

Sprawa C-134/24 [Tomann]¹

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

20 lutego 2024 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Bundesarbeitsgericht (Niemcy)

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

1 lutego 2024 r.

Strona pozwana, wnosząca apelację i rewizję:

UR, jako zarządca masy upadłości V GmbH

Strona powodowa, druga strona postępowania apelacyjnego i rewizyjnego:

DF

BUNDESARBEITSGERICHT (FEDERALNY SĄD PRACY)

[...]

Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy)

ogłosił w dniu

1 lutego 2024 r.

POSTANOWIENIE

[...]

W sprawie

UR jako zarządcy masy upadłości V GmbH

¹ Niniejsza sprawa jest oznaczona fikcyjnym nazwiskiem, które nie odpowiada prawdziwemu nazwisku strony postępowania.

Strona pozwana, wnosząca apelację i rewizję,

[przeciwko]

DF

Strona powodowa, druga strona postępowania apelacyjnego i rewizyjnego,
druga izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) po obradach w dniu
1 lutego 2024 r. [...] postanowiła:

I. Do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej składa się wniosek, na
podstawie art. 267 TFUE, o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (zwanej dalej „dyrektywą w sprawie zwolnień grupowych” lub „dyrektywą”) należy interpretować w ten sposób, że wypowiedzenie w ramach podlegającego zawiadomieniu zwolnienia grupowego może zakończyć stosunek pracy danego pracownika dopiero po upływie okresu blokady zwolnień?

W razie udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:

2. Czy upływ okresu blokady zwolnień wymaga nie tylko złożenia zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, ale też tego, by to zawiadomienie spełniało wymogi art. 3 ust. 1 akapit czwarty dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych?
3. Czy pracodawca, który dokonał podlegających zawiadomieniu wypowiedzeń bez (prawidłowego) zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, może dopełnić tego obowiązku w późniejszym czasie z takim skutkiem, że po upływie okresu blokady zwolnień stosunki pracy danych pracowników mogą zostać zakończone w wyniku wcześniej złożonych wypowiedzeń?

W razie udzielenia na pytanie pierwsze i drugie odpowiedzi twierdzącej:

4. Czy jest zgodne z art. 6 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, aby prawo krajowe pozostawiało właściwemu organowi ustalenie, w sposób nie podlegający zaskarżeniu przez pracownika i wiążący dla sądów pracy, kiedy w konkretnym przypadku upływa okres blokady zwolnień, czy też pracownik musi koniecznie mieć możliwość poddania badaniu w postępowaniu sądowym prawidłowości ustalenia organu?

II. [...] [Zawieszenie postępowania]

Uzasadnienie**A. Przedmiot postępowania głównego**

- 1 I. Strony pozostają w sporze co do rozwiązania stosunku pracy w drodze zwyczajnego wypowiedzenia, które pozwany złożył w grudniu 2020 roku ze skutkiem na dzień 31 marca 2021 roku. Pozwany nie złożył koniecznego na podstawie § 17 ust. 1 KSchG (Kündigungsschutzgesetz – ustawy dotyczącej ochrony w przypadku zwolnienia, zwanej dalej „KSchG”) zawiadomienia o zwolnieniach grupowych. Nie dopełnił tego obowiązku również przed 31 marca 2021 r. Zgodnie z harmonogramem pracy Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) jego szósta izba jest właściwa do rozstrzygnięcia sprawy. Izba ta skłania się do tego, by oddalić w całości powództwo powoda, w którym domaga się on uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Szósta izba uważa, że nie może tego zrobić – jak szczegółowo wyjaśniła w postanowieniu z dnia 14 grudnia 2023 r. (- 6 AZR 157/22 [B] -) – ze względu na krajowe prawo procesowe.
- 2 II. Druga izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) przyjmowała dotychczas, że wypowiedzenie złożone bez uprzedniego niezbędnego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych jest nieważne (nieskuteczne), a zatem nie może powodować zakończenia stosunku pracy. W przeciwieństwie do tego, szósta izba skłania się ku temu by w przyszłości przyjąć pogląd, że brak lub nieprawidłowość koniecznego na podstawie prawa Unii lub prawa krajowego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych nie ma z prawnego punktu widzenia wpływu na rozstrzygnięcie o zakończeniu stosunku pracy, którego dotyczyło wypowiedzenie. Zarówno brak zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, jak i jego nieprawidłowość nie powinny raczej mieć żadnych konsekwencji. Do niemieckiego ustawodawcy należy określenie „sankcji” za błędy w procedurze zawiadamiania o zwolnieniach grupowych. Sankcja ta nie może leżeć w obszarze prawa pracy, lecz wyłącznie w obszarze prawa wspierającego zatrudnienie (*BAG 14 grudnia 2023 r. – 6 AZR 157/22 [B] – pkt 7, 22, 32, a przede wszystkim pkt 35*).
- 3 III. Krajowe prawo procesowe przewiduje specjalną procedurę w przypadku istniejących różnic zdań między izbami Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy). Zgodnie z § 45 ust. 2 i 3 ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz – ustawy o sądach pracy, zwanej dalej „ArbGG”), izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) może odstąpić od linii orzeczniczej innej izby tego sądu tylko wtedy, gdy ta ostatnia odstąpiła od swojej opinii prawnej w odpowiedzi na odpowiedni wniosek lub – w przeciwnym razie – gdy połączone izby Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) podjęły decyzję w sprawie prawidłowej odpowiedzi na leżące u podstaw [rozbieżności] pytanie prawne. W postanowieniu z dnia 14 grudnia 2023 r. (- 6 AZR 157/22 [B] -) szósta izba przedłożyła zatem drugiej izbie, zgodnie z § 45 ust. 3 zdanie pierwsze ArbGG, następujące pytanie:

„Czy zostanie utrzymany obowiązujący od wyroku z dnia 22 listopada 2012 r. (- 2 AZR 371/11 -) pogląd prawny, że wypowiedzenie jako czynność prawna narusza ustawowy zakaz w rozumieniu § 134 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch – kodeksu cywilnego, zwanego dalej „BGB”) i że wypowiedzenie to jest w związku z tym nieważne, jeżeli w chwili jego złożenia nie było skutecznego zawiadomienia, o którym mowa w § 17 ust. 1, 3 KSchG?”

B. Właściwe prawo krajowe

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (ustawa dotycząca ochrony w przypadku zwolnienia) w wersji ogłoszonej w dniu 25 sierpnia 1969 r. (*BGBI. I s. 1317*):

„§ 17 Obowiązek zawiadomienia

- (1) Pracodawca jest zobowiązany do dokonania zawiadomienia agencji pracy zanim zwolni w okresie 30 dni kalendarzowych:

1. ponad 5 pracowników w zakładach zatrudniających zwykle ponad 20, a mniej niż 60 pracowników,
2. 10 % zwykle zatrudnionych pracowników lub ponad 25 pracowników w zakładach zatrudniających zwykle co najmniej 60, a mniej niż 500 pracowników,
3. co najmniej 30 pracowników w zakładach zatrudniających zwykle co najmniej 500 pracowników.

...

w ciągu 30 dni kalendarzowych.

§ 18 Blokada zwolnień

- (1) Zwolnienia, które podlegają zawiadomieniu na podstawie § 17, następują przed upływem miesiąca następującego po otrzymaniu zawiadomienia przez agencję pracy jedynie za jej zgodą, która może zostać udzielona z mocą wsteczną aż do daty złożenia wniosku.

- (2) W niektórych przypadkach agencja pracy może postanowić, że zwolnienia nie będą skuteczne przed upływem maksymalnie dwóch miesięcy następujących po otrzymaniu zawiadomienia.

...”

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (kodeks cywilny) w wersji ogłoszonej w dniu 2 stycznia 2002 r. (*BGBI. I s. 42, sprostowany s. 2909 i BGBI. 2003 I s. 738*):

„§ 134 Zakaz ustawowy

Czynność prawna, która jest sprzeczna z zakazem ustawowym, jest nieważna, chyba że ustawa stanowi inaczej.

§ 615 Wynagrodzenie w przypadku zwłoki w odbiorze i w przypadku ryzyka gospodarczego

Jeżeli osoba uprawniona do otrzymania usług popada w zwłokę z odbiorem usług, to zobowiązany może żądać uzgodnionego wynagrodzenia za niespełnione wskutek zwłoki usługi, nie będąc zobowiązanym do późniejszego świadczenia.

...”

