

**Sprawa C-134/22**

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

**Data wpływu:**

1 marca 2022 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Bundesarbeitsgericht (Niemcy)

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

27 stycznia 2022 r.

**Strona wnosząca skargę rewizyjną:**

MO

**Druga strona w postępowaniu rewizyjnym:**

SM jako syndyk zarządzający majątkiem spółki G GmbH

---

**BUNDESARBEITSGERICHT (FEDERALNY SĄD PRACY)**

[...]

Ogłoszone w dniu

27 stycznia 2022 r.

**POSTANOWIENIE**

[...]

W sprawie

MO

strona powodowa, strona wnosząca apelację i strona wnosząca skargę rewizyjną,

[...]

SM jako syndyk zarządzający majątkiem spółki G GmbH

strona pozwana, druga strona w postępowaniu apelacyjnym i druga strona w postępowaniu rewizyjnym,

Bundesarbeitsgericht, szósta izba, postanowił po przeprowadzeniu narady w dniu 27 stycznia 2022 r. [...], co następuje:

- I. Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej zostaje przedłożone w trybie prejudycjalnym na podstawie art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) następujące pytanie:

Jaki cel ma art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, zgodnie z którym pracodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii, zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie do przedstawicieli pracowników, który jest przewidziany w akapicie pierwszym lit. b) pkt i)–v)?

- II. Postępowanie rewizyjne zostaje zawieszono do chwili rozpoznania przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

### **Uzasadnienie**

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (zwanej dalej również „dyrektywą 98/59”).

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym został złożony w ramach sporu między stroną powodową a pozwanym będącym syndykiem zarządzającym majątkiem spółki G GmbH (zwanej dalej „dłużniczką”). Między stronami sporne jest, czy wypowiedzenie w trybie zwyczajnym z przyczyn dotyczących zakładu pracy skutecznie rozwiązało stosunek pracy.

#### **A. Przedmiot i stan faktyczny w postępowaniu głównym**

Powód był zatrudniony przez dłużniczkę jako spawacz od 1981 roku. Na wniosek dłużniczki, postanowieniem z dnia 1 października 2019 r., sąd upadłościowy wszczął postępowanie upadłościowe wobec majątku dłużniczki. Pozwany, jako powołany przez sąd syndyk, wstąpił z urzędu w status pracodawcy i pełni funkcję pracodawcy przez czas trwania postępowania upadłościowego.

W dniu 17 stycznia 2020 r. podjęto decyzję o całkowitym wstrzymaniu działalności przedsiębiorstwa dłużniczki najpóźniej do dnia 30 kwietnia 2020 r. W związku z tym w okresie od 28 do 31 stycznia 2020 r. zaplanowano zwolnienie ponad 10% zatrudnionych jeszcze 195 pracowników. Po podjęciu decyzji

o wstrzymaniu działalności odbyły się negocjacje z radą zakładową ustanowioną przez dłużniczkę w celu zawarcia porozumienia w sprawie zachowania równowagi interesów. W tym celu w dniu 17 stycznia 2020 r. został przekazany radzie zakładowej projekt takiego porozumienia. Porozumienie w sprawie zachowania równowagi interesów zostało podpisane w dniu 22 stycznia 2020 r. Procedura ta, przewidziana w prawie krajowym zgodnie z wymogami § 111 i § 112 Betriebsverfassungsgesetz (ustawy o ustroju przedsiębiorstw) (BetrVG), ma na celu zapewnienie udziału pracowników i uwzględnienie ich interesów w przypadku planowanych zmian w przedsiębiorstwie, które zgodnie z ustawową definicją obejmują również zamknięcie zakładu, poprzez wymóg przynajmniej próby zawarcia porozumienia w sprawie zachowania równowagi interesów. Ponadto niekorzystne skutki ekonomiczne spowodowane przez takie działanie po stronie pracowników powinny zostać zrekompensowane lub przynajmniej złagodzone w ramach zasadniczo egzekwowalnego programu socjalnego.

