Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 13. julija 2023*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Kolektivni odpusti – Direktiva 98/59/ES – Informiranje in posvetovanje – Člen 2(3), drugi pododstavek – Obveznost delodajalca, ki načrtuje kolektivni odpust, da pristojnemu organu javne oblasti predloži kopijo podatkov, o katerih so bili obveščeni predstavniki delavcev – Cilj – Posledice nespoštovanja te obveznosti“

V zadevi C-134/22,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) z odločbo z dne 27. januarja 2022, ki je na Sodišče prispela 1. marca 2022, v postopku

MO

proti

SM kot stečajnemu upravitelju družbe G GmbH,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi A. Prechal, predsednica senata, M. L. Arastey Sahún, sodnica, F. Biltgen (poročevalec), N. Wahl in J. Passer, sodniki,

generalni pravobranilec: P. Pikamäe,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za MO C. Schomaker, Rechtsanwalt,

– za SM kot stečajnega upravitelja družbe G GmbH M. Stahn, Rechtsanwalt,

– za Evropsko komisijo B.-R. Killmann in D. Recchia, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 30. marca 2023

* Jezik postopka: nemščina.

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 2(3), drugi pododstavek Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med MO in SM, kot stečajnim upraviteljem družbe G GmbH, glede veljavnosti odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi, do katere je prišlo v okviru kolektivnega odpusta.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Člen 2 Direktive 98/59, ki je del oddelka II te direktive, naslovljen „Informiranje in posvetovanje“, v odstavkih od 1 do 3 določa:

„1. Kadar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

2. Posvetovanja morajo zajeti vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

[…]

3. Da delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, jim mora med pogajanji pravočasno:

a) zagotoviti vse relevantne podatke in

b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:
   i) razlogih za načrtovano odpuščanje;
   ii) številu kategorij delavcev, ki jih bo odpustil;
   iii) številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev;
   iv) obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste;
   v) predlaganih merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil, če ima po nacionalni zakonodaji in/ali praksi to pristojnost;
   vi) načinu izračunavanja odpravnin, ki niso določene v nacionalni zakonodaji in/ali praksi.

Delodajalec predloži pristojnim organom javne oblasti kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz prvega pododstavka, točke (b) podtočke (i) do (v).“

4 Člen 3 te direktive, ki je del oddelka III te direktive, naslovljen „Postopek pri kolektivnih odpustih“, v odstavku 1 določa:

„Delodajalci morajo uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih.

[…]

To obvestilo mora vsebovati vse pomembne podatke o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, kakor je določeno v členu 2, predvsem pa razloge za odpuščanje, število delavcev, ki bodo odpuščeni, število običajno zaposlenih in obdobje, v katerem bodo odpusti izvedeni.“

5 Člen 4 te direktive, ki je prav tako v oddelku III te direktive, v odstavkih od 1 do 3 določa:

„1. Načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni organ javne oblasti, se lahko izvedejo šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila iz člena 3(1), brez vpliva na katera koli določila, ki urejajo individualne pravice glede pisne odpovedi zaposlitve.

Države članice lahko pooblastijo pristojni organ, da skrajša obdobje iz prejšnjega pododstavka.

2. Obdobje iz odstavka 1 uporabi pristojni organ javne oblasti za reševanje težav, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov.

3. Če je začetno obdobje iz odstavka 1 krajše od 60 dni, lahko država članica pristojni organ javne oblasti pooblasti, da začetno obdobje podaljša na 60 dni po uradnem obvestilu, če kaže, da težav, ki so posledica načrtovanih kolektivnih odpustov, ne bo mogoče rešiti v začetnem obdobju.

Države članice lahko dajo pristojnemu organu javne oblasti širšo pristojnost za podaljšanje.

Delodajalec mora biti o podaljšanju in razlogih zanj obveščen pred iztekom začetnega obdobja iz odstavka 1.“

Nemško pravo

6 Člen 134 Bürgerliches Gesetzbuch (civilni zakonik, v nadaljevanju: BGB) določa:

„Pravni posel, ki je v nasprotju z zakonsko prepovedjo, je ničen, če zakon ne določa drugače.“

7 Člen 17 Kündigungsschutzgesetz (zakon o varstvu pred nezakonito odpovedjo), v različici, ki se uporablja za dejansko stanje v sporu o glavni stvari, v odstavkih od 1 do 3 določa:

„(1) Delodajalec mora obvestiti zavod za zaposlovanje pred odpustom:

[…]

2. v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 60 in manj kot 500 delavcev, 10 % običajno zaposlenih delavcev ali več kot 25 delavcev;

[…]

v 30 koledarskih dneh. Za odpuste se štejejo druge oblike prenehanja pogodb o zaposlitvi na pobudo delodajalca.