- 6 III. Dziesiąta księga Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren (kodeksu socjalnego – socjalnego kodeksu postępowania administracyjnego i ochrony danych w sprawach socjalnych) – w wersji ogłoszonej w dniu 18 stycznia 2001 r. (BGBI. I s. 130):

„§ 20 Zasada działania z urzędu

- (1) Organ bada z urzędu okoliczności faktyczne. Określa on charakter i zakres prowadzonych dochodzeń; organ ten nie jest związany argumentami i żądaniami przedstawienia dowodu zainteresowanych.
- (2) Organ powinien uwzględniać wszystkie istotne okoliczności w odniesieniu do każdego poszczególnego przypadku w tym okoliczności, które są korzystniejsze dla zainteresowanych.

...”

C. Właściwe przepisy prawa Unii

- 7 **Zdaniem drugiej izby Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) w prawie wtórnym Unii istotne są następujące przepisy: art. 3 ust. 1, art. 4 ust. 1–3 i art. 6 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych.**

D. Konieczność wydania rozstrzygnięcia przez Trybunał i omówienie pytań prejudycjalnych**I. Konieczność wydania rozstrzygnięcia przez Trybunał**

- 8 1. Z powodów przedstawionych poniżej druga izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) nie jest w stanie udzielić odpowiedzi na skierowane do niej przez szóstą izbę pytanie bez przeprowadzenia postępowania na podstawie art. 267 TFUE.

- 9 a) Druga izba uważa za możliwe, zgadzając się w tym zakresie z szóstą izbą, że nieważność wypowiedzenia złożonego bez odpowiedniego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych na podstawie § 134 BGB jest nieproporcjonalną konsekwencją prawną – również biorąc pod uwagę wymogi prawa Unii. Szósta izba uzasadniła to w wyżej wymienionym postanowieniu z dnia 14 grudnia 2023 r. (- 6 AZR 157/22 [B] – pkt 11 i nast., w kwestii wykładni zgodnej z prawem Unii zob. w szczególności pkt 26 i nast.), do którego odsyła się w celu uniknięcia powtórzeń.
- 10 b) W literaturze niemieckiej jest to jednak nadal oceniane inaczej, przynajmniej w przypadku całkowitego braku zawiadomienia (*Schubert/Schmitt JbArbR vol. 59 s. 81, 96*). Ponadto zapytanie szóstej izby nie ogranicza się do odpowiedzi na powyższe pytanie prawne dotyczące wynikającej z § 134 BGB nieważności wypowiedzenia. Druga izba uważa za niezgodny z prawem Unii pogląd, który został sformułowany w postanowieniu z zapytaniem, zgodnie z którym brak lub nieprawidłowość koniecznego na podstawie prawa Unii lub prawa krajowego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych nie ma z prawnego punktu widzenia wpływu na zakończenie stosunku pracy, którego dotyczyło wypowiedzenie. Druga izba uważa raczej, że wymagane jest zróżnicowane podejście. Decydujące znaczenie ma to, czy pracodawca całkowicie zaniechał dokonania koniecznego na podstawie prawa Unii zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, czy też dokonał takiego zawiadomienia.
- 11 aa) Jeśli pracodawca nie złoży zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, agencja pracy odpowiedzialna zgodnie z prawem krajowym za pośrednictwo pracy nie dostaje informacji o zbliżających się zwolnieniach. W związku z tym nie jest ona w stanie rozpocząć niezbędnych przygotowań do czynności pośrednictwa pracy w stosunku do objętych zwolnieniami grupowymi pracowników. Odnośnie takiego przypadku całkowitego braku zawiadomienia o zwolnieniach grupowych, druga izba pragnie wyrazić pogląd, że wypowiedzenie złożone przez pracodawcę odnosi swój prawny skutek dopiero wtedy, gdy zawiadomienie o zwolnieniach grupowych zostanie złożone później, tj. obowiązek ów zostanie spełniony następczo, a agencja pracy ma niezbędny z jej punktu widzenia czas na przygotowanie się do pośrednictwa pracy. Okres ten jest ustalany w prawie krajowym na podstawie § 18 ust. 1 i 2 KSchG (tzw. blokada zwolnień). Stosunek pracy, którego dotyczy wypowiedzenie, nadal istnieje z jego dotychczasowymi prawami i obowiązkami do momentu upływu okresu blokady zwolnień. Skutki prawne wypowiedzenia wchodzi w życie dopiero po upływie miesięcznego okresu, o którym mowa w § 18 ust. 1 KSchG lub w momencie ustalonym przez agencję pracy zgodnie z § 18 ust. 2 KSchG. W każdym przypadku pracodawca musi nadal wypłacać pracownikowi uzgodnione wynagrodzenie zgodnie z § 615 BGB – do momentu upływu okresu blokady zwolnień, nawet jeśli nie korzysta z pracy pracownika. Dotyczy to również sytuacji, gdy stosunek pracy mógł zakończyć się już wcześniej ze względu na krótszy okres wypowiedzenia. Gdyby natomiast wymogi art. 4 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych nie zezwalały pracodawcy na późniejsze przedstawienie pierwotnie pominiętego zawiadomienia o zwolnieniach

