Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 30. oktobra 2025*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 98/59/ES – Kolektivni odpusti – Člen 3(1), prvi pododstavek – Zahteva, da se o načrtovanih kolektivnih odpustih predhodno obvesti pristojni javni organ – Skladnost obvestila z zahtevami te direktive – Opustitev obvestitve – Veljavnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi – Člen 4(1), prvi pododstavek – 30-dnevno obdobje, v katerem je odpoved pogodbe prepovedana“

V zadevi C-134/24 [Tomann],[i]

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 1. februarja 2024, ki je na Sodišče prispela 20. februarja 2024, v postopku

UR, ki deluje kot stečajni upravitelj družbe V GmbH,

proti

DF,

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi M. L. Arastey Sahún (poročevalka), predsednica senata, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias in B. Smulders, sodniki,

generalni pravobranilec: R. Norkus,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za UR, ki deluje kot stečajni upravitelj družbe V GmbH, M. Richter, Rechtsanwalt,

– za Evropsko komisijo S. Delaude in B.-R. Killmann, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 27. februarja 2025

* Jezik postopka: nemščina.

[i] Ime te zadeve je izmišljeno. Ne ustreza resničnemu imenu nobene od strank v postopku.

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 3(1), člena 4(1), prvi pododstavek, in člena 6 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), kakor je bila spremenjena z Direktivo (EU) 2015/1794 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. oktobra 2015 (UL 2015, L 263, str. 1) (v nadaljevanju: Direktiva 98/59).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med UR, ki deluje kot stečajni upravitelj družbe V GmbH, in DF glede veljavnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi zadnjenavedenemu, do katere je prišlo v okviru načrtovanega kolektivnega odpusta.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V uvodnih izjavah 2 in 12 Direktive 98/59 je navedeno:

„(2) ker je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti;

[…]

(12) ker morajo države članice predstavnikom delavcev in/ali delavcem zagotoviti dostop do upravnih in/ali sodnih postopkov, ki zagotavljajo izpolnjevanje obveznosti iz te direktive.“

4 Člen 1(1) te direktive določa:

„V tej direktivi pomeni:

(a) ‚kolektivni odpust‘ odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:
(i) ali v obdobju 30 dni:

– najmanj 10 v podjetjih[obratih], ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,

[…]
(ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju [obratu];

[…]

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov.“

5 Člen 2 navedene direktive 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:

[…]

(b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:
   (i) razlogih za načrtovano odpuščanje;
   (ii) številu in kategorijah 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;

   […]

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

6 Člen 3(1), prvi in četrti pododstavek, iste direktive določa:

„1. 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.“

7 Člen 4 Direktive 98/59 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.

[…]“

8 Člen 6 te direktive določa:

„Države članice zagotovijo, da so sodni in/ali upravni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive dostopni predstavnikom delavcev in/ali delavcem.“

Nemško pravo

Civilni zakonik

9 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.“

10 Člen 615 BGB določa:

„Če prejemnik storitev z njihovim sprejetjem pride v zamudo, lahko izvajalec za zaradi zamude neopravljene storitve zahteva dogovorjeno plačilo, ne da bi jih moral naknadno opraviti. […]“

Zakon o varstvu pred odpovedmi

11 Člen 17 Kündigungsschutzgesetz (zakon o varstvu pred odpovedmi) v različici, ki se uporablja za dejansko stanje v postopku v glavni stvari (v nadaljevanju: KSchG), določa:

„(1) Delodajalec mora obvestiti zavod za zaposlovanje, preden odpusti:

1. več kot pet delavcev v obratih, ki običajno zaposlujejo več kot 20 in manj kot 60 delavcev;

   […]

   v 30 koledarskih dneh. […]

   […]

(3) […] Obvestilo iz odstavka 1 mora biti pisno, priložiti pa mu je treba mnenje sveta delavcev o odpustih. Če stališče 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 obrata, 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. […]“

12 Člen 18(1) in (2) KSchG določa:

„(1) Odpusti, o katerih je treba obvestiti v skladu s členom 17, se lahko izvedejo pred potekom enega meseca od datuma, ko je obvestilo prejel zavod za zaposlovanje, le po predhodnem soglasju tega zavoda; soglasje je lahko izdano tudi z retroaktivnim učinkom od dneva vložitve zahteve.“

(2) V nekaterih primerih lahko zavod za zaposlovanje odloči, da se odpusti lahko izvedejo šele po dveh mesecih od datuma, ko je prejel obvestilo.“

Knjiga X zakonika o socialni varnosti

13 Člen 20(1) in (2) Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (knjiga X zakonika o socialni varnosti) v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari, določa:

„(1) Organ po uradni dolžnosti ugotavlja dejansko stanje. Določi naravo in obseg preiskav; pri tem ni vezan na trditve in dokazne predloge strank.