Jeżeli planowane działanie – jak w niniejszym przypadku – stanowi jednocześnie zwolnienie grupowe w rozumieniu dyrektywy 98/59, należy oprócz tego przeprowadzić procedurę konsultacji z właściwymi przedstawicielami pracowników zgodnie z § 17 ust. 2 Kündigungsschutzgesetz (ustawy o ochronie przed zwolnieniami) (KSchG). Obie procedury uczestnictwa mogą być łączone ze sobą, pod warunkiem że pracodawca wystarczająco jasno określi, które procedury mają być przeprowadzane w tym samym czasie. Takie połączenie jest powszechne w Niemczech. Projekt porozumienia w sprawie zachowania równowagi interesów przekazany w dniu 17 stycznia 2020 r. również przewidywał takie połączenie. W ten sposób procedura konsultacji z radą zakładową, jako gremium właściwym do reprezentacji pracowników na mocy prawa krajowego, została należycie zainicjowana i przeprowadzona w połączeniu z procedurą porozumienia w sprawie zachowania równowagi interesów. W swoim końcowym oświadczeniu z dnia 22 stycznia 2020 r. rada zakładowa stwierdziła, że nie widzi możliwości uniknięcia zamierzonych zwolnień.

Jednakże wbrew § 17 ust. 3 zdanie pierwsze KSchG i art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 nie przekazano organowi właściwemu na mocy prawa krajowego dla procedury powiadomienia, agencji ds. zatrudnienia w Osnabrück, kopii powiadomienia do rady zakładowej, o którym mowa w § 17 ust. 2 KSchG.

W formularzu i w piśmie towarzyszącym z dnia 23 stycznia 2020 r. agencja ds. zatrudnienia w Osnabrück otrzymała prawidłowe powiadomienie o zwolnieniu grupowym, którego wpłynięcie zostało przez nią potwierdzone w dniu 27 stycznia 2020 r. Następnie pismem otrzymanym przez powoda w dniu 28 stycznia 2020 r. został między innymi rozwiązany stosunek pracy powoda ze skutkiem od dnia 30 kwietnia 2020 r.

Już na dzień 28 i 29 stycznia 2020 r. agencja ds. zatrudnienia w Osnabrück wyznaczyła terminy wizyt doradczych dla 153 pracowników.

W swoim pozwie powód w postępowaniu głównym żąda stwierdzenia, że stosunek pracy nie został rozwiązany w drodze wypowiedzenia z dnia 28 stycznia 2020 r. Powód uważa, że wypowiedzenie jest nieskuteczne. Wniosek ten oparł między innymi na fakcie, że dłużniczka nie przesłała agencji ds. zatrudnienia kopii powiadomienia do rady zakładowej, o którym mowa w § 17 ust. 2 KSchG. Jego zdaniem takie przesłanie zgodnie z § 17 ust. 3 zdanie pierwsze KSchG, art. 2 ust. 3 zdanie drugie dyrektywy 58/98 nie jest ubocznym obowiązkiem bez sankcji, ale warunkiem skuteczności wypowiedzenia. Tylko w ten sposób można zapewnić, że agencja ds. zatrudnienia zostanie powiadomiona najwcześniej jak to możliwe o zbliżających się zwolnieniach, aby już w tym momencie mogła się do nich przygotowywać i dostosować do nich swoje wysiłki związane z pośrednictwem pracy, na przykład poprzez zbadanie rynku pracy pod kątem grup zawodowych, które wkrótce będą objęte zwolnieniami.