grupowych po doręczeniu wypowiedzenia i tym samym na zniesienie blokady zwolnień, byłoby to równoznaczne z nieważnością (bezskutecznością) wypowiedzenia. W takim przypadku druga izba musiałaby odpowiedzieć na zapytanie szóstej izby, stwierdzając, że ona – druga izba – podtrzymuje swoje wcześniejszego orzecznictwo.

- 12 bb) Jeżeli agencji pracy została zawiadomiona o planowanych zwolnieniach grupowych, pracodawca wszczął tym samym postępowanie administracyjne, w ramach którego organ sprawdza kompletność zawiadomienia o zwolnieniach grupowych. Ma tu zastosowanie zasada działania z urzędu (§ 20 SGB X), tzn. agencja pracy jest zobowiązana do działania na rzecz uzupełnienia przez pracodawcę niekompletnych informacji. Zgodnie z krajowym prawem procesowym agencja pracy samodzielnie decyduje o poprawności zawiadomienia i długości czasu koniecznego do przygotowania się do nadchodzącego pośrednictwa pracy. Jeżeli urząd ustali upływ okresu blokady zwolnień (§ 18 ust. 1 i 2 KSchG) w konkretnej dacie, decyzja ta jest, zdaniem drugiej izby, niezaskarżalna dla pracownika i wiążąca dla sądów pracy. W takim przypadku sądy te nie mogą na własną rękę zakładać, że zawiadomienie o zwolnieniu grupowym było „właściwie” nieprawidłowe, a zatem okres blokady zwolnień (jeszcze) się nie rozpoczął i nie upłynął.
- 13 2. Ze względu na to, że § 17 i § 18 KSchG muszą być interpretowane przez sądy krajowe zgodnie z prawem Unii, treść norm art. 3 ust. 1, art. 4 ust. 1–3 i art. 6 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych jest istotna dla odpowiedzi drugiej izby na zapytanie szóstej izby z dnia 14 grudnia 2023 r. Wprawdzie druga izba uważa, że wydane już orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej przemawiają za jego rozumieniem właściwego prawa Unii. Izba nie uważa jednak, aby spełnione były rygorystyczne wymogi *acte clair* lub *acte éclairé*, dlatego zwraca się do Trybunału o udzielenie odpowiedzi na pytania postawione na początku niniejszego postanowienia.

II. Wyjaśnienie dotyczące pierwszego pytania prejudycjalnego

- 14 Druga izba – inaczej niż szósta izba – rozumie art. 4 ust. 1 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych w ten sposób, że stosunek pracy, w stosunku do którego – po dokonaniu wymaganego na podstawie prawa Unii zawiadomienia o zwolnieniach grupowych – zostało złożone wypowiedzenie, nie może być zakończony przed upływem okresu blokady zwolnień wynikającego z § 18 ust. 1 i ust. 2 KSchG. Skutki zwolnienia są „zawieszane” do czasu jego upływu (*zob. opinia rzecznika generalnego Tizzano z dnia 30 września 2004 r. – C-188/03 – [Junk], pkt 68*). Pod tym względem blokada zwolnienia działa jak „minimalny okres wypowiedzenia”. Wynika to jasno z art. 4 ust. 1 akapit pierwszy druga część zdania dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, zgodnie z którym postanowienia dotyczące indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia pozostają nienaruszone.

