

Predmet C-134/24 [Tomann]ⁱ

Zahtjev za prethodnu odluku

Datum podnošenja:

20. 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)

[*omissis*]

Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud)

Objavljeno

1. veljače 2024.

RJEŠENJE

[*omissis*]

U predmetu

UR, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti društva V GmbH

ⁱ Naziv ovog predmeta je izmišljen i ne odgovara stvarnom imenu nijedne stranke u postupku.

tuženik, žalitelj i podnositelj revizije,

[protiv]

osobe DF

tužitelj i druga stranka u žalbenom i revizijskom postupku,

drugo vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) riješilo je na temelju rasprave održane 1. veljače 2024. [*omissis*]:

I. U skladu s člankom 267. UFEU-a od Suda Europske unije traži se da odgovori na sljedeća pitanja:

1. Treba li članak 4. stavak 1. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (u daljnjem tekstu: Direktiva o kolektivnom otkazivanju) tumačiti na način da, u slučaju otkaza u okviru kolektivnog otkazivanja za koje postoji obveza priopćavanja, radni odnos radnika obuhvaćenog kolektivnim otkazivanjem može prestati tek nakon isteka blokade otkazivanja?

U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje:

2. Zahtijeva li istek blokade otkazivanja ne samo priopćenje o kolektivnom otkazivanju, nego i da to priopćenje ispunjava zahtjeve iz članka 3. stavka 1. četvrtog podstavka Direktive o kolektivnom otkazivanju?
3. Može li poslodavac koji je proveo otkazivanja za koja postoji obveza priopćavanja bez (pravilnog) priopćenja o kolektivnom otkazivanju naknadno dostaviti to priopćenje s posljedicom da nakon isteka blokade otkazivanja radni odnosi radnika obuhvaćenih kolektivnim otkazivanjem mogu prestati na temelju već provedenih otkazivanja?

U slučaju potvrdnog odgovora na prvo i drugo pitanje:

4. Je li u skladu s člankom 6. Direktive o kolektivnom otkazivanju ako se na temelju nacionalnog prava nadležnom tijelu prepušta da odlukom protiv koje nije dopušten pravni lijek radnika i koja je obvezujuća za sudove nadležne za radne sporove utvrdi kada blokada otkazivanja istječe u konkretnom slučaju ili radnik treba nužno imati pristup sudskom postupku radi ispitivanja pravilnosti utvrđenja nadležnog tijela?

II. [*omissis*] [prekid postupka]

Obrazloženje

A. Predmet glavnog postupka

- 1 I. Stranke se spore o prestanku njihova radnog odnosa na temelju redovnog otkazivanja koje je tuženik proveo u prosincu 2020. s učinkom od 31. ožujka 2021. Nije dostavio priopćenje o kolektivnom otkazivanju koje se zahtijeva člankom 17. stavkom 1. Kündigungsschutzgesetzes (Zakon o zaštiti od neopravdanog otkaza, u daljnjem tekstu: KSchG). Nije ga ni naknadno dostavio prije 31. ožujka 2021. Prema rasporedu poslova Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) za odlučivanje o postupku nadležno je njegovo šesto vijeće, koje želi u cijelosti odbiti tužiteljevu tužbu protiv otkaza. Šesto vijeće smatra da ga u tome sprečavaju razlozi nacionalnog postupovnog prava, kao što je to detaljno opisalo u rješenju od 14. prosinca 2023. (6 AZR 157/22 (B)).
- 2 II. Drugo vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) dosad je smatralo da je otkazivanje provedeno bez nužnog prethodnog priopćenja o kolektivnom otkazivanju ništavo (ne proizvodi učinke) i da radni odnos zbog toga ne može prestati. Suprotno tomu, šesto vijeće ubuduće želi zastupati stajalište da izostanak ili nepravilnost priopćenja o kolektivnom otkazivanju koje se zahtijeva pravom Unije ili nacionalnim pravom nema pravni utjecaj na odluku o prestanku otkazanog radnog odnosa. Naprotiv, i izostanak priopćenja o kolektivnom otkazivanju i njegova nepravilnost ne trebaju imati nikakve posljedice. Na njemačkom je zakonodavcu da propiše „sankciju” za pogreške u postupku priopćavanja u slučaju kolektivnog otkazivanja. Ona ne bi trebala biti obuhvaćena radnim zakonodavstvom, nego isključivo zakonodavstvom o promicanju zaposlenja (*presuda Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 14. prosinca 2023., 6 AZR 157/22 (B), t. 7., 22., 32. i osobito t. 35.*).
- 3 III. Nacionalnim postupovnim pravom predviđa se poseban postupak u slučaju različitih mišljenja vijeća Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud). U skladu s člankom 45. stavcima 2. i 3. Arbeitsgerichtsgesetzes (Zakon o sudovima za radne sporove, u daljnjem tekstu: ArbGG) vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) može odstupiti od sudske prakse drugog vijeća samo ako je ono na odgovarajući upit odustalo od svojeg pravnog stajališta ili, u protivnom, ako je veliko vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) donijelo odluku o pravilnom odgovoru na pravno pitanje o kojem je riječ. Stoga je šesto vijeće rješenjem od 14. prosinca 2023. (6 AZR 157/22 (B)) drugom vijeću uputilo sljedeći upit u skladu s člankom 45. stavkom 3. prvom rečenicom ArbGG-a:

„Primjenjuje li se i dalje pravno stajalište koje se zastupa od presude od 22. studenoga 2012. (2 AZR 371/11) da se otkazom kao pravnim poslom povređuje zakonska zabrana u smislu članka 134. Bürgerliches Gesetzbuch (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. stavcima 1. i 3. KSchG-a?”

B. Primjenjivo nacionalno pravo

- 4 I. Zakon o zaštiti od neopravdanog otkaza, u verziji koja je objavljena 25. kolovoza 1969. (*BGBI. I, str. 1317.*):

„Članak 17. Obveza priopćavanja

- (1) Poslodavac je dužan agenciji za zapošljavanje unaprijed priopćiti otpuštanje

1. više od 5 radnika u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20 i manje od 60 radnika,
2. 10 % redovno zaposlenih radnika u pogonu ili više od 25 radnika u pogonima koji inače zapošljavaju najmanje 60 i manje od 500 radnika,
3. najmanje 30 radnika u pogonima koji inače zapošljavaju najmanje 500 radnika

[...]

u roku od 30 kalendarskih dana.

Članak 18. Blokada otkazivanja

- (1) Otkazivanja koja se priopćavaju u skladu s člankom 17. proizvode učinke prije isteka razdoblja od mjesec dana od priopćavanja agenciji za zapošljavanje samo uz njezino odobrenje; odobrenje se može dati i retroaktivno do dana podnošenja zahtjeva.

- (2) Agencija za zapošljavanje može u pojedinačnom slučaju odrediti da otkazivanja ne proizvode učinke prije isteka razdoblja od najviše dva mjeseca od priopćavanja.

[...]

- 5 II. Građanski zakonik, u verziji koja je objavljena 2. siječnja 2002. (*BGBI. I, str. 42., ispravak str. 2909. i BGBI. 2003. I, str. 738.*):

„Članak 134. Zakonska zabrana

Pravni posao kojim se povređuje zakonska zabrana ništavan je, osim ako iz zakona ne proizlazi drukčije.

Članak 615. Naknada u slučaju zakašnjenja u prihvatu i poslovnog rizika

Ako primatelj usluga prihvati potonje sa zakašnjenjem, njihov pružatelj može zahtijevati isplatu dogovorene naknade za usluge neizvršene zbog zakašnjenja, bez obveze njihova naknadnog izvršavanja.

[...]"

- 6 III. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (Deseta knjiga Socijalnog zakonika – Socijalnopravni upravni postupak i zaštita socijalnih podataka), u verziji objavljenoj 18. siječnja 2001. (*BGBI. I, str. 130.*):

„Članak 20. Načelo ispitivanja

- (1) Nadležno tijelo po službenoj dužnosti ispituje činjenice. Ono utvrđuje narav i doseg istraga; nije vezano argumentima ni dokaznim prijedlozima zainteresiranih osoba.
- (2) Nadležno tijelo mora uzeti u obzir sve relevantne okolnosti pojedinačnog slučaja, uključujući one koje idu u korist zainteresiranim osobama.

