka 17. stavka 1. KSchG-a. Tužiteljev radni odnos prestao je s učinkom od 31. srpnja 2021. zbog kasnijeg otkazivanja.

Pravodobno podnesenom tužbom protiv otkaza tužitelj, u dijelu u kojem je to u ovom trenutku još relevantno, ističe da je otkazivanje od 2. prosinca 2020. ništavo

jer tuženik nije prethodno dostavio potrebno priopćenje o kolektivnom otkazivanju.

Tužitelj je dosad zahtijevao da

1. se utvrdi da radni odnos nije prestao otkazivanjem od 2. prosinca 2020., nego i dalje postoji;
2. se tuženiku naloži da ga [omissis] nastavi zapošljavati do pravomoćnog okončanja postupka radi zaštite od neopravdanog otkaza.

Tuženik je u svrhu obrazloženja zahtjeva za odbijanje tužbe zastupao stajalište da je dužnik u trenutku pokretanja postupka u slučaju nesolventnosti zapošljavao još samo 19 radnika, što znači da nije premašen prag iz članka 17. stavka 1. KSchG-a i nije trebao dostaviti priopćenje o kolektivnom otkazivanju.

Ovo je vijeće rješenjem od 11. svibnja 2023. zaključilo da je dužnikov pogon u trenutku otkazivanja „inače” zapošljavao još više od 20 radnika i da je tuženik stoga trebao dostaviti priopćenje o kolektivnom otkazivanju prije nego što je proveo sporno otkazivanje. Zbog odluke o sankciji za povredu obveze iz članka 17. stavka 1. prve rečenice točke 1. KSchG-a koju je utvrdilo ovo vijeće prekinulo je postupak do odluke Suda Europske unije u postupku povodom zahtjeva za prethodnu odluku u predmetu C-134/22, koja je donesena 13. srpnja 2023.

## **B. Obrazloženje**

Tuženik je, kao što je to vijeće koje donosi odluku već utvrdilo, povrijedio svoju obvezu dostavljanja priopćenja o kolektivnom otkazivanju koja proizlazi iz članka 17. stavka 1. KSchG-a. Šesto vijeće smatra da sankcija za tu pogrešku, kao i za sve ostale moguće poslodavčeve pogreške u postupku priopćavanja, nije ništavost otkazivanja u skladu s člankom 134. BGB-a. Naprotiv, sankciju potrebnu za takve pogreške treba odrediti zakonodavac. Međutim, ovo vijeće smatra da ga u toj odluci sprečava odluka drugog vijeća Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) o ništavosti kao posljedici pogrešaka u postupku priopćavanja (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 22. studenoga 2012., 2 AZR 371/11, BAGE 144, 47*).

## **I. Postupak priopćavanja**

- 1 Člankom 17. KSchG-a u njemačko pravo prenose se obveze država članica utvrđene Direktivom 98/59/EZ o kolektivnom otkazivanju (u daljnjem tekstu: Direktiva o kolektivnom otkazivanju) (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 27. siječnja 2022., 6 AZR 155/21 (A), t. 14. i od 21. ožujka 2012., 6 AZR 596/10, t. 21.; BT-Drs. 8/1041 str. 4.; BT-Drs. 13/668, str. 8. i 9.*). Međutim, ni Direktiva o kolektivnom otkazivanju ni članak 17. i sljedeći članci KSchG-a ne sadržavaju izričita pravila o sankcijama za pogreške u postupku kolektivnog

otkazivanja. Zakonodavac Unije nije prihvatio Komisijin prijedlog da se u Direktivu o kolektivnom otkazivanju unese obveza država članica da u slučaju povreda zahtjeva iz Direktive „ponište kolektivna otkazivanja” (*Prijedlog Direktive Vijeća o izmjeni Direktive 75/129/EEZ od 13. studenoga 1991. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje*, str. 6., *SL 1991.*, C 310, str. 5.). Državama članicama samo je odredio obvezu da osiguraju da sudski i/ili upravni postupci budu dostupni predstavnicima radnika i/ili radnicima za izvršavanje obveza prema toj direktivi (*članak 6. Direktive o kolektivnom otkazivanju*).

Stoga države članice trebaju u nacionalnom pravu pronaći sankcije za pogreške u postupku kolektivnog otkazivanja. Povrede prava Zajednice treba sankcionirati u materijalnopравnim i procesnopравnim uvjetima (*vidjeti presude Suda od 10. studenoga 2022.*, C-385/21 (*Zenith Media Communications*), t. 34. i od 16. srpnja 2009., C-12/08 (*Mono Car Styling*), t. 34. i *sljedeće*) koji su u skladu s uvjetima primjenjivima na povrede nacionalnog prava istovjetne po vrsti i težini. Sankcija pritom treba biti učinkovita, proporcionalna i odvraćajuća (*u pogledu Direktive o kolektivnom otkazivanju vidjeti presudu Suda od 8. lipnja 1994.*, C-383/92 (*Komisija/Ujedinjena Kraljevina*), t. 40. i *Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 22. studenoga 2012.*, 2 AZR 371/11, t. 32., *BAGE 144*, 47). Stoga ne treba uzeti u obzir samo načelo ekvivalentnosti i načelo djelotvornosti – *effet utile* (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 27. siječnja 2022.*, 6 AZR 155/21 (A), t. 18. i od 13. veljače 2020., 6 AZR 146/19, t. 98., *BAGE 169*, 362; *vidjeti i presudu Suda od 17. ožujka 2021.*, C-652/19 (*Consulmarketing*), t. 43.). Osim toga, sankcije također trebaju biti proporcionalne (*vidjeti primjerice rješenje Suda od 19. prosinca 2019.*, C-645/18 (*Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld*), t. 29. i *sljedeće te navedenu sudsku praksu; Dauses/Ludwigs EU-WirtschaftsR-HdB/Brigola C. 1. Grundregeln, stanje iz siječnja 2019.*, t. 314. i *sljedeće*). Nacionalni sudovi trebaju u okviru svoje nadležnosti utvrditi ispunjava li nacionalno pravo te zahtjeve (*presude Suda od 29. listopada 2009.*, C-63/08 (*Pontin*), t. 49. i od 23. travnja 2009., C-378/07 do C-380/07 (*Angelidaki i dr.*), t. 163., 158. i *sljedeće*). Isto vrijedi za pitanje proizlaze li uopće sankcije iz nacionalnog prava u skladu s primjenjivim pravilima i, eventualno, koje su to sankcije.

