

Vec C-134/22

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

1. marec 2022

Vnútroštátny súd:

Bundesarbeitsgericht

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

27. január 2022

Navrhovateľ v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:

MO

Odporca v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:

SM ako správca konkurznej podstaty G GmbH

BUNDESARBEITSGERICHT (Spolkový pracovný súd, Nemecko)

[omissis]

vyhlásené dňa

27. januára 2022

UZNESENIE

[omissis]

Vo veci

MO

žalobca, odvolateľ a navrhovateľ v konaní o opravnom prostriedku „Revision“,

[omissis]

SM ako správca konkurznej podstaty G GmbH

žalovaný, odporca v odvolacom konaní a odporca v konaní o opravnom prostriedku „Revision“,

šiesty senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) na základe prerokovania veci 27. januára 2022 [omissis] rozhodol:

- I. Súdnemu dvoru Európskej únie sa podľa článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) podáva návrh na začatie prejudiciálneho konania o nasledujúcej otázke:

Aký účel má článok 2 ods. 3 druhý pododsek smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, podľa ktorého zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú vymenované v prvom pododseku písm. b) bodoch i) až v)?

- II. Konanie o opravnom prostriedku „Revision“ sa prerušuje do rozhodnutia Súdného dvora Európskej únie o návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

Odôvodnenie

Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 ods. [3] druhého pododseku smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii

právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (ďalej len „smernica o hromadnom prepúšťaní“).

Návrh na začatie prejudiciálneho konania bol vydaný v rámci právneho sporu medzi žalobcom a žalovaným ako správcom konkurznej podstaty G GmbH (ďalej len „dlžníčka“). Účastníci konania sa sporia o tom, či riadne prepustenie z prevádzkových dôvodov platne ukončilo pracovnoprávny vzťah.

A. Predmet a skutkový stav konania vo veci samej

Žalobca bol od roku 1981 u dlžníčky zamestnaný ako zvárač. Konkurzný súd na návrh dlžníčky začal uznesením z 1. októbra 2019 konkurzné konanie na majetok dlžníčky. Žalovaný do konania vstúpil ako správca konkurznej podstaty, ktorý bol súdom z úradnej moci určený do pozície zamestnávateľa a počas konkurzného konania vykonáva funkciu zamestnávateľa.

Dňa 17. januára 2020 bolo rozhodnuté o úplnom ukončení obchodnej prevádzky dlžníčky najneskôr k 30. aprílu 2020. V tejto súvislosti bolo v období od 28. do 31. januára 2020 plánované prepustenie viac ako desať percent zo 195 zamestnancov, ktorí boli ku koncu zamestnávania. Po rozhodnutí o zastavení prevádzky v zamestnaneckej rade prebehli rokovania o vyvážení záujmov. Na tento účel bol zamestnaneckej rade 17. januára 2020 zaslaný návrh na vyváženie záujmov. Dňa 22. januára 2020 bolo vyváženie záujmov podpísané. Tento postup, ktorý je upravený podľa vnútroštátneho práva podľa ustanovení § 111 a 112 Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) (zákon o organizácii podniku), by v prípade plánovanej zmeny podniku, pod ktorú podľa zákonnej definície okrem iného patrí aj ukončenie prevádzky, mal zaistiť účasť zamestnancov a zohľadnenie ich záujmov tak, že má dôjsť aspoň k pokusu o uzatvorenie vyváženia záujmov. Popri tom by sa zamestnancom mali vyrovnat' alebo aspoň zmierniť ekonomické nevýhody, ktoré im vznikli takýmto opatrením.

