Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (peto vijeće)

30. listopada 2025.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 98/59/EZ – Kolektivno otkazivanje – Članak 3. stavak 1. prvi podstavak – Zahtjev prethodnog priopćenja planiranog kolektivnog otkazivanja nadležnom tijelu javne vlasti – Sukladnost priopćenja zahtjevima te direktive – Izostanak – Valjanost otkazivanja – Članak 4. stavak 1. prvi podstavak – Blokada otkazivanja od 30 dana”

U predmetu C-134/24 [Tomann][i],

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukom od 1. veljače 2024., koju je Sud zaprimio 20. veljače 2024., u postupku

UR, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti društva V GmbH,

protiv

DF,

SUD (peto vijeće),

u sastavu: M. L. Arastey Sahún (izvjestiteljica), predsjednica vijeća, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias i B. Smulders, suci,

nezavisni odvjetnik: R. Norkus,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za osobu UR, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti društva V GmbH, M. Richter, *Rechtsanwalt*,

– za Europsku komisiju, S. Delaude i B.-R. Killmann, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 27. veljače 2025.,

* Jezik postupka: njemački

[i] Naziv ovog predmeta je izmišljen. On ne odgovara stvarnom imenu nijedne stranke u postupku.

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 3. stavka 1., članka 4. stavka 1. prvog podstavka i članka 6. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL 1998., L 225, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 8., str. 86.), kako je izmijenjena Direktivom (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. (SL 2015., L 263, str. 1.) (u daljnjem tekstu: Direktiva 98/59).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe UR, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti društva V GmbH, i osobe DF, u vezi sa zakonitosti otkazivanja potonjoj osobi do kojega je došlo u okviru kolektivnog otkazivanja.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Uvodne izjave 2. i 12. Direktive 98/59 glase:

„(2) budući da je važno radnicima pružiti veću zaštitu u slučaju kolektivnog otkazivanja, uzimajući u obzir potrebu za uravnoteženim ekonomskim i socijalnim razvojem unutar Zajednice;

[...]

(12) budući da bi države članice trebale osigurati da predstavnici radnika i/ili radnici imaju na raspolaganju upravne i/ili sudske postupke kako bi osigurali ispunjenje obveza propisanih ovom Direktivom”

4 Članak 1. stavak 1. te direktive propisuje:

„U smislu ove Direktive:

(a) ‚kolektivno otkazivanje’ znači otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika kada, prema izboru države članice, broj viška radnika iznosi:
   i. u razdoblju od 30 dana:

      – najmanje 10 u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 100 radnika,

      [...]
   ii. ili, u razdoblju od 90 dana, najmanje 20, bez obzira na broj inače zaposlenih radnika u određenom pogonu;

   [...]

Za izračun broja viška radnika prema prvom podstavku točke (a), prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca iz jednog ili više razloga, a koji se ne odnose na osobu radnika, izjednačuje se s kolektivnim otkazivanjem, pod uvjetom da postoji najmanje pet otkaza.”

5 U članku 2. navedene direktive navodi se:

„1. Kada poslodavac ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje, on pravodobno započinje savjetovanje s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma.

2. Ta savjetovanja obvezno obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihovog broja, te ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj, među ostalim, olakšati premještaj na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom.

[...]

3. Da bi se predstavnicima radnika omogućilo da daju konstruktivne prijedloge, poslodavci su im dužni pravodobno tijekom savjetovanja:

[...]

(b) u svakom slučaju obavijestiti ih pisanim putem o:
   i. razlozima planiranog kolektivnog otkazivanja;
   ii. broju i kategoriji radnika kojima se otkazuje;
   iii. broju i kategoriji radnika koji su inače u radnom odnosu;
   iv. razdoblju kroz koje će se provesti planirano kolektivno otkazivanje;
   v. predloženim kriterijima za odabir radnika kojima se otkazuje kao višku u onoj mjeri u kojoj nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa daju za to ovlast poslodavcu;

   [...]

Poslodavac je dužan dostaviti nadležnom tijelu javne vlasti primjerak pisanog priopćenja koje barem sadrži podatke iz prvog podstavka, točke (b), podtočke i. do v.”

6 Članak 3. stavak 1. prvi i četvrti podstavak te direktive predviđa:

„1. Poslodavci priopćuju pisanim putem nadležnom tijelu javne vlasti svako planirano kolektivno otkazivanje.

[...]

Ovo priopćenje sadrži sve relevantne podatke vezane za predviđeno kolektivno otkazivanje i savjetovanje s predstavnicima radnika iz članka 2., a posebno razloge za kolektivno otkazivanje, broj radnika kojima se otkazuje, broj radnika koji su inače u radnom odnosu, te razdoblje u kojem će se provesti kolektivno otkazivanje.”

7 U skladu s člankom 4. Direktive 98/59:

„1. Planirano kolektivno otkazivanje priopćeno nadležnom tijelu javne vlasti proizvodi učinke najranije 30 dana nakon priopćenja iz članka 3. stavka 1. i ne utječe na odredbe kojima se uređuju pojedinačna prava s obzirom na obavijest o otkazu.

Države članice mogu ovlastiti nadležno tijelo javne vlasti da skrati rok iz prethodnog podstavka.

2. Rok iz stavka 1. nadležno tijelo javne vlasti koristi za traženje rješenja problema nastalih planiranim kolektivnim otkazivanjem.

3. Kada je početni rok iz stavka 1. kraći od 60 dana, države članice mogu ovlastiti nadležno tijelo javne vlasti da produlji početni rok na 60 dana od primitka priopćenja ako nije izgledno da će problemi nastali predviđenim kolektivnim otkazivanjem biti riješeni unutar početnog roka.