Strona pozwana uważa, że wypowiedzenie było uzasadnione w związku z decyzją o wstrzymaniu działalności przedsiębiorstwa i było skuteczne również w pozostałym zakresie. Nieprzekazanie kopii agencji ds. zatrudnienia zgodnie z § 17 ust. 3 zdanie pierwsze KSchG nie powoduje nieskuteczności dokonanego wypowiedzenia. W przeciwieństwie na przykład do przepisów dotyczących powiadamiania o zwolnieniach grupowych (§ 17 ust. 1 KSchG) lub procedury konsultacji jako takiej (§ 17 ust. 2 KSchG) przepis ten nie ma na celu ochrony pracowników objętych zwolnieniami grupowymi lub uniknięcia zwolnień. Zdaniem strony pozwanej na podstawie kopii agencja ds. zatrudnienia nie jest w stanie stwierdzić, jakie możliwości uniknięcia planowanych zwolnień rada zakładowa dostrzega, a ponadto przekazanie kopii nie ma wpływu na konsultacje między pracodawcą a radą zakładową. Przekazanie kopii ma jedynie na celu dostarczenie właściwemu organowi informacji wstępnej, natomiast nie służy samemu wykonaniu obowiązku powiadomienia.

Arbeitsgericht (sąd pracy) i Landesarbeitsgericht (krajowy sąd pracy) oddaliły powództwo i apelację powoda. W skardze rewizyjnej dopuszczonej przez Landesarbeitsgericht powód podtrzymuje żądania pozwu w niezmienionej formie.

## **B. Ramy prawne**

### **I. Bürgerliches Gesetzbuch (kodeks cywilny)**

Stosowne fragmenty Bürgerliches Gesetzbuch (zwanego dalej: „BGB”) z dnia 18 sierpnia 1896 r. w brzmieniu tekstu jednolitego z dnia 2 stycznia 2002 r. (*Bundesgesetzblatt, część I, s. 42*), ostatnio zmienionego przez art. 2 ustawy z dnia 21 grudnia 2021 r. (*Bundesgesetzblatt, część I, s. 5252*), mają następujące brzmienie:

„Paragraf 134 Zakaz ustawowy

Czynność prawna sprzeczna z zakazem ustawowym jest nieważna, o ile ustawa nie stanowi inaczej”.

## II. Kündigungsschutzgesetz (ustawa o ochronie przed zwolnieniami)

Kündigungsschutzgesetz (zwana dalej: „KSchG”) z dnia 10 sierpnia 1951 r. w brzmieniu tekstu jednolitego z dnia 25 sierpnia 1969 r. (*Bundesgesetzblatt, część I, s. 1317*), ostatnio zmieniona przez art. 2 Betriebsrätemodernisierungsgesetzes (ustawę o modernizacji rad zakładowych) z dnia 14 czerwca 2021 r. (*Bundesgesetzblatt, część I, s. 1762*), ma na celu w swojej sekcji trzeciej również wdrożenie dyrektywy 98/59. Stosowne fragmenty tej ustawy mają następujące brzmienie:

„Sekcja pierwsza. Ogólna ochrona przed zwolnieniami

Paragraf 1 Zwolnienia nieuzasadnione pod względem społecznym

1. Zwolnienie pracownika, którego stosunek pracy w tym samym przedsiębiorstwie trwał dłużej niż sześć miesięcy, jest prawnie bezskuteczne, gdy jest nieuzasadnione pod względem społecznym.

Sekcja trzecia. Zwolnienia podlegające obowiązkowi powiadomienia

Paragraf 17 Obowiązek powiadomienia

1. Pracodawca musi powiadomić agencję ds. zatrudnienia przed dokonaniem zwolnień:

2) 10% zwykle zatrudnionych pracowników lub ponad 25 pracowników w zakładach zatrudniających zwykle co najmniej 60 i mniej niż 500 pracowników;

[...]

w okresie 30 dni kalendarzowych. Za równoważne ze zwolnieniem uważa się inne formy zakończenia umowy o pracę, które nastąpiło z inicjatywy pracodawcy.

