

Věc C-134/22

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

1. března 2022

Předkládající soud:

Bundesarbeitsgericht (Německo)

Datum předkládacího rozhodnutí:

27. ledna 2022

Navrhovatel v řízení o opravném prostředku „Revision“:

MO

Odpůrce v řízení o opravném prostředku „Revision“:

SM jakožto insolvenční správce majetkové podstaty společnosti G GmbH

BUNDESARBEITSGERICHT (SPOLKOVÝ PRACOVNÍ SOUD, Německo)

[omissis]

Vyhlášeno dne:

27. ledna 2022

USNESENÍ

[omissis]

Ve věci

MO

žalobce, odvolatele a navrhovatele v řízení o opravném prostředku „Revision“,

[omissis]

SM jakožto insolvenčního správce majetkové podstaty společnosti G GmbH

žalovaného, odpůrce v odvolacím řízení a odpůrce v řízení o opravném prostředku „Revision“,

šestý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) na základě porady konané dne 27. ledna 2022 [omissis] rozhodl takto:

- I. Soudnímu dvoru Evropské unie se na základě článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) předkládá žádost o rozhodnutí o následující předběžné otázce:

Jaký účel má čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, podle kterého je zaměstnavatel povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci kopii alespoň základních prvků písemného sdělení uvedených v bodech i) až v) písm. b) prvního pododstavce předloženého zástupcům zaměstnanců?

- II. Řízení o opravném prostředku „Revision“ se přerušuje do doby, než Soudní dvůr Evropské unie rozhodne o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

Odůvodnění

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 2 odst. [3] druhého pododstavce směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (dále jen „směrnice o hromadném propouštění“).

Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce byla předložena v rámci sporu mezi žalobcem a žalovaným jakožto insolvenčním správcem majetkové podstaty společnosti G GmbH (dále jen „dlužník“). Účastníci řízení vedou spor o to, zda byl pracovní poměr [žalobce] platně rozvázán řádnou výpovědí podanou z organizačních důvodů.

A. Předmět a skutkový základ sporu v původním řízení

Žalobce byl u dlužníka od roku 1981 zaměstnán jako svářeč. Na návrh dlužníka zahájil insolvenční soud usnesením ze dne 1. října 2019 proti dlužníkovi insolvenční řízení. Žalovaný jakožto insolvenční správce ustanovený soudem z titulu své funkce vstoupil do postavení zaměstnavatele a po dobu trvání insolvenčního řízení plní úkoly zaměstnavatele.

Dne 17. ledna 2020 bylo rozhodnuto o úplném ukončení běžné podnikatelské činnosti dlužníka nejpozději k 30. dubnu 2020. V této souvislosti bylo naplánováno, že v období od 28. do 31. ledna 2020 dojde k propuštění více než 10 % ze zbývajících 195 zaměstnanců, kteří ještě byli v pracovním poměru. Po přijetí

rozhodnutí o ukončení provozu došlo k jednáním se závodní radou vytvořenou u dlužníka, jejichž předmětem bylo uzavření dohody o vyvážení zájmů zaměstnavatele a zaměstnanců. V této souvislosti byl závodní radě dne 17. ledna 2020 předložen návrh dohody o vyvážení zájmů. Dne 22. ledna 2020 byla dohoda o vyvážení zájmů podepsána. Tento postup, který je podle vnitrostátního práva upraven ustanoveními § 111 a § 112 Betriebsverfassungsgesetz (zákon o sociálním partnerství v podnicích, dále jen „BetrVG“), má v případě plánované organizační změny, kterou se podle zákonné definice mimo jiné rozumí i ukončení provozu, zajistit účast zaměstnanců a zohlednění jejich zájmů tím, že musí být podniknut alespoň pokus o uzavření dohody o vyvážení zájmů. Mimoto má být ekonomická újma, která zaměstnancům vznikne v důsledku takového opatření, kompenzována nebo alespoň zmírněna v rámci sociálního plánu, který je v zásadě vynutitelný.