Države članice mogu nadležnom tijelu javne vlasti dati šire ovlasti za produljenje.

Poslodavac mora biti obaviješten o produljenju i njegovim razlozima prije isteka početnog roka iz stavka 1.

[...]”

8 Članak 6. te direktive glasi kako slijedi:

„Države članice osiguravaju da sudski i/ili upravni postupci budu dostupni predstavnicima radnika i/ili radnicima za izvršavanje obveza prema ovoj Direktivi.”

Njemačko pravo

Građanski zakonik

9 U skladu s člankom 134. Bürgerliches Gesetzbucha (Građanski zakonik; u daljnjem tekstu: BGB):

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

10 U članku 615. BGB-a navodi se:

„Ako primatelj usluga prihvati potonje sa zakašnjenjem, njihov pružatelj može zahtijevati isplatu dogovorene naknade za usluge neizvršene zbog zakašnjenja, bez obveze njihova naknadnog izvršavanja. [...]”

Zakon o zaštiti od otkaza

11 Člankom 17. Kündigungsschutzgesetza (Zakon o zaštiti od otkaza), u verziji koja se primjenjuje na činjenice u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: KSchG), određuje se:

„1. Poslodavac je dužan agenciji za zapošljavanje unaprijed priopćiti otpuštanje:

1. više od 5 radnika, u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 60 radnika,

[...]

u roku od 30 kalendarskih dana. [...]

[...]

3. [...] Priopćenje predviđeno stavkom 1. treba podnijeti u pisanom obliku s priloženim mišljenjem radničkog vijeća o otkazivanjima. Ako ne postoji mišljenje radničkog vijeća, priopćenje proizvodi učinke kad poslodavac podnese dokaze na temelju kojih se može smatrati da je radničko vijeće obavijestio najmanje dva tjedna prije priopćenja u skladu sa stavkom 2. prvom rečenicom i ako prikaže stanje savjetovanjâ. Priopćenje mora sadržavati podatke o imenu poslodavca, sjedištu i vrsti pogona, zatim razloge planiranih otkazivanja, broj i kategorije zanimanja radnika kojima se otkazuje te onih koji su inače zaposleni, razdoblje tijekom kojeg će se provesti planirana otkazivanja i predložene kriterije za odabir radnika kojima se otkazuje. U dogovoru s radničkim vijećem, službi za posredovanje pri zapošljavanju u priopćenju također treba navesti podatke o spolu, dobi, zanimanju i državljanstvu radnika kojima se otkazuje. [...]”

12 Članak 18. stavci 1. i 2. KSchG-a glase kako slijedi:

„1. Otkazivanja koja se priopćavaju u skladu s člankom 17. proizvode učinke prije isteka razdoblja od jednog mjeseca od priopćavanja agenciji za zapošljavanje samo uz njezino odobrenje, s obzirom na to da se navedeno odobrenje može dati i retroaktivno do dana podnošenja zahtjeva.

2. Agencija za zapošljavanje može u određenim slučajevima odlučiti da otkazivanja ne proizvode učinke prije isteka razdoblja od najviše dva mjeseca od priopćavanja.”

Zakonik o socijalnoj sigurnosti, Knjiga X.

13 U skladu s člankom 20. stavcima 1. i 2. Sozialgesetzbucha, Zehntes Buch (Zakonik o socijalnoj sigurnosti, Knjiga X.), u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku:

„1. Nadležno tijelo po službenoj dužnosti ispituje činjenice. Ono utvrđuje narav i doseg istraga; nije vezano argumentima ni dokaznim prijedlozima zainteresiranih osoba.

2. Nadležno tijelo mora uzeti u obzir sve relevantne okolnosti pojedinačnog slučaja, uključujući one koje idu u korist zainteresiranim osobama.”

Zakon o sudovima za radne sporove

14 Člankom 45. Arbeitsgerichtsgesetza (Zakon o sudovima za radne sporove), u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: ArbGG), određuje se:

„1. Pri [Bundesarbeitsgerichtu (Savezni radni sud, Njemačka)] uspostavlja se veliko vijeće (u daljnjem tekstu: veliko vijeće).

2. Veliko vijeće odlučuje u slučajevima kad neko vijeće u pogledu određenog pravnog pitanja želi odstupiti od odluke nekog drugog vijeća ili velikog vijeća.

3. Upućivanje predmeta velikom vijeću dopušteno je samo ako je vijeće od čije se odluke želi odstupiti, na upit vijeća koje odlučuje o predmetu, navelo da ostaje pri svojem pravnom stajalištu. [...] O upitu i odgovoru odlučuje odgovarajuće vijeće rješenjem u sastavu potrebnom za donošenje presuda.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

15 Osoba DF zaposlenik je društva V GmbH od 1994.

16 U pogledu tog društva 1. prosinca 2020. pokrenut je postupak u slučaju nesolventnosti i osoba UR imenovana je njegovim upraviteljem u slučaju nesolventnosti.

17 Osoba UR raskinula je 2. prosinca 2020. ugovor o radu s osobom DF, s učinkom od 31. ožujka 2021. Nesporno je da je osoba UR u razdoblju od 30 kalendarskih dana otpustila više od pet zaposlenika.

18 Nadalje, osoba DF podnijela je tužbu Arbeitsgerichtu Hamburg (Radni sud u Hamburgu, Njemačka) tražeći, s jedne strane, da se utvrdi da se radni odnos nastavlja i, s druge strane, da se osobi UR naloži da zadrži radno mjesto osobe DF do pravomoćnog okončanja postupka pokrenutog radi poništenja njezina otkaza.

19 U potporu svojoj tužbi osoba DF tvrdi da je raskid njezina ugovora o radu ništavan jer osoba UR nije prethodno dostavila priopćenje kolektivnog otkazivanja u smislu članka 17. stavka 1. KSchG-a.