(2) Organ mora upoštevati vsa dejstva in okoliščine, ki so pomembni za odločitev v konkretni zadevi, tudi tiste, ki so strankam v korist.“

Zakon o delovnih sodiščih

14 Člen 45 Arbeitsgerichtsgesetz (zakon o delovnih sodiščih) v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: ArbGG), določa

„(1) V okviru [Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija)] se ustanovi veliki senat [(v nadaljevanju: veliki senat)].

(2) Veliki senat odloči, kadar želi nek senat o katerem koli pravnem vprašanju odstopiti od odločitve drugega senata ali velikega senata.

(3) Dodelitev zadeve velikemu senatu je dopustna le, če je senat, ki je sprejel odločbo, od katere želi drug senat odstopiti, na zahtevo zadnjenavedenega senata izjavil, da vztraja pri svojem pravnem stališču. […] Zadevni senat odloči o predlogu in odgovoru s sklepom, sprejetim v sestavi, ki se zahteva za sodbe.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

15 DF je od leta 1994 zaposlen v družbi V GmbH.

16 Zoper to družbo je bil 1. decembra 2020 uveden postopek zaradi insolventnosti, UR pa je bil imenovan za njenega stečajnega upravitelja

17 UR je 2. decembra 2020 DF odpovedal pogodbo o zaposlitvi z učinkom od 31. marca 2021. Ni sporno, da je UR v 30 koledarskih dneh pogodbo o zaposlitvi odpovedal več kot petim delavcem.

18 DF je nato pri Arbeitsgericht Hamburg (delovno sodišče v Hamburgu, Nemčija) vložil tožbo, s katero je predlagal, po eni strani, naj se ugotovi, da delovno razmerje še traja, in po drugi strani, naj se UR naloži, da ohrani zaposlitev DF do konca postopka, uvedenega za ugotovitev ničnosti odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi.

19 DF je v utemeljitev tožbe navedel, da je odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi nična, ker UR ni predhodno obvestil o kolektivnem odpustu v smislu člena 17(1) KSchG.

20 UR predlaga, naj se tožba DF zavrne, pri čemer trdi, da se predpisi o kolektivnih odpustih v tem primeru ne uporabljajo, saj je imela družba V GmbH ob začetku postopka zaradi insolventnosti, ki je bil uveden zoper njo, le 19 zaposlenih. Tako v obravnavanem primeru prag, pri katerem je obvestilo o kolektivnem odpustu – določeno v členu 17(1) KSchG – obvezno, ni bil dosežen. Poleg tega je iz predložitvene odločbe razvidno, da UR do 31. marca 2021, ko je začela učinkovati odpoved pogodbe o zaposlitvi DF, niti ni podal takega obvestila niti te opustitve obvestila ni popravil.

21 Arbeitsgericht Hamburg (delovno sodišče v Hamburgu) je s sodbo z dne 20. aprila 2021 ugodilo tožbi DF.

22 Landesarbeitsgericht Hamburg (deželno delovno sodišče v Hamburgu, Nemčija) je s sodbo z dne 3. februarja 2022 zavrnilo pritožbo UR zoper to sodbo.

23 UR je zoper to sodbo vložil revizijo pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče), ki je predložitveno sodišče in ki je zadevo v glavni stvari dodelilo šestemu senatu navedenega sodišča (v nadaljevanju: šesti senat).

24 Navedeni senat je s sklepom z dne 11. maja 2023 ugotovil, da je družba V GmbH v času odpusta iz postopka v glavni stvari „praviloma“ zaposlovala več kot 20 delavcev, tako da bi UR na podlagi člena 17(1) KSchG moral pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi DF podati obvestilo o kolektivnih odpustih.

25 Navedeni senat je v drugem sklepu z dne 14. decembra 2023 navedel, da dvomi o sankciji, ki jo je treba uporabiti v primeru take neobvestitve ali kršitve zahtev, ki jih KSchG zahteva v okviru postopka obvestitve. Ta isti senat je v nasprotju s svojo dotedanjo sodno prakso ugotovil, da ta neobvestitev ali te druge kršitve ne morejo povzročiti ničnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi na podlagi člena 134 BGB. Za določitev take sankcije naj bi bil pristojen zgolj zakonodajalec.

26 Po eni strani naj člena 17(1) in (3) KSchG, ki določa obveznost predhodne obvestitve o kolektivnem odpustu, ne bi bilo mogoče šteti za „zakonsko prepoved“ v smislu člena 134 BGB. Po drugi strani pa naj „sankcija“ ničnosti tudi ne bi bila določena v členu 4(1) Direktive 98/59.

27 Šesti senat kljub temu meni, da se ob upoštevanju sodne prakse drugega senata Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) (v nadaljevanju: drugi senat) v zvezi s sankcijami, ki jih je treba uporabiti v primeru kršitev, storjenih v okviru postopka obvestitve o kolektivnih odpustih, v okviru zadeve, o kateri odloča, ne more vzdržati ugotovitve ničnosti zadevne

odpovedi pogodbe o zaposlitvi, tako da bi odstopil od svoje dotedanje sodne prakse, ne da bi pred tem opravil notranje posvetovanje, določeno v členu 45(3) ArbGG, katerega namen je odpraviti razlike v razlagi med različnimi senati navedenega sodišča.