(2) Kadar namerava delodajalec izvesti odpuste, za katere velja obveznost obvestitve na podlagi odstavka 1, mora svetu delavcev pravočasno predložiti vse koristne podatke in ga pisno obvestiti zlasti o:

1. razlogih za načrtovane odpuste;

2. številu in poklicnih skupinah delavcev, ki jih bo odpustil;

3. številu in poklicnih skupinah delavcev, ki so običajno zaposleni;

4. obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste;

5. predvidenih merilih za izbiro delavcev, ki bodo odpuščeni, in

6. predvidenih merilih za izračun morebitnih nadomestil.

[…]

(3) Delodajalec mora zavodu za zaposlovanje sočasno posredovati kopijo obvestila svetu delavcev; ta kopija mora vsebovati vsaj podatke, predpisane v odstavku 2, točke od 1 do 5. Obvestilo iz odstavka 1 mora biti pisno, priložiti pa mu je treba mnenje sveta delavcev o odpustih. Če mnenje sveta delavcev ni predloženo, obvestilo učinkuje, če delodajalec verodostojno izkaže, da je svet delavcev obvestil najmanj dva tedna pred predložitvijo obvestila v skladu z odstavkom 2, prvi stavek, in pojasni stanje posvetovanj. Obvestilo mora vsebovati podatke o imenu delodajalca, sedežu in vrsti podjetja, pa tudi razloge za načrtovane odpuste, število in poklicne skupine delavcev, ki bodo odpuščeni in ki so praviloma zaposleni, obdobje, v katerem naj bi bili odpusti izvedeni, in predvidena merila za izbiro delavcev, ki bodo odpuščeni. Obvestilo naj poleg tega v soglasju s svetom delavcev za namene posredovanja dela vsebuje tudi podatke o spolu, starosti, poklicu in državljanstvu delavcev, ki bodo odpuščeni. Delodajalec mora svetu delavcev posredovati kopijo obvestila. Svet delavcev lahko zavodu za zaposlovanje predloži dodatna mnenja. Delodajalcu mora posredovati kopijo mnenj.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

8 Tožeča stranka v postopku o glavni stvari je bila pri družbi G Gmbh zaposlena od leta 1981.

9 Pristojno stečajno sodišče je 1. oktobra 2019 na predlog družbe G GmbH zoper njo začelo postopek zaradi insolventnosti in je toženo stranko v postopku v glavni stvari določilo za stečajnega upravitelja v tem postopku. Na podlagi nacionalne zakonodaje je med postopkom tožena stranka v postopku v glavni stvari opravljala funkcijo delodajalca delavcev družbe G GmbH.

10 Dne 17. januarja 2020 je bil sprejet sklep o prenehanju družbe G najpozneje do 30. aprila 2020 in v obdobju od 28. do 31. januarja 2020 je bil načrtovan odpust več kot 10 % od 195 v njej zaposlenih delavcev.

11 Postopek posvetovanja s svetom delavcev kot predstavnikom delavcev se je začel 17. januarja 2020. V okviru tega posvetovanja je svet delavcev prejel pisno obvestilo, ki je vsebovalo podatke iz člena 2(3), prvi pododstavek, točka (b), Direktive 98/59. Vendar je nesporno, da kopija tega pisnega obvestila ni bila poslana pristojnemu organu javne oblasti, v tem primeru Agentur für Arbeit Osnabrück (zavod za zaposlovanje v Osnabrücku, Nemčija).

12 Svet delavcev je v zaključnem stališču z dne 22. januarja 2020 izjavil, da ne vidi nobene možnosti, da bi se izognili načrtovanim odpustom.

