



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

13. srpnja 2023.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Kolektivno otkazivanje – Direktiva 98/59/EZ – Obavješćivanje i savjetovanje – Članak 2. stavak 3. drugi podstavak – Obveza poslodavca koji planira provesti kolektivno otkazivanje da nadležnom tijelu javne vlasti dostavi primjerak obavijesti upućene predstavnicima radnika – Svrha – Posljedice nepoštovanja te obveze”

U predmetu C-134/22,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukom od 27. siječnja 2022., koju je Sud zaprimio 1. ožujka 2022., u postupku

MO

protiv

SM, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti društva G GmbH

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: A. Prechal, predsjednica vijeća, M. L. Arastey Sahún, F. Biltgen (izvjestitelj), N. Wahl i J. Passer, suci,

nezavisni odvjetnik: P. Pikamäe,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za MO, C. Schomaker, *Rechtsanwalt*,
- za SM, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti društva G GmbH, M. Stahn, *Rechtsanwalt*,
- za Europsku komisiju, B.-R. Killmann i D. Recchia, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: njemački

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 30. ožujka 2023.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 2. stavka 3. prvog podstavka 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.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe MO i osobe SM, u svojstvu upravitelja u slučaju nesolventnosti društva G GmbH, u vezi sa zakonitosti otkaza koji je dobila u okviru kolektivnog otkazivanja.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Člankom 2. stavcima 1. do 3. Direktive 98/59 koji je dio njezina Odjeljka II. naslovljenog „Obavješćivanje i savjetovanje” propisuje 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 dužni pravodobno tijekom savjetovanja:

(a) dati sve potrebne podatke; i

(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;
vi. načinu izračuna svih isplata naknada otpuštenim radnicima osim onih koje proizlaze iz nacionalnog zakonodavstva i/ili prakse.

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

- 4 Člankom 3. stavkom 1. te direktive koji se nalazi u njezinu Odjeljku III. naslovljenom „Postupak kolektivnog otkazivanja” propisuje se:

„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.”

- 5 Člankom 4. stavcima 1. do 3. navedene direktive koji je dio njezina Odjeljka III. propisuje se:

„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 skрати 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.”

Njemačko pravo

- 6 Člankom 134. Bürgerliches Gesetzbucha (Građanski zakonik, u daljnjem tekstu: BGB) predviđa se:

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

- 7 Člankom 17. stavcima 1. do 3. Kündigungsschutzgesetzes (Zakon o zaštiti od neopravdanog otkaza) u verziji primjenjivoj na činjenice u glavnom postupku propisuje se:

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

[...]

2. 10 % uobičajeno zaposlenih radnika ili više od 25 radnika u pogonima koji inače zapošljavaju najmanje 60 i manje od 500 radnika;

[...]

unutar razdoblja od 30 kalendarskih dana. S otpuštanjem se izjednačavaju drugi oblici prestanka radnog odnosa do kojih je došlo na inicijativu poslodavca.

(2) Poslodavac koji namjerava provesti otkazivanja za koja postoji obveza priopćavanja u skladu sa stavkom 1. dužan je pravodobno pružiti sve potrebne informacije radničkom vijeću, a osobito ga pisanim putem obavijestiti o:

1. razlozima planiranih otkazivanja;
2. broju i kategorijama zanimanja radnika kojima se otkazuje;
3. broju i kategorijama zanimanja radnika koji su inače zaposleni;
4. razdoblju tijekom kojega će se provesti planirana otkazivanja;
5. predloženim kriterijima za odabir radnika kojima se otkazuje; i
6. predloženim kriterijima za izračun eventualnih naknada.

[...]

(3) Poslodavac je dužan istodobno dostaviti agenciji za zapošljavanje primjerak priopćenja upućenog radničkom vijeću koje mora sadržavati barem informacije određene stavkom 2. prvom rečenicom točkama 1. do 5. 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. Poslodavac radničkom vijeću upućuje primjerak priopćenja. Radničko vijeće može agenciji za zapošljavanje dostaviti dodatna mišljenja. Radničko vijeće poslodavcu upućuje primjerak mišljenja.”