20 Osoba UR zahtijeva da se odbije tužba osobe DF, pri čemu tvrdi da propisi o kolektivnom otkazivanju nisu primjenjivi u ovom slučaju jer je, u trenutku pokretanja postupka u slučaju nesolventnosti, društvo V GmbH zapošljavalo samo 19 zaposlenika. Stoga u konkretnom slučaju nije dosegnut prag od kojeg je priopćenje kolektivnog otkazivanja, predviđeno člankom 17. stavkom 1. KSchG-a, obvezno. Uostalom, iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da osoba UR prije 31. ožujka 2021., datuma na koji je raskid ugovora o radu osobe DF počeo proizvoditi učinke, nije ni provela to priopćenje ni naknadno ispravila izostanak takvog priopćenja.

21 Presudom od 20. travnja 2021. Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) prihvatio je tužbu osobe DF.

22 Presudom od 3. veljače 2022. Landesarbeitsgericht Hamburg (Zemaljski radni sud u Hamburgu, Njemačka) odbio je žalbu koju je osoba UR podnijela protiv te presude.

23 Osoba UR podnijela je protiv te presude reviziju Bundesarbeitsgerichtu (Savezni radni sud), odnosno sudu koji je uputio zahtjev, koji je glavni predmet dodijelio šestom vijeću tog suda (u daljnjem tekstu: šesto vijeće).

24 Rješenjem od 11. svibnja 2023. to je vijeće utvrdilo da je društvo V GmbH „inače” zapošljavalo više od 20 radnika u trenutku otkazivanja o kojem je riječ, tako da je osoba UR trebala dostaviti priopćenje kolektivnog otkazivanja na temelju članka 17. stavka 1. KSchG-a prije nego što je raskinula ugovor o radu s osobom DF.

25 U drugom rješenju, od 14. prosinca 2023., navedeno je vijeće navelo da dvoji u pogledu izricanja sankcije u slučaju izostanka takvog priopćenja kao i u slučaju postojanja drugih mogućih povreda propisanih uvjeta u okviru postupka priopćavanja na temelju KSchG-a. Protivno svojoj ranijoj sudskoj praksi, isto je vijeće smatralo da taj izostanak priopćenja ili te druge povrede ne mogu dovesti do ništavosti raskida ugovora o radu na temelju članka 134. BGB-a. Smatra da je samo na zakonodavcu da predvidi takvu sankciju.

26 Međutim, s jedne strane, članak 17. stavci 1. i 3. KSchG-a, kojim se predviđa obveza prethodnog priopćenja kolektivnog otkazivanja, ne može se smatrati „zakonskom zabranom” u smislu članka 134. BGB-a. S druge strane, ni „sankcija” ništavosti se ne predviđa u članku 4. stavku 1. Direktive 98/59.

27 Šesto vijeće ipak smatra da se, s obzirom na sudsku praksu drugog vijeća Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) (u daljnjem tekstu: drugo vijeće), koja se odnosi na sankcije koje treba izreći u slučaju povreda počinjenih u okviru postupka priopćavanja kolektivnog otkazivanja, ono ne može suzdržati – u okviru predmeta koji se pred njim vodi – od proglašenja ništavosti predmetnog otkazivanja, odstupajući od svoje ranije sudske prakse, a bez prethodnog provođenja internog savjetovanja predviđenog člankom 45. stavkom 3. ArbGG-a, kojim se nastoje okončati različita tumačenja između različitih vijeća tog suda.

28 Stoga je, na temelju te odredbe, šesto vijeće rješenjem od 14. prosinca 2023. drugom vijeću postavilo pitanje hoće li „[to] vijeće [zadržati] analizu [...] prema kojoj se raskidom ugovora o radu, kao pravnim aktom, povrijedila zakonska zabrana u smislu članka 134. [BGB-a], što je dovelo do ništavosti raskida, ako prilikom tog [raskida] nije dostavljeno valjano priopćenje na temelju članka 17. stavaka 1. i 3. [KSchG-a]”.

29 Iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da je to drugo vijeće, koje je sastav suda koji je uputio predmetni zahtjev za prethodnu odluku, dosad presuđivalo da je raskid ugovora o radu, do kojeg je došlo bez takvog prethodnog priopćenja, ništav i da ne može okončati navedeni ugovor o radu.

30 Međutim, s obzirom na pitanje koje mu je postavilo šesto vijeće, drugo vijeće ocjenjuje – kao i šesto vijeće – da može biti neproporcionalno smatrati, osobito na temelju obveza koje nameće pravo Unije, da u slučaju izostanka prethodnog priopćenja kolektivnog otkazivanja raskid predmetnog ugovora o radu treba poništiti. Prema mišljenju drugog vijeća, valja razlikovati slučaj potpunog izostanka takvog priopćenja od slučaja priopćenja kolektivnog otkazivanja koje ne ispunjava formalne ili materijalne uvjete predviđene nacionalnim pravom ili pravom Unije.

31 Kad je riječ o prvom slučaju, odnosno potpunom izostanku prethodnog priopćenja kolektivnog otkazivanja, drugo vijeće navodi da, u skladu s nacionalnim pravom, ugovor o radu koji je raskinut nastavlja proizvoditi svoje učinke do isteka blokade otkazivanja od mjesec dana, u skladu s člankom 18. stavkom 1. KSchG-a. Stoga raskid ugovora do kojega je došlo u okviru kolektivnog otkazivanja u pogledu kojeg postoji obveza prethodnog priopćavanja može proizvoditi učinke tek nakon što je takvo priopćenje izvršeno.