2. Gdy pracodawca zamierza dokonać zwolnień objętych obowiązkiem powiadomienia zgodnie z ust. 1, powinien on we właściwym czasie przekazać wszelkie istotne informacje radzie zakładowej, a w szczególności poinformować ją na piśmie o:

1) powodach planowanych zwolnień;

2) liczbie i kategoriach zawodowych przewidzianych do zwolnienia pracowników;

- 3) liczbie i kategoriach zawodowych zwykle zatrudnionych pracowników;
- 4) przewidywanym okresie, w którym zostaną dokonane zwolnienia;
- 5) kryteriach określonych dla celów wyboru przewidzianych do zwolnienia pracowników;
- 6) kryteriach określonych dla celów obliczenia ewentualnych odpraw.

Konsultacje między pracodawcą a przedstawicielami pracowników obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nimi pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji.

3. Pracodawca przekazuje jednocześnie agencji ds. zatrudnienia kopię przesłanego radzie zakładowej powiadomienia; powiadomienie to zawiera co najmniej informacje określone w ust. 2 pkt 1–5. Powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, należy sporządzić na piśmie oraz dołączyć opinię rady zakładowej dotyczącą zwolnień. W przypadku braku opinii rady zakładowej powiadomienie jest skuteczne, jeżeli pracodawca uwiarygodni, że poinformował radę zakładową co najmniej na dwa tygodnie przed dokonaniem powiadomienia zgodnie z ust. 2 zdanie pierwsze i przedstawi stan konsultacji. Powiadomienie zawiera informacje dotyczące nazwy pracodawcy, siedziby i rodzaju zakładu, a ponadto powodów planowanych zwolnień, liczby i kategorii zawodowych przewidzianych do zwolnienia i zwykle zatrudnionych pracowników. W porozumieniu z radą zakładową ds. pośrednictwa pracy w powiadomieniu należy również wskazać informacje dotyczące płci, wieku, zawodu i obywatelstwa przewidzianych do zwolnienia pracowników. Pracodawca przekazuje radzie zakładowej kopię powiadomienia. Rada zakładowa może przedstawiać agencji ds. zatrudnienia dalsze opinie.

(...)"

### **III. Betriebsverfassungsgesetz (ustawa o ustroju przedsiębiorstw)**

Stosowne fragmenty Betriebsverfassungsgesetz (zwanej dalej: „BetrVG”) z dnia 15 stycznia 1972 r. (*Bundesgesetzblatt, część I, s. 13*) w brzmieniu tekstu jednolitego z dnia 25 września 2001 r., (*Bundesgesetzblatt, część I, s. 2518*), ostatnio zmienionej przez art. 5 ustawy z dnia 10 grudnia 2021 r. (*Bundesgesetzblatt, część I, s. 5162*), mają następujące brzmienie:

„Część czwarta. Współdziałanie i współzarządzanie pracowników

(...)

Sekcja piąta. Sprawy osobowe

Podsekcja trzecia. Indywidualne działania osobowe

[...]

Paragraf 102 Współzarządzanie przy zwolnieniach

1. Przed każdym zwolnieniem należy skonsultować się radą zakładową. Pracodawca informuje ją o powodach zwolnienia. Zwolnienie dokonane bez skonsultowania się z radą zakładową jest bezskuteczne.

(...)

Sekcja szósta. Sprawy gospodarcze

(...)

Podsekcja druga. Zmiany w przedsiębiorstwie

Paragraf 111 Zmiany w przedsiębiorstwie

W przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż dwudziestu pracowników uprawnionych do wyboru rady zakładowej pracodawca odpowiednio wcześniej i wyczerpująco informuje radę zakładową o planowanych zmianach w przedsiębiorstwie, które mogą spowodować poważne niekorzystne skutki dla załogi lub znacznej części załogi oraz omawia planowane zmiany w przedsiębiorstwie z radą zakładową. (...) Za zmiany w przedsiębiorstwie, o których mowa w zdaniu pierwszym, uważa się:

1. Ograniczenie działalności i zamknięcie całego zakładu lub głównych części zakładu,

(...)