Glavni postupak i prethodno pitanje

- 8 Društvo G GmbH zapošljavalo je tužitelja u glavnom postupku od 1981.
- 9 Nadležni stečajni sud otvorio je na zahtjev društva G GmbH 1. listopada 2019. stečajni postupak nad njim i imenovao tuženika u glavnom postupku stečajnim upraviteljem za potrebe tog postupka. Na temelju nacionalnog zakonodavstva, tuženik u glavnom postupku obavljao je tijekom postupka funkciju poslodavca u odnosu na radnike društva G GmbH.

- 10 Odluka o prestanku poslovanja društva G s učinkom najkasnije do 30. travnja 2020. donesena je 17. siječnja 2020., pri čemu se od 28. do 31. siječnja 2020. planiralo otkazivanje više od 10 % od ukupno 195 zaposlenih radnika.
- 11 Postupak savjetovanja s radničkim vijećem, kao predstavnikom radnika, pokrenut je 17. siječnja 2020. U okviru tog savjetovanja, podaci iz članka 2. stavka 3. prvog podstavka točke (b) Direktive 98/59 priopćeni su radničkom vijeću pisanim putem. Međutim nesporno je da kopija tog pisanog priopćenja nije bila dostavljena nadležnom tijelu javne vlasti, u ovom predmetu Agentur für Arbeit Osnabrück (Agencija za zapošljavanje u Osnabrücku, Njemačka).
- 12 U svojem konačnom mišljenju od 22. siječnja 2020. radničko vijeće izjavilo je da ne vidi mogućnost da se izbjegnu planirana otkazivanja.
- 13 Dana 23. siječnja 2020. u skladu sa zakonom o zaštiti od neopravdanog otkaza i člankom 3. Direktive 98/59 planirano kolektivno otkazivanje priopćeno je Državnoj agenciji za zapošljavanje u Osnabrücku koja je njegov primitak potvrdila 27. siječnja 2020. Slijedom navedenog, potonja je 28. i 29. siječnja 2020. zakazala sastanke vijeća za 153 radnika na koja se odnosilo planirano otkazivanje.
- 14 Dopisom zaprimljenim 28. siječnja 2020. tužitelj u glavnom postupku obaviješten je da je njegov radni odnos s društvom G GmbH prekinut 30. travnja 2020.
- 15 Tužitelj u glavnom postupku podnio je tužbu nadležnom sudu kako bi se utvrdilo da njegov radni odnos nije prekinut. U prilog svojoj žalbi tvrdio je da nikakav primjerak priopćenja poslanog radničkom vijeću 17. siječnja 2020. nije prosljeđen nadležnoj državnoj agenciji za zapošljavanje, iako ta dostava, propisana i člankom 2. stavkom 3. drugim podstavkom Direktive 98/59 i člankom 17. stavkom 3. Zakona o zaštiti od nepravdnog otkaza, predstavlja uvjet za valjanost otkaza.
- 16 Tuženik je sa svoje strane tvrdio da je predmetno otkazivanje valjano s obzirom na to da članak 17. stavak 3. Zakona o zaštiti od nepravdnog otkaza za razliku od ostalih odredbi tog članka za cilj nije imao zaštitu radnika pogođenih kolektivnim otkazivanjem ili izbjegavanje otkazivanja. Prema mišljenju tuženika u glavnom postupku, dostava primjerka priopćenja radničkom vijeću, predviđena tom odredbom, dotičnoj državnoj agenciji za zapošljavanje ima isključivu svrhu obavještavanja te agencije o planiranim otkazima. Tom se dostavom ne bi moglo zaštititi dotične radnike u pogledu kolektivnog otkazivanja s obzirom na to da državna agencija za zapošljavanje iz tog priopćenja nije mogla razaznati koje je mogućnosti radničko vijeće predvidjelo za izbjegavanje planiranih otkaza i dostava primjerka navedenog priopćenja ne bi imala nikakav utjecaj na savjetovanja između poslodavca i radničkog vijeća.
- 17 Budući da je ta tužba tužitelja u glavnom postupku odbijena u prvostupanjskom i drugostupanjskom postupku, potonji je podnio reviziju Bundesarbeitsgerichtu (Savezni radni sud), sudu koji je uputio zahtjev.
- 18 Taj sud smatra da činjenica da državna agencija za zapošljavanje nije primila primjerak priopćenja poslanog radničkom vijeću u okviru savjetovanja s potonjim predstavlja povredu članka 17. stavka 3. Zakona o zaštiti od neopravdanog otkaza, kojim se u nacionalno pravo prenosi članak 2. stavak 3. drugi podstavak Direktive 98/59. Međutim, tom direktivom ni nacionalnim pravom ne predviđaju se izričite sankcije za takvu povredu. Taj sud smatra da je, u takvim slučajevima, na

