

**Predmet C-134/22**

**Zahtjev za prethodnu odluku**

**Datum podnošenja:**

1. ožujka 2022.

**Sud koji je uputio zahtjev:**

Bundesarbeitsgericht (Njemačka)

**Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:**

27. siječnja 2022.

**Podnositelj revizije:**

MO

**Druga stranka u revizijskom postupku:**

SM, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti nad društvom G GmbH

---

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

[*omissis*]

Objavljeno

27. siječnja 2022.

**RJEŠENJE**

[*omissis*]

U predmetima

MO

Tužitelj, žalitelj i podnositelj revizije,

[*omissis*]

SM, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti nad društvom G GmbH

Tuženik, druga stranka u žalbenom postupku i druga stranka u revizijskom postupku,

šesto vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) riješilo je na temelju rasprave održane 27. siječnja 2022. [omissis]:

- I. U skladu s člankom 267. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (u daljnjem tekstu: UFEU) Sudu Europske unije upućuje se sljedeće prethodno pitanje:

Koja je svrha članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje u skladu s kojim je poslodavac dužan dostaviti nadležnom tijelu javne vlasti primjerak pisanog priopćenja koje barem sadrži podatke iz prvog podstavka točke (b) podtočke i. do v. i koje je upućeno predstavnicima radnika?

- II. Postupak povodom revizije prekida se do donošenja odluke Suda Europske unije o zahtjevu za prethodnu odluku.

### **Obrazloženje**

Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 2. stavka 3. drugog podstavka 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).

Zahtjev za prethodnu odluku upućuje se u okviru spora između tužitelja i tuženika u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti nad društvom G GmbH (u daljnjem tekstu: dužnik). Stranke se spore o tome je li redovnim otkazivanjem provedenim zbog gospodarskih razloga učinkovito raskinut radni odnos.

#### **A. Predmet i činjenično stanje glavnog postupka**

Tužitelj je od 1981. bio zaposlen kod dužnika kao zavarivač. Rješenjem od 1. listopada 2019. stečajni sud pokrenuo je na dužnikov zahtjev postupak u slučaju nesolventnosti nad dužnikom. Tuženik je po službenoj dužnosti kao upravitelj u slučaju nesolventnosti kojeg je imenovao sud preuzeo funkciju i svojstvo poslodavca te tijekom trajanja postupka u slučaju nesolventnosti obavlja funkciju poslodavca.

Odluka o potpunom prestanku dužnikova poslovanja najkasnije do 30. travnja 2020. donesena je 17. siječnja 2020. U tom se pogledu od 28. do 31. siječnja 2020. planiralo otkazivanje 10 % od 195 u tom trenutku još zaposlenih radnika. Nakon odluke o zatvaranju uslijedili su pregovori o sporazumu za uspostavljenje uravnoteženosti interesa s radničkim vijećem koje je osnovano kod dužnika. U tom je pogledu radničkom vijeću 17. siječnja 2020. dostavljen nacrt sporazuma za

uspostavljanje uravnoteženosti interesa. Sporazum za uspostavljanje uravnoteženosti interesa potpisan je 22. siječnja 2020. Tim postupkom koji se na temelju nacionalnog prava predviđa u skladu sa zahtjevima članaka 111. i 112. Betriebsverfassungsgesetz (Zakon o socijalnim odnosima u poduzeću, u daljnjem tekstu: BetrVG) u slučaju planirane promjene u pogonu, čime je u skladu sa zakonskom definicijom obuhvaćeno, među ostalim, i zatvaranje pogona, treba osigurati sudjelovanje radnika i uzimanje u obzir njihovih interesa na način da se barem pokuša sklopiti sporazum o uspostavljanju uravnoteženosti interesa. Usto, ekonomske poteškoće koje su na temelju takve mjere nastale radnicima treba nadoknaditi ili u svakom slučaju ublažiti u okviru socijalnog plana koji se u načelu može provesti.