32 Navedeno vijeće također navodi da su, na temelju tog članka 18. stavka 1., učinci takvog raskida „odgođeni” sve dok se ne dostavi priopćenje kolektivnog otkazivanja koje je prvotno izostalo, kako bi se nadležnoj agenciji za zapošljavanje omogućilo da pripremi zapošljavanje radnika na koje se odnosi kolektivno otkazivanje.

33 Budući da tu odredbu treba tumačiti u skladu s pravom Unije, isto se vijeće pita treba li članak 4. stavak 1. Direktive 98/59 tumačiti na način da takav raskid ne može proizvoditi učinke prije isteka roka od 30 dana koji je njime predviđen.

34 Kad je riječ o drugom slučaju iz točke 30. ove presude, drugo vijeće smatra da navedeni članak 4. stavak 1. treba tumačiti na način da rok od 30 dana, predviđen tom odredbom, i rok predviđen u članku 18. stavku 1. KSchG-a mogu početi teći – i, posljedično, isteći – samo ako je priopćenje kolektivnog otkazivanja u skladu s člankom 3. stavkom 1. četvrtim podstavkom Direktive 98/59.

35 To tumačenje potkrijepljeno je, s jedne strane, upućivanjem u članku 4. stavku 1. te direktive na njezin članak 3. stavak 1. i, s druge strane, ciljem koji se nastoji postići zahtjevom priopćavanja kolektivnog otkazivanja, odnosno omogućavanjem nadležnom tijelu javne vlasti da traži rješenja za probleme nastale planiranim kolektivnim otkazivanjem, u skladu s člankom 4. stavcima 2. i 3. navedene direktive.

36 Usto, drugo si vijeće postavlja pitanje može li poslodavac koji je raskinuo ugovore o radu uz izostanak prethodnog priopćenja planiranog kolektivnog otkazivanja u okviru kojeg je došlo do tih otkaza naknadno ispraviti izostanak tog priopćenja, s posljedicom da ti otkazi proizvode učinke istekom roka od 30 dana predviđenog u tom članku 4. stavku 1. a da pritom nije potrebno ponovno raskinuti te ugovore.

37 Prema mišljenju tog vijeća, činjenica da taj rok od 30 dana počinje teći tek od navedenog ispravka osigurava da nadležno tijelo javne vlasti na raspolaganju ima minimalni rok kako bi moglo tražiti rješenja problema nastalih dotičnim kolektivnim otkazivanjem, u skladu s člankom 4. stavcima 2. i 3. te direktive.

38 Navedeno vijeće smatra da se takvom tumačenju ne protivi presuda od 27. siječnja 2005., Junk (C-188/03, EU:C:2005:59). Naime, u toj je presudi Sud samo utvrdio da je raskide ugovora o radu moguće provesti tek nakon što ih se priopći nadležnom tijelu javne vlasti, ali nije presudio da su navedeni raskidi ugovora o radu bez prethodnog priopćenja kolektivnog otkazivanja u propisanom obliku „nepopravljivo” zahvaćeni ništavošću.

39 Stoga bi se „sankcija” u slučaju zakašnjelog priopćenja kolektivnog otkazivanja sastojala od privremene odgode pravnih učinaka navedenih raskida ugovora o radu i obveze poslodavca da dotičnim zaposlenicima isplaćuje naknadu do isteka roka od 30 dana.

40 Naposljetku, drugo vijeće želi doznati, s obzirom na članak 6. Direktive 98/59, prema kojem države članice osiguravaju da sudski i/ili upravni postupci budu dostupni predstavnicima radnika i/ili radnicima za izvršavanje obveza prema toj direktivi, može li se nacionalnim pravom samo nadležnom tijelu javne vlasti dodijeliti zadaća ispitivanja usklađenosti prethodnog priopćenja planiranog kolektivnog otkazivanja i utvrđivanja isteka roka od 30 dana predviđenog u članku 4. stavku 1. navedene direktive. To bi utvrđenje stoga bilo obvezujuće za radne sudove kao i za zaposlenika koji u okviru spora koji se odnosi na prestanak radnog odnosa želi osporiti takvo upravno utvrđenje sudskim putem.

41 Drugo vijeće napominje da je točno da iz presude od 5. listopada 2023., Brink’s Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, t. 45.) proizlazi da se člankom 6. te direktive državama članicama nalaže da osiguraju djelotvornu sudsku zaštitu predstavnicima radnika i/ili radnicima. Međutim, taj se zahtjev odnosi samo na postupak savjetovanja predviđen u članku 2. Direktive 98/59, u koji nijedno tijelo nije uključeno, i koji, za razliku od postupka prethodnog priopćenja planiranog kolektivnog otkazivanja predviđenog u njezinim člancima 3. i 4., ima za cilj sprečavanje raskida ugovora o radu dotičnih radnika. Drukčije tumačenje ne bi bilo u skladu s upotrebom izraza „i/ili” iz članka 6. i uvodne izjave 12. te direktive.

42 U tim je okolnostima drugo vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) odlučilo prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 4. stavak 1. [Direktive 98/59] tumačiti na način da, u slučaju [raskida] ugovora o radu u okviru kolektivnog otkazivanja za koje postoji obveza priopćavanja, radni odnos radnika obuhvaćenog kolektivnim otkazivanjem može prestati tek nakon isteka blokade otkazivanja?

U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje:

2. Treba li smatrati da istek blokade otkazivanja ne zahtijeva samo priopćenje kolektivnog otkazivanja, nego i da to priopćenje mora ispunjavati zahtjeve iz članka 3. stavka 1. četvrtog podstavka Direktive 98/59?