13 Zavodu za zaposlovanje v Osnabrücku je bilo 23. januarja 2020 v skladu z zakonom o varstvu pred nezakonito odpovedjo in v skladu s členom 3 Direktive 98/59 poslano obvestilo o načrtovanem kolektivnem odpustu, ta pa je prejem tega obvestila potrdil 27. januarja 2020. Zavod za zaposlovanje je za 28. in 29. januarja 2020 razpisal posvetovalne razgovore za 153 delavcev, na katere se nanaša načrtovan odpust.

14 Tožeča stranka v postopku v glavni stvari je bila z dopisom, ki ga je prejela 28. januarja 2020, obveščena, da je bila njena pogodba o zaposlitvi z družbo G GmbH odpovedana z učinkom od 30. aprila.

15 Tožeča stranka v postopku v glavni stvari je vložila tožbo pri pristojnem delovnem sodišču, s katero je predlagala, naj se ugotovi, da ni prišlo do prenehanja delovnega razmerja. Tožeča stranka je v utemeljitev tožbe trdila, da kopija obvestila, ki je bila poslana svetu delavcev 17. januarja 2020, ni bila predložena pristojnemu zavodu za zaposlovanje, čeprav je ta predložitev, ki je določena v členu 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59 in v členu 17(3) zakona o varstvu pred nezakonito odpovedjo, pomenila pogoj za veljavnost odpovedi.

16 Tožena stranka v postopku v glavni stvari je trdila, da je bila zadevna odpoved veljavna, ker predmet člena 17(3) zakona o varstvu pred nezakonito odpovedjo, drugače kot drugih določb tega istega člena, ni bilo varstvo delavcev, na katere se nanaša kolektivni odpust, oziroma preprečevanje odpovedi. Tožena stranka v postopku v glavni stvari meni, da je bil namen tega, da se kopija obvestila svetu delavcev, predloži zadevnemu zavodu za zaposlovanje, kot določa ta določba, zgolj to, da se ta zavod obvesti o načrtovanih odpustih. Ta predložitev naj ne bi mogla varovati zadevnih delavcev pred kolektivnim odpustom, saj zavod za zaposlovanje iz tega obvestila ne more razbrati, katere možnosti vidi svet delavcev za preprečevanje načrtovanih odpustov, in predložitev kopije tega obvestila naj nikakor ne bi vplivala na posvetovanja med delodajalcem in svetom delavcev.

17 Ker je bila ta tožba tožeče stranke v postopku v glavni stvari zavrnjena na prvi in drugi stopnji, je tožeča stranka vložila revizijo pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), ki je predložitveno sodišče.

18 To sodišče meni, da je dejstvo, da zavod za zaposlovanje ni dobil kopije obvestila, poslanega svetu delavcev v okviru posvetovanja z njim, kršitev člena 17(3) zakona o varstvu pred nezakonito odpovedjo, ki zagotavlja prenos člena 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59 v nacionalno pravo. Vendar naj niti ta direktiva niti nacionalno pravo ne bi določala izrecne sankcije za to kršitev. To sodišče meni, da mora v takih primerih ob upoštevanju načel enakovrednosti in učinkovitosti zagotoviti, da se kršitve prava Unije sankcionirajo v skladu z materialnopravnimi in procesnimi pravili, ki so podobna pravilom, ki se uporabljajo za kršitve nacionalnega prava enake narave in teže, pri čemer morajo biti sankcije v vsakem primeru učinkovite, sorazmerne in odvračilne. To isto sodišče naj bi ob uporabi teh načel že večkrat ugotovilo, da kršitve obveznosti,

ki jih ima delodajalec v zvezi s kolektivnimi odpusti, razen tistih, ki jih določa člen 17(3) zakona o varstvu pred nezakonito odpovedjo, zaradi varstva delavcev, ki ga želijo zagotoviti, povzročijo ničnost odpovedi na podlagi člena 134 BGB.

19 Vendar se predložitvenemu sodišču glede kršitve člena 17(3) zakona o varstvu pred nezakonito odpovedjo porajajo dvomi glede dejstva, da lahko tudi ta kršitev povzroči takšno ničnost. Za odločitev o tem, ali se ta določba lahko šteje za zakonsko prepoved v smislu člena 134 BGB, bi bilo nujno ugotoviti, ali je namen tega člena 17(3) podeljevanje individualnega varstva delavcem, na katere se nanaša postopek kolektivnega odpusta, kar bi posledično zahtevalo razlago člena 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59.