Představuje-li plánované opatření – jako v tomto případě – zároveň hromadné propouštění ve smyslu směrnice o hromadném propouštění, musí mimoto podle § 17 odst. 2 Kündigungsschutzgesetz (zákon na ochranu před propouštěním, dále jen „KSchG“) dojít k projednání s příslušnými zástupci zaměstnanců. Oba tyto postupy zajišťující účast zaměstnanců mohou být spojeny, pokud zaměstnavatel dostatečně ozřejmí, že postupy, které vymezí, mají být uplatněny zároveň. Takové spojení je v Německu běžné. V projednávané věci k takovému spojení rovněž došlo, a to na základě návrhu dohody o vyvážení zájmů předloženého dne 17. ledna 2020. Poté, co došlo ke spojení s postupem vyvažování zájmů, bylo na základě tohoto návrhu řádně zahájeno a uskutečněno projednání se závodní radou jakožto orgánem, který je podle vnitrostátního práva příslušný k zastupování zaměstnanců. Ve svém konečném stanovisku ze dne 22. ledna 2020 závodní rada prohlásila, že neshledává žádné možnosti, jak se zamýšlenému propouštění vyhnout.

Orgánu veřejné moci, který je podle vnitrostátního práva příslušný k řízení o oznámení a kterým je Agentur für Arbeit Osnabrück (úřad práce v Osnabrücku, Německo) však v rozporu s § 17 odst. 3 první větou KSchG a čl. 2 odst. 3 druhým pododstavcem směrnice o hromadném propouštění nebyla předána kopie písemného sdělení podle § 17 odst. 2 KSchG, předloženého závodní radě.

Prostřednictvím formuláře a průvodního dopisu ze dne 23. ledna 2020 bylo úřadu práce v Osnabrücku předloženo řádné oznámení o návrhu na hromadné propouštění, jehož doručení úřad práce v Osnabrücku potvrdil dne 27. ledna 2020. Následně byl výpověď k 30. dubnu 2020 ukončen mj. pracovní poměr žalobce, a to dopisem, který byl žalobci doručen dne 28. ledna 2020.

Již na 28. a 29. ledna 2020 úřad práce v Osnabrücku stanovil termíny konzultačních schůzek pro 153 zaměstnanců.

Svou žalobou se žalobce v původním řízení domáhal určení, že na základě výpovědi z 28. ledna 2020 nedochází k rozvázání pracovního poměru. Žalobce měl za to, že výpověď je neplatná. Tento názor založil mimo jiné na skutečnosti,

že dlužník úřadu práce nepředal kopii sdělení předloženého závodní radě, jak stanoví § 17 odst. 2 KSchG. Podle žalobce ale tento úkon podle § 17 odst. 3 první věty KSchG a čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce směrnice o hromadném propouštění nepředstavuje nesankcionovanou sekundární povinnost, nýbrž podmínku platnosti výpovědi. Pouze tak je zajištěno, že úřad práce co možná nejdříve získá informace o nadcházejícím propouštění, aby se na ně již v této době mohl připravit a přizpůsobit mu, např. na základě průzkumu trhu práce, pokud jde o profesní skupiny, které [jím] zakrátko budou dotčeny, své úsilí o zprostředkování zaměstnání.

Žalovaný měl za to, že výpověď je odůvodněná s ohledem na rozhodnutí o ukončení provozu, a i v ostatních ohledech je platná. Skutečnost, že úřadu práce nebyla předána kopie vyžadovaná podle § 17 odst. 3 první věty KSchG, podle něj nevede k neplatnosti udělené výpovědi. Účelem této normy, na rozdíl například od ustanovení týkajících se oznámení návrhu na hromadné propouštění (§ 17 odst. 1 KSchG) či projednání jako takového (§ 17 odst. 2 KSchG), není ochrana zaměstnanců dotčených hromadným propouštěním nebo předejití propouštění. Nejenže úřad práce z dané kopie nemůže vyvodit, jaké možnosti závodní rada shledává, pokud jde o vyhnutí se plánovaným výpovědím, ale předání dané kopie nemá ani vliv na projednání mezi zaměstnavatelem a závodní radou. Slouží pouze jako předběžné vyrozumění příslušného orgánu veřejné moci, nikoli ale ke splnění samotné oznamovací povinnosti.