3. Može li poslodavac koji je [raskinuo] ugovore o radu za koje postoji obveza priopćavanja bez (pravilnog) priopćenja o kolektivnom otkazivanju naknadno dostaviti to priopćenje s posljedicom da nakon isteka blokade otkazivanja radni odnosi radnika o kojima je riječ mogu prestati na temelju već prethodno provedenih raskida ugovora o radu?

U slučaju potvrdnog odgovora na prvo i drugo pitanje:

4. Je li u skladu s člankom 6. Direktive 98/59 ako se na temelju nacionalnog prava nadležnom tijelu prepušta da aktom protiv kojeg nije dopušten pravni lijek radnika i koji je obvezujući za radne sudove utvrdi točan datuma isteka blokade otkazivanja ili radnik treba nužno imati pristup sudskom postupku radi nadzora osnovanosti utvrđenja koje provodi tijelo?”

Dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku

43 Iz ustaljene sudske prakse proizlazi da postupak uspostavljen člankom 267. UFEU-a predstavlja instrument suradnje između Suda i nacionalnih sudova zahvaljujući kojem Sud nacionalnim sudovima daje elemente za tumačenje prava Unije koji su im potrebni za rješavanje spora koji se pred njima vodi te da smisao prethodnog postupka nije davanje savjetodavnih mišljenja o općenitim ili hipotetskim pitanjima, nego stvarna potreba za učinkovitim rješavanjem spora (presuda od 16. svibnja 2024., Toplofikatsia Sofia (Pojam domicila tuženika), C-222/23, EU:C:2024:405, t. 39. i navedena sudska praksa).

44 Kao što je vidljivo iz samog teksta članka 267. UFEU-a, zahtijevana prethodna odluka mora sudu koji je uputio zahtjev biti „potrebna” da bi mogao „donijeti presudu” u predmetu o kojem odlučuje (presuda od 16. svibnja 2024., Toplofikatsia Sofia (Pojam domicila tuženika), C-222/23, EU:C:2024:405, t. 40. i navedena sudska praksa).

45 Sud je tako podsjetio na to da i iz teksta i iz strukture članka 267. UFEU-a proizlazi da je pretpostavka za odlučivanje u prethodnom postupku, među ostalim, činjenica da se pred nacionalnim sudovima stvarno vodi spor u kojem ti sudovi trebaju donijeti odluku koja može uzimati u obzir presudu donesenu u prethodnom postupku (presuda od 16. svibnja 2024., Toplofikatsia Sofia (Pojam domicila tuženika), C-222/23, EU:C:2024:405, t. 41. i navedena sudska praksa).

46 Međutim, u ovom slučaju, iako dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku nije osporavala nijedna od zainteresiranih osoba koje su podnijele pisana očitovanja u okviru ovog predmeta, valja utvrditi da o sporu u glavnom postupku u konačnici neće odlučiti drugo vijeće, s obzirom na to da je taj spor trenutačno u tijeku pred šestim vijećem.

47 Ipak, prema navodima drugog vijeća sažetima u točkama 25. do 28. ove presude, odluka koju to vijeće treba donijeti, prema potrebi uzimajući u obzir buduću presudu Suda u prethodnom postupku, predstavlja nužan korak za rješavanje spora u glavnom postupku.

48 Naime, šesto vijeće pokrenulo je postupak pred drugim vijećem na temelju članka 45. stavka 3. ArbGG-a. U skladu s tim stavkom, u vezi sa stavkom 2. tog članka, ako vijeće Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) namjerava odstupiti od odluke drugog vijeća ili velikog vijeća u pogledu određenog pravnog pitanja, na velikom je vijeću da odluči, pod uvjetom, međutim, da je vijeće od čije se odluke želi odstupiti prethodno navelo, na upit vijeća koje odlučuje o predmetu, da ostaje pri svojem pravnom stajalištu.

49 Međutim, očito je da je postupak internog savjetovanja, predviđen člankom 45. stavkom 3. ArbGG-a nužan, kao obvezna međufaza koja se zahtijeva nacionalnim pravom, prije nego što šesto vijeće može odlučiti o meritumu spora u glavnom postupku koji je pred njim u tijeku (vidjeti u tom smislu i po analogiji presudu od 6. listopada 2021., W.Ż. (Vijeće za izvanrednu kontrolu i javne poslove na Vrhovnom sudu – Imenovanje), C-487/19, EU:C:2021:798, t. 94. i navedena sudska praksa).

50 Dakle, čini se da taj postupak internog savjetovanja odgovara objektivnoj potrebi tog šestog vijeća, odnosno potrebi da se okončaju različita tumačenja različitih vijeća Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud), čime se tom vijeću, koje namjerava odstupiti od odluke drugog vijeća ili velikog vijeća o određenom pravnom pitanju, omogućuje da *in fine* odluči o meritumu spora u glavnom postupku koji je pred njim u tijeku.

51 U tom pogledu valja istaknuti da, prema sudskoj praksi Suda, pojam „donijeti presudu“ u smislu članka 267. drugog stavka UFEU-a treba široko tumačiti, na način da obuhvaća cijeli postupak koji dovodi do presude suda koji je uputio zahtjev (presuda od 11. lipnja 2015., Fahnenbrock i dr., C-226/13, C-245/13 i C-247/13, EU:C:2015:383, t. 30. i navedena sudska praksa), pri čemu navedeni pojam obuhvaća cijeli postupak stvaranja presude (presuda od 17. veljače 2011., Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, t. 42.).

52 Iz toga slijedi da je drugo vijeće ovlašteno uputiti Sudu zahtjev za prethodnu odluku u okviru internog postupka savjetovanja predviđenog člankom 45. stavkom 3. ArbGG-a.