njemu osigurati, u skladu s načelima istovjetnosti i učinkovitosti, da se povrede prava Unije kažnjavaju prema materijalnim i postupovnim pravilima analognim onima koji se primjenjuju na povrede nacionalnog prava koje su iste prirode i iste težine te da je sankcija učinkovita, razmjerna i odvraćajuća. U skladu s tim načelima, isti je sud već u nekoliko navrata presudio da povrede obveza poslodavca u kontekstu kolektivnog otpuštanja, osim one predviđene člankom 17. stavkom 3. Zakona o zaštiti od nepravednog otkaza, povlače za sobom, zbog zaštite radnika koje se nastoji osigurati, ništavnost otkazivanja na temelju članka 134. BGB-a.

- 19 Što se tiče povrede članka 17. stavka 3. Zakona o zaštiti od nepravednog otkaza, sud koji je uputio zahtjev, međutim, izražava sumnju u to može li ta povreda također dovesti do takve ništetnosti. Naime, da bi se takva odredba mogla smatrati zakonskom zabranom u smislu stavka 134. BGB-a, potrebno je utvrditi je li svrha navedenog članka 17. stavka 3. dodijeliti individualnu zaštitu radnicima pogođenim postupkom kolektivnog otkazivanja, što bi stoga zahtijevalo tumačenje članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive 98/59.
- 20 U tom pogledu, sud koji je uputio zahtjev smatra da bi svrha potonje odredbe, s obzirom na cilj zaštite radnika u slučaju kolektivnog otkazivanja koji se nastoji postići Direktivom 98/59, mogla biti promicanje zajedničkog djelovanja poslodavca, tijela nadležnog za obavještanje o kolektivnom otkazivanju i predstavnika radnika. Ta svrha zahtijeva da nadležno tijelo što je prije moguće bude obaviješteno o planiranom otkazivanju većeg broja radnika. Iz te perspektive, članak 2. stavak 3. Direktive drugi podstavak 98/59 mogao bi se tumačiti na način da se njime individualna zaštita dodjeljuje dotičnim radnicima.
- 21 Međutim, prema sudu koji je uputio zahtjev, postoje i argumenti u korist suprotnog stajališta. U tom pogledu primjećuje da postupak savjetovanja prethodi obavijesti o kolektivnom otkazivanju, tako da slanje priopćenja radničkom vijeću na početku postupka savjetovanja zapravo ne može stvarno utjecati na djelatnost posredovanja agencije za zapošljavanje. Prema Direktivi 98/59, do uključivanja nadležnog tijela dolazi tek po obavijesti poslodavca o planiranom kolektivnom otpuštanju u skladu s njezinim člankom 3. stavkom 1. Suprotno tomu, u trenutku kada se dostava predviđena u članku 2. stavku 3. drugom podstavku Direktive 98/59, koja prethodi tom obavještanju, treba izvršiti, odnosno prije završetka savjetovanja s radnicima, još ne bi definitivno bilo utvrđeno hoće li radnici ući na tržište rada, ako hoće, koliko njih i kada i koji će radnici biti pogođeni. Iz te perspektive, ta posljednja odredba bila bi samo postupovne prirode i njezino kršenje kako je ona prenesena u njemačko pravo, čak i uzimajući u obzir načela jednakosti i učinkovitosti, stoga ne bi rezultiralo ništavnošću otkaza pojedinog radnika pogođenog kolektivnim otkazivanjem.
- 22 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Koja je svrha članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive 98/59, u skladu s kojim je poslodavac dužan dostaviti nadležnom tijelu javne vlasti primjerak pisanog priopćenja koje barem sadrži podatke iz prvog podstavka točke (b) podtočaka i. do v. [tog stavka 3.]?”