Paragraf 112 Porozumienie w sprawie zachowania równowagi interesów dotyczące planowanych zmian w przedsiębiorstwie, program socjalny

1. Jeżeli między przedsiębiorcą i radą zakładową dojdzie do skutku porozumienie w sprawie zachowania równowagi interesów dotyczące planowanych zmian w przedsiębiorstwie, powinno ono zostać sporządzone na piśmie i podpisane przez przedsiębiorcę; (...) To samo

dotyczy osiągnięcia porozumienia w sprawie zrekompensowania lub złagodzenia niekorzystnych skutków ekonomicznych, jakie ponoszą pracownicy w wyniku planowanej zmiany w przedsiębiorstwie (program socjalny). Program socjalny ma moc porozumienia zakładowego. (...)”.

#### **IV. Właściwe przepisy prawa Unii**

Z punktu widzenia sądu odsyłającego istotne są przepisy zawarte w art. 2 ust. 3 akapit drugi i art. 6 dyrektywy 98/59/WE.

#### **C. Konieczność wydania orzeczenia przez Trybunał i objaśnienie pytania prejudycjalnego**

Rozstrzygnięcie sporu zależy wyłącznie od tego, czy rozwiązanie stosunku pracy jest nieważne z powodu zaistniałego naruszenia obowiązku określonego w § 17 ust. 3 zdanie pierwsze KSchG, w ramach którego został wdrożony art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 59/98. W instancji rewizyjnej powód nie podnosi już innych podstaw nieważności możliwych na mocy prawa krajowego. W przekonaniu sądu odsyłającego takie inne podstawy nieważności również nie występują.

I. Dyrektywa 98/59 ani prawo krajowe nie przewidują wyraźnej sankcji za błędy popełnione w procesie zwolnień grupowych. Jeżeli dyrektywa unijna nie zawiera żadnych szczególnych przepisów w przypadku naruszenia jej postanowień, wybór sankcji należy do państw członkowskich. W tym względzie muszą one zapewnić, aby naruszenia prawa wspólnotowego były karane zgodnie z zasadami materialnymi i proceduralnymi, które odpowiadają zasadom mającym zastosowanie do naruszeń prawa krajowego tego samego rodzaju i wagi. Sankcja musi być przy tym skuteczna, proporcjonalna i odstraszająca (*zob. wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 21 grudnia 2016 r., C-201/15, AGET Iraklis, pkt 36; z dnia 16 lipca 2009 r., C-12/08, Mono Car Styling, pkt 34 i nast.*). Należy przestrzegać zarówno zasady równoważności, jak i zasady skuteczności – *effet utile* (*wyrok BAG z dnia 13 lutego 2020 r., 6AZR 146/19, pkt. 98, BAGE 169, 362*). Do zadań sądów krajowych w ich właściwości należy stwierdzenie, czy krajowe uregulowanie spełnia wymogi równoważności i skuteczności (*wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 29 października 2009 r., C-63/08, Pontin, pkt 49; z dnia 23 kwietnia 2009 r., od C-378/07 do C-380/07, Angelidaki i in., pkt 163, 158 i nast.*).

II. Stosując te zasady Bundesarbeitsgericht wielokrotnie uznawał, że naruszenia przez pracodawcę obowiązków ciążących na nim w związku ze zwolnieniami grupowymi prowadzą do nieważności rozwiązania stosunku pracy na podstawie § 134 BGB ze względu na ochronę pracowników, która jest celem tych obowiązków.