- 2 Drugo vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od svoje odluke od 22. studenoga 2012. (2 AZR 371/11, t. 31. i *sljedeće*, *BAGE 144*, 47) smatra da je članak 17. stavak 1. u vezi sa stavkom 3. KSchG-a zakonska zabrana u smislu članka 134. BGB-a i da izostanak učinkovitog priopćenja o kolektivnom otkazivanju u skladu s načelom *effet utile* dovodi do toga da otkazivanje ne proizvodi učinke. Tomu se šesto vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) bez vlastitog obrazloženja priklonilo u svojim odlukama od 13. prosinca 2012. (*vidjeti odluke 6 AZR 772/11*, t. 61. i 6 AZR 752/11, t. 64. i 72.) te je nakon toga, isto kao i drugo vijeće, nastavilo zastupati to stajalište (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 21. ožujka 2013.*, 2 AZR 60/12, t. 42. i *sljedeće te navedena sudska praksa, BAGE 144*, 366; od 20. veljače 2014., 2 AZR 346/12, t. 46. i *sljedeće te navedena sudska praksa, BAGE 147*, 237; od 13. veljače 2020., 6 AZR

146/19, t. 97. i sljedeće te navedena sudska praksa, BAGE 169, 362; od 14. svibnja 2020., 6 AZR 235/19, t. 134. i 135., BAGE 170, 244; od 27. siječnja 2022., 6 AZR 155/21 (A), t. 19. i sljedeće te navedena sudska praksa i od 19. svibnja 2022., 2 AZR 467/21, t. 13.).

- 3 Člankom 17. KSchG-a poslodavca se obvezuje na to da prije otkazivanja pravilno provede potrebni postupak [priopćavanja]. Nakon ponovnog ispitivanja pravnog stanja šesto vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) smatra da povrede obveze pravilnog dostavljanja priopćenja o kolektivnom otkazivanju nadležnoj agenciji za zapošljavanje, koja je uređena člankom 17. stavcima 1. i 3. KSchG-a, ne dovode do ništavosti otkazivanja u skladu s člankom 134. BGB-a. Šesto vijeće smatra da se povrede obveze priopćavanja ne sankcioniraju tom odredbom prema njezinoj dogmatici, koja se nije dovoljno uzela u obzir u dosadašnjoj sudskoj praksi o posljedicama povreda poslodavčevih obveza u postupku priopćavanja.

(a) Točno je da otkazivanja nisu općenito isključena iz područja primjene članka 134. BGB-a. Pravni posao u smislu članka 134. BGB-a može biti i otkazivanje kao jednostrano očitovanje volje (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 20. ožujka 2019., 7AZR 237/17, t. 39., BAGE 166, 202 i od 19. prosinca 2013., 6 AZR 190/12, t. 14. i sljedeće, BAGE /43, 62; MüKoBGB/Armbrüster, 9. izd., članak 134., t. 34.; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021.), članak 134., t. 20.*).

(b) Osim toga, u postupku kolektivnog otkazivanja za poslodavca postoji mogućnost pravnog uređenja potrebna za primjenu članka 134. BGB-a (*vidjeti u tom pogledu Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021.), članak 134., t. 10. i 11. i MüKoBGB/Armbrüster, 9. izd., članak 134., t. 9. i sljedeće*). Člankom 17. KSchG-a ne ograničava se mogućnost otkazivanja kao takva, nego on ne utječe na poduzetničku slobodu odlučivanja, a time ni na poslodavčevu slobodu uređenja pravnog posla (*u pogledu članka 17. stavka 2. KSchG-a vidjeti Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 8. studenoga 2022., 6 AZR 16/22, t. 47.*). Isto tako, člankom 17. KSchG-a ne utvrđuje se obvezan oblik otkazivanja, kao, primjerice, u članku 623. BGB-a, u kojem se nalaže pisani oblik. Člankom 17. stavcima 1. i 3. KSchG-a poslodavca se samo obvezuje na to da prije otkazivanja dostavi informacije službi za zapošljavanje kako bi ona mogla u roku utvrđenom člankom 18. KSchG-a učinkovito tražiti rješenja problema nastalih planiranim kolektivnim otkazivanjem (*vidjeti Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 13. lipnja 2019., 6 AZR 459/18, t. 31., BAGE 167, 102; BT-Drs. 8/1041, str. 5.*).

(c) Međutim, šesto vijeće smatra da članak 17. stavci 1. i 3. KSchG-a već ne ispunjava zahtjeve zakonske zabrane. U tom pogledu poslodavčeve obveze u postupku priopćavanja nemaju potrebno **obilježje zabrane**.