28 Zato je šesti senat na podlagi te določbe s sklepom z dne 14. decembra 2023 drugemu senatu predložil vprašanje, ali „[ta] senat [vztraja] pri analizi […] v skladu s katero odpoved pogodbe o zaposlitvi kot pravni akt krši zakonsko prepoved v smislu člena 134 [BGB], zaradi česar je odpoved nična, kadar ob tej odpovedi pogodbe ni bilo podano veljavno obvestilo v skladu s členom 17(1) in (3) [KSchG]“.

29 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da je ta drugi senat, ki je sestava predložitvenega sodišča, ki je vložilo ta predlog za sprejetje predhodne odločbe, v svoji dosedanji sodni praksi razsodil, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi, pri kateri ni bilo podano takšno predhodno obvestilo, nična in ne more povzročiti prenehanja navedene pogodbe o zaposlitvi.

30 Drugi senat pa glede vprašanja, ki mu ga je postavil šesti senat, tako kot šesti senat meni, da bi lahko bilo nesorazmerno – zlasti na podlagi obveznosti, ki jih nalaga pravo Unije – šteti, da je treba v primeru neobstoja predhodne obvestitve o kolektivnih odpustih odpoved zadevne pogodbe o zaposlitvi razglasiti za nično. Po mnenju drugega senata bi bilo treba primer popolnega neobstoja takega obvestila razlikovati od primera obvestila o kolektivnih odpustih, ki ne izpolnjuje formalnih ali vsebinskih pogojev, določenih v nacionalnem pravu ali pravu Unije.

31 Drugi senat glede prvega primera, namreč glede popolnega neobstoja predhodnega obvestila o kolektivnih odpustih, navaja, da v skladu z nacionalnim pravom pogodba o zaposlitvi, ki je bila odpovedana, v skladu s členom 18(1) KSchG še naprej učinkuje do izteka enomesečnega obdobja, v katerem je odpoved pogodbe prepovedana. Odpoved pogodbe o zaposlitvi, do katere pride v okviru načrtovanega kolektivnega odpusta, za katerega velja obveznost predhodnega obvestila, lahko torej začne učinkovati šele, ko je tako obvestilo podano.

32 Navedeni senat prav tako navaja, da naj bi bili na podlagi tega člena 18(1) KSchG učinki take odpovedi „začasno odloženi“, dokler obvestilo o kolektivnih odpustih, ki je bilo prvotno opuščeno, ni podano, in sicer zato, da bi se pristojni zavod za zaposlovanje lahko pripravil na posredovanje dela delavcem, ki jih kolektivni odpust prizadene.

33 Ker je treba to določbo razlagati v skladu s pravom Unije, pa se isti senat sprašuje, ali je treba člen 4(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da taka odpoved pogodbe ne more učinkovati pred iztekom 30-dnevnega roka, določenega v tem členu.

34 Drugi senat glede drugega primera iz točke 30 te sodbe meni, da je treba navedeni člen 4(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da lahko 30-dnevni rok iz tega člena in rok iz člena 18(1) KSchG začneta teči in se torej iztečeta le, če je obvestilo o kolektivnih odpustih podano v skladu s členom 3(1), četrti pododstavek, Direktive 98/59.

35 Ta razlaga naj bi bila po eni strani potrjena z napotitvijo iz člena 4(1) te direktive na njen člen 3(1) in po drugi strani s ciljem zahteve glede obvestila o kolektivnih odpustih, ki je pristojnemu javnemu organu omogočiti, da v skladu s členom 4(2) in (3) navedene direktive poišče rešitve za težave, nastale zaradi načrtovanih kolektivnih odpustov.

36 Poleg tega se drugi senat sprašuje, ali lahko delodajalec, ki je pogodbe o zaposlitvi odpovedal brez predhodnega obvestila o načrtovanem kolektivnem odpustu, v okviru katerega so bile podane te odpovedi, to neobvestitev popravi z naknadnim obvestilom, zaradi česar te odpovedi začnejo učinkovati z iztekom 30-dnevnega roka iz tega člena 4(1) te direktive, ne da bi bilo treba te pogodbe ponovno odpovedati.

37 Po mnenju tega senata naj bi to, da ta 30-dnevni rok začne teči šele ko je neobvestitev popravljena z naknadnim obvestilom, pristojnemu javnemu organu zagotavljalo, da ima v skladu s členom 4(2) in (3) iste direktive na voljo minimalno obdobje za rešitev težav, nastalih zaradi zadevnih kolektivnih odpustov.

38 Navedeni senat meni, da sodba z dne 27. januarja 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), ne nasprotuje taki razlagi. V tej sodbi naj bi Sodišče dejansko zgolj ugotovilo, da se pogodbe o zaposlitvi lahko odpovedo šele po tem, ko je bil pristojni javni organ obveščen o teh odpovedih, vendar naj ne bi razsodilo, da so navedene odpovedi pogodb o zaposlitvi „nepopravljivo“ nične, če predhodno ni bilo v predpisani obliki podano obvestilo o kolektivnih odpustih.