20 Predložitveno sodišče v zvezi s tem meni, da bi lahko namen te zadnje določbe glede na cilj varstva delavcev v primeru kolektivnih odpustov, ki se uresničuje z Direktivo 98/59, spodbujal k sodelovanju med delodajalci, organi, ki morajo obveščati o kolektivnih odpustih, in predstavniki delavcev. Ta namen pa naj bi zahteval, da se pristojni organ čim prej seznani z načrtovanim odpustom večjega števila delavcev. Ob upoštevanju tega bi bilo mogoče člen 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59 razlagati tako, da podeljuje individualno varstvo zadevnim delavcem.

21 Po mnenju predložitvenega sodišča pa naj bi obstajali tudi argumenti, ki zagovarjajo obratno stališče. V zvezi s tem navaja, da se posvetovalni postopek opravi pred obvestilom o kolektivnem odpustu, tako da pošiljanje obvestila svetu delavcev na začetku posvetovalnega postopka še sploh ne more dejansko vplivati na dejavnost posredovanja zavoda za zaposlovanje. Direktiva 98/59 naj bi ukrepanje pristojnega organa določala šele z obvestilom delodajalca o načrtovanem kolektivnem odpustu v skladu z njenim členom 3(1). Nasprotno pa, ko mora biti kopija pisnega obvestila predložena, kot določa člen 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59, do česar pride pred tem obvestilom, in sicer pred zaključkom posvetovanj s predstavniki delavcev, naj še ne bi bilo dokončno potrjeno, ali in kdaj se bodo delavci znašli na trgu dela, in celo, koliko ji bo in za katere delavce bo šlo. S tem naj bi bila zadnjenavedena določba le postopkovne narave in naj kršitev te določbe, kot je bila prenesena v nemško pravo, tudi ob upoštevanju načel enakovrednosti in učinkovitosti, torej ne bi povzročila ničnosti odpovedi posamičnega delavca, na katerega se nanaša kolektivni odpust.

22 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Kakšen je namen člena 2(3), [drugi] pododstavek, Direktive [98/59], v skladu s katerim mora delodajalec pristojnim organom javne oblasti predložiti kopijo pisnega obvestila, ki ga je poslal predstavnikom delavcev, pri čemer mora to obvestilo vsebovati vsaj podatke iz prvega pododstavka, točka (b), podtočke od (i) do (v)?“

Vprašanje za predhodno odločanje

23 Kot izhaja iz navedb iz točk od 16 do 21 te sodbe, predložitveno sodišče sprašuje Sodišče o namenu člena 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59, ki delodajalcu nalaga, da pristojnemu organu javne oblasti predloži kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz prvega pododstavka, točke (b) podtočke (i) do (v), tega člena. Predložitveno sodišče želi s tem ugotoviti,

katere pravne posledice lahko v skladu z nacionalnim pravom in glede na načeli učinkovitosti in enakovrednosti nastanejo zaradi kršitve te obveznosti, če v zvezi s tem v tej direktivi ni natančnih določb.

24 Predložitveno sodišče torej sprašuje, ali je treba člen 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59 razlagati tako, da je namen obveznosti delodajalca, da pristojnemu organu javne oblasti predloži kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz prvega pododstavka, točke (b) podtočke (i) do (v), te direktive, da se zagotovi individualno varstvo delavcem, na katere se nanaša kolektivni odpust.

25 Za odgovor na to vprašanje je treba najprej spomniti, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso pri razlagi določbe prava Unije upoštevati ne le njeno besedilo, ampak tudi kontekst, v katerega je umeščena, in cilje, ki se uresničujejo z ureditvijo, katere del je. Zgodovina nastanka določbe prava Unije prav tako lahko razkrije elemente, ki so upoštevni za njeno razlago (sodba z dne 2. septembra 2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, točka 31 in navedena sodna praksa).

26 Na prvem mestu, glede besedila člena 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59, v skladu s katerim „delodajalec predloži pristojnim organom javne oblasti kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz prvega pododstavka, točke (b) podtočke (i) do (v)“ je treba ugotoviti, da ta ne vsebuje pravih elementov, ki bi lahko razjasnili namen obveznosti predložitve, določene s to določbo.