Arbeitsgericht (pracovní soud, Německo) a Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo) žalobu, resp. odvolání žalobce zamítly. Prostřednictvím opravného prostředku „Revision“, který byl Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud) prohlášen za přípustný, žalobce i nadále beze změny usiluje o dosažení cíle, k němuž směřovala jeho žaloba.

B. Právní rámec

I. Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník)

Občanský zákoník (dále jen „BGB“) ze dne 18. srpna 1896 ve znění vyhlášeném dne 2. ledna 2002 (*Bundesgesetzblatt, část I, strana 42*), naposledy pozměněný článkem 2 zákona ze dne 21. prosince 2021 (*Bundesgesetzblatt, část I, strana 5252*), zní (výňatek):

„§ 134 Zákonný zákaz

Právní jednání, které odporuje zákonnému zakazu, je neplatné, nevyplyvá-li ze zákona něco jiného.“

II. Zákon na ochranu před propouštěním

Zákon na ochranu před propouštěním (KSchG) ze dne 10. srpna 1951 ve znění vyhlášeném dne 25. srpna 1969 (*Bundesgesetzblatt, část I, strana 1317*), naposledy pozměněný článkem 2 Betriebsrätemodernisierungsgesetz (zákon o modernizaci závodních rad) ze dne 14. června 2021 (*Bundesgesetzblatt, část I, strana 1762*), pokud jde o jeho Třetí oddíl, slouží i k provedení směrnice o hromadném propouštění. Daný zákon ve výňatcích zní:

„První oddíl. Obecná ochrana před propouštěním

§ 1 Společensky neodůvodněná propuštění

(1) Propuštění zaměstnance, jehož pracovní poměr v téže závodě nebo podniku trval bez přerušení déle než šest měsíců, je právně neúčinné, pokud je společensky neodůvodněné.

Třetí oddíl. Propuštění podléhající oznamovací povinnosti

§ 17 Oznamovací povinnost

(1) ¹Zaměstnavatel je povinen úřadu práce předem oznámit propuštění

2. 10 % zaměstnanců obvykle zaměstnaných v závodech, které obvykle mají nejméně 60 a méně než 500 zaměstnanců, nebo více než 25 zaměstnanců,

[...]

v období 30 kalendářních dnů. ²Za propuštění se rovněž považují ostatní formy ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

(2) ¹Zamýšlí-li zaměstnavatel uskutečnit propouštění, které podléhá oznamovací povinnosti ve smyslu odstavce 1, musí závodní radě včas poskytnout veškeré potřebné informace a písemně ji informovat zejména o:

1. důvodech plánovaného propouštění,
2. počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
3. počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni,
4. období, ve kterém se má propouštění uskutečnit,

5. kritériích stanovených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

6. kritériích stanovených pro výpočet případného odstupného.

²Zaměstnavatel a závodní rada zejména projednají možnosti, jak se propouštění vyhnout nebo ho omezit a zmírnit jeho důsledky.

(3) ¹Zaměstnavatel je současně povinen předat úřadu práce kopii sdělení předloženého závodní radě; tento dokument musí obsahovat alespoň údaje uvedené v odstavci 2 první větě bodech 1 až 5.

²Oznámení podle odstavce 1 musí být učiněno písemně a musí k němu být přiloženo stanovisko závodní rady k propouštění. ³Není-li předloženo stanovisko závodní rady, je oznámení platné, pokud zaměstnavatel věrohodně doloží, že závodní radě nejméně dva týdny před předložením oznámení poskytl informace podle odst. 2 první věty, a uvede, v jaké fázi je projednání. ⁴Oznámení musí obsahovat informace o názvu zaměstnavatele, sídlu a povaze daného závodu, dále důvody plánovaného propouštění, počet a profesní složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a kteří jsou obvykle zaměstnáni, období, ve kterém se má propouštění uskutečnit, a kritéria stanovená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni. ⁵V oznámení se dále se souhlasem závodní rady pro účely zprostředkování zaměstnání uvedou údaje o pohlaví, věku, povolání a státní příslušnosti zaměstnanců, kteří mají být propuštěni. ⁶Zaměstnavatel je povinen předat kopii oznámení závodní radě. ⁷Závodní rada může úřadu práce předložit další stanoviska. ⁸Závodní rada je povinna předat zaměstnavateli kopii stanoviska.