Ako planirana mjera, kao u ovom slučaju, istodobno podrazumijeva kolektivno otkazivanje u smislu Direktive o kolektivnom otkazivanju, u skladu s člankom 17. stavkom 2. Kündigungsschutzgesetz (Zakon o zaštiti od neopravdanog otkaza, u daljnjem tekstu: KSchG) uz to treba provesti postupak savjetovanja s nadležnim predstavnicima radnika. Oba postupka sudjelovanja mogu se međusobno spojiti, pod uvjetom da poslodavac dovoljno pojasni da treba istodobno provesti postupke i koji su to postupci. Takvo spajanje uobičajeno je u Njemačkoj. Navedeno spajanje provedeno je i u nacrtu sporazuma za uspostavljanje uravnoteženosti interesa iz ovog slučaja koji je dostavljen 17. siječnja 2020. Nakon što je postupak savjetovanja spojen s postupkom za uspostavljanje uravnoteženosti interesa, tim je nacrtom pravilno pokrenut i proveden postupak savjetovanja s radničkim vijećem koje je, u skladu s nacionalnim pravom, tijelo nadležno za predstavljanje radnika. U svojem konačnom mišljenju od 22. siječnja 2020. radničko vijeće izjavilo je da ne vidi mogućnost da se izbjegnu planirana otkazivanja.

Međutim, Agentur für Arbeit Osnabrück (Agencija za zapošljavanje u Osnabrücku, Njemačka), što je tijelo koje je na temelju nacionalnog prava nadležno za postupak priopćavanja, protivno članku 17. stavku 3. prvoj rečenici KSchG-a i članku 2. stavku 3. drugom podstavku Direktive o kolektivnom otkazivanju nije, u skladu s člankom 17. stavkom 2. KSchG-a, dostavljen primjerak priopćenja upućenog radničkom vijeću.

Obrascem i popratnim dopisom od 23. siječnja 2020. Agenciji za zapošljavanje u Osnabrücku priopćeno je redovno kolektivno otkazivanje, čije je zaprimanje Agencija za zapošljavanje u Osnabrücku potvrdila 27. siječnja 2020. Nakon toga, 30. travnja 2020. otkazan je, među ostalim, tužiteljev radni odnos dopisom koji je zaprimio 28. siječnja 2020.

Agencija za zapošljavanje u Osnabrücku odredila je već za 28. odnosno 29. siječnja 2020. termine savjetovanja za 153 radnika.

Tužitelj u glavnom postupku tužbom je zahtijevao da se utvrdi da radni odnos nije raskinut otkazom od 28. siječnja 2020. Tužitelj je smatrao da otkazivanje ne proizvodi učinke. To je stajalište temeljio, među ostalim, na tome da dužnik Agenciji za zapošljavanje u Osnabrücku nije proslijedio primjerak priopćenja

upućenog radničkom vijeću u skladu s člankom 17. stavkom 2. KSchG-a. Međutim, to u skladu s člankom 17. stavkom 3. prvom rečenicom KSchG-a i člankom 2. stavkom 3. drugim podstavkom Direktive o kolektivnom otkazivanju nije sporedna obveza koja se ne sankcionira, nego je uvjet za učinkovitost otkazivanja. Samo se tako može osigurati da se agencija za zapošljavanje što je prije moguće obavijesti o predstojećim otkazivanjima kako bi se već u tom trenutku na njih mogla pripremiti te kako bi tome, primjerice ispitivanjem tržišta rada u pogledu kategorija zanimanja koje će ubrzo biti obuhvaćene tim otkazivanjima, mogla prilagoditi svoja posrednička nastojanja.

Tuženik je smatrao da je otkazivanje opravdano na temelju odluke o zatvaranju te je učinkovito i u drugim pogledima. Izostanak prosljeđivanja primjerka Agenciji za zapošljavanje u skladu s člankom 17. stavkom 3. prvom rečenicom KSchG-a ne dovodi do ništavosti provedenog otkazivanja. Za razliku od, primjerice, odredbi o priopćenju kolektivnog otkazivanja (članak 17. stavak 1. KSchG-a) ili postupku savjetovanja kao takvom (članak 17. stavak 2. KSchG-a), svrha tog pravnog pravila nije zaštita radnika obuhvaćenih kolektivnim otkazivanjem ili izbjegavanje otkazivanja. Agencija za zapošljavanje iz primjerka ne može zaključiti koje mogućnosti radničko vijeće vidi za izbjegavanje planiranih otkazivanja niti prosljeđivanje primjerka utječe na savjetovanja između poslodavca i radničkog vijeća. Primjerak služi samo kao prethodna obavijest nadležnom tijelu, ali ne služi ispunjenju obveze priopćavanja.