O prethodnom pitanju

- 23 Kako to proizlazi iz pojašnjenja iz točaka 16. do 21. ove presude, sud koji je uputio zahtjev u biti pita Sud koja je svrha članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive 98/59, kojim se poslodavac obvezuje da nadležnom tijelu javne vlasti dostavi primjerak pisanog priopćenja koji sadržava

barem podatke iz prvog podstavka točke (b) podtočaka i. do v. tog članka. Čineći to, taj sud želi utvrditi koje pravne posljedice, u skladu s nacionalnim pravom i s obzirom na načela učinkovitosti i istovjetnosti, mogu proizaći iz povrede te obveze, ako u tom pogledu ne postoje posebne odredbe te direktive.

- 24 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev stoga u biti pita treba li članak 2. stavak 3. drugi podstavak Direktive 98/59 tumačiti na način da obveza poslodavca da nadležnom javnom tijelu dostavi primjerak pisanog priopćenja koji sadržava barem podatke predviđene člankom 2. stavkom 3. prvim podstavkom točkom (b) podtočkama i. do v. te direktive ima za cilj dodijeliti individualnu zaštitu radnicima pogođenima kolektivnim otkazivanjem.
- 25 Kako bi se odgovorilo na to pitanje, valja, najprije, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, u svrhu tumačenja odredbe prava Unije, uzeti u obzir ne samo njezin tekst nego i kontekst u kojem se nalazi te ciljeve propisa kojeg je ona dio. Povijest nastanka odredbe prava Unije može se također pokazati važnim za njezino tumačenje (presuda od 2. rujna 2021., CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, t. 31. i navedena sudska praksa).
- 26 Što se tiče, prvo, teksta članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive 98/59, prema kojem je „poslodavac dužan dostaviti nadležnom tijelu javne vlasti primjerak pisanog priopćenja koje barem sadržava podatke iz prvog podstavka, točke (b), podtočke i. do v.“, jasno je da to ne uključuje elemente koji mogu razjasniti svrhu obveze dostave predviđene tom odredbom.
- 27 Stoga, kao drugo, valja ispitati kontekst članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive 98/59.
- 28 S jedne strane, u tom pogledu valja navesti da se ta odredba ne nalazi u Odjeljku III. te direktive naslovljenom „Postupak kolektivnog otkazivanja” nego u Odjeljku II. navedene direktive naslovljenom „Obavješćivanje i savjetovanje” kojim se, kako to proizlazi iz članka 2. stavka 1. te direktive, uređuje postupak savjetovanja s predstavnicima radnika kad poslodavac planira provesti kolektivno otkazivanje. Stoga do dostave informacija iz članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive 98/59 treba doći u fazi u kojoj se kolektivno otkazivanje samo „planira” i u kojoj je postupak savjetovanja s predstavnicima radnika tek započeo ali još nije dovršen.
- 29 U skladu s člankom 2. stavkom 2. Direktive 98/59, cilj savjetovanja s predstavnicima radnika jest izbjegavanje raskida ugovora o radu ili smanjenje broja tih raskida kako bi se ublažile posljedice. Osim toga, svrha i učinkovitost tih savjetovanja pretpostavljaju da se odlučuje o relevantnim čimbenicima koji će se uzeti u obzir tijekom njih (presuda od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 46.).
- 30 Sud je također pojasnio da se informacije iz članka 2. stavka 3. točke (b) Direktive 98/59 mogu priopćiti tijekom savjetovanja, a ne nužno u na početku postupka, jer je neophodna određena fleksibilnost posebno uzimajući u obzir činjenicu da je cilj te obveze poslodavca omogućiti predstavnicima radnika da što potpunije i učinkovitije sudjeluju u procesu savjetovanja, te da se, kako bi se to postiglo, sve relevantne nove informacije dostave do završetka navedenog postupka (vidjeti u tom smislu presudu od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 52. i 53.).
- 31 Iz toga slijedi da se informacije koje poslodavac ima obvezu dati predstavnicima radnika mogu tijekom vremena nadopunjavati ili mijenjati kako bi potonji mogli davati konstruktivne prijedloge (vidjeti u tom smislu presudu od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 51.).