[...]"

III. Zákon o sociálním partnerství v podnicích

Zákon o sociálním partnerství v podnicích (BetrVG) ze dne 15. ledna 1972 (*Bundesgesetzblatt část I strana 13*) ve znění vyhlášeném dne 25. září 2001 (*Bundesgesetzblatt, část I, strana 2518*), naposledy pozměněný článkem 5 zákona ze dne 10. prosince 2021 (*Bundesgesetzblatt, část I, strana 5162*), ve výňatcích zní:

„Čtvrtá část. Účast a spolurozhodování zaměstnanců

[...]

Pátý oddíl. Personální záležitosti

Třetí pododdíl. Individuální personální opatření

[...]

§ 102 Spolurozhodování o výpovědích

(1) ¹Před každou výpovědí musí být zjištěno stanovisko závodní rady. ²Zaměstnavatel je povinen sdělit jí důvody výpovědi. ³Výpověď udělená bez vyslechnutí stanoviska závodní rady je neplatná.

[...]

Šestý oddíl. Hospodářské záležitosti

[...]

Druhý pododdíl. Organizační změny

§ 111 Organizační změny

¹V podnicích, které obvykle mají více než dvacet zaměstnanců s hlasovacím právem, je podnikatel povinen včas a podrobně informovat závodní radu o plánovaných organizačních změnách, které mohou mít za následek podstatné nepříznivé dopady na pracovníky nebo značnou část pracovníků, a projednat plánované organizační změny se závodní radou. [...] ³Organizačními změnami ve smyslu první věty se rozumí

1. omezení a ukončení provozu celého závodu nebo podstatných částí závodu,

[...]

§ 112 Dohoda o vyvážení zájmů v souvislosti s organizační změnou, sociální plán

(1) ¹Dojde-li mezi podnikatelem a závodní radou v souvislosti s plánovanou organizační změnou k dohodě o vyvážení zájmů, musí být tato dohoda sepsána písemně a podepsána podnikatelem a závodní radou; [...]. ²Totéž platí pro dohodu o kompenzaci nebo zmírnění ekonomické újmy, vzniklé zaměstnancům v důsledku plánované organizační změny (sociální plán). ³Sociální plán má právní účinky podnikové dohody. [...].“

IV. Relevantní ustanovení unijního práva

Z pohledu předkládajícího senátu jsou rozhodná ustanovení čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce a článku 6 směrnice o hromadném propouštění.

C. Nezbytnost rozhodnutí Soudního dvora a objasnění předběžné otázky

Řešení projednávaného sporu závisí pouze na tom, zda je daná výpověď neplatná z důvodu porušení povinnosti vyplývající z § 17 odst. 3 první věty KSchG, kterou byl proveden čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice o hromadném propouštění. Jiné důvody neplatnosti, které podle vnitrostátního práva přicházejí v úvahu, již žalobce v řízení o opravném prostředku „Revision“ neuplatňuje. Předkládající senát je přesvědčen, že takové jiné důvody neplatnosti ani nejsou naplněny.

I. Ani směrnice o hromadném propouštění, ani vnitrostátní právo nestanoví za pochybení při hromadném propouštění žádnou výslovnou sankci. Neobsahuje-li směrnice unijního práva zvláštní právní úpravu pro případ porušení jejích ustanovení, přísluší volba sankce členským státům. V této souvislosti musí dbát na to, aby porušení práva Společenství byla postihována podle hmotněprávních a procesních pravidel, která jsou obdobná těm, která platí pro porušení vnitrostátního práva podobné povahy a závažnosti. Sankce přitom musí být účinná, přiměřená a odstrašující [viz rozsudky SDEU ze dne 21. prosince 2016, (*AGET Iraklis*), C-201/15, bod 36; a ze dne 16. července 2009, (*Mono Car Styling*), C-12/08, bod 34 a násl.]. Dodržet je nutno i zásadu rovnocennosti a zásadu efektivity – *effet utile* [rozhodnutí *Bundesarbeitsgericht* (Spolkový pracovní soud, dále jen „BAG“) ze dne 13. února 2020, 6 AZR 146/19, bod 98, BAGE 169, 362]. Zda vnitrostátní právní úprava splňuje požadavky rovnocennosti a efektivity, musí vnitrostátní soudy určit v rámci vlastní pravomoci [rozsudky SDEU ze dne 29. října 2009, (*Pontin*), C-63/08, bod 49; a ze dne 23. dubna 2009, (*Angelidaki a další*), C-378/07 až C-380/07, body 163, 158 a násl.].