Radni sud odbio je tužiteljevu tužbu, a zemaljski radni sud njegovu žalbu. U reviziji koju je zemaljski radni sud dopustio tužitelj ustraje u svojoj tužbi bez promjena.

## **B. Pravni okvir**

### **I. Bürgerliches Gesetzbuch (Građanski zakonik, u daljnjem tekstu: BGB)**

BGB od 18. kolovoza 1896., u novoj verziji objavljenoj 2. siječnja 2002. (*Bundesgesetzblatt, dio I., str. 42.*), kako je posljednji put izmijenjen člankom 2. Zakona od 21. prosinca 2021. (*Bundesgesetzblatt, dio I., str. 5252.*), glasi u ulomcima:

„Članak 134. Zakonska zabrana

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

## II. KSchG

KSchG od 10. kolovoza 1951., u novoj verziji objavljenoj 25. kolovoza 1969. (*Bundesgesetzblatt, dio I., str. 1317.*), kako je posljednji put izmijenjen člankom 2. Betriebsrätmodernisierungsgesetz (Zakon o modernizaciji radničkih vijeća) od 14. lipnja 2021. (*Bundesgesetzblatt, dio I., str. 1762.*), čijim se trećim poglavljem prenosi Direktiva o kolektivnom otkazivanju. Taj zakon glasi u ulomcima:

„Prvo poglavlje. Opća zaštita od otkaza

„Članak 1. Društveno neopravdani otkazi

(1) Otkaz radniku čiji je ugovor kod istog poslodavca trajao dulje od šest mjeseci bez prekida ne proizvodi pravne učinke ako je društveno neopravdan.

Treće poglavlje. Otkazivanje za koje postoji obveza priopćavanja

Članak 17. Obveza priopćavanja

(1) <sup>1</sup>Poslodavac je dužan agenciji za zapošljavanje unaprijed priopćiti otpuštanje

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

[...]

unutar razdoblja od 30 kalendarskih dana. <sup>2</sup>S otpuštanjem se izjednačavaju drugi oblici prestanka radnog odnosa do kojih je došlo na inicijativu poslodavca.

(2) <sup>1</sup>Poslodavac koji namjerava provesti otkazivanja za koja postoji obveza priopćavanja u skladu sa stavkom 1. dužan je pravodobno pružiti sve potrebne informacije radničkom vijeću, a osobito ga pisanim putem obavijestiti o

1. razlozima planiranih otkazivanja;
2. broju i kategorijama zanimanja radnika kojima se otkazuje;
3. broju i kategorijama zanimanja radnika koji su inače zaposleni;
4. razdoblju tijekom kojega će se provesti planirana otkazivanja;
5. predloženim kriterijima za odabir radnika kojima se otkazuje;
6. predloženim kriterijima za izračun eventualnih naknada.

<sup>2</sup>Savjetovanja između poslodavca i predstavnika radnika obvezno obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihova broja te ublažavanje posljedica.

(3) <sup>1</sup>Poslodavac je dužan istodobno dostaviti agenciji za zapošljavanje primjerak priopćenja upućenog radničkom vijeću koje mora sadržavati barem informacije određene stavkom 2. prvom rečenicom točkama 1. do 5. <sup>2</sup>Priopćenje u skladu sa stavkom 1. treba podnijeti u pisanom obliku s priloženim mišljenjem radničkog vijeća o otkazivanjima. <sup>3</sup>Ako ne postoji mišljenje radničkog vijeća, priopćenje proizvodi učinke kad poslodavac dokaže da je radničko vijeće obavijestio najmanje dva tjedna prije priopćenja u skladu sa stavkom 2. prvom rečenicom i ako prikaže stanje savjetovanjâ. <sup>4</sup>Priopćenje mora sadržavati podatke o imenu poslodavca, sjedištu i vrsti pogona, zatim razloge planiranih otkazivanja, broj i kategorije zanimanja radnika koji su inače zaposleni, a kojima se otkazuje, razdoblje tijekom kojeg će se provesti planirana otkazivanja i predložene kriterije za odabir radnika kojima se otkazuje. <sup>5</sup>U dogovoru s radničkim vijećem, službi za posredovanje pri zapošljavanju u priopćenju također treba navesti podatke o spolu, dobi, zanimanju i državljanstvu radnika kojima se otkazuje. <sup>6</sup>Poslodavac radničkom vijeću upućuje primjerak priopćenja. <sup>7</sup>Radničko vijeće može agenciji za zapošljavanje dostaviti dodatna mišljenja. <sup>8</sup>Radničko vijeće poslodavcu upućuje primjerak mišljenja.