(aa) U članku 134. BGB-a izražavaju se načela utvrđena u Građanskom zakoniku u pogledu odnosa između zakonskog uređenja i uređenja pravnog posla. Tom odredbom treba urediti pravne posljedice zabrana koje se odnose na učinkovitost

pravnih poslova i kojima nisu konačno uređene građanskopravne posljedice njihove povrede. Na temelju te odredbe takve zabrane trebale bi postati učinkovite na način da se ocjene iz drugih područja prava prenose u pravo koje se odnosi na pravne poslove. Odredba je u tom pogledu dopunske prirode (*vidjeti MüKoBGB/Armbrüster 9. izd., članak 134., t. 1.; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021.), članak 134., t. 1.*).

(bb) Na temelju tog cilja članka 134. BGB-a zakon ima obilježje zabrane ako se njime zabranjuje ili **sadržaj** određenih pravnih poslova ili njihovo **poduzimanje** pod određenim zabranjenim okolnostima i zbog toga se njime žele spriječiti ti poslovi (*vidjeti Bundesgerichtshof (Savezni vrhovni sud, Njemačka) od 1. lipnja 1966., VIII ZR 65/64, odjeljak I 2 obrazloženja, BGHZ 46, 24; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021.), članak 134., t. 3. i sljedeće, t. 49.*). To treba utvrditi tumačenjem na temelju svrhe te odredbe. Odlučujuće je zabranjuje li zakonodavac sadržaj pravnog posla u interesu trećih osoba ili javnosti i želi li stoga spriječiti njegovo postojanje odnosno oduzeti učinak pravnim poslovima koji su nezakonito poduzeti (*Soergel/Meier 14. izd., članak 134., t. 25. i sljedeće, t. 32. i 33.*). Naposljetku, relevantno je želi li zakonodavac oduzeti učinak koji se postiže zabranjenim pravnim poslom (*vidjeti Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021.), članak 134., t. 3., 5. i 49.; vidjeti i MüKoBGB/Armbrüster 9. izd., članak 134., t. 58., 59. i 66.*).

(cc) Prema volji zakonodavca Zakona o zaštiti od neopravdanog otkaza ne treba postojati utjecaj na pravni učinak otkazivanja ni u slučaju povreda obveze priopćavanja iz članka 17. stavaka 1. i 3. KSchG-a. Ne treba dovesti u pitanje pravni učinak otkazivanja, nego radni odnos treba neovisno o toj povredi prestati s istekom otkaznog roka. Poslodavac u postupku priopćavanja ima samo upravno-postupovne obveze koje nisu povezane s radnim odnosom i koje, prema mišljenju šestog vijeća, čak ni ako se pogrešno ispune, više ne mogu i ne trebaju utjecati na učinkovitost otkazivanja te već zbog toga isključuju kvalifikaciju članka 17. stavaka 1. i 3. KSchG-a kao zakonske zabrane (*vidjeti Moll RdA 2021., 49, 55 i 56; Sagan, napomena, EuZW 2023., 859, 862*).

(1) Točno je da postupak priopćavanja treba pokrenuti dostavljanjem priopćenja još prije uručenja obavijesti o otkazivanju. Međutim, on više ne služi sprečavanju otkazivanja jer služba za zapošljavanje ne može i ne treba utjecati na poslodavčevu odluku (*vidjeti Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 13. lipnja 2019., 6 AZR 459/18, t. 28., BAGE 167, 102*). Naprotiv, njezino djelovanje nadovezuje se na tu odluku (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 13. veljače 2020., 6AZR 146/19, t. 71., BAGE 169, 362; vidjeti i točku 13.*) te upravo zahtijeva učinkovito otkazivanje. Priopćenje treba omogućiti službi za zapošljavanje da se pripremi na društveno-gospodarsko opterećenje lokalnog tržišta rada prouzročeno učinkovitim otkazivanjem većem broju radnika. Ona time samo slijedi svrhu politike tržišta rada (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 11. ožujka 2023., 6 AZR 267/22, t. 40.; BT-Drs. 8/1041, str. 5.*).

(2) Iz tog zakonskog koncepta istodobno proizlazi da priopćenje o kolektivnom otkazivanju, prema nedvosmislenoj volji barem nacionalnog zakonodavca koja ne podliježe tumačenju, ne služi zaštiti pojedinog radnika obuhvaćenog kolektivnim otkazivanjem. Ono ne zamjenjuje pojedinačna posrednička nastojanja i čak ni ne služi kao konkretna priprema za njega. To je samo „prethodna mjera” (*Schubert/Schmitt JbArbR*, sv. 599., str. 81., 102.). Točno je da u tom pogledu neizravno pruža i individualnu zaštitu (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 13. veljače 2020.*, 6 AZR 146/19, t. 103., BAGE 169, 362). Međutim, to je refleksi učinak koji nije svrha postupka priopćavanja (*Gulbins SPA 2023.*, 93; *Boemke jurisPR-ArbR 25/2013 napomena 2. pod C III 3*; *Holler NZA 2019.*, 291, 292). Agencija u njihovu mjestu boravišta treba posredovati u zapošljavanju svakog radnika obuhvaćenog kolektivnim otkazivanjem neovisno o postupku priopćavanja. Ta dva postupka imaju različite strukture i mogu završiti u različitim trenucima.

(d) Čak i kad bi se članak 17. stavci 1. i 3. KSchG-a mogao kvalificirati kao zakonska zabrana, šesto vijeće smatra da se svrhom članka 17. stavaka 1. i 3. KSchG-a ne zahtijeva ništavost otkazivanja provedenih uz povredu obveza koje poslodavac ima u okviru postupka priopćavanja. Naprotiv, toj svrsi protivi se odredba o ništavosti iz članka 134. BGB-a.