39 „Sankcija“ za prepozno obvestitev o kolektivnih odpustih naj bi bila torej začasna odložitev pravnih učinkov navedenih odpovedi pogodb o zaposlitvi in obveznost delodajalca, da zadevnim zaposlenim delavcem do izteka 30-dnevnega roka izplača plače.

40 Nazadnje, drugi senat želi izvedeti, ali z vidika člena 6 Direktive 98/59, v skladu s katerim morajo države članice zagotoviti, da so predstavnikom delavcev in/ali delavcem na voljo upravni in/ali sodni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive, nacionalno pravo lahko skrb za preučitev skladnosti predhodnega obvestila o načrtovanih kolektivnih odpustih in skrb za ugotovitev izteka 30-dnevnega roka iz člena 4(1) navedene direktive zaupa zgolj pristojnemu javnemu organu. V skladu s to ugotovitvijo naj bi šlo torej za obveznost tako delovnih sodišč kot tudi zaposlenega delavca, ki v okviru spora, ki se nanaša na prenehanje delovnega razmerja, želi takšno upravno ugotovitev izpodbijati s pravnim sredstvom pred sodiščem.

41 Drugi senat navaja, da iz sodbe z dne 5. oktobra 2023, Brink’s Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, točka 45), sicer res izhaja, da člen 6 iste direktive državam članicam nalaga, da predstavnikom delavcev in/ali delavcem zagotovijo učinkovito sodno varstvo. Vendar naj bi se ta zahteva nanašala le na postopek posvetovanja, ki je določen v členu 2 Direktive 98/59 in v katerega ni vključen noben organ ter katerega cilj naj bi bil – drugače kot pri postopku predhodnega obvestila o načrtovanem kolektivnem odpustu, določenem v členih 3 in 4 te direktive – preprečiti odpovedi pogodb o zaposlitvi zadevnih delavcev. Vsaka drugačna razlaga ne bi bila združljiva z uporabo izrazov „in/ali“ v členu 6 in uvodni izjavi 12 Direktive.

42 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba člen 4(1) [Direktive 98/59] razlagati tako, da z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v okviru kolektivnega odpusta, za katerega velja obveznost uradnega obvestila, delovno razmerje zadevnega delavca lahko preneha šele po izteku [obdobja, v katerem je odpoved pogodbe prepovedana]?

Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen:

2. Ali je za to, da se šteje, da se je obdobje, v katerem je odpoved pogodbe prepovedana, izteklo, potrebno zgolj to, da je obvestilo o kolektivnem odpustu podano, ali pa mora poleg tega to uradno obvestilo izpolnjevati zahteve iz člena 3(1), četrti pododstavek, Direktive 98/59?

3. Ali lahko delodajalec, ki je pogodbe o zaposlitvi, za katere velja obveznost uradnega obvestila, odpovedal, ne da bi v predpisani obliki obvestil o kolektivnem odpustu, to opustitev obvestitve naknadno popravi, kar povzroči, da delovna razmerja zadevnih delavcev prenehajo po izteku obdobja, v katerem je odpoved pogodbe prepovedana, in sicer na podlagi odpovedi pogodb o zaposlitvi, ki so bile izrečene že predhodno?

Če je odgovor na prvo in drugo vprašanje pritrdilen:

4. Ali je to – da nacionalno pravo prepušča pristojnemu organu, da z aktom, ki ga delavec ne more izpodbijati in ki je zavezujoč za delovna sodišča, ugotovi, kdaj se v konkretnem primeru izteče obdobje, v katerem je odpoved pogodbe prepovedana – v skladu s členom 6 Direktive 98/59, ali pa mora delavec obvezno imeti na voljo pravno sredstvo za nadzor nad utemeljenostjo ugotovitve organa?“

Dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe

43 Iz ustaljene sodne prakse izhaja, da je postopek, uveden s členom 267 PDEU, instrument sodelovanja med Sodiščem in nacionalnimi sodišči, s katerim prvo zagotavlja drugim elemente razlage prava Unije, ki jih ta potrebujejo za rešitev sporov, o katerih odločajo, ter da predhodno odločanje ni namenjeno oblikovanju posvetovalnih mnenj o splošnih ali hipotetičnih vprašanjih, temveč je utemeljeno s potrebo po dejanski rešitvi spora (sodba z dne 16. maja 2024, Toplofikatsia Sofia (Pojem stalnega prebivališča tožene stranke), C-222/23, EU:C:2024:405, točka 39 in navedena sodna praksa).

44 Kot izhaja iz besedila člena 267 PDEU, je predhodno odločbo, za katero je zaprošeno, „treba“ sprejeti, da se predložitvenemu sodišču omogoči „izreči sodbo“ v zadevi, v kateri odloča (sodba z dne 16. maja 2024, Toplofikatsia Sofia (Pojem stalnega prebivališča tožene stranke), C-222/23, EU:C:2024:405, točka 40 in navedena sodna praksa).