27 Na drugem mestu, treba je torej preučiti kontekst člena 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59.

28 V zvezi s tem je treba na eni strani navesti, da ta določba ni v oddelku III te direktive, naslovljenem „Postopek pri kolektivnih odpustih“, ampak v oddelku II te direktive, naslovljenem „Informiranje in posvetovanje“ ki, kot izhaja iz člena 2(1) te direktive, ureja postopek posvetovanja s predstavniki delavcev, kadar delodajalec načrtuje kolektivni odpust delavcev. Informacije, določene v členu 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59, je treba torej predložiti v fazi, ko so kolektivni odpusti šele „načrtovani“ in ko se postopek posvetovanja šele začne in še ni končan.

29 V skladu s členom 2(2) Direktive 98/59 je namen posvetovanja s predstavniki delavcev to, da se izogne odpovedim pogodb o zaposlitvi ali da se zmanjša število teh odpovedi ter da se ublažijo posledice. Poleg tega namen in učinkovitost teh posvetovanj predpostavljata določitev dejavnikov, ki jih je treba upoštevati med posvetovanji (sodba z dne 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, C-44/08, EU:C:2009:533, točka 46).

30 Sodišče pa je sicer poudarilo, da je mogoče podatke iz člena 2(3)(b) Direktive 98/59 sporočiti med pogajanji in ne nujno na začetku postopka, saj je določena prožnost nujna, zlasti zaradi dejstva, da je namen te obveznosti delodajalca to, da se predstavnikom delavcev omogoči čim popolnejše in učinkovito sodelovanje v postopku posvetovanja, in je treba zato vse nove upoštevne podatke zagotavljati do konca navedenega postopka (glej v tem smislu sodbo z dne 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, C-44/08, EU:C:2009:533, točki 52 in 53).

31 Iz tega izhaja, da se podatki, katere mora delodajalec predložiti predstavnikom delavcem, lahko s časom nadgradijo ali spremenijo, da lahko slednji dajo konstruktivne predloge (glej v tem smislu sodbo z dne 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, C-44/08, EU:C:2009:533, točka 51 in 53).

32 Iz zgoraj navedenega izhaja, da predložitev podatkov iz člena 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59 pristojnemu organu javne oblasti omogoča le, da si predstavlja razloge za načrtovan odpust, število in poklicne skupine delavcev, ki bodo odpuščeni in ki so običajno zaposleni, obdobje, v katerem naj bi bili odpusti izvedeni, in predvidena merila za izbiro delavcev, ki bodo odpuščeni, če nacionalne ureditve in/ali nacionalne prakse delodajalcu podeljujejo pristojnost za to.

33 Ta organ se tako pri pripravi ukrepov, ki izhajajo iz njegovih pristojnosti v primeru kolektivnega odpusta, ne more popolnoma zanesti na te podatke.

34 Na drugi strani je treba navesti, da v posvetovalnem postopku s predstavniki delavcev pristojni javni organ nima nobene aktivne vloge. Člen 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59 ga namreč ne opredeljuje kot naslovnika kopije pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz člena 3, prvega pododstavka, točke (b) podtočke (i) do (v), medtem ko mu člena 3 in 4 te direktive, ki sta v oddelku III te direktive, naslovljenem „Postopek pri kolektivnih odpustih“, podeljujeta tako aktivno vlogo.

35 Člena 3 in 4 Direktive 98/59 torej določata, da mora biti pristojni organ javne oblasti obveščen o načrtovanih kolektivnih odpustih in da se lahko ti odpusti izvedejo šele po preteku določenega roka, ki ga ta organ uporabi za reševanje težav, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov (sodba z dne 21. decembra 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, točka 40). Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 34 sklepnih predlogov, mora ta obveznost obveščanja pristojnemu organu javne oblasti omogočiti, da na podlagi vseh informacij, ki mu jih predloži delodajalec, razišče možnosti, da z ukrepi, prilagojenimi podatkom glede trga dela in gospodarske dejavnosti, katerih del so kolektivni odpusti, omeji njihove negativne posledice. S predložitvijo temu organu kopije podatkov, navedenih v členu 2(3), drugi pododstavek, te direktive pa, nasprotno, ne začne teči rok, ki ga mora spoštovati delodajalec niti zaradi te predložitve ne nastane obveznost pristojnega organa javne oblasti.