[...]"

C. Primjenjive odredbe prava Unije

- 7 **Drugo vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) smatra da su primjenjive sljedeće odredbe sekundarnog prava Unije: članak 3. stavak 1., članak 4. stavci 1. do 3. te članak 6. Direktive o kolektivnom otkazivanju.**

D. Nužnost odluke Suda i razmatranje prethodnih pitanja

I. Nužnost odluke Suda

- 8 1. Drugo vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) zbog razloga navedenih u nastavku ne može odgovoriti na upit koji mu je uputilo šesto vijeće bez provedbe postupka u skladu s člankom 267. UFEU-a.
- 9 (a) Drugo vijeće, isto kao i šesto vijeće, smatra mogućim da je ništavost otkazivanja provedenog bez pravilnog priopćenja o kolektivnom otkazivanju u skladu s člankom 134. BGB-a, također uzimajući u obzir zahtjeve prava Unije, neproporcionalna pravna posljedica. Razloge koji idu u prilog tomu šesto vijeće iznijelo je u svojem navedenom rješenju od 14. prosinca 2023. (*6 AZR 157/22 (B), t. 11. i sljedeće, u pogledu tumačenja u skladu s pravom Unije vidjeti osobito t. 26. i sljedeće*), na koje se upućuje kako bi se izbjegla ponavljanja.
- 10 (b) Međutim, to se u pravnoj teoriji njemačkog govornog područja i dalje drukčije ocjenjuje, barem u slučaju da priopćenje uopće nije dostavljeno

(*Schubert/Schmitt JbArbR*, sv. 59., str. 81. i 96.). Osim toga, upit šestog vijeća ne svodi se na odgovor na navedeno pravno pitanje o ništavosti otkazivanja koja proizlazi iz članka 134. BGB-a. Drugo vijeće smatra da stajalište navedeno u rješenju o upitu, u skladu s kojim izostanak ili nepravilnost priopćenja o kolektivnom otkazivanju koje se zahtijeva pravom Unije ili nacionalnim pravom nema pravni utjecaj na prestanak otkazanog radnog odnosa, nije u skladu s pravom Unije. Naprotiv, drugo vijeće smatra da je nužno razmatranje s više različitih gledišta. Odlučujuće je je li poslodavac u cijelosti propustio dostaviti priopćenje o kolektivnom otkazivanju koje se zahtijeva pravom Unije ili ga je dostavio.