[...]"

### III. BetrVG

BetrVG od 15. siječnja 1972. (*Bundesgesetzblatt, dio I., str. 13.*) u novoj verziji objavljenoj 25. rujna 2001. (*Bundesgesetzblatt, dio I., str. 2518.*), kako je posljednji put izmijenjen člankom 5. Zakona od 10. prosinca 2021. (*Bundesgesetzblatt, dio I., str. 5162.*), glasi u ulomcima:

„Dio četvrti. Sudjelovanje i suodlučivanje radnika

[...]

Peto poglavlje. Stvari koje se odnose na osoblje

Treće potpoglavljje. Posebne mjere koje se odnose na osoblje

[...]

Članak 102. Suodlučivanje prilikom otkazivanja

(1) <sup>1</sup>Radničko vijeće treba saslušati prije svakog otkazivanja. <sup>2</sup>Poslodavac treba obavijestiti radničko vijeće o razlozima otkazivanja.

3Ne proizvodi učinke otkazivanje koje je provedeno, a da se nije saslušalo radničko vijeće.

[...]

Šesto poglavlje. Ekonomska pitanja

[...]

Drugo potpoglavljje. Promjene u pogonu

Članak 111. Promjene u pogonu

<sup>1</sup>U poduzećima u kojima je inače zaposleno više od 20 radnika s pravom glasa poduzetnik treba pravodobno i u potpunosti obavijestiti radničko vijeće o planiranim promjenama u pogonu koje mogu imati ozbiljne negativne posljedice za zaposlenike ili znatan dio zaposlenika i treba raspraviti planirane promjene u pogonu s radničkim vijećem. [...]

<sup>3</sup>Promjenama u pogonu u smislu prve rečenice smatraju se

1. smanjenje i zatvaranje cijelog pogona ili bitnih dijelova pogona,

[...]

Članak 112. Uspostavljanje uravnoteženosti interesa u pogledu promjena u pogonu, socijalni plan

(1) <sup>1</sup>Ako između poduzetnika i radničkog vijeća dolazi do uspostavljanja uravnoteženosti interesa u pogledu planirane promjene u pogonu, o tome treba sastaviti pisani primjerak koji potpisuju poduzetnik i radničko vijeće; [...]

<sup>2</sup>Isto vrijedi za sporazum o uravnoteženosti interesa ili ublažavanju ekonomskih posljedica koje radnicima nastaju zbog planirane promjene u pogonu (socijalni plan).  
<sup>3</sup>Socijalni plan ima učinak sporazuma između poslodavca i radničkog vijeća. [...]"

#### **IV. Relevantne odredbe prava Unije**

Ovo vijeće koje upućuje zahtjev smatra da su relevantne odredbe članka 2. stavka 3. drugog podstavka i članka 6. Direktive o kolektivnom otkazivanju.

#### **C. Nužnost odluke Suda i pojašnjenje prethodnog pitanja**

Rješenje spora ovisi samo o tome je li ništavo otkazivanje zbog povrede o kojoj je riječ u ovom slučaju i koja se odnosi na obvezu iz članka 17. stavka 3. prve rečenice KSchG-a, kojim je prenesen članak 2. stavak 3. drugi podstavak Direktive o kolektivnom otkazivanju. Tužitelj u reviziji ne ističe druge moguće

razloge neučinkovitosti u skladu s nacionalnim pravom. Ovo vijeće smatra da ni nije riječ o tim drugim razlozima neučinkovitosti.

I. Ni Direktivom o kolektivnom otkazivanju ni nacionalnim pravom ne predviđa se izričita sankcija za pogreške u postupku kolektivnog otkazivanja. Ako određena direktiva prava Unije ne sadržava posebnu odredbu za slučaj povrede njezinih odredbi, države članice obvezne su odabrati sankciju. Pritom trebaju osigurati da se povrede prava Zajednice sankcioniraju na temelju materijalnih i postupovnih pravila koja su u skladu s pravilima primjenjivim na povrede nacionalnog prava istovjetne po vrsti i težini. Sankcija pritom treba biti učinkovita, proporcionalna i odvraćajuća (*vidjeti presude Suda od 21. prosinca 2016., C-201/15, [AGET Iraklis], t. 36. i od 16. srpnja 2009., C-12/08, [Mono Car Styling], t. 34. i sljedeće*). Stoga valja poštovati i načelo ekvivalentnosti kao i načelo djelotvornosti, odnosno *effet utile* (*presuda Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 13. veljače 2020., 6 AZR 146/19, t. 98., BAGE 169, 362*). Nacionalni sudovi u okviru svoje nadležnosti trebaju utvrditi je li određena nacionalna odredba u skladu sa zahtjevima u pogledu ekvivalentnosti i djelotvornosti (*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. te t. 158. i sljedeće*).

II. Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) u skladu s tim načelima u više je navrata presudio da povrede obveza koje poslodavac ima u vezi s kolektivnim otkazivanjima dovode do ništavosti otkazivanja u skladu s člankom 134. BGB-a zbog zaštite radnika koja se nastoji postići tim obvezama.

1. U skladu s tom odredbom, pravni posao kojim se povređuje zakonska zabrana ništavan je, osim ako iz zakona ne proizlazi drukčije. Pritom nije potrebno da se zabrana izričito navodi u tekstu zakona. Ta zabrana može proizlaziti i iz smisla i svrhe predmetne odredbe. U tom je pogledu relevantan opseg svrhe zaštite koju ima povrijeđeno pravno pravilo, dakle u ovom slučaju članak 17. stavak 3. prva rečenica KSchG-a (*vidjeti presude Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 21. ožujka 2013., 2 AZR 60/12, t. 20., BAGE 144, 366; od 22. studenoga 2012., 2 AZR 371/11, t. 38., BAGE 144, 47 i od 19. ožujka 2009., 8 AZR 722/07, t. 25., BAGE 130, 90*).

2. Zakonskom zabranom u smislu članka 134. BGB-a Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) dosad je smatrao obvezu priopćavanja u postupku kolektivnog otkazivanja (*članak 17. stavak 1. u vezi s člankom 17. stavkom 3. drugom i trećom rečenicom KSchG-a*). U skladu s tim, ništava su otkazivanja u pogledu kojih uopće nije izvršeno priopćavanje. Međutim, ne proizvode učinke ni otkazivanja koja je poslodavac proveo priopćenjem o kolektivnom otkazivanju koje nije u skladu sa zahtjevima članka 17. stavaka 1. i 3. KSchG-a. To je primjerice slučaj kad poslodavac priopćenju ne priloži mišljenje radničkog vijeća o otkazivanjima odnosno ako postoji pogreška u pogledu opravdanja obavještanja radničkog vijeća i stanja savjetovanja (*vidjeti presude Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 14. svibnja 2020., 6 AZR 235/19, t. 135., BAGE 170, 244 i od 13. veljače 2020., 6 AZR 146/19, t. 101. i navedena sudska praksa, BAGE 169, 362*). Do



neučinkovitosti priopćenja o kolektivnom otkazivanju i stoga do ništavosti otkazivanja dovode i pogreške u postupku priopćavanja koje se odnose na „obvezne informacije” iz članka 17. stavka 3. četvrte rečenice KSchG-a (vidjeti presude Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 13. veljače 2020., 6 AZR 146/19, t. 108., BAGE 169, 362 i od 28. lipnja 2012., 6 AZR 780/10, t. 50., BAGE 142, 202). Ista pravna posljedica nastaje ako se priopćenje podnese nenadležnoj agenciji za zapošljavanje (presuda Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 13. veljače 2020., 6 AZR 146/19, t. 102., BAGE 169, 362).

Do ništavosti otkazivanja na temelju članka 134. BGB-a dovodi i situacija u kojoj poslodavac uopće nije proveo ili nije pravilno proveo postupak savjetovanja u skladu s člankom 17. stavkom 2. KSchG-a (vidjeti presude Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 22. rujna 2016., 2 AZR 276/16, t. 36., BAGE 157, 1 i od 21. ožujka 2013., 2 AZR 60/12, t. 19. i sljedeće, BAGE 144, 366).

3. Pravna posljedica ništavosti otkazivanja u navedenim slučajevima zbog povrede zakonske zabrane u smislu članka 134. BGB-a odgovara pravnoj posljedici koja na temelju nacionalnog prava nastaje u pogledu otkazivanja koja nisu društveno opravdana (članak 1. stavak 1. KSchG-a) ili u pogledu kojih radničko vijeće u okviru njegova suodlučivanja o posebnim mjerama koje se odnose na osoblje nije saslušano odnosno nije pravilno saslušano prije nego je provedeno otkazivanje (članak 102. stavak 1. treća rečenica BetrVG-a).