- 15 W przeciwieństwie do opinii szóstej izby – z punktu widzenia drugiej izby ta wynikająca z prawa pracy konsekwencja stanowi również wymaganą i wystarczającą, w świetle prawa Unii, reakcję na brak lub nieprawidłowe zawiadomienie o zwolnieniach grupowych. Zapewnia się w ten sposób, że agencja pracy, jako właściwy organ, ma wystarczająco dużo czasu na znalezienie rozwiązań problemów związanych ze zwolnieniami grupowymi (*por. art. 4 ust. 2 i 3 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych*). Zainteresowani pracownicy nie tracą swoich „starych” stosunków pracy przed upływem okresu blokady zwolnień i do tego czasu nie „wchodzą na rynek pracy”.

III. Wyjaśnienie dotyczące drugiego pytania prejudycjalnego

- 16 Druga izba rozumie ponadto art. 4 ust. 1 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych w ten sposób, że uregulowana w nim blokada zwolnień – a tym samym także ta wynikająca z § 18 ust. 1 i ust. 2 KSchG – może rozpocząć się i tym samym upłynąć tylko wtedy, gdy wymagane zawiadomienie o zwolnieniach grupowych spełnia wymogi określone w art. 3 ust. 1 akapit czwarty dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych. Z jednej strony świadczy o tym odesłanie w art. 4 ust. 1 dyrektywy do całego art. 3 ust. 1 dyrektywy. Z drugiej strony, jest to jedyny sposób na osiągnięcie celu zawiadomienia o zwolnieniach grupowych opisanego w pierwszym pytaniu prejudycjalnym, którym jest umożliwienie organowi, *na podstawie koniecznych informacji*, znalezienia rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi (*por. art. 4 ust. 2 i 3 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych*).

IV. Wyjaśnienie dotyczące trzeciego pytania prejudycjalnego

- 17 1 Druga izba zakłada, że wypowiedzenie złożone bez wymaganego (prawidłowego) zawiadomienia o zwolnieniach grupowych nie musi być „nieodwołalnie” nieważne, tj. bezskuteczne. Cel procedury zawiadamiania jest raczej w pełni osiągnięty również wtedy, gdy pracodawca może w późniejszym czasie spełnić ów obowiązek złożenia zawiadomienia o zwolnieniach grupowych zgodnie z wymogami art. 3 ust. 1 akapit czwarty dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych – i w ten sposób (następczo) usunąć blokadę zwolnień. Nie wymaga to nowego wypowiedzenia. Fakt, że okres blokady zwolnień zaczyna biec dopiero od późniejszego zawiadomienia, gwarantuje, że właściwy organ, przed rozwiązaniem danych stosunków pracy, ma w każdym przypadku minimalny okres czasu wynikający z blokady zwolnień, aby znaleźć rozwiązanie problemów związanych ze zwolnieniami grupowymi na podstawie koniecznych informacji (*por. art. 4 ust. 2 i ust. 3 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych*).

- 18 2. W ocenie drugiej izby nie stoi temu na przeszkodzie rozstrzygnięcie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 27 stycznia 2005 r. w sprawie Junk (- C-188/03 -). W tej sprawie Trybunał nie wypowiedział się na temat tego, w jaki sposób powinien być potraktowany pracodawca, który złożył wypowiedzenia przed dokonaniem (prawidłowego) zawiadomienia o zwolnieniach grupowych. Trybunał stwierdził raczej jedynie, że wypowiedzenia

pozostają „bez sankcji” dopiero po zawiadomieniu o nich właściwego organu, tj. dopiero wtedy zaczyna biec okres blokady zwolnień – który następnie często upływa w trakcie obowiązujących okresów wypowiedzenia. Trybunał nie przyjął natomiast, że wypowiedzenia złożone bez uprzedniego (prawidłowego) zawiadomienia muszą być „nieodwołalnie” nieważne. Zgodnie z przepisami dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych i jej genezą (*BAG 14 grudnia 2023 r. - 6 ARR 157/22 [B] – pkt 8*), nie wydaje się również, by stanowiło to rozwiązanie właściwe. Prawdłowo „sankcja” za spóźnione złożenie (prawidłowego) zawiadomienia o zwolnieniach grupowych może polegać między innymi na tym, że skutki prawne wypowiedzenia tymczasowo nie powstają, a pracodawca musi, pomimo zasadniczo skutecznego wypowiedzenia, płacić wynagrodzenie danym pracownikom zgodnie z § 615 BGB do czasu upływu okresu blokady zwolnień, a zatem, ewentualnie, po upływie okresu wypowiedzenia, nawet jeśli faktycznie nie korzysta z ich pracy.