II. *Bundesarbeitsgericht* (Spolkový pracovní soud) při uplatňování těchto zásad opakovaně konstatoval, že porušení povinností, které jsou zaměstnavateli uloženy v souvislosti s hromadným propouštěním, vedou s ohledem na ochranu zaměstnanců, která je jejich cílem, k neplatnosti výpovědi na základě § 134 BGB.

1. Podle tohoto ustanovení je právní jednání, které odporuje zákonnému zákazu, neplatné, nevyplyvá-li ze zákona něco jiného. Zákaz přitom nemusí být v textu zákona vyjádřen přímo. Může rovněž vyplývat ze smyslu a účelu dotyčného ustanovení. V tomto ohledu je rozhodující dosah ochranného účelu porušené normy, v tomto případě tedy § 17 odst. 3 první věty KSchG (viz rozhodnutí BAG ze dne 21. března 2013, 2 AZR 60/12, bod 20, BAGE 144, 366; ze dne 22. listopadu 2012, 2 AZR 371/11, bod 38, BAGE 144, 47; a ze dne 19. března 2009, 8 AZR 722/07, bod 25, BAGE 130, 90).

2. *Bundesarbeitsgericht* (Spolkový pracovní soud) doposud považoval oznamovací povinnost při hromadném propouštění (§ 17 odst. 1 ve spojení s odst. 3 druhou a třetí větou KSchG) za zákonný zákaz ve smyslu § 134 BGB. Proto jsou výpovědi, u nichž vůbec nedošlo k oznámení, neplatné. Neobstojí ale ani výpovědi, které zaměstnavatel podal na základě oznámení o návrhu na hromadné propouštění, které nesplňuje požadavky stanovené v § 17 odst. 1 a 3 KSchG. Tak je tomu například v případě, že zaměstnavatel k oznámení nepřiložil stanovisko

závodní rady k propouštění, resp. pokud je doklad věrohodně prokazující poskytnutí informací závodní radě a uvádějící fázi projednání stížen nějakou vadou (*viz rozhodnutí BAG ze dne 14. května 2020, 6 AZR 235/19, bod 135, BAGE 170, 244; a ze dne 13. února 2020, 6 AZR 146/19, bod 101 a citovaná judikatura, BAGE 169, 362*). Rovněž pochybení při oznamování, které se týkají „povinných údajů“ uvedených v § 17 odst. 3 čtvrté větě KSchG, vedou k neúčinnosti oznámení o návrhu na hromadné propouštění a tím k neplatnosti výpovědi (*viz rozhodnutí BAG ze dne 13. února 2020, 6 AZR 146/19, bod 108, BAGE 169, 362; a ze dne 28. června 2012, 6 AZR 780/10, bod 50, BAGE 142, 202*). Stejný právní následek nastává, pokud je oznámení učiněno u nepříslušného úřadu práce (*rozhodnutí BAG ze dne 13. února 2020, 6 AZR 146/19, bod 102, BAGE 169, 362*).

Pokud zaměstnavatel vůbec nepřikročil k projednání podle § 17 odst. 2 KSchG, nebo je neprovedl řádně, vede i tato skutečnost k neplatnosti výpovědi podle § 134 BGB (*viz rozhodnutí BAG ze dne 22. září 2016, 2 AZR 276/16, bod 36, BAGE 157, 1; a ze dne 21. března 2013, 2 AZR 60/12, bod 19 a násl., BAGE 144, 366*).

3. Právní následek spočívající v neplatnosti výpovědi v uvedených případech, který je důsledkem porušení zákonného zákazu ve smyslu § 134 BGB, odpovídá právnímu následku, který podle vnitrostátního práva nastává u propuštění, která jsou sociálně neodůvodněná (§ 1 odst. 1 KschG), nebo v jejichž případě nebylo před udělením výpovědi zjištěno stanovisko závodní rady v rámci jejího spolurozhodování o individuálních personálních opatřeních, resp. nebylo zjištěno řádně (§ 102 odst. 1 třetí věta BetrVG).