- 11 (aa) Ako poslodavac ne dostavi priopćenje o kolektivnom otkazivanju, agencija za zapošljavanje koja je u skladu s nacionalnim pravom nadležna za posredovanje prilikom zapošljavanja neće znati za predstojeća otkazivanja. Zbog toga ne može započeti s potrebnim pripremama za posredovanje prilikom zapošljavanja radnika obuhvaćenih kolektivnim otkazivanjem. U takvom slučaju, kad priopćenje o kolektivnom otkazivanju uopće nije dostavljeno, drugo vijeće želi zastupati stajalište da pravni učinci otkazivanja koje je proveo poslodavac nastupaju tek nakon što se naknadno dostavi priopćenje o kolektivnom otkazivanju, a agencija za zapošljavanje dobije vrijeme koje smatra dovoljnim da bi se pripremila za posredovanje. To razdoblje u nacionalnom je pravu propisano člankom 18. stavcima 1. i 2. KSchG-a (takozvana blokada otkazivanja). Otkazani radni odnos postoji do isteka blokade otkazivanja zajedno s dotadašnjim pravima i obvezama. Pravni učinci otkazivanja ne nastupaju do isteka razdoblja od mjesec dana iz članka 18. stavka 1. KSchG-a ili trenutka koji je agencija za zapošljavanje utvrdila u skladu s člankom 18. stavkom 2. KSchG-a. Poslodavac u svakom slučaju treba nastaviti isplaćivati dogovorenu naknadu radniku do isteka blokade otkazivanja u skladu s člankom 615. BGB-a, čak i ako ga ne zapošljava. To vrijedi čak i ako je radni odnos zbog kraćeg otkaznog roka mogao prestati već u nekom ranijem trenutku. Suprotno tomu, ako u skladu sa zahtjevima iz članka 4. Direktive o kolektivnom otkazivanju ne postoji mogućnost da poslodavac nakon uručenja obavijesti o otkazu naknadno dostavi priopćenje o kolektivnom otkazivanju koje najprije nije dostavljeno i time ukine blokadu otkazivanja, to bi bilo istovjetno ništavosti otkazivanja (tomu da ono ne proizvodi učinke). U tom bi slučaju drugo vijeće na upit šestog vijeća trebalo odgovoriti da drugo vijeće i dalje primjenjuje svoju dotadašnju sudsku praksu.
- 12 (bb) Priopćavanjem planiranih kolektivnih otkazivanja agenciji za zapošljavanje poslodavac je pokrenuo upravni postupak u okviru kojeg tijelo ispituje cjelovitost priopćenja o kolektivnom otkazivanju. U tom se pogledu primjenjuje načelo ispitivanja činjenica po službenoj dužnosti (*članak 20. Desete knjige Socijalnog zakonika*), što znači da je agencija za zapošljavanje dužna raditi na tome da poslodavac dopuni nepotpune podatke. U skladu s nacionalnim postupovnim pravom isključivo agencija za zapošljavanje odlučuje o pravilnosti priopćenja i vremenu potrebnom da bi se pripremila za predstojeće posredovanje prilikom zapošljavanja. Ako tijelo utvrdi da blokada otkazivanja (*članak 18. stavci 1. i 2. KSchG-a*) istječe na konkretan datum, drugo vijeće smatra da protiv te odluke nije

dopušten pravni lijek radnika i da je ona obvezujuća za sudove nadležne za radne sporove. Ti sudovi ne mogu u tom slučaju samostalno pretpostaviti da je priopćenje o kolektivnom otkazivanju „zapravo” bilo nepravilno i da zbog toga blokada otkazivanja (još) nije počela teći i nije istekla.

- 13 2. Budući da nacionalni sudovi trebaju tumačiti članke 17. i 18. KSchG-a u skladu s pravom Unije, normativni sadržaj članka 3. stavka 1., članka 4. stavaka 1. do 3. i članka 6. Direktive o kolektivnom otkazivanju relevantan je za odlučivanje o odgovoru drugog vijeća na upit šestog vijeća od 14. prosinca 2023. Točno je da drugo vijeće smatra da predmetne odluke Suda Europske unije idu u prilog njegovu tumačenju mjerodavnog prava Unije. Međutim, vijeće ne smatra da su ispunjeni strogi uvjeti *acte clair* ili *acte éclairé*, zbog čega od Suda traži da odgovori na pitanja iz ovog rješenja.

II. Pojašnjenje prvog prethodnog pitanja

- 14 Drugo vijeće, za razliku od šestog vijeća, tumači članak 4. stavak 1. Direktive o kolektivnom otkazivanju na način da radni odnos koji je otkazan u okviru kolektivnog otkazivanja za koje postoji obveza priopćavanja u skladu s pravom Unije ne može prestati prije isteka blokade otkazivanja iz članka 18. stavaka 1. i 2. KSchG-a. Učinci otkazivanja „odgođeni” su do njezina isteka (*vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika A. Tizzano od 30. rujna 2004., C-188/03, Junk, t. 68.*). U tom pogledu blokada otkazivanja ima učinak „minimalnog otkaznog roka”. To pokazuje članak 4. stavak 1. prvi podstavak drugi dio rečenice Direktive o kolektivnom otkazivanju, u skladu s kojim nema utjecaja na odredbe kojima se uređuju pojedinačna prava s obzirom na obavijest o otkazu.
- 15 Drugo vijeće smatra da u toj radnopravnoj posljedici, suprotno stajalištu šestog vijeća, istodobno leži dovoljan odgovor na izostanak odnosno nepravilnost priopćenja o kolektivnom otkazivanju propisan pravom Unije. Osigurava se da agencija za zapošljavanje kao nadležno tijelo ima dovoljno vremena za traženje rješenja problema nastalih kolektivnim otkazivanjem (*vidjeti članak 4. stavke 2. i 3. Direktive o kolektivnom otkazivanju*). Prije isteka blokade otkazivanja ne prestaju „stari” radni odnosi radnika obuhvaćenih kolektivnim otkazivanjem i oni dotad još ne dospijevaju „na tržište rada”.