1. Zgodnie z tym przepisem czynność prawna sprzeczna z zakazem ustawowym jest nieważna, o ile ustawa nie stanowi inaczej. Zakaz nie musi być wyrażony wprost w treści ustawy. Może również wynikać ze znaczenia i celu danego przepisu. W tym zakresie decydujący jest zakres celu ochronnego naruszonej normy, a więc w tym przypadku § 17 ust. 3 zdanie pierwsze KSchG (zob. wyroki BAG: z dnia 21 marca 2013 r., 2AZR 60/12, pkt 20, BAGE 144, 366; z dnia 22 listopada 2012 r., 2AZR 371/11, pkt 38, BAGE 144, 47; z dnia 19 marca 2009 r., 8 AZR 722/07, pkt 25, BAGE 130, 90).

2. Za ustawowy zakaz w rozumieniu § 134 BGB Bundesarbeitsgericht uznawał dotychczas obowiązek powiadomienia w procedurze zwolnień grupowych (§ 17 ust. 1 w związku z ust. 3 zdanie drugie i zdanie trzecie KSchG). W związku z tym wypowiedzenia, w przypadku których w ogóle nie dokonano powiadomienia, są nieważne. Jednak również nieskuteczne są wypowiedzenia, w przypadku których pracodawca dokonał powiadomienia o zwolnieniach grupowych niespełniającego wymogów § 17 ust. 1 i ust. 3 KSchG. Jest tak na przykład, w przypadku gdy pracodawca nie dołączył do powiadomienia opinii rady zakładowej w przedmiocie zwolnień lub gdy uwiarygodnienie dotyczące poinformowania rady zakładowej i stanu konsultacji jest nienależyte (zob. wyroki BAG: z dnia 14 maja 2020 r., 6 AZR 235/19, pkt 135, BAGE 170, 244; z dnia 13 lutego 2020 r., 6 AZR 146/19, pkt 101 i przytoczone tam orzecznictwo oraz doktryna, BAGE 169, 362). Podobnie błędy w procedurze powiadamiania w odniesieniu do „obligatoryjnych informacji” określonych w § 17 ust. 3 zdanie czwarte KSchG prowadzą do bezskuteczności powiadomienia o zwolnieniu grupowym, a tym samym do nieważności rozwiązania stosunku pracy (zob. wyroki BAG: z dnia 13 lutego 2020 r., 6 AZR 146/19, 108, BAGE 169, 362; z dnia 28 czerwca 2012 r., 6 AZR 780/10, pkt 50, BAGE 142, 202). Ten sam skutek prawny wystąpi w przypadku powiadomienia niewłaściwej agencji ds. zatrudnienia (wyrok BAG z dnia 13 lutego 2020 r., 6 AZR 146/19, pkt 102, BAGE 169, 362).

Jeśli pracodawca w ogóle nie przeprowadził procedury konsultacji zgodnie z § 17 ust. 2 KSchG lub nie przeprowadził jej prawidłowo, prowadzi to również do nieważności rozwiązania stosunku pracy zgodnie z § 134 BGB (zob. wyroki BAG: z dnia 22 września 2016 r., 2 AZR 276/16, pkt 36, BAGE 157, 1; z dnia 21 marca 2013 r., 2 AZR 60/12, pkt 19 i nast., BAGE 144, 366).

3. Skutek prawny w postaci nieważności rozwiązania stosunku pracy w wymienionych przypadkach z powodu naruszenia ustawowego zakazu w rozumieniu § 134 BGB odpowiada skutkowi prawnemu występującemu zgodnie z prawem krajowym w przypadku zwolnień, które są nieuzasadnione pod względem społecznym (§ 1 ust. 1 KSchG) lub w przypadku których rada zakładowa nie została skonsultowana lub nie została skonsultowana prawidłowo w ramach swojego współzarządzania przy indywidualnych działaniach osobowych przed rozwiązaniem stosunku pracy (§ 102 ust. 1 zdanie trzecie BetrVG).