(aa) Članak 134. BGB-a u pogledu sankcije kao posljedice povreda zakonskih zabrana sadržava samo pravilo o tumačenju. Stoga treba ispitati je li svrha zakonske zabrane bez iznimke sankcionirati povrede te zabrane poništavanjem pravnog posla ili se u tom pogledu ne zahtijeva ništavost, nego je dovoljna druga sankcija (*vidjeti Bundesgerichtshof (Savezni vrhovni sud) od 24. rujna 2014.*, VIII ZR 350/13, t. 14. i *od 4. travnja 1966.*, VIII ZR 20/64, odjeljak 4. obrazloženja, BGHZ 45, 322; u pogledu trajnih obveznih odnosa *vidjeti Bundesgerichtshof (Savezni vrhovni sud) od 7. prosinca 2010.*, KZR 71/08, t. 57., *Mugdan Die gesamten Materialien zum BGB*, sv. I, str. 969.; *Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021.)*, članak 134., t. 88. i *MüKoBGB/Armbrüster*, 9. izd., članak 134., t. 177.).

(bb) Člankom 17. stavcima 1. i 3. KSchG-a ne namjerava se utjecati ni na mogućnost otkazivanja kao takvu ni na poslodavčevu odluku o tome kojem će broju radnika u kojem trenutku otkazati, kao ni zabraniti otkazivanja za koja postoji obveza priopćavanja. Naprotiv, ta odredba, kao što je navedeno, odnosi se samo na poslodavčeve obveze povezane sa zakonodavstvom o **promicanju zaposlenja**, ali ne na njegove radnopravne obveze. Ta odredba ima isključivo regulatornu funkciju, u skladu s kojom se otkazivanje kao pravni posao smatra nespornim i predstavlja temelj za postupovne obveze povezane s politikom tržišta rada samo prije otkazivanja. Stoga se njome, prema mišljenju šestog vijeća, kao sankcija za povrede obveza koje se u njoj uređuju ne zahtijeva ništavost otkazivanja na koje te obveze uopće ne utječu kao takvog, nego samo **sankcija u skladu sa zakonodavstvom o promicanju zaposlenja** (u pogledu upravnih mjera *vidjeti Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 9. srpnja 1986.*, 5 AZR 385/83, odjeljak III 1 obrazloženja; *Bundesgerichtshof (Savezni vrhovni sud) od*

30. travnja 1992., III ZR 151/91, odjeljak II 3 a obrazloženja, BGHZ 118, 142 i od 27. rujna 1989., VIII ZR 57/89, odjeljak II 2 c obrazloženja, BGHZ 108, 364; BeckOK BGB/Wendtland, članak 134., stanje na dan 1. studenoga 2023., t. 13.; Soergel/Meier 14. izd., članak 134., t. 39.; MüKoBGB/Armbrüster, 9. izd., članak 134., t. 58. i 59. te Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021.), članak 134., t. 109. i 110.). Suprotno tomu, ništavost otkazivanja koju je Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) dosad smatrao sankcijom dovodi, ako se ne uzme u obzir koncept članka 17. KSchG-a, do zadiranja u poslodavčevu poduzetničku slobodu odlučivanja. Takvo zadiranje prekoračuje ono što je nužno za postizanje cilja postupka priopćavanja da se ublaže društveno-gospodarski učinci kolektivnog otkazivanja. Šesto vijeće, suprotno svojem dosadašnjem mišljenju, smatra da zbog toga nema prostora za **radnopravnu sankciju** ništavosti otkazivanja provedenog uz povredu obveza obuhvaćenih zakonodavstvom o promicanju zaposlenja iz članka 17. stavaka 1. i 3. KSchG-a (u pogledu članka 17. stavka 3. pete rečenice KSchG-a vidjeti Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 19. svibnja 2022., 2 AZR 467/21, t. 17.).

- 4 Šesto vijeće smatra da ništavost otkazivanja kao posljedica povreda obveza koje poslodavac ima u skladu s člankom 17. stavcima 1. i 3. KSchG-a ne proizlazi ni iz članka 18. stavka 1. KSchG-a. Točno je da u skladu s njim otkazivanja „proizvode učinke” prije isteka blokade otkazivanja samo uz suglasnost službe za zapošljavanje. Međutim, to ne sadržava zahtjev u pogledu odobrenja nadležnog tijela.

(a) Ako zakonodavac odredi da jednostrani pravni posao podliježe odobrenju, to je odobrenje zakonski uvjet za učinkovitost. Bez „oslobođenja” od postojeće zabrane pravni posao nije dopušten i u načelu je ništavan ako se ipak provede. Pozivanje na članak 134. BGB-a nije nužno za tu pravnu posljedicu (vidjeti Bundesgerichtshof (Savezni vrhovni sud) od 28. listopada 1953., VI ZR 217/52, odjeljak IV 1 obrazloženja, BGHZ 11, 27; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021.), članak 134., t. 195.; MüKoBGB/Armbrüster, 9. izd., članak 134., t. 14.; Soergel/Meier 14. izd., članak 134., t. 79. i BeckOK BGB/Wendtland, članak 134., stanje na dan 1. studenoga 2023., t. 14.).