- 19 3. Druga izba wskazuje jedynie w celu wyjaśnienia – w tym względzie w zgodności ze stanowiskiem szóstej izby – że możliwość późniejszego spełnienia obowiązku zawiadomienia nie obejmuje procedury konsultacji przewidzianej w art. 2 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych. Jeżeli przed złożeniem wypowiedzenia procedura ta nie została w ogóle przeprowadzona lub została przeprowadzona nieprawidłowo, wypowiedzenia są (i pozostaną) nieważne zgodnie z § 134 BGB. Wynika to z faktu, że procedura konsultacji – w przeciwieństwie do procedury zawiadamiania – służy przede wszystkim uniknięciu wypowiedzeń. Cel ten nie może już zostać osiągnięty poprzez przeprowadzenie konsultacji po złożeniu wypowiedzenia. Nie można by zagwarantować, że konsultacje między pracodawcą a przedstawicielami pracowników w celu uniknięcia wypowiedzeń będą otwarte co do rezultatu. Przedstawicielom pracowników byłoby znacznie trudniej uzyskać „wycofanie” już złożonego wypowiedzenia, aniżeli odstąpienie od jedynie planowanego złożenia wypowiedzenia (*wyrok Trybunału z dnia 27 stycznia 2005 r. - C-188/03 - [Junk] pkt 44*).

V. Wyjaśnienie dotyczące czwartego pytania prejudycjalnego

- 20 1. Opierając się na „alternatywnym” sformułowaniu w art. 6 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych i na jej motywie 12 („procedury administracyjne i/lub sądowe”), druga izba zakłada, że wystarczy, jeśli właściwy na mocy prawa krajowego organ sam zbada złożone przez pracodawcę zawiadomienie o zwolnieniach grupowych pod kątem jego poprawności, a jeśli uzna je za prawidłowe, ustali koniec okresu blokady zwolnień w konkretnym przypadku. Urzędowe ustalenie dotyczące zakończenia okresu blokady zwolnień ma być traktowane jako wiążące dla sądów pracy w razie sporu między pracownikiem a pracodawcą dotyczącego zakończenia stosunku pracy. Pracownik nie może kwestionować urzędowego ustalenia na drodze sądowej. W opinii drugiej izby wynika to ze zorientowania procedury zawiadamiania na politykę rynku pracy. W przeciwieństwie do procedury konsultacji, procedura zawiadamiania chroni przede wszystkim rynek pracy i właściwy organ. W przeciwieństwie do procedury

konsultacji, pracownik jest tu dotknięty jedynie pośrednio. Powinien on utracić swój „stary” stosunek pracy dopiero po tym, jak właściwy organ będzie w stanie, na podstawie koniecznych informacji, znaleźć rozwiązanie problemów związanych ze zwolnieniami grupowymi (*por. art. 4 ust. 2 i ust. 3 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych*). Jeśli organ uzna się za wystarczająco poinformowany w tym zakresie, pracownik i sądy muszą to zaakceptować.

- 21 2. W rozstrzygnięciu z dnia 5 października 2023 r. (- C-496/22 - [*Brink's Cash Solutions*], pkt 45) Trybunał stwierdził wprawdzie, że art. 6 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia skutecznej ochrony *sądowej* przedstawicielom pracowników lub pracownikom. Druga izba zakłada jednak, że wymóg ten odnosi się wyłącznie do procedury konsultacji na podstawie art. 2 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych, w którą nie jest zaangażowany żaden organ i która – w przeciwieństwie do procedury zawiadamiania wynikającej z art. 3 i art. 4 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych – służy bezpośrednio (zbiorowej) ochronie zainteresowanych pracowników w sensie możliwego uniknięcia wypowiedzeń (*zob. pkt 19 powyżej*). Inne rozumienie nie byłoby również zgodne ze wskazanym „alternatywnym” brzmieniem art. 6 i motywu 12 dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych („procedury administracyjne i/lub sądowe”).

[...]