45 Sodišče je tako opozorilo, da iz besedila in sistematike člena 267 PDEU izhaja, da postopek predhodnega odločanja zlasti predpostavlja, da pred nacionalnimi sodišči dejansko poteka spor, v okviru katerega se od teh sodišč zahteva, da izdajo odločbo, v kateri bo mogoče upoštevati sodbo, izdano v postopku predhodnega odločanja (sodba z dne 16. maja 2024, Toplofikatsia Sofia (Pojem stalnega prebivališča tožene stranke), C-222/23, EU:C:2024:405, točka 41 in navedena sodna praksa).

46 Čeprav v obravnavanem primeru dopustnosti predloga za sprejetje predhodne odločbe ni izpodbijala nobena od zadevnih strank, ki so v tej zadevi predložile pisna stališča, je treba ugotoviti, da o sporu o glavni stvari navsezadnje ne bo odločil drugi senat, saj ta spor trenutno poteka pred šestim senatom.

47 To ne spremeni dejstva, da je – v skladu z navedbami drugega senata, povzetimi v točkah od 25 do 28 te sodbe – odločba, ki jo mora ta senat izdati, po potrebi ob upoštevanju sodbe, ki jo bo Sodišče v tej zadevi izreklo v postopku predhodnega odločanja, nujna faza za rešitev spora o glavni stvari.

48 Šesti senat je namreč na podlagi člena 45(3) ArbGG zadevo predložil drugemu senatu. V skladu s tem odstavkom v povezavi z odstavkom 2 tega člena mora takrat, kadar en senat Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) namerava glede pravnega vprašanja odstopiti od odločitve drugega senata ali velikega senata, odločiti veliki senat, vendar pod pogojem, da je senat, od katerega odločitve odstopa, na zahtevo senata, ki odloča o zadevi, predhodno izjavil, da vztraja pri svojem pravnem stališču.

49 Glede na navedeno je postopek notranjega posvetovanja, ki je določen v členu 45(3) ArbGG, potreben kot obvezna vmesna faza, ki jo zahteva nacionalno pravo, preden šesti senat lahko vsebinsko odloči o sporu o glavni stvari, ki teče pred njim (glej v tem smislu in po analogiji sodbo z dne 6. oktobra 2021, W. Ż. (Senat za izredni nadzor in javne zadeve vrhovnega sodišča – Imenovanje), C-487/19, EU:C:2021:798, točka 94 in navedena sodna praksa).

50 Zdi se torej, da ta postopek notranjega posvetovanja izpolnjuje objektivno potrebo tega šestega senata, in sicer potrebo po odpravi razlik v razlagah, ki jih uporabljajo različni senati Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče), s čimer se temu senatu, ki želi s svojo odločitvijo o pravnem vprašanju odstopati od odločitve nekega drugega senata ali odločitve velikega senata, omogoči, da nazadnje vsebinsko odloči o sporu o glavni stvari, o katerem odloča.

51 V zvezi s tem je treba poudariti, da je treba v skladu s sodno prakso Sodišča pojem „izreči sodbo“ v smislu člena 267, drugi odstavek, PDEU razlagati široko, tako da zajema celoten postopek, v katerem se izda sodba predložitvenega sodišča (sodba z dne 11. junija 2015, Fahnenbrock in drugi, C-226/13, C-245/13 in C-247/13, EU:C:2015:383, točka 30 in navedena sodna praksa), pri čemer navedeni pojem zajema celoten postopek nastanka sodbe (sodba z dne 17. februarja 2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, točka 42).

52 Iz tega sledi, da drugi senat Sodišču lahko predloži predlog za sprejetje predhodne odločbe v okviru postopka notranjega posvetovanja iz člena 45(3) ArbGG.

53 Glede na vse navedene preudarke je predlog za sprejetje predhodne odločbe dopusten.

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

54 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 4(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59 razlagati tako, da lahko odpoved pogodbe o zaposlitvi – do katere pride v okviru načrtovanega kolektivnega odpusta, za katerega velja obveznost obvestitve pristojnega javnega organa iz člena 3(1), prvi pododstavek, te direktive – začne učinkovati šele ob izteku 30-dnevnega roka, določenega v členu 4(1), prvi pododstavek, navedene direktive.

55 Za odgovor na to vprašanje je treba spomniti, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso pri razlagi določbe prava Unije upoštevati ne le njeno besedilo, ampak tudi njen kontekst in cilje, ki jim sledi ureditev, katere del je (sodba z dne 13. julija 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, točka 25 in navedena sodna praksa).

56 Na prvem mestu, kar zadeva besedilo člena 4(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59, je treba opozoriti, da se v skladu s to določbo „načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni organ javne oblasti, lahko izvedejo šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila iz člena 3(1), [prvi pododstavek,] brez vpliva na katera koli določila, ki urejajo individualne pravice glede pisne odpovedi zaposlitve“.