III. Pojašnjenje drugog prethodnog pitanja

- 16 Nadalje, drugo vijeće tumači članak 4. stavak 1. Direktive o kolektivnom otkazivanju na način da blokada otkazivanja koja se predviđa njime, a time i člankom 18. stavcima 1. i 2. KSchG-a, može početi istjecati, a samim time i isteći, tek kad propisano priopćenje o kolektivnom otkazivanju bude u skladu sa zahtjevima iz članka 3. stavka 1. četvrtog podstavka Direktive o kolektivnom otkazivanju. To, s jedne strane, potvrđuje sveobuhvatno upućivanje u članku 4. stavku 1. Direktive o kolektivnom otkazivanju na članak 3. stavak 1. te direktive. S druge strane, samo se tako postiže svrha priopćenja o kolektivnom otkazivanju navedena u pogledu prvog prethodnog pitanja, a to je tijelu *na temelju potrebnih*

podataka omogućiti traženje rješenja problema nastalih planiranim kolektivnim otkazivanjem (vidjeti članak 4. stavke 2. i 3. Direktive o kolektivnom otkazivanju).

IV. Pojašnjenje trećeg prethodnog pitanja

- 17 1. Drugo vijeće polazi od toga da otkazivanje provedeno bez propisanog (pravilnog) priopćenja o kolektivnom otkazivanju ne mora biti „nepovratno” ništavo, odnosno ne proizvoditi učinke. Naprotiv, svrha postupka priopćavanja postiže se u potpunosti i ako poslodavac može naknadno dostaviti priopćenje o kolektivnom otkazivanju koje je u skladu sa zahtjevima iz članka 3. stavka 1. četvrtog podstavka Direktive o kolektivnom otkazivanju i na taj način (naknadno) ukinuti blokadu otkazivanja. To ne zahtijeva novo otkazivanje. Početkom istjecanja blokade otkazivanja tek nakon naknadnog dostavljanja priopćenja osigurava se da nadležno tijelo prije prestanka predmetnih radnih odnosa u svakom slučaju na raspolaganju ima minimalni rok u obliku blokade otkazivanja kako bi na temelju potrebnih podataka moglo tražiti rješenja problema nastalih kolektivnim otkazivanjem (*vidjeti članak 4. stavke 2. i 3. Direktive o kolektivnom otkazivanju*).
- 18 2. Drugo vijeće smatra da se to ne protivi odluci Suda Europske unije od 27. siječnja 2005. u predmetu *Junk (C-188/03)*. Sud se u tom predmetu nije očitovao o tome kako se treba postaviti prema poslodavcu u slučaju da provede otkazivanja već prije (pravilnog) priopćenja o kolektivnom otkazivanju. Naprotiv, samo je smatrao da je otkazivanja tek nakon njihova priopćenja nadležnom tijelu moguće provesti „bez sankcija”, odnosno uz trenutni početak istjecanja blokade otkazivanja, koja se često pretvara u važeće otkazne rokove. Suprotno tomu, Sud nije smatrao da otkazivanja provedena bez prethodnog (pravilnog) priopćavanja trebaju biti „nepovratno” ništava. To se također čini nerazumnim na temelju odredbi Direktive o kolektivnom otkazivanju i njezine povijesti nastanka (*presuda Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 14. prosinca 2023., 6 ARR 157/22 (B), t. 8.*). Točnije, „sankcija” za zakašnjelu dostavu (pravilnog) priopćenja o kolektivnom otkazivanju može se odnositi i na to da pravni učinci otkazivanja privremeno ne nastupaju i da poslodavac u skladu s člankom 615. BGB-a, unatoč otkazivanju koje načelno proizvodi učinke, do isteka blokade otkazivanja, a time i eventualno do nakon isteka otkaznog roka, treba isplaćivati naknadu radnicima obuhvaćenima kolektivnim otkazivanjem iako ih zapravo nije zapošljavao.
- 19 3. Drugo vijeće samo radi pojašnjenja, isto kao i šesto vijeće, upućuje na to da mogućnost naknadne dostave priopćenja ne obuhvaća postupak savjetovanja iz članka 2. Direktive o kolektivnom otkazivanju. Ako ono uopće nije dostavljeno prije provedbe otkazivanja ili nije pravilno dostavljeno, otkazivanja su ništava (i takva ostaju) u skladu s člankom 134. BGB-a. Naime, postupak savjetovanja, za razliku od postupka priopćavanja, ponajprije služi izbjegavanju otkazivanja. Ta svrha više se ne može postići naknadnim savjetovanjem nakon provedbe otkazivanja. Ne bi se osiguralo otvoreno savjetovanje poslodavaca i predstavničkog tijela radnika kako bi se izbjegla otkazivanja. Predstavničkom tijelu bilo bi mnogo teže postići „ukidanje” već provedenog otkazivanja nego