36 Zato je namen predložitve informacij pristojnemu organu javne oblasti, ki je določena v členu 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59, le informativen in pripravljalen, da lahko organ javne oblasti, če je to potrebno, učinkovito uresničuje svoje pravice, določene v členu 4 te direktive. Tako je namen obveznosti predložitve informacij pristojnemu organu javne oblasti, da se mu omogoči, kolikor je to mogoče, da predvidi negativne posledice kolektivnih odpustov, da bi lahko učinkovito poiskal rešitve za probleme, ki nastanejo zaradi teh odpustov, ko bo o njih obveščen.

37 Glede na namen te predložitve informacij in glede na dejstvo, da do nje pride v fazi, ko delodajalec odpovedi šele načrtuje, namen ukrepanja pristojnega organa javne oblasti ni obravnava individualnega položaja vsakega delavca, kot je navedel generalni pravobranilec v točki 51 sklepnih predlogov, ampak splošno razumevanje načrtovanih kolektivnih odpustov. Sicer pa je Sodišče že odločilo, da je pravica do obveščanja in posvetovanja, ki je določena v členu 2 Direktive 98/59, uvedena v korist delavcev kot skupnosti in ima torej kolektivno naravo (sodba z dne 6. julija 2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, točka 42). Iz tega izhaja, da člen 2(3), drugi pododstavek, te direktive delavcem podeljuje kolektivno, ne pa individualno varstvo.

38 Na tretjem mestu, glavni cilj Direktive 98/59 potrjuje ugotovitev iz prejšnje točke. Iz sodne prakse Sodišča namreč izhaja, da je ta cilj to, da se pred kolektivnimi odpusti posvetuje s predstavniki delavcev in obvestijo pristojni javni organ (sodba z dne 17. marca 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, točka 40 in navedena sodna praksa). V fazi posvetovanja s predstavniki

delavcev, ki se nanaša, kot na to opozarja člen 2(2) te direktive, na možnosti, kako se izogniti kolektivnim odpustom, jih zmanjšati ali ublažiti njihove posledice, se to obveščanje pristojnega organa javne oblasti zagotavlja s členom 2(3) te direktive.

39 Na četrtem mestu, glede zgodovine nastanka člena 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59, je treba spomniti, kot je generalni pravobranilec navedel v točki 37 sklepnih predlogov, da je bila z Direktivo 98/59 prenovljena Direktiva Sveta 75/129/ES z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL 1975, L 48, str. 29). Iz pripravljalnih dokumentov k tej zadnji direktivi izhaja, da je bila obveznost predložitve podatkov, ki so bili predloženi predstavnikom delavcev, pristojnemu organu javne oblasti, določena v členu 2(3), drugi pododstavek, vpeljana z obrazložitvijo, da je koristna, da bi pristojnim organom omogočila takojšnjo seznanitev s položajem, ki bi lahko ključno vplival na trg dela, in pripravo na ukrepe, ki bi bili lahko potrebni (dokument 754/74 Sveta).

40 Iz tega izhaja, da zgodovina nastanka člena 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59 potrjuje tudi ugotovitev, da je obveznost predložitve podatkov iz te določbe, določena z informativnim in pripravljalnim namenom, ki sta bila navedena v točki 36 te sodbe.

41 Glede na zgoraj navedene ugotovitve je treba na vprašanje za predhodno odločanje odgovoriti, da je treba člen 2(3), drugi pododstavek, Direktive 98/59 razlagati tako, da namen obveznosti delodajalca, da pristojnemu organu javne oblasti predloži kopijo pisnega obvestila, pri čemer mora to obvestilo vsebovati vsaj podatke iz člena 2(3), prvi pododstavek, podtočke od (i) do (v), te direktive, ni, da zagotovi individualno varstvo delavcem, na katere se nanaša kolektivni odpust.

Stroški

42 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

Člen 2(3), drugi pododstavek, Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti

je treba razlagati tako, da:

namen obveznosti delodajalca, da pristojnemu organu javne oblasti predloži kopijo pisnega obvestila, pri čemer mora to obvestilo vsebovati vsaj podatke iz člena 2(3), prvi pododstavek, podtočke od (i) do (v), te direktive, ni, da zagotovi individualno varstvo delavcem, na katere se nanaša kolektivni odpust.

Podpisi