57 V skladu s členom 3(1), prvi pododstavek, te direktive mora namreč „delodajalec pristojni organ javne oblasti uradno pisno obvestiti o načrtovanih kolektivnih odpustih“.

58 Zato v skladu z besedilom teh določb odpoved pogodbe o zaposlitvi, do katere pride v okviru načrtovanega kolektivnega odpusta, ne more začeti učinkovati pred iztekom roka – določenega v členu 4(1), prvi pododstavek, navedene direktive – ki začne teči ob obvestitvi o tem načrtu (glej v tem smislu sodbo z dne 27. januarja 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, točka 50), kar nujno pomeni, da mora delodajalec o tem načrtu obvestiti pristojni javni organ. Iz tega sledi, da brez tega obvestila takšna odpoved ne more začeti učinkovati.

59 Na drugem mestu, kar zadeva kontekst, v katerega je umeščen člen 4(1), prvi pododstavek, iste direktive, in cilj, ki mu sledi ta določba, iz člena 4(2) Direktive 98/59 izhaja, da je to – da odpusti, o katerih je bil uradno obveščen pristojni javni organ, lahko začnejo učinkovati šele po izteku roka, določenega v tem členu 4(1), prvi pododstavek – utemeljeno z obveznostjo tega organa, da ta rok izkoristi za iskanje rešitev za težave, nastale zaradi načrtovanih kolektivnih odpustov. Obveznost obvestitve tako navedenemu organu omogoča, 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 (glej v tem smislu sodbo z dne 13. julija 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, točka 35 in navedena sodna praksa).

60 Ta člen 4(1), prvi pododstavek, torej zagotavlja minimalno obdobje, ki ga mora imeti pristojni javni organ na voljo za iskanje rešitev za zadevne delavce (sodba z dne 27. januarja 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:9, točka 51).

61 Iz tega sledi, da ima pristojni javni organ – ob upoštevanju konteksta, v katerega je umeščen isti člen 4(1), prvi pododstavek – pravico šteti, da odpoved pogodbe o zaposlitvi, do katere pride v okviru načrtovanih kolektivnih odpustov, ne začne učinkovati pred iztekom 30-dnevnega roka – določenega v tej določbi – ki začne teči ob obvestitvi tega organa o tem načrtu, kar nujno pomeni, da mora delodajalec navedeni organ obvestiti o navedenem načrtu.

62 Kot je poudaril generalni pravobranilec v točki 79 sklepnih predlogov, bi bil cilj te določbe – da se temu organu v skladu s členom 4(2) Direktive 98/59 omogoči, da v tem roku poišče rešitve za težave, nastale zaradi načrtovanih kolektivnih odpustov – ogrožen, če bi odpoved pogodbe o zaposlitvi, do katere je prišlo v okviru načrtovanega kolektivnega odpusta, lahko začela učinkovati brez navedenega obvestila ali pred iztekom navedenega roka.

63 Glede na navedeno je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 4(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59 razlagati tako, da odpoved pogodbe o zaposlitvi, do katere pride v okviru načrtovanega kolektivnega odpusta, za katerega velja obveznost obvestitve pristojnega javnega organa iz člena 3(1), prvi pododstavek, te direktive, lahko začne učinkovati šele ob izteku 30-dnevnega roka, določenega v tem členu 4(1), prvi pododstavek.

Drugo vprašanje

64 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 4(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59 razlagati tako, da se za to, da se šteje, da se je 30-dnevni rok iz tega člena iztekel, ne predpostavlja zgolj, da je bilo obvestilo o načrtovanem kolektivnem odpustu podano, temveč tudi, da vsebina tega obvestila izpolnjuje zahteve iz člena 3(1), četrti pododstavek, te direktive.

65 UR izpodbija dopustnost tega drugega vprašanja, ker naj drugi senat ne bi natančno navedel, kako naj bi bilo to vprašanje pomembno tako za odgovor na vprašanje, ki ga je šesti senat predložil na podlagi člena 45(3) ArbGG, zlasti glede na dejstva, na katerih temelji spor o glavni stvari, ki teče pred tem šestim senatom, kot tudi za rešitev tega spora. Ker naj v obravnavanem primeru delodajalec iz postopka v glavni stvari ne bi predhodno obvestil o načrtovanem kolektivnem odpustu, naj navedeno drugo vprašanje ne bi bilo upoštevno.

66 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je v okviru sodelovanja med Sodiščem in nacionalnimi sodišči, uvedenega s členom 267 PDEU, le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločbo, ki bo izdana, pristojno, da ob upoštevanju posebnosti zadeve presodi potrebo po predhodni odločbi, da bi lahko izdalo sodbo, in tudi upoštevnost vprašanj, ki jih postavi Sodišču. Zato Sodišče, kadar se zastavljena vprašanja nanašajo na razlago prava Unije, načeloma mora odločiti (sodba z dne 7. novembra 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, točka 36 in navedena sodna praksa).