- 32 Iz navedenog proizlazi da dostava informacija iz članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive 98/59 samo omogućuje nadležnom tijelu javne vlasti da stvori sliku o razlozima za planirano otkazivanje, broju i kategorijama radnika koji će biti otpušteni, broju i kategorijama radnika koji su inače u radnom odnosu, razdoblju tijekom kojeg je otkazivanje planirano te kriterijima predviđenima za izbor radnika koji će biti otpušteni u mjeri u kojoj nacionalni zakoni i/ili nacionalna praksa daju za to ovlast poslodavcu.
- 33 To se tijelo stoga ne može u potpunosti osloniti na te podatke kako bi pripremlilo mjere iz svoje nadležnosti u slučaju kolektivnog otkazivanja.
- 34 S druge strane, valja navesti da u tijeku postupka savjetovanja s predstavnicima radnika niti jedna aktivna uloga nije dodijeljena nadležnom tijelu javne vlasti. Naime, članak 2. stavak 3. drugi podstavak Direktive 98/59 određuje ga samo kao primatelja primjerka pismenog priopćenja koji sadržava podatke iz članka 2. stavka 3. prvog podstavka točke (b) podtočaka i. do v., dok mu se člancima 3. i 4. te Direktive, koji se nalaze u njezinu odjeljku III., pod naslovom „Postupak kolektivnog otkazivanja”, dodjeljuje takva aktivna uloga.
- 35 Stoga, članci 3. i 4. Direktive 98/59 propisuju da se planirano kolektivno otkazivanje mora priopćiti tijelu javne vlasti i da takva otkazivanja proizvode učinke tek nakon isteka određenog roka koji to tijelo koristi za rješavanje problema nastalih planiranim kolektivnim otkazivanjima (presuda od 21. prosinca 2016., AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, t. 40.). Kako je to u točki 34. svojeg mišljenja naveo nezavisni odvjetnik, navedenom obvezom priopćavanja planiranog kolektivnog otkazivanja tijelu javne vlasti treba omogućiti da na temelju svih informacija koje mu je dostavio poslodavac istraži mogućnosti da se negativne posljedice kolektivnog otkazivanja ograniče mjerama prilagođenima podacima o tržištu rada i gospodarskoj djelatnosti u kojima se provode ta kolektivna otkazivanja. Suprotno tomu, dostavom tom istom tijelu primjerka podataka iz članka 2. stavka 3. drugog podstavka te direktive ne počinju teći rokovi koje poslodavac mora poštivati, niti se tom dostavom stvara obveza nadležnog tijela javne vlasti.
- 36 Dakle, dostava informacija iz članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive 98/59 nadležnom tijelu javne vlasti odvija se isključivo u informativne i pripremne svrhe kako bi nadležno tijelo javne vlasti moglo, gdje je to prikladno, učinkovito izvršavati svoje ovlasti iz članka 4. te direktive. Stoga je svrha obveze dostave informacija nadležnom tijelu javne vlasti omogućiti mu da predvidi što je više mogućih negativnih posljedica planiranog kolektivnog otkazivanja kako bi mogao učinkovito tražiti rješenja za probleme koje ti otkazi nose kada o njima bude obaviješteno.
- 37 S obzirom na svrhu te dostave informacija i činjenicu da se do nje dolazi u fazi u kojoj se kolektivno otpuštanje poslodavca samo planira, postupanje nadležnog tijela javne vlasti nije namijenjeno, kao što je to nezavisni odvjetnik naveo u točki 51. svojeg mišljenja, rješavanju individualne situacije svakog od radnika već ima za cilj sveobuhvatno sagledavanje planiranog kolektivnog otkazivanja. Štoviše, Sud je već presudio da je pravo na informiranje i savjetovanje predviđeno člankom 2. Direktive 98/59 osmišljeno za dobrobit radnika kao kolektiva i da je kolektivne prirode (presuda od 6. srpnja 2009., Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, t. 42.). Slijedi da članak 2. stavak 3. drugi podstavak te direktive radnicima daje kolektivnu, a ne individualnu zaštitu.
- 38 Kao treće kada je riječ o glavnom cilju Direktive 98/59, njime se potvrđuje utvrđenje iz prethodne točke. Naime, iz sudske prakse Suda proizlazi da se taj cilj sastoji od toga da se prije kolektivnog otkazivanja provede savjetovanje s predstavnicima radnika te da se o tome obavijesti nadležno