53 S obzirom na sva prethodna razmatranja, zahtjev za prethodnu odluku je dopušten.

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

54 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. stavak 1. prvi podstavak Direktive 98/59 tumačiti na način da raskid ugovora o radu, do kojeg je došlo u okviru planiranog kolektivnog otkazivanja koje podliježe obvezi priopćavanja nadležnom tijelu javne vlasti, predviđenoj u članku 3. stavku 1. prvom podstavku te direktive, može proizvoditi učinke tek po isteku roka od 30 dana, predviđenog u tom članku 4. stavku 1. prvom podstavku.

55 Kako bi se odgovorilo na to pitanje, valja istaknuti da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, u svrhu tumačenja odredbe prava Unije u obzir treba uzeti ne samo njezin tekst nego i kontekst u kojem se nalazi te ciljeve propisa kojeg je ona dio (presuda od 13. srpnja 2023., G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, t. 25. i navedena sudska praksa).

56 Kad je riječ, kao prvo, o tekstu članka 4. stavka 1. prvog podstavka Direktive 98/59, valja podsjetiti na to da, u skladu s tom odredbom, „[p]lanirano kolektivno otkazivanje priopćeno nadležnom tijelu javne vlasti proizvodi učinke najranije 30 dana nakon priopćenja iz članka 3. stavka 1. [prvog podstavka] i ne utječe na odredbe kojima se uređuju pojedinačna prava s obzirom na obavijest o otkazu”.

57 U skladu s člankom 3. stavkom 1. prvim podstavkom te direktive, „[p]oslodavci priopćuju pisanim putem nadležnom tijelu javne vlasti svako planirano kolektivno otkazivanje”.

58 Stoga, u skladu s tekstom tih odredbi, raskid ugovora o radu do kojeg je došlo u okviru planiranog kolektivnog otkazivanja ne može proizvoditi učinke prije isteka roka predviđenog u članku 4. stavku 1. prvom podstavku navedene direktive, koji počinje teći od priopćenja tog plana (vidjeti u tom smislu presudu od 27. siječnja 2005., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, t. 50.), što nužno podrazumijeva da poslodavac priopći taj plan nadležnom tijelu javne vlasti. Iz toga slijedi da, ako takvo priopćenje izostane, takav raskid ne može proizvoditi učinke.

59 Kao drugo, kad je riječ o kontekstu članka 4. stavka 1. prvog podstavka te direktive i cilju te odredbe, iz članka 4. stavka 2. Direktive 98/59 proizlazi da se činjenica da otkazivanja koja su priopćena nadležnom tijelu javne vlasti mogu proizvoditi učinke tek po isteku roka predviđenog u tom članku 4. stavku 1. prvom podstavku opravdava obvezom tog tijela da taj rok iskoristi za traženje rješenja problema nastalih tako planiranim kolektivnim otkazivanjem. Obvezom priopćavanja tako se omogućava navedenom tijelu da, na temelju svih informacija koje mu je dostavio poslodavac, istraži mogućnosti da se negativne posljedice navedenog kolektivnog otkazivanja ograniče mjerama prilagođenima podacima o tržištu rada i gospodarskoj djelatnosti u kojima se provode ta kolektivna otkazivanja (vidjeti u tom smislu presudu od 13. srpnja 2023., G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, t. 35. i navedenu sudsku praksu).

60 Taj članak 4. stavak 1. prvi podstavak stoga jamči minimalno razdoblje koje nadležno javno tijelo mora imati za traženje rješenja za dotične radnike (presuda od 27. siječnja 2005., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, t. 51.).

61 Iz toga slijedi da, uzimajući u obzir kontekst tog članka 4. stavka 1. prvog podstavka, nadležno tijelo javne vlasti može smatrati da raskid ugovora o radu, do kojeg je došlo u okviru planiranog kolektivnog otkazivanja, ne proizvodi učinke prije isteka roka od 30 dana, predviđenog u toj odredbi, koji počinje teći od priopćenja tog plana tom tijelu, što nužno podrazumijeva da poslodavac priopći navedeni plan nadležnom tijelu.

62 Kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 79. svojeg mišljenja, cilj te odredbe, koji se sastoji u tome da se tom tijelu omogući, u skladu s člankom 4. stavkom 2. Direktive 98/59, da tijekom tog roka pronađe rješenja za probleme nastale planiranim kolektivnim otkazivanjem, bio bi ugrožen ako bi raskid ugovora o radu, do kojeg je došlo u okviru planiranog kolektivnog otkazivanja, mogao stupiti na snagu bez navedenog priopćenja ili prije isteka navedenog roka.

63 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. stavak 1. prvi podstavak Direktive 98/59 treba tumačiti na način da raskid ugovora o radu, do kojeg je došlo u okviru planiranog kolektivnog otkazivanja koje podliježe obvezi priopćavanja nadležnom tijelu javne vlasti, predviđenoj u članku 3. stavku 1. prvom podstavku te direktive, može proizvoditi učinke tek po isteku roka od 30 dana, predviđenog u tom članku 4. stavku 1. prvom podstavku.

Drugo pitanje

64 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. stavak 1. prvi podstavak Direktive 98/59 tumačiti na način da istek roka od 30 dana iz tog članka podrazumijeva ne samo da je provedeno priopćenje planiranog kolektivnog otkazivanja, nego i da je sadržaj tog priopćenja u skladu sa zahtjevima iz članka 3. stavka 1. četvrtog podstavka te direktive.

65 Osoba UR osporava dopuštenost tog drugog pitanja uz obrazloženje da drugo vijeće nije dokazalo na koji je točno način relevantno, kako s obzirom na odgovor koji treba dati na pitanje koje je šesto vijeće postavilo na temelju članka 45. stavka 3. ArbGG-a, osobito uzimajući u obzir činjenice na kojima se temelji spor u glavnom postupku koji se vodi pred tim šestim vijećem, tako i s obzirom na rješenje tog spora. Budući da u ovom slučaju poslodavac o kojem je riječ u glavnom postupku nije dostavio nikakvo prethodno priopćenje planiranog kolektivnog otkazivanja, smatra da navedeno drugo pitanje nije relevantno.