(b) Za razliku od, primjerice, otkazivanja osobama s teškim invaliditetom ili trudnicama, kolektivna otkazivanja ne podliježu obvezi odobrenja države, neovisno o nejasnoj formulaciji iz članka 18. stavka 1. KSchG-a. Postupkom priopćavanja ne uređuje se mogućnost otkazivanja, nego samo način njegove provedbe. Zahtijeva se samo primjena određenog postupka, ali ne i dobivanje odobrenja agencije za zapošljavanje za otkazivanje. Odluka o blokadi otkazivanja ne znači da se dopuštaju otkazivanja, koja su, osim toga, u tom trenutku već odavno trebala biti provedena. Služba za zapošljavanje zbog toga odlukom o blokadi otkazivanja ne odlučuje o tome proizvode li otkazivanja obuhvaćena člankom 17. KSchG-a učinke s obzirom na zakonodavstvo o kolektivnom otkazivanju (vidjeti, međutim, Moll, napomena, AP KSchG 1969., članak 17., t. 40., odjeljak II 2 a) niti time potvrđuje da prestanak radnog odnosa proizvodi



učinke (*vidjeti, međutim, Moll, RdA 2021., 49, 57*). Ona samo odlučuje o trajanju blokade otkazivanja, ali ne i o učinkovitosti priopćenja o kolektivnom otkazivanju, a osobito ne o tome proizvodi li otkazivanje učinke (*vidjeti Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 28. lipnja 2012., 6 AZR 780/10, t. 73. i 75., BAGE 142, 202*).

5 Šesto vijeće smatra i da tumačenje članka 18. KSchG-a u skladu s pravom Unije na način da je otkazivanje ništavo ako nije dostavljeno pravilno priopćenje o kolektivnom otkazivanju (*vidjeti, međutim, u tom smislu Moll RdA 2021., 49, 56 i 57*) nije ni potrebno ni moguće.

(a) Kao prvo, Direktivom o kolektivnom otkazivanju upravo se, kako je navedeno (*t. 8.*), kao posljedica ne zahtijeva sankcija ništavosti otkazivanja provedenih uz povredu postupovnih pravila iz članka 17. stavaka 1. i 3. KSchG-a.

(b) Kao drugo, točno je da se i člankom 4. stavkom 1. Direktive o kolektivnom otkazivanju predviđa da planirano kolektivno otkazivanje može „proizvoditi učinke” najranije 30 dana nakon priopćenja o kolektivnom otkazivanju. Međutim, u smislu načela *acte éclairé* jasno je da iz članka 4. stavka 1. Direktive o kolektivnom otkazivanju ni u kojem slučaju ne proizlazi sankcija. Prema povijesti njezina nastanka Direktivom o kolektivnom otkazivanju upravo se ne predviđa sankcija. Nju određuju isključivo države članice.

(c) Kao treće, što šesto vijeće smatra odlučujućim, ništavost otkazivanja kao pravna posljedica pogrešaka u postupku priopćavanja, neovisno o tome je li to jedina sankcija u nacionalnom pravu koja je u skladu s načelom *effet utile*, dovodi do povrede **načela proporcionalnosti**, koje države članice također trebaju poštovati prilikom utvrđivanja sankcija. Šesto vijeće zbog toga smatra da sankcija u obliku „ništavosti otkazivanja” ne proizlazi ni iz bilo koje druge odredbe njemačkog prava u okviru tumačenja u skladu s pravom Unije. Međutim, ni šesto ni drugo vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) nisu u svojoj dosadašnjoj sudskoj praksi dovoljno uzeli u obzir zahtjev proporcionalnosti, nego su se isključivo usmjerili na načelo *effet utile*.

(aa) Točno je da načelo proporcionalnosti za sankcije koje određuju države članice nije izričito utvrđeno u Direktivi o kolektivnom otkazivanju, za razliku od, primjerice, članka 12. stavka 6. i članka 20. Direktive 2014/67/EU (*SL 2014., L 159, str. 11.*)(*u pogledu načela proporcionalnosti sankcije za povrede Direktive već prije stupanja na snagu Povelje vidjeti presudu Suda od 8. lipnja 1994., C-383/92 (Komisija/Ujedinjena Kraljevina), t. 40.*). Međutim, to opće načelo utvrđeno u članku 52. stavku 1. drugoj rečenici Povelje vrijedi i prilikom primjene Direktive o kolektivnom otkazivanju te ispitivanja sankcija koje treba odrediti u slučaju povreda obveza koje iz nje proizlaze (*u pogledu slobode poslovnog nastana zajamčene člancima 49. i 63. UFEU-a vidjeti presudu Suda od 21. prosinca 2016., C-201/15 (AGET Iraklis), t. 70.; Schubert/Schmitt JbArbR, sv. 59., str. 81., 83. i sljedeće*). To proizlazi iz članka 51. stavka 1. prve rečenice Povelje. Prilikom prenošenja direktive države članice vezane su Poveljom

(presuda Suda od 17. travnja 2018., C-414/16 (Egenberger), t. 49.). Stoga i sudovi država članica prilikom tumačenja i primjene prava Unije i nacionalnog prava kojim se prenosi pravo Unije trebaju poštovati Povelju (u pogledu primjene uredbe vidjeti presudu Suda od 25. svibnja 2016., C-559/14 (Meroni), t. 44.), i to čak i ako u pogledu prenošenja postoji diskrecijska ovlast (presuda Suda od 9. ožujka 2017., C-406/15 (Milkova), t. 51. i 52.; Lenaerts/Rüth RdA 2022., 273, 277). To vrijedi i prilikom određivanja sankcija za povrede obveza u postupku kolektivnog otkazivanja. Time se ispunjava obveza koja proizlazi iz prava Unije, zbog čega se primjenjuje Povelja, a time i njezin članak 52. stavak 1. druga rečenica (vidjeti presudu Suda od 19. studenoga 2019., C-609/17 i dr. (TSN), t. 50. i sljedeće, Lenaerts/Rüth, *ibidem*).