III. Předkládající senát však není s to sám určit, zda k neplatnosti výpovědi vede i porušení povinnosti předat úřadu práce kopii sdělení předloženého závodní radě, která vyplývá z § 17 odst. 3 první věty KSchG. Aby bylo možno rozhodnout o tom, zda je tuto povinnost třeba považovat za zákonný zákaz ve smyslu § 134 BGB, je vzhledem k tomu, že zákaz není upraven výslovně, nezbytné zjistit ochranný účel § 17 odst. 3 první věty KSchG. To zase vyžaduje znalost toho, jaký ochranný účel má čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice o hromadném propouštění, a tudíž výklad tohoto ustanovení, ke kterému je příslušný pouze Soudní dvůr v rámci řízení o předběžné otázce podle článku 267 SFEU [*v tomto ohledu viz rozsudek SDEU ze dne 6. října 2021, (Consortio Italian Management a Catania Multiservizi,) C-561/19, body 27 a 28*].

1. Cílem směrnice o hromadném propouštění je, jak lze vyvodit zejména z druhého bodu jejího odůvodnění, i ochrana zaměstnanců v případě hromadného propouštění [*rozsudky SDEU ze dne 21. prosince 2016, (AGET Iraklis,) C-201/15, body 27 a 32; a ze dne 9. července 2015, (Balkaya,) C-229/14, bod 32; v tomto smyslu již rozsudek SDEU ze dne 17. prosince 1998, (Lauge a další,) C-250/97, bod 19*]. Ustanovení čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce směrnice o hromadném propouštění má přispět k tomu, aby zaměstnavatel, orgán veřejné moci příslušný k řízení o oznámení o návrhu na hromadné propouštění – v Německu příslušný úřad práce – a zástupci zaměstnanců postupovali společně, o což usiluje směrnice o

hromadném propouštění [viz *Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM (1972)1400, strana 3*]. Toto úsilí by zřejmě mohlo být účinně naplněno pouze tehdy, pokud příslušný orgán veřejné moci získá informace o zamýšleném propuštění vyššího počtu zaměstnanců co možná nejdříve. Je možné, že zaměstnavatel je na základě čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce směrnice o hromadném propouštění povinen předat danou kopii příslušnému orgánu veřejné moci za účelem zajištění splnění tohoto předpokladu a tím i ochrany zaměstnanců.

2. Podle názoru předkládajícího senátu ovšem existují závažné argumenty, které hovoří v neprospěch závěru, že čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice o hromadném propouštění má poskytovat individuální ochranu.

a) Podle názoru vnitrostátního zákonodárce má § 17 odst. 3 první věta KSchG zajistit včasné vyrozumění orgánu poskytujícího služby zaměstnanosti [(omissis)]. Tento názor má kořeny v dřívějším pojetí pojmu „propuštění“ jako okamžiku uplynutí výpovědní doby. Toto pojetí bylo ve vnitrostátní judikatuře opuštěno na základě rozhodnutí Soudního dvora ze dne 27. ledna 2005 [(*Junk*,) C-188/03]. „Propuštěním“ ve smyslu § 17 odst. 1 KSchG je doručení výpovědi (*ustálená judikatura od rozhodnutí BAG ze dne 23. března 2006, 2 AZR 343/05, BAGE 117, 281*). Dřívější pojetí rovněž vysvětluje, proč § 17 odst. 3 první věta KSchG – v tomto ohledu nad rámec požadavků stanovených směrnicí o hromadném propouštění – vyžaduje, že k předání sdělení musí dojít „současně“ s vyrozuměním závodní rady. Důvodem byl názor vnitrostátního zákonodárce, že k projednání typicky dochází po výpovědi [(omissis)].