66 U tom pogledu valja podsjetiti na to da je, u okviru suradnje između Suda i nacionalnih sudova uspostavljene u članku 267. UFEU-a, isključivo na nacionalnom sudu pred kojim se vodi postupak i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena da, uvažavajući posebnosti predmeta, ocijeni nužnost prethodne odluke za donošenje svoje presude i relevantnost pitanja koja postavlja Sudu. Posljedično, ako se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije, Sud načelno mora donijeti odluku (presuda od 7. studenoga 2024., Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, t. 36. i navedena sudska praksa).

67 Iz navedenog proizlazi da pitanja koja postave nacionalni sudovi uživaju pretpostavku relevantnosti (presuda od 7. studenoga 2024., Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, t. 37. i navedena sudska praksa). Kao što proizlazi iz sudske prakse navedene u točki 43. ove presude, smisao zahtjeva za prethodnu odluku nije davanje savjetodavnih mišljenja o općim ili hipotetskim pitanjima, nego stvarna potreba za učinkovitim rješavanjem spora.

68 U ovom slučaju iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da, prije raskida predmetnog ugovora o radu do kojeg je došlo u okviru planiranog kolektivnog otkazivanja, poslodavac o kojem je riječ u glavnom postupku nije priopćio taj plan nadležnom tijelu javne vlasti, u skladu s člankom 3. stavkom 1. prvim podstavkom Direktive 98/59. Spor u glavnom postupku odnosi se, dakle, na „sankciju” koju treba izreći navedenom poslodavcu zbog nepoštovanja obveze priopćavanja predviđene tom odredbom, a ne na usklađenost sadržaja takvog priopćenja sa zahtjevima propisanima u članku 3. stavku 1. četvrtom podstavku te direktive.

69 Iz toga proizlazi da je drugo pitanje hipotetsko jer nema nikakve veze s predmetom glavnog postupka.

70 Osim toga, okolnost da se to pitanje može pokazati korisnim u okviru postupka internog savjetovanja na temelju članka 45. stavka 3. ArbGG-a ne može navedenom pitanju oduzeti njegovu hipotetsku prirodu (vidjeti po analogiji presudu od 10. studenoga 2016., Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, t. 58.).

71 Slijednom toga, drugo je pitanje nedopušteno.

Treće pitanje

72 Trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 3. stavak 1. prvi podstavak i članak 4. stavak 1. prvi podstavak Direktive 98/59 tumačiti na način da poslodavac koji je, protivno toj prvoj odredbi, raskinuo ugovor o radu a da pritom nadležnom tijelu javne vlasti nije priopćio planirano kolektivno otkazivanje u okviru kojeg je došlo do tog raskida ne može ispraviti izostanak takvog priopćenja tako da navedeni raskid počne proizvoditi učinke 30 dana nakon tog ispravka.

73 Valja podsjetiti na to da se tom direktivom svakom poslodavcu koji namjerava provesti kolektivno otkazivanje nalaže poštovanje dviju postupovnih obveza.

74 S jedne strane, na temelju članka 2. stavka 1. te direktive, poslodavac koji ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje započinje savjetovanje s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma. U skladu s člankom 2. stavkom 2. te direktive, savjetovanja obvezno obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihova broja te ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj, među ostalim, olakšati premještaj na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali višak. Konkretno, na temelju članka 2. stavka 3. prvog podstavka navedene direktive, poslodavac je dužan predstavnicima radnika dati sve potrebne podatke i u svakom slučaju obavijestiti ih pisanim putem o podacima navedenima u toj odredbi.

75 S druge strane, priopćenje svakog planiranog kolektivnog otkazivanja nadležnom tijelu javne vlasti mora, na temelju članka 3. stavka 1. četvrtog podstavka iste direktive, sadržavati, među ostalim, razloge za otkazivanje, broj radnika kojima se otkazuje, broj radnika koji su inače u radnom odnosu te razdoblje u kojem će se provesti kolektivno otkazivanje.

76 Kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 93. svojeg mišljenja, zakonodavac Unije predvidio je te postupovne obveze radi jačanja zaštite radnika u slučaju kolektivnog otkazivanja, osobito kako bi se očuvala njihova pravna sigurnost.

77 Stoga dotični poslodavac ne može raskinuti ugovore o radu u slučaju kolektivnog otkazivanja a da ne poštuje navedene postupovne obveze (presuda od 27. siječnja 2005., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, t. 41.).

78 Stoga, kao što to proizlazi iz sudske prakse navedene u točki 58. ove presude, u skladu s člankom 4. stavkom 1. prvim podstavkom Direktive 98/59, raskidi ugovora o radu do kojih je došlo u okviru planiranog kolektivnog otkazivanja proizvode učinke tek istekom roka od 30 dana predviđenog tom odredbom.

79 Iz sudske prakse također proizlazi da se, time što ne utječe na odredbe kojima se uređuju pojedinačna prava s obzirom na otkazni rok, navedeni članak 4. stavak 1. prvi podstavak nužno odnosi na slučaj već provedenih raskida ugovora, od kojih počinje teći takav rok. Naime, rezerva u pogledu isteka otkaznog roka koji se razlikuje od roka predviđenog tom direktivom bila bi lišena smisla ako nikakav otkazni rok nije počeo teći (presuda od 27. siječnja 2005., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, t. 52.).