(bb) Sankcije koje njemački zakonodavac odnosno, zbog njegova propusta u postupanju, radni sudovi određuju za poslodavčeve pogreške u postupku kolektivnog otkazivanja stoga trebaju biti primjerene i nužne za postizanje ciljeva propisa o prenošenju te ne smiju biti neproporcionalne tim ciljevima. Sankcija nije nužna ako njezina strogost više nije u skladu s težinom povrede koja se kažnjava (vidjeti rješenje Suda od 19. prosinca 2019., C-645/18 (Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld), t. 30. i sljedeće te presudu od 12. rujna 2019., C-64/18 i dr. (Maksimovic), t. 39. i navedenu sudsku praksu).

(cc) Šesto vijeće smatra da ništavost otkazivanja **nije primjerena** sankcija za povrede poslodavčevih obveza iz članka 17. stavaka 1. i 3. KSchG-a već zbog toga što se tom sankcijom ne može promicati svrha obveze dostavljanja priopćenja o kolektivnom otkazivanju. U njoj se miješaju individualna razina ugovora o radu i razina politike tržišta rada u skladu sa zakonodavstvom o promicanju zaposlenja.

(1) Njemačkim zakonodavstvom o zaštiti od neopravdanog otkaza načelno se sankcioniraju samo pogreške koje su trebale i mogle spriječiti konkretno provedeno otkazivanje prilikom njegove provedbe. To osobito vrijedi za društveno neopravdana otkazivanja i posebnu zaštitu od neopravdanog otkaza. Zbog toga, primjerice, otkazivanja proizvode učinke ako je došlo do pogrešaka u primjeni socijalnih kriterija, ali one nisu utjecale na ishod odabira, što znači da pogreška prilikom odabira nije postala uzročna (*ustaljena sudska praksa, nedavno Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 8. prosinca 2022., 6 AZR 31/22, t. 71.*). Isto tako, otkazivanja ne proizvode učinke kada, primjerice, nije provedeno upravljanje integracijom u poduzeće koje se zahtijeva člankom 167. stavkom 2. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (Deveta knjiga Socijalnog zakonika), ali poslodavac može dokazati da bi taj postupak objektivno bio beskoristan (vidjeti Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 15. prosinca 2022., 2 AZR 162/22, t. 20.).

Obveze koje poslodavac u postupku priopćavanja ima prema službi za zapošljavanje nisu prilagođene još i sprečavanju otkazivanja. Naprotiv, trebaju ublažiti društveno-gospodarske učinke koji neizbježno nastaju za lokalno tržište rada planiranim otkazivanjima (koja proizvode učinke) (vidjeti točku 18.).

Međutim, sankcijom ništavosti otkazivanja ne promiče se taj cilj politike tržišta rada. Poslodavac je nakon utvrđivanja pogreške samo primoran ponovno provesti otkazivanja nužna za provedbu njegove poslovne odluke. Time se ne smanjuje opterećenje lokalnog tržišta rada, nego ono samo kasnije nastupa.

(2) Osim toga, sankcija ništavosti otkazivanja u slučaju poslodavčevih pogrešaka u postupku priopćavanja koji je sadržajno obuhvaćen zakonodavstvom o promicanju zaposlenja, a time i socijalnim pravom, neprimjerena je već zato što polazi od individualne razine ugovora o radu. To dovodi do sloma sustava. Šesto vijeće smatra da primjerene mogu biti samo sankcije koje se mogu svrstati u zakonodavstvo o promicanju zaposlenja.

(dd) Međutim, čak i ako se pretpostavi primjerenost, šesto vijeće smatra da ništavost otkazivanja kao sankcija za pogreške u postupku priopćavanja **nije prikladna**, a time ni proporcionalna u užem smislu. Opterećenje koje nastaje tom sankcijom više nije razumno proporcionalno prednostima koje time nastaju za provedbu cilja politike tržišta rada koji se nastoji postići obvezama koje poslodavac ima u toj fazi postupka kolektivnog otkazivanja.

(1) Sankcija ništavosti otkazivanja razvijena u sudskoj praksi, suprotno konceptu članka 17. KSchG-a (*vidjeti točku 13.*) i Direktive o kolektivnom otkazivanju (*presuda Suda od 21. prosinca 2016., C-201/15 (AGET Iraklis), t. 31.*), zadire duboko u poduzetničku slobodu odlučivanja. Poslodavcu se time naposljetku zabranjuje da planirana otkazivanja provede u željenom trenutku, iako to upravo nije cilj obveza koje ima u postupku priopćavanja. Time se pogreške u postupku priopćavanja strože kažnjavaju od drugih pogrešaka u njemačkom zakonodavstvu o zaštiti od neopravdanog otkaza.

(2) Suprotno tomu, ništavost otkazivanja provedenih uz povredu obveza iz članka 17. stavaka 1. i 3. KSchG-a dovodi do uklanjanja opterećenja lokalnog tržišta rada nastalog kolektivnim otkazivanjem. Međutim, time u pravilu samo dolazi do odgode tog opterećenja jer je poslodavac primoran ponoviti otkazivanja potrebna za provedbu njegove poslovne odluke (*vidjeti točku 34.*).

(3) Kada se općenito razmatraju predmetni interesi, nedostaci nastali dotičnim poslodavcima poništenjem otkazivanja više nisu proporcionalni time ostvarenim prednostima za postizanje ciljeva politike tržišta rada koje zakonodavac želi postići obvezom priopćavanja. Strogost te sankcije više nije u skladu s težinom povrede koja se kažnjava i stoga je šesto vijeće smatra neproporcionalnom (*vidjeti Schubert/Schmitt JbArbR, sv. 59., str. 81. i 96., međutim, uz drukčije tumačenje u slučaju da priopćenje uopće nije dostavljeno*).