III. Sąd odsyłający nie może jednak sam stwierdzić, czy naruszenie określonego w § 17 ust. 3 zdanie pierwsze KSchG obowiązku przekazania agencji ds. zatrudnienia kopii powiadomienia rady zakładowej również prowadzi do nieważności rozwiązania stosunku pracy. Aby móc rozstrzygnąć, czy obowiązek ten należy uznać za ustawowy zakaz w rozumieniu § 134 BGB, konieczne jest, w przypadku braku wyraźnego ustanowienia zakazu, określenie celu ochronnego § 17 ust. 3 zdanie pierwsze KSchG. To z kolei wymaga znajomości celu ochronnego, jaki ma art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59, a tym samym dokonania wykładni tego przepisu, co należy wyłącznie do Trybunału Sprawiedliwości w ramach postępowania prejudycjalnego na podstawie art. 267 TFUE (zob. w tym względzie wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 6 października 2021 r., C-561/19, pkt 27 i n.).

1. Celem dyrektywy 98/59, jak wynika w szczególności z jej motywu 2, jest również ochrona pracowników w przypadku zwolnień grupowych (wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 21 grudnia 2016 r., C-201/15, *AGET Iraklis*, pkt 27 i 32; z dnia 9 lipca 2015 r., C-229/14, *Baikaya*, pkt 32; tak już wyrok z dnia 17 grudnia 1998 r., C-250/97, *Lauge i in.*, pkt 19). Przepis art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 ma na celu wspieranie wspólnego działania pracodawców, organu właściwego dla powiadomień o zwolnieniach grupowych – w Niemczech właściwej agencji ds. zatrudnienia – oraz przedstawicieli pracowników, do którego dąży ta dyrektywa (zob. *Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM [1972] 1400*, s. 3). To dążenie mogłoby ewentualnie zostać skutecznie zrealizowane tylko wtedy, gdyby właściwy organ dowiadywał się o zamierzonym zwolnieniu większej liczby pracowników tak szybko, jak to możliwe. W celu zapewnienia tego, a tym samym ochrony pracowników, pracodawca mógłby być zobowiązany do przekazania kopii do właściwego organu na podstawie art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59.

2. Zdaniem sądu odsyłającego istnieją jednak ważne argumenty przemawiające przeciwko uznaniu, że art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 ma na celu udzielenie ochrony indywidualnej.

a) Według koncepcji ustawodawcy krajowego § 17 ust. 3 zdanie pierwsze KSchG ma na celu zapewnienie poinformowania administracji ds. zatrudnienia odpowiednio wcześniej ([...]). Ta koncepcja ma swoje korzenie w poprzedniej interpretacji pojęcia zwolnienia jako momentu upływu terminu wypowiedzenia. W związku z orzeczeniem Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 stycznia 2005 r. (C-188/03, *Junk*) taka interpretacja została zarzucona w orzecznictwie krajowym. „Zwolnienie” w rozumieniu § 17 ust. 1 KSchG oznacza otrzymanie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (utrwalone orzecznictwo od dnia wyroku BAG z dnia 23 marca 2006 r., 2 AZR 343/05, BAGE 117, 281). Poprzednia interpretacja wyjaśnia również, dlaczego § 17 ust. 3 zdanie pierwsze KSchG wymaga – wykraczając w tym względzie poza wymogi dyrektywy 98/59 – aby przekazanie powiadomienia koniecznie następowało „jednocześnie” wraz z poinformowaniem rady zakładowej. Podstawą tego była koncepcja

ustawodawcy krajowego, że procedura konsultacji jest zwykle przeprowadzana po rozwiązaniu stosunku pracy ([...]).