80 U tim okolnostima valja utvrditi da se člancima 3. i 4. navedene direktive ne protivi to da se ugovori o radu raskinu tijekom postupka koji se tim člancima utvrđuje, pod uvjetom da do tog raskida dođe nakon što se nadležnom tijelu javne vlasti priopći planirano kolektivno otkazivanje (presuda od 27. siječnja 2005., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, t. 53.).

81 Takvo tumačenje tih odredbi, koje jamči da nadležno tijelo javne vlasti raspolaže stvarnim rokom od 30 dana za traženje rješenja problema nastalih za dotične radnike planiranim kolektivnim otkazivanjem, u skladu s člankom 4. stavkom 2. te direktive, ne proizlazi samo iz njihova teksta, čiji sami izrazi, naime, uključuju obvezu priopćavanja planiranog kolektivnog otkazivanja, odnosno kolektivnog otkazivanja koje još nije provedeno raskidom dotičnih ugovora o radu, nego osigurava i da ti radnici mogu provjeriti je li priopćenje planiranog kolektivnog otkazivanja provedeno u skladu s Direktivom 98/59.

82 Slijedom toga, ne može se prihvatiti da, u okviru planiranog kolektivnog otkazivanja, poslodavac može raskinuti ugovor o radu prije priopćenja tog plana, predviđenog u članku 3. stavku 1. prvom podstavku te direktive, pri čemu je proizvođenje učinaka raskida odgođeno do ispravka nedostataka tog priopćenja.

83 Kao što je istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 96. svojega mišljenja, niz se postupaka i, u skladu s time, obveza predviđenih u okviru tih postupaka, kako ih je osmislio zakonodavac Unije, dovodi u pitanje ako poslodavac može provesti priopćenje planiranog kolektivnog otkazivanja nakon raskida ugovora o radu u okviru takve privremene odgode. Ta privremena odgoda stoga kompromitira djelotvornost postupovnih obveza predviđenih navedenom direktivom i ugrožava cilj te direktive, a to je osigurati da planiranom kolektivnom otkazivanju prethodi savjetovanje s predstavnicima radnika kao i njegovo priopćavanje nadležnom tijelu javne vlasti.

84 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na treće pitanje valja odgovoriti tako da članak 3. stavak 1. prvi podstavak i članak 4. stavak 1. prvi podstavak Direktive 98/59 treba tumačiti na način da poslodavac koji je, protivno toj prvoj odredbi, raskinuo ugovor o radu a da pritom nadležnom tijelu javne vlasti nije priopćio planirano kolektivno otkazivanje u okviru kojeg je došlo do tog raskida ne može ispraviti izostanak takvog priopćenja tako da navedeni raskid počne proizvoditi učinke 30 dana nakon tog ispravka.

Četvrto pitanje

85 Svojim četvrtim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 6. Direktive 98/59 tumačiti način da se nacionalnim pravom može nadležnom tijelu javne vlasti prepustiti da – aktom koji radnik ne može osporavati i koji je obvezujući za nacionalne sudove – utvrdi točan datum isteka roka predviđenog u članku 4. stavku 1. prvom podstavku te direktive, ili na način da se nacionalnim pravom radniku mora priznati pravo na sudsku zaštitu radi nadzora osnovanosti tog utvrđenja koje je provelo navedeno tijelo.

86 S jedne strane, zbog istih razloga kao što su oni navedeni u točki 65. ove presude, koja se odnosi na dopuštenost drugog pitanja, osoba UR ističe nedopuštenost četvrtog pitanja.

87 S druge strane, Europska komisija smatra da je četvrto pitanje hipotetsko, u mjeri u kojoj se glavni postupak odnosi samo na posljedice izostanka priopćavanja planiranog kolektivnog otkazivanja, predviđenog u članku 3. stavku 1. prvom podstavku navedene direktive, a ne na usklađenost sadržaja tog priopćenja sa zahtjevima predviđenima u trećem podstavku tog stavka.

88 U tom pogledu valja utvrditi da u ovom slučaju, iako poslodavac o kojem je riječ u glavnom postupku nije priopćio planirano kolektivno otkazivanje, nijedan element spisa kojim Sud raspolaže ne upućuje na to da je nadležno tijelo javne vlasti odredilo – na način koji je za dotične radnike konačan i obvezujući – datum isteka roka od 30 dana, predviđenog člankom 4. stavkom 1. prvim podstavkom te direktive.

89 Iz toga slijedi da je četvrto pitanje hipotetsko, u smislu sudske prakse navedene u točki 43. ove presude.

90 Slijedom toga, četvrto je pitanje nedopušteno.

Troškovi

91 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (peto vijeće) odlučuje:

1. Članak 4. stavak 1. prvi podstavak Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, kako je izmijenjena Direktivom (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015.,

treba tumačiti na način da:

raskid ugovora o radu, do kojeg je došlo u okviru planiranog kolektivnog otkazivanja koje podliježe obvezi priopćavanja nadležnom tijelu javne vlasti, predviđenoj u članku 3. stavku 1. prvom podstavku te direktive, može proizvoditi učinke tek po isteku roka od 30 dana, predviđenog u tom članku 4. stavku 1. prvom podstavku.

2. Članak 3. stavak 1. prvi podstavak i članak 4. stavak 1. prvi podstavak Direktive 98/59, kako je izmijenjena Direktivom 2015/1794,

treba tumačiti na način da:

poslodavac koji je, protivno toj prvoj odredbi, raskinuo ugovor o radu a da pritom nadležnom tijelu javne vlasti nije priopćio planirano kolektivno otkazivanje u okviru kojeg je došlo do tog raskida ne može ispraviti izostanak takvog priopćenja tako da navedeni raskid počne proizvoditi učinke 30 dana nakon tog ispravka.

Potpisi