b) Dojde-li na základě nynějšího pojetí pojmu „propuštění“ v unijním právu, jako v tomto případě, k projednání před udělením výpovědi, nemůže však mít předání sdělení předloženého závodní radě, které vyžaduje čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice o hromadném propouštění a ke kterému dochází na začátku projednávání, ještě vůbec žádný vliv na zprostředkovatelskou činnost orgánu poskytujícího služby zaměstnanosti. V okamžiku vyrozumění závodní rady ještě není zřejmé, zda a kolik zaměstnanců se kdy ocitne na trhu práce a kteří zaměstnanci budou dotčeni. To má být se závodní radou (ještě) zkonzultováno právě v rámci projednávání. Tento postup má závodní radě poskytnout možnost k tomu, aby mohla předložit konstruktivní návrhy za účelem zabránění propuštění nebo alespoň jeho omezení, resp. zmírnění jeho následků pomocí doplňujících sociálních opatření [*rozhodnutí BAG ze dne 13. června 2019, 6 AZR 459/18, bod 27, BAGE 167, 102; viz též rozsudky SDEU ze dne 3. března 2011, (Claes a další,) C-235/10 až C-239/10, bod 56; a ze dne 10. září 2009, (Akavan Erityisalojen Keskusliitto a další,) C-44/08, bod 53*] a měla tak možnost ovlivnit utváření vůle zaměstnavatele (viz *rozhodnutí BAG ze dne 13. června 2019, 6 AZR 459/18, bod 41 a citovaná judikatura, BAGE 167, 102; a ze dne 26. ledna 2017, 6 AZR 442/16, bod 25, BAGE 158, 104*). V době splnění povinnosti uvedené v čl. 2 odst. 3 druhém pododstavci směrnice o hromadném propouštění, kterou stanoví směrnice o hromadném propouštění, tak individuální ochrana ještě vůbec není možná.

c) Oznámení o návrhu na hromadné propouštění má zase za cíl umožnit příslušným orgánům veřejné moci hledat ve lhůtě stanovené čl. 4 odst. 1 směrnice o hromadném propouštění (tzv. odklad propouštění), která v zásadě činí 30 dní, řešení obtíží vyplývajících z navrženého propouštění [*rozsudek SDEU ze dne 27. ledna 2005, (Junk,) C-188/03, body 47 a 51; a rozhodnutí BAG ze dne 13. června 2019, 6 AZR 459/18, bod 31, BAGE 167, 102*]. To je zřejmé z čl. 4 odst. 2 směrnice o hromadném propouštění. Směrnice o hromadném propouštění tedy zapojení příslušného orgánu veřejné moci váže teprve na oznámení zaměstnavatele podle čl. 3 odst. 1 směrnice o hromadném propouštění. Z pohledu předkládajícího senátu tato skutečnost svědčí o tom, že časově předcházející povinnost předat kopii sdělení stanovená v čl. 2 odst. 3 druhém pododstavci směrnice o hromadném propouštění nemůže mít naproti tomu s ohledem na koncepci směrnice povahu individuální ochrany. Takový závěr by byl logický i v tom ohledu, že, jak bylo uvedeno, před skončením projednávání se zástupci zaměstnanců ještě není s konečnou platností zřejmé, zda a kolik zaměstnanců se kdy ocitne na trhu práce a kteří zaměstnanci budou dotčeni.

d) Tyto úvahy z pohledu předkládajícího senátu hovoří ve prospěch závěru, že čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice o hromadném propouštění – a tudíž i § 17 odst. 3 první věta KSchG – zřejmě není ani součástí postupu oznamování, ani projednávání, nýbrž pouze procesním ustanovením. Jeho porušení by pak i s přihlédnutím k zásadě rovnocennosti a efektivity ve vnitrostátním právu nevyžadovalo stejný právní následek jako nesplnění povinnosti předat oznámení nebo provést projednání a nebyla by s ním tedy spojena neplatnost výpovědi jednotlivého zaměstnance dotčeného hromadným propouštěním. Platí to tím spíše, že, jak ukazuje tento případ, kdy byly termíny konzultačních schůzek pro více než 100 zaměstnanců stanoveny již bezprostředně po doručení oznámení o návrhu na hromadné propouštění, lze navzdory porušení povinnosti vyplývající z § 17 odst. 3 první věty KSchG zajistit brzké zahájení zprostředkovatelské činnosti.

D. [Údaje týkající se procesních záležitostí] [*omissis*].

[*omissis*]