(ee) Šesto vijeće smatra da se tom ishodu odvagivanja ne može prigovoriti da, prema dosadašnjoj sudskoj praksi šestog i drugog vijeća Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud), ne dovode sve povrede obveza iz članka 17. stavaka 1. i 3. KSchG-a do ništavosti otkazivanja. Suprotno tomu, ta sudska praksa temelj je neusklađenosti pravne posljedice ništavosti otkazivanja u slučaju pogrešaka u

postupku priopćavanja jer utvrđene razlike nisu smislene. Šesto vijeće smatra da se potrebna smislenost može postići samo time da sve moguće pogreške u postupku priopćavanja ne dovode do ništavosti otkazivanja.

(1) Međutim, šesto i drugo vijeće razvili su vrlo detaljno razrađen sustav **pravnih posljedica i sankcija** u pogledu mogućih pogrešaka u postupku priopćavanja.

(a) Ako se uopće **ne dostavi priopćenje o kolektivnom otkazivanju**, to uvijek dovodi do ništavosti otkazivanja (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 19. svibnja 2022., 2 AZR 467/21, t. 13. i od 20. siječnja 2016., 6 AZR 601/14, t. 18., BAGE 154, 53*).

(b) Ako poslodavac počini pogreške u vezi s uključivanjem radničkog vijeća u postupak priopćavanja koje proizlazi iz članka 17. **stavka 3. druge i treće rečenice** KSchG-a, otkazivanje je također ništavo (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 14. svibnja 2020., 6 AZR 235/19, t. 135. i sljedeće, BAGE 170, 244 i od 22. studenoga 2012., 2 AZR 371/11, t. 42. i sljedeće, BAGE 144, 47*).

(c) I pogreške u obveznim informacijama u smislu članka 17. **stavka 3. četvrte rečenice** KSchG-a dovode do ništavosti otkazivanja (*nedavno Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 13. veljače 2020., 6 AZR 146/19, t. 92. i sljedeće, BAGE 169, 362*).

(d) Suprotno tomu, pogreške u neobveznim informacijama u smislu članka 17. **stavka 3. pete rečenice** KSchG-a ne dovode do ništavosti otkazivanja. To vrijedi i ako informacije potpuno nedostaju (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 19. svibnja 2022., 2 AZR 467/21, t. 12. i sljedeće te od 19. svibnja 2022., 2 AZR 424/21, t. 11. i sljedeće*) i ako su informacije sadržajno netočne ili nedovoljne (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 11. svibnja 2023., 6 AZR 267/22, t. 41.*).

(e) Ako poslodavac radničkom vijeću suprotno članku 17. **stavku 3. šestoj rečenici** KSchG-a ne dostavi primjerak priopćenja dostavljenih agenciji za zapošljavanje, to ne utječe na učinke koje proizvodi otkazivanje (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 8. studenoga 2022., 6 AZR 15/22, t. 79. i sljedeće te od 8. studenoga 2022., 6 AZR 16/22, t. 74. i sljedeće*).

(f) Još samo nije pojašnjeno koje su posljedice povrede poslodavčeve obveze na temelju članka 17. stavka 3. prve rečenice KSchG-a da agenciji za zapošljavanje istodobno s priopćenjem uputi primjerak priopćenja radničkom vijeću (*rješenje kojim se upućuje zahtjev za prethodnu odluku Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 27. siječnja 2022., 6 AZR 155/21 (A); vidjeti u tom pogledu presudu Suda od 13. srpnja 2023., C-134/22 (G GmbH)*).

(2) Međutim, taj sustav sankcija razvijen u sudskoj praksi, prema mišljenju šestog vijeća, nije dosljedno uključen u svrhu postupka priopćavanja povezanu s politikom tržišta rada (*t. 18. i 19.*).

(a) Šesto vijeće smatra da različito postupanje s pogreškama u obveznim i neobveznim informacijama nije smisleno. Ne čini se razumljivim zašto, s jedne strane, pogreške u neobveznim informacijama prema zakonodavčevoj volji koju je utvrdilo drugo vijeće ne dovode do ništavosti otkazivanja iako su upravo te informacije iznimno važne da bi se služba za zapošljavanje pripremila na društveno-gospodarska opterećenja lokalnog tržišta rada nastala planiranim kolektivnim otkazivanjem, dok, s druge strane, pogreške u obveznim informacijama uvijek dovode do ništavosti otkazivanja, iako su barem informacije iz članka 17. stavka 2. prve rečenice točke 1. (Razlozi za otkazivanje), točke 5. (Kriteriji odabira) i točke 6. (Izračun otpremnine) KSchG-a nevažne za zadaće službe za zapošljavanje. Osim toga, nije uvjerljivo objašnjeno zašto su za svrhe postupka priopćavanja povezane s politikom tržišta rada neobvezne informacije o spolu, dobi i zanimanju manje relevantne nego obvezne informacije iz članka 17. stavka 3. četvrte rečenice KSchG-a.

(b) Isto tako, nije dosljedno da priopćenje, koje je u svakom slučaju sporedno i nedovoljno da bi služba za zapošljavanje bila upoznata s očekivanim društveno-gospodarskim opterećenjem tržišta rada i njegovim svladavanjem, o tome koje je mišljenje radničkog vijeća o nužnosti priopćenog kolektivnog otkazivanja dovodi do ništavosti otkazivanja zbog toga što su šesto i drugo vijeće kvalificirali članak 17. stavak 3. drugu i treću rečenicu KSchG-a kao zakonsku zabranu, dok nedovoljna upoznatost s neobveznim informacijama koje su u tom pogledu relevantne nije važna za to da otkazivanje proizvodi učinke.