67 Iz tega sledi, da za vprašanja, ki se nanašajo na pravo Unije, velja domneva upoštevnosti (sodba z dne 7. novembra 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, točka 37 in navedena sodna praksa). Kot izhaja iz sodne prakse, navedene v točki 43 te sodbe, predhodno odločanje ni namenjeno oblikovanju posvetovalnih mnenj o splošnih ali hipotetičnih vprašanjih, temveč je utemeljeno s potrebo po dejanski rešitvi spora.

68 V obravnavanem primeru je iz predložitvene odločbe razvidno, da delodajalec iz postopka v glavni stvari pred odpovedjo zadevne pogodbe o zaposlitvi, do katere je prišlo v okviru načrtovanega kolektivnega odpusta, o tem načrtu ni obvestil pristojnega javnega organa v skladu s členom 3(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59. Spor o glavni stvari se torej nanaša na „sankcijo“, ki jo je treba navedenemu delodajalcu naložiti zaradi nespoštovanja obveznosti obvestitve, določene v tej določbi, in ne na skladnost vsebine takega obvestila z zahtevami iz člena 3(1), četrti pododstavek, te direktive.

69 Iz tega sledi, da je drugo vprašanje hipotetično, ker nima nobene zveze s predmetom spora o glavni stvari.

70 Poleg tega okoliščina, da bi se to vprašanje lahko izkazalo za koristno v okviru notranjega posvetovalnega postopka iz člena 45(3) ArbGG, navedenemu vprašanju ne more odvzeti njegove hipotetičnosti (glej po analogiji sodbo z dne 10. novembra 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, točka 58).

71 Drugo vprašanje zato ni dopustno.

Tretje vprašanje

72 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 3(1), prvi pododstavek, in člen 4(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59 razlagati tako, da delodajalec, ki je odpovedal pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s prvonavedeno določbo – ne da bi pristojni javni organ obvestil o načrtovanem kolektivnem odpustu, v okvir katerega spada ta odpoved – to neobvestitev lahko popravi z naknadnim obvestilom, tako da bi navedena odpoved začela učinkovati 30 dni po odpravi te opustitve.

73 Opozoriti je treba, da ta direktiva vsakemu delodajalcu, ki namerava izvesti kolektivne odpuste, nalaga spoštovanje dveh postopkovnih obveznosti.

74 Po eni strani se mora delodajalec, ki namerava izvesti kolektivne odpuste, v skladu s členom 2(1) Direktive posvetovati s predstavniki delavcev, da bi dosegli sporazum. V skladu s členom 2(2) navedene direktive morajo posvetovanja 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. Natančneje, v skladu s členom 2(3), prvi pododstavek, navedene direktive mora delodajalec predstavnikom delavcev zagotoviti vse ustrezne podatke in jih vsekakor pisno obvestiti o informacijah, naštetih v tej določbi.

75 Po drugi strani mora na podlagi člena 3(1), četrti pododstavek, iste direktive obvestitev javnega organa o vsakem načrtovanem kolektivnem odpustu vsebovati zlasti razloge za odpust, število delavcev, ki jih je treba odpustiti, število običajno zaposlenih delavcev in obdobje, v katerem namerava izvesti odpuste.

76 Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 93 sklepnih predlogov, je zakonodajalec Unije ti postopkovni obveznosti določil za okrepitev varstva delavcev v primeru kolektivnih odpustov, zlasti za zagotovitev njihove pravne varnosti.

77 Zadevni delodajalec tako v primeru kolektivnega odpusta ne more odpovedati pogodb o zaposlitvi, ne da bi izpolnil ti postopkovni obveznosti (sodba z dne 27. januarja 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, točka 41).

78 Zato, kot izhaja iz sodne prakse, navedene v točki 58 te sodbe, v skladu s členom 4(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59 odpovedi pogodb o zaposlitvi, do katerih pride v okviru načrtovanega kolektivnega odpusta, začnejo učinkovati šele po izteku 30-dnevnega roka, določenega v tej določbi.

79 Poleg tega se navedeni člen 4(1), prvi pododstavek – kot je razvidno iz sodne prakse, ki izrecno ohranja določbe, ki urejajo individualne pravice glede odpovednega roka – nujno nanaša na primere, ko je že prišlo do odpovedi pogodb o zaposlitvi in v katerih je zaradi tega rok že začel teči. Določitev izteka odpovednega roka, ki bi bil drugačen od roka, določenega v tej direktivi, bi bila namreč brez smisla, če noben odpovedni rok še ni začel teči (sodba z dne 27. januarja 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, točka 52).

80 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da člena 3 in 4 navedene direktive ne nasprotujeta, da se pričnejo pogodbe o zaposlitvi odpovedovati med postopkom, ki ga določata, če te odpovedi nastanejo po obvestitvi pristojnega javnega organa o načrtovanem kolektivnem odpustu (sodba z dne 27. januarja 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, točka 53).