b) Jeżeli procedura konsultacji jest przeprowadzana, tak jak w niniejszej sprawie, przed rozwiązaniem stosunku pracy ze względu na obecnie obowiązującą unijną interpretację pojęcia zwolnienia, wymagane przez art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59 przesłanie powiadomienia radzie zakładowej, które ma miejsce na początku procedury konsultacji, nie może mieć jednak żadnego wpływu na pośrednictwo pracy prowadzone przez administrację ds. zatrudnienia. W momencie poinformowania rady zakładowej nie można jeszcze stwierdzić, czy i ilu pracowników wejdzie na rynek pracy, kiedy to nastąpi, a także których pracowników będzie to dotyczyć. Należy to (jeszcze) omówić właśnie procedurze konsultacji z radą zakładową. Powinno to umożliwić radzie zakładowej przedstawienie konstruktywnych propozycji w celu zapobieżenia zwolnieniom grupowym lub w każdym razie ich ograniczenia czy też łagodzenia ich skutków poprzez towarzyszące im działania socjalne (*wyrok BAG z dnia 13 czerwca 2019 r., 6 AZR 459/18, pkt 27, BAGE 167, 102; zob. również wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 3 marca 2011 r., od C-235/10 do C-239/10, Claes, pkt 56; z dnia 10 września 2009 r., C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto i in., pkt 53*), i w ten sposób umożliwić radzie zakładowej wpływanie na proces decyzyjny pracodawcy (*zob. wyroki BAG: z dnia 13 czerwca 2019 r., 6 AZR 459/18, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo i doktryna, BAGE 167, 102; z dnia 26 stycznia 2017 r., 6 AZR 442/16, pkt 25, BAGE 158, 104*). Z przewidzianą w dyrektywie 98/59 chwilą wykonania obowiązku określonego w art. 2 ust. 3 akapit drugi tej dyrektywy ochrona indywidualna nie jest więc nawet możliwa.

c) Zawiadomienie o zwolnieniu grupowym ma na celu umożliwienie właściwemu organowi znalezienia rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi w terminie określonym w art. 4 ust. 1 dyrektywy 98/59 (tzw. blokada zwolnień), który zasadniczo wynosi 30 dni (*wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 stycznia 2005 r., C-188/03, Junk, pkt 47 i pkt 51; wyrok BAG z dnia 13 czerwca 2019 r., 6 AZR 459/18, pkt 31, BAGE 167, 102*). Stwierdza to jasno art. 4 ust. 2 dyrektywy 98/59. Dlatego też dyrektywa 98/59 wiąże podjęcie działań przez właściwy organ najpierw z powiadomieniem przez pracodawcę zgodnie z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy. Z punktu widzenia sądu odsyłającego przemawia to za tym, że wcześniejszy obowiązek przesyłania, o którym mowa w art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59, nie może mieć w zamyśle dyrektywy charakteru przyznającego ochronę indywidualną. Taki wniosek byłby również logiczny, ponieważ, jak wskazano powyżej, przed zakończeniem konsultacji z przedstawicielami pracowników nie można jeszcze ostatecznie stwierdzić, czy i ilu pracowników wejdzie na rynek pracy, kiedy to nastąpi i których pracowników będzie to dotyczyć.

d) W ocenie sądu odsyłającego rozważania te przemawiają za tym, że art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 98/59, a zatem również § 17 ust. 3 akapit drugi KSchG, mógłby być nie częścią powiadomienia, ani procedury konsultacji, lecz zwykłym przepisem proceduralnym. Jego naruszenie, nawet przy uwzględnieniu

zasady równoważności i skuteczności w prawie krajowym, nie wymagałoby wówczas takich samych skutków prawnych, jak naruszenie obowiązku powiadomienia lub konsultacji, a zatem nie pociągałoby za sobą nieważności rozwiązania stosunku pracy indywidualnego pracownika objętego zwolnieniem grupowym. Jest tak tym bardziej, że, jak pokazuje niniejszy przypadek, w którym wyznaczono wizyty doradcze dla ponad 100 pracowników bezpośrednio po otrzymaniu powiadomienia o zwolnieniu grupowym, można zapewnić niezwłoczne rozpoczęcie działalności pośrednictwa pomimo naruszenia obowiązku wynikającego z § 17 ust. 3 zdanie pierwsze KSchG.

D. [informacje proceduralne] [...].

[...]

DOKUMENT ROBOCZY