III. Međutim, ovo vijeće koje upućuje zahtjev ne može samostalno utvrditi dovodi li do ništavosti otkazivanja i povreda obveze iz članka 17. stavka 3. prve rečenice KSchG-a koja se odnosi na to da se agenciji za zapošljavanje dostavi primjerak priopćenja upućenog radničkom vijeću. Kako bi se moglo odlučiti treba li tu obvezu smatrati zakonskom zabranom u smislu članka 134. BGB-a, zbog nedostatka izričite zabrane potrebno je utvrditi svrhu zaštite koju ima članak 17. stavak 3. prva rečenica KSchG-a. Za to pak treba znati koja je svrha zaštite članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive o kolektivnom otkazivanju i stoga je potrebno tumačenje te odredbe za koje je nadležan samo Sud u okviru postupka povodom zahtjeva za prethodnu odluku u skladu s člankom 267. UFEU-a (vidjeti u tom pogledu presudu Suda od 6. listopada 2021., C-561/19, t. 27. i sljedeća).

1. Kao što to osobito proizlazi iz njezine uvodne izjave 2., cilj Direktive o kolektivnom otkazivanju jest i zaštita radnika u slučaju kolektivnog otkazivanja (vidjeti presude Suda od 21. prosinca 2016., C-201/15, [AGET Iraklis], t. 27. i 32. i od 9. srpnja 2015., C-229/14, [Baikaya], t. 32.; to je Sud utvrdio već i u presudi od 17. prosinca 1998., C-250/97, [Lauge i dr.], t. 19.). Cilj je odredbe članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive o kolektivnom otkazivanju potaknuti zajedničko djelovanje poslodavca, tijela nadležnog za priopćenje kolektivnog otkazivanja, što je u Njemačkoj agencija za zapošljavanje, i predstavnika radnika, čemu se teži Direktivom o kolektivnom otkazivanju (vidjeti Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM (1972) 1400 str. 3.). To se nastojanje može djelotvorno ostvariti samo ako nadležno tijelo što je prije moguće sazna za

planirano otkazivanje većeg broja radnika. Kako bi se osigurao taj cilj te stoga i zaštita radnika, poslodavac bi se mogao obvezati na dostavljanje primjerka nadležnom tijelu u skladu s člankom 2. stavkom 3. drugim podstavkom Direktive o kolektivnom otkazivanju.

2. Međutim, ovo vijeće koje upućuje zahtjev smatra da postoje uvjerljivi argumenti koji ne idu u prilog pretpostavci da člankom 2. stavkom 3. drugim podstavkom Direktive o kolektivnom otkazivanju treba osigurati individualnu zaštitu.

(a) Prema stajalištu nacionalnog zakonodavca, člankom 17. stavkom 3. prvom rečenicom KSchG-a treba osigurati pravodobno obavještanje službe za zapošljavanje ([*omissis*]). To se stajalište temelji na prethodnom shvaćanju da u trenutku otkazivanja ističe otkazni rok. Od navedenog se stajališta u nacionalnoj sudskoj praksi odustalo zbog presude Suda od 27. siječnja 2005. (C-188/03, [*Junk*]). „Otkazivanje” u smislu članka 17. stavka 1. KSchG-a jest zaprimanje obavijesti o otkazivanju (*ustaljena sudska praksa od presude Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 23. ožujka 2006., 2 AZR 343/05, BAGE 117, 281*). U prethodnom mišljenju također se pojašnjava zašto se člankom 17. stavkom 3. prvom rečenicom KSchG-a, kojim se u tom pogledu prelaze okviri zahtjeva iz Direktive o kolektivnom otkazivanju, zahtijeva da priopćenje treba dostaviti „istodobno” s obavještanjem radničkog vijeća. To se temeljilo na stajalištu nacionalnog zakonodavca da se postupak savjetovanja obično provodi nakon otkazivanja ([*omissis*]).