81 Takšna razlaga teh določb, ki zagotavlja, da ima pristojni javni organ v skladu s členom 4(2) iste direktive na voljo dejansko 30-dnevni rok za rešitev težav, ki zadevnim delavcem nastanejo zaradi načrtovanih kolektivnih odpustov, ne le izhaja iz besedila teh določb, iz katerega je razvidno, da je delodajalec dolžan obvestiti pristojni javni organ o načrtovanih kolektivnih odpustih, in sicer kolektivnih odpustih, ki še niso bili izvedeni z odpovedjo zadevnih pogodb o zaposlitvi, temveč tudi zagotavlja, da ti delavci lahko preverijo, ali je bilo obvestilo o načrtovanih kolektivnih odpustih podano v skladu z Direktivo 98/59.

82 Zato ni mogoče sprejeti razlage, da bi delodajalec v okviru načrtovanega kolektivnega odpusta pogodbo o zaposlitvi lahko odpovedal, preden je bil javni organ obveščen o tem načrtu v smislu člena 3(1), prvi pododstavek, te direktive, saj je začetek učinkovanja odpovedi odložen, dokler se pomanjkljivosti v obvestilu ne odpravijo.

83 Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 96 sklepnih predlogov, bi bilo zaporedje postopkov in s tem povezanih obveznosti – določenih v okviru teh postopkov, kot jih je zasnoval zakonodajalec Unije – ogroženo, če bi delodajalec lahko obvestilo o načrtovanem kolektivnem odpustu podal po odpovedi zadevnih pogodb o zaposlitvi s tako začasno odložitvijo. Ta začasna odložitev bi torej ogrozila učinkovitost postopkovnih obveznosti, določenih z navedeno direktivo, in ogrozila sam cilj te direktive, ki je zagotoviti, da se pred načrtovanimi kolektivnimi odpusti opravi posvetovanje s predstavniki delavcev in da je o teh načrtih obveščen pristojni javni organ.

84 Glede na vse navedene preudarke je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je treba člen 3(1), prvi pododstavek, in člen 4(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59 razlagati tako, da delodajalec, ki je odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ne da bi pristojni javni organ obvestil o načrtovanem kolektivnem odpustu, v okviru katerega pride do te odpovedi, te opustitve obvestila ne more naknadno popraviti z naknadnim obvestilom, tako da bi odpoved začela veljati 30 dni po odpravi te opustitve.

Četrto vprašanje

85 Predložitveno sodišče s četrtim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 6 Direktive 98/59 razlagati tako, da nacionalno pravo lahko pristojnemu javnemu organu prepusti, da z aktom, ki ga delavec ne more izpodbijati in ki je zavezujoč za nacionalna sodišča, določi natančen datum izteka roka iz člena 4(1), prvi pododstavek, te direktive, ali tako, da mora nacionalno pravo delavcu priznati pravico do pravnega sredstva, da bi dosegel nadzor nad utemeljenostjo te ugotovitve, ki jo je opravil navedeni organ.

86 Po eni strani se UR – iz istih razlogov, kot so v točki 65 te sodbe navedeni glede dopustnosti drugega vprašanja – sklicuje na nedopustnost četrtega vprašanja.

87 Po drugi strani pa Evropska komisija meni, da je četrto vprašanje – ker se spor o glavni stvari nanaša le na posledice neobvestitve o načrtovanem kolektivnem odpustu iz člena 3(1), prvi pododstavek, navedene direktive, in ne na skladnost vsebine tega obvestila z zahtevami iz tretjega pododstavka tega odstavka – hipotetično.

88 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da v obravnavanem primeru, čeprav delodajalec iz postopka v glavni stvari ni podal obvestila o načrtovanih kolektivnih odpustih, iz spisa, ki je na voljo Sodišču, ni razvidno, da bi pristojni javni organ dokončno in zavezujoče za zadevne delavce določil datum izteka 30-dnevnega roka iz člena 4(1), prvi pododstavek, iste direktive.

89 Iz tega sledi, da je četrto vprašanje hipotetično v smislu sodne prakse, navedene v točki 43 te sodbe.

90 Četrto vprašanje zato ni dopustno.

Stroški

91 Ker je ta postopek za stranki 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 (peti senat) razsodilo:

1. **Člen 4(1), prvi pododstavek, Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2015/1794 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. oktobra 2015,**

   je treba razlagati tako, da

   odpoved pogodbe o zaposlitvi, do katere pride v okviru načrtovanega kolektivnega odpusta, za katerega velja obveznost obvestitve pristojnega javnega organa iz člena 3(1), prvi pododstavek, te direktive, lahko začne učinkovati šele ob izteku 30-dnevnega roka, določenega v tem členu 4(1), prvi pododstavek.

2. **Člen 3(1), prvi pododstavek, in člen 4(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2015/1794,**

   je treba razlagati tako, da

   delodajalec, ki je odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ne da bi pristojni javni organ obvestil o načrtovanem kolektivnem odpustu, v okviru katerega pride do te odpovedi, te opustitve obvestila ne more naknadno popraviti z naknadnim obvestilom, tako da bi odpoved začela veljati 30 dni po odpravi te opustitve.

Podpisi