## II. Postupak savjetovanja

Šesto vijeće iz predostrožnosti upućuje na to da, neovisno o navedenim dvojbama u pogledu postojećeg sustava sankcija za poslodavčeve pogreške u postupku priopćavanja, ne vidi povod za dovođenje u pitanje sankcije za pogreške u postupku savjetovanja utvrđene u sudskoj praksi Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud).

1. Prema stalnoj sudskoj praksi šestog (*vidjeti nedavno Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 13. lipnja 2019., 6 AZR 459/18, t. 39., BAGE /67, /02) i drugog vijeća (od odluke Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 21. ožujka 2013., 2 AZR 60/12, t. 19. i sljedeće, BAGE 144, 366) Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) pogreške u postupku savjetovanja dovode do ništavosti otkazivanja u skladu s člankom 134. BGB-a.*

2. Ta je sankcija očito u skladu s načelom djelotvornosti i šesto vijeće smatra da je propisana načelom ekvivalentnosti. Postupkom savjetovanja uređuje se kolektivno pravo na pristup informacijama i on bi trebao, među ostalim, radničkom vijeću omogućiti da poslodavcu daje konstruktivne prijedloge radi izbjegavanja ili smanjenja kolektivnog otkazivanja (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 13. lipnja 2019., 6 AZR 459//8, t. 27., BAGE 167, 102; u pogledu Direktive o kolektivnom otkazivanju vidjeti presude Suda od 13. srpnja 2023., C-134/22 (G GmbH), t. 37. i 38. te od 10. rujna 2009., C-44/08 (Akavan*

*Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr.*), t. 51. i 64.). Dakle, za razliku od postupka priopćavanja, kao u slučaju članka 102. Betriebsverfassungsgesetz (Zakon o socijalnim odnosima u poduzeću, u daljnjem tekstu: BetrVG), namjera je da radničko vijeće utječe na poslodavčevu odluku. Stoga sankcija za pogreške u postupku savjetovanja ne može biti manja od sankcije ništavosti otkazivanja uređene člankom 102. stavkom 1. trećom rečenicom BetrVG-a. Šesto vijeće smatra da se člankom 102. stavkom 1. trećom rečenicom BetrVG-a uvjetuje izjednačavanje sankcija. Neovisno o njegovoj utemeljenosti u zakonodavstvu o zaštiti od neopravdanog otkaza, članak 17. stavak 2. KSchG-a odnosi se, materijalno gledano, na postupak povezan s radnim odnosima (*Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) od 22. rujna 2016., 2 AZR 276/16, t. 37., BAGE 157, 1*). Svrha prava sudjelovanja povezanih s radnim odnosima prema općim načelima u svakom slučaju obuhvaća i zaštitu radnika, zbog čega postupak savjetovanja, isto kao i saslušanje radničkog vijeća, u skladu s člankom 102. BetrVG-a ima funkciju pružanja individualne zaštite (*Moll/Katerndahl, napomena, AP KSchG /969, članak 17., t. 48., odjeljak I 1 b i navedena sudska praksa; drugo mišljenje u Schubert/Schmitt JbArbR, sv. 59., str. 81. i 88.*).

3. Šesto vijeće smatra da je ništavost kao posljedica u slučaju pogrešaka u postupku savjetovanja u skladu i s načelom proporcionalnosti. Njome se promiče svrha postupka savjetovanja i u skladu je s načelom da pogreške koje barem potencijalno mogu prouzročiti odluku o odabiru prilikom provedbe postupaka sudjelovanja kojima se pruža individualna zaštita prije odluke o otkazivanju dovode do ništavosti otkazivanja.

4. Iz prethodnih razmatranja istodobno proizlazi da je članak 17. stavak 2. KSchG-a, za razliku od članka 17. stavaka 1. i 3. KSchG-a, zakonska zabrana u smislu članka 134. BGB-a (*vidjeti u tom pogledu točke 15. i 16.*). Otkazivanja provedena bez zakonom predviđenog utjecaja radničkog vijeća na poslodavčevu odluku očito treba spriječiti prema zakonodavčevoj volji. Povrede članka 17. stavka 2. KSchG-a utječu na poslodavčeve radnopravne obveze. Stoga ta odredba nema ni isključivo regulatornu funkciju (*vidjeti u tom pogledu točku 22.*). Naprotiv, njome se zahtijeva radnopravna sankcija u obliku ništavosti otkazivanja.

### **III. Relevantnost za donošenje odluke**

Na temelju prethodno navedenih razmatranja šesto vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) namjerava izmijeniti svoju sudska praksu u pogledu pravnih posljedica pogrešaka u postupku priopćavanja. Direktivom o kolektivnom otkazivanju ne zabranjuje se da države članice na taj način mijenjaju sankcije (*presuda Suda od 17. ožujka 2021., C-652/19 (Consulmarketing), t. 44. i sljedeće*). Međutim, odlukom da nedostavljanje priopćenja o kolektivnom otkazivanju ne dovodi do ništavosti otkazivanja to vijeće odstupa, na način relevantan za odlučivanje, od odluke drugog vijeća Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 22. studenoga 2012. (*2 AZR 371/11, BAGE 144, 47*), u skladu s kojom dolazi do ništavosti otkazivanja ako prilikom uručenja obavijesti o otkazu ne postoji

priopćenje o kolektivnom otkazivanju koje proizvodi učinke (*t. 37., 42. i sljedeće, t. 48.*). Stoga je potrebno drugom vijeću uputiti upit u skladu s člankom 45. stavkom 3. prvom rečenicom ArbGG-a o tome zastupa li i dalje navedeno pravno stajalište. [*omissis*]

[*omissis*]

RADNI DOKUMENT