tijelo javne vlasti (presuda od 17. ožujka 2021., *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, t. 40. i navedena sudska praksa). U fazi savjetovanja s predstavnicima radnika, koja se odnosi, kako se ističe u članku 2. stavku 2. te direktive, na mogućnosti izbjegavanja ili smanjenja kolektivnog otkazivanja i na mogućnosti ublažavanja njegovih posljedica, to obavještanje nadležnog tijela javne vlasti predviđeno je člankom 2. stavkom 3. navedene direktive.

- 39 Što se tiče, četvrto, povijesti nastanka članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive 98/59, treba podsjetiti, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 37. svojeg mišljenja, na to da je Direktivom 98/59 preinačena Direktiva Vijeća 75/129/EEZ od 17. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL 1975., L 48, str. 29.). Iz pripremnih akata te potonje direktive proizlazi da je obveza dostave informacija dostavljenih predstavnicima radnika nadležnom tijelu javne vlasti iz njezina članka 2. stavka 3. drugog podstavka predložena jer se takva obveza smatrala korisnom kako bi se nadležnim tijelima omogućilo da odmah postanu svjesni situacije koja bi mogla imati presudan utjecaj na tržište rada i da se pripreme za mjere koje bi mogle biti potrebne (dokument Vijeća 754/74).
- 40 Slijedi da povijest nastanka članka 2. stavka 3. drugog podstavka Direktive 98/59 također potvrđuje utvrđenje da je obveza dostave informacija iz te odredbe propisana u informativne i pripremske svrhe na koje se upućuje u točki 36. ove presude.
- 41 S obzirom na prethodna razmatranja, na prethodno pitanje valja odgovoriti da članak 2. stavak 3. drugi podstavak Direktive 98/59 treba tumačiti na način da obveza poslodavca da nadležnom tijelu javne vlasti dostavi primjerak pisanog priopćenja koje barem sadržava podatke iz članka 2. stavka 3. prvog podstavka točke (b) podtočaka i. do v. te direktive nema za cilj dodjeljivanje individualne zaštite radnicima pogođenim kolektivnim otkazivanjem.

Troškovi

- 42 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 (drugo vijeće) odlučuje:

Članak 2. stavak 3. drugi podstavak Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje,

treba tumačiti na način da:

obveza poslodavca da nadležnom tijelu javne vlasti dostavi primjerak pisanog priopćenja koje barem sadržava podatke iz članka 2. stavka 3. prvog podstavka točke (b) podtočaka i. do v. te direktive nema za cilj dodjeljivanje individualne zaštite radnicima pogođenim kolektivnim otkazivanjem.

Potpisi