(b) Međutim, ako se postupak savjetovanja zbog tumačenja pojma otkazivanja koje se trenutačno primjenjuje u pravu Unije, kao u ovom slučaju, provodi prije obavijesti o otkazivanju, dostavljanje priopćenja upućenog radničkom vijeću koje se zahtijeva člankom 2. stavkom 3. drugim podstavkom Direktive o kolektivnom otkazivanju i koje se izvrši na početku postupka savjetovanja uopće ne može utjecati na aktivnost posredovanja službe za zapošljavanje. U trenutku obavještanja radničkog vijeća još nije utvrđeno hoće li se i u kojem trenutku radnici naći na tržištu rada, koliki će biti njihov broj te koji će radnici biti obuhvaćeni otkazivanjem. Upravo to (još) treba raspraviti u postupku savjetovanja s radničkim vijećem. Taj postupak radničkom vijeću treba omogućiti da dostavi konstruktivne prijedloge kako bi mogao spriječiti kolektivno otkazivanje ili ga u svakom slučaju ograničiti odnosno ublažiti posljedice kolektivnog otkazivanja popratnim socijalnim mjerama (*presuda Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 13. lipnja 2019., 6 AZR 459/18, t. 27., BAGE 167, 102; vidjeti također presude Suda od 3. ožujka 2011., C-235/10 do C-239/10, [Claes], t. 56. i od 10. rujna 2009., C-44/08, [Akavan Erityisalojen Keskusliitto i dr.], t. 53.*) te na taj način radničkom vijeću omogućiti da utječe na odluku poslodavca (*vidjeti presudu Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 13. lipnja 2019., 6 AZR 459/18, t. 41. i navedena sudska praksa, BAGE 167, 102 i od 26. siječnja 2017., 6 AZR 442/16, t. 25., BAGE 158, 104*). Stoga u trenutku ispunjenja obveze iz članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive o kolektivnom otkazivanju koji se predviđa tom direktivom uopće još nije moguća individualna zaštita.

(c) Svrha priopćenja kolektivnog otkazivanja jest pak omogućiti nadležnom tijelu da u roku iz članka 4. stavka 1. Direktive o kolektivnom otkazivanju (takozvana blokada otkazivanja), koji u načelu iznosi 30 dana, nađe rješenja za probleme koji proizlaze iz planiranih kolektivnih otkazivanja (*presuda Suda od 27. siječnja 2005., C-188/03, [Junk], t. 47. i 51.; presuda Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 13. lipnja 2019., 6 AZR 459/18, t. 31., BAGE 167, 102*). To se pojašnjava člankom 4. stavkom 2. Direktive o kolektivnom otkazivanju. Stoga se Direktivom o kolektivnom otkazivanju djelovanje nadležnog tijela temelji tek na priopćenju poslodavca u skladu s člankom 3. stavkom 1. te direktive. Ovo vijeće koje upućuje zahtjev smatra da to ide u prilog tome da, s druge strane, prethodna obveza dostavljanja iz članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive o kolektivnom otkazivanju ne može pružati individualnu zaštitu u skladu s konceptom Direktive. Taj zaključak logičan je i u pogledu toga, kao što se navodi, da prije zaključenja savjetovanja s predstavnicima radnika još nije konačno utvrđeno hoće li se i u kojem trenutku radnici naći na tržištu rada, koliki će biti njihov broj te koji će radnici biti obuhvaćeni otkazivanjem.

(d) Ovo vijeće koje upućuje zahtjev smatra da ta razmatranja idu u prilog tome da je moguće da članak 2. stavak 3. drugi podstavak Direktive o kolektivnom otkazivanju, a time i članak 17. stavak 3. prva rečenica KSchG-a, nije dio priopćavanja niti je dio postupka savjetovanja, nego da je samo postupovna odredba. Povreda te odredbe, također uzimajući u obzir načela ekvivalentnosti i djelotvornosti u nacionalnom pravu, ne bi imala istu pravnu posljedicu kao povreda obveze priopćavanja ili savjetovanja i stoga ne bi dovela do ništavosti otkazivanja pojedinačnom radniku koji je obuhvaćen kolektivnim otkazivanjem. To vrijedi tim više zato što se, kao što to pokazuje ovaj slučaj u kojem su odmah nakon zaprimanja priopćenja o kolektivnom otkazivanju određeni termini savjetovanja za više od 100 radnika, pravodobno pokretanje aktivnosti posredovanja može osigurati unatoč povredi obveze iz članka 17. stavka 3. prve rečenice KSchG-a.

D. [postupovne informacije] [*omissis*].

[*omissis*]