izostanak njegove provedbe koja se samo planira (*presuda Suda od 27. siječnja 2005., C-188/03, Junk, t. 44.*).

V. Pojašnjenje četvrtog prethodnog pitanja

- 20 1. Drugo vijeće na temelju „alternativne” formulacije u članku 6. Direktive o kolektivnom otkazivanju i njezinoj uvodnoj izjavi 12. („sudski i/ili upravni postupci”) polazi od toga da je dovoljno da samo tijelo nadležno u skladu s nacionalnim pravom ispita je li priopćenje o kolektivnom otkazivanju koje je dostavio poslodavac pravilno i, u slučaju potvrdnog odgovora, utvrdi istek blokade otkazivanja u konkretnom slučaju. Utvrđenje nadležnog tijela o isteku blokade otkazivanja treba biti obvezujuće za sudove nadležne za radne sporove u okviru spora o prestanku radnog odnosa između radnika i poslodavca. Radnik ne može osporavati utvrđenje nadležnog tijela sudskim pravnim lijekom. Drugo vijeće smatra da to proizlazi iz prirode postupka priopćavanja koja je usmjerena isključivo na politiku tržišta rada. Njime se, za razliku od postupka savjetovanja, ponajprije štite tržište rada i nadležno tijelo. To pak samo refleksno utječe na radnika. Njegov „stari” radni odnos treba prestati tek nakon što je nadležnom tijelu na temelju potrebnih podataka bilo omogućeno traženje rješenja problema nastalih kolektivnim otkazivanjem (*vidjeti članak 4. stavke 2. i 3. Direktive o kolektivnom otkazivanju*). Ako nadležno tijelo smatra da je dovoljno obaviješteno u tom pogledu, radnik i sudovi to trebaju prihvatiti.
- 21 2. Točno je da je Sud u svojoj odluci od 5. listopada 2023. (*C-496/22, Brink’s Cash Solutions, t. 45.*) naveo da se člankom 6. Direktive o kolektivnom otkazivanju državama članicama propisuje da predstavnicima radnika i/ili radnicima osiguraju učinkovitu *sudsku* zaštitu. Međutim, drugo vijeće polazi od toga da se taj zahtjev odnosi samo na postupak savjetovanja iz članka 2. Direktive o kolektivnom otkazivanju, u kojem ne sudjeluje nadležno tijelo, i da, za razliku od postupka priopćavanja u skladu s člancima 3. i 4. Direktive o kolektivnom otkazivanju, izravno služi (kolektivnoj) zaštiti radnika obuhvaćenih kolektivnim otkazivanjem u smislu mogućeg izbjegavanja otkazivanja (*vidjeti točku 19. ovog zahtjeva*). Drukčije tumačenje ne bi bilo u skladu ni s navedenom „alternativnom” formulacijom iz članka 6. i uvodne izjave 12. Direktive o kolektivnom otkazivanju („sudski i/ili upravni postupci”).

[*omissis*]