Ak plánované opatrenie, ako v tomto prípade, zároveň predstavuje hromadné prepúšťanie v zmysle smernice o hromadnom prepúšťaní, podľa § 17 ods. 2 Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) sa popritom uskutoční postup prerokovania s príslušnými zástupcami zamestnancov. Oba postupy účasti sa môžu spojiť, pokiaľ zamestnávateľ dostatočne objasní, že sa postupy uskutočnia naraz a o aké postupy ide. Takéto prepojenie je v Nemecku bežné. Aj návrhom o vyrovnaní záujmov, ktoré bolo zaslané 17. januára 2020, došlo k takémuto prepojeniu. Ním sa náležite začal a uskutočnil postup prerokovania so zamestnaneckou radou ako orgánom, ktorý je podľa vnútroštátneho práva príslušný pre zastupovanie zamestnancov, po prepojení s postupom o vyvážení záujmov. V následnom stanovisku z 22. januára 2020 zamestnanecká rada vyhlásila, že nevidí žiadne možnosti ako zabrániť plánovanému prepúšťaniu.

Verejnému orgánu, ktorý je podľa vnútroštátneho práva príslušný pre oznamovacie konanie, Agentur für Arbeit Osnabrück (Úrad práce Osnabrück, Nemecko), však v rozpore s § 17 ods. 3 prvou vetou KSchG a článkom 2 ods. 3

pododsekom 2 smernice o hromadnom prepúšťaní nebola zaslaná kópia oznámenia podľa § 17 ods. 2 KSchG pre zamestnaneckú radu.

Formulárom a sprievodným listom z 23. januára 2020 bolo na Úrade práce Osnabrück nahlásené riadne hromadné prepúšťanie, ktoré Úrad práce Osnabrück 27. januára 2020 potvrdil. V dôsledku toho bol listom doručeným 28. januára 2020 k 30. aprílu 2020 ukončený okrem iných [aj] pracovnoprávny vzťah žalobcu.

Už na 28. a 29. januára 2020 Úrad práce Osnabrück stanovil poradenské stretnutia pre 153 zamestnancov.

Svojou žalobou žalobca v konaní o veci samej požaduje určenie, že pracovnoprávny vzťah nezanikol prepustením z 28. januára 2020. Žalobca zastával názor, že prepustenie je neplatné. Ten opieral okrem iného o to, že dlžníčka úradu práce nedoručila kópiu oznámenia pre zamestnaneckú radu podľa § 17 ods. 2 KSchG. To však podľa § 17 ods. 3 prvej vety KSchG a článku 2 ods. 3 pododseku 2 smernice o hromadnom prepúšťaní nie je vedľajšia povinnosť bez sankcie, ale podmienka platnosti prepustenia. Len tak je zabezpečené, že úrad práce sa čo možno najskôr dozvie o nastávajúcom prepúšťaní, aby sa už k tomuto okamihu mohol na to pripraviť a, napríklad prieskumom pracovného trhu v súvislosti s onedlho dotknutými skupinami povolaní, na to nastaviť svoju sprostredkovateľskú činnosť.

Žalovaný zastával názor, že prepustenie je z dôvodu rozhodnutia o ukončení prevádzky odôvodnené a navyše aj platné. Opomenuté zaslanie kópie úradu práce podľa § 17 ods. 3 prvej vety KSchG nevedie k neplatnosti prepustenia. Účelom tohto predpisu, inak ako napríklad predpisov o oznámení hromadného prepúšťania (§17 ods. 1 KSchG) alebo o postupe prerokovania (§17 ods. 2 KSchG) nie je ochrana pred hromadným prepúšťaním dotknutých zamestnancov alebo zabránenie prepúšťania. Úrad práce z kópie ani nemôže odvodiť, aké možnosti vidí zamestnanecká rada, aby zabránila plánovaným prepusteniam, doručením kópie by ani neovplyvnil prerokovanie medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou. Slúži len predbežnému informovaniu príslušného verejného orgánu, nie však splneniu samotnej oznamovacej povinnosti.

Arbeitsgericht (Pracovný súd, Nemecko) a Landesarbeitsgericht (Krajinský pracovný súd, Nemecko) žalobu, respektíve odvolanie žalobcu zamietli. Opravným prostriedkom „Revision“, ktorý Landesarbeitsgericht (Krajinský pracovný súd) pripustil, sa žalobca naďalej bez zmeny domáha vyhoveniť svojej žaloby.

B. Právny rámec

I. Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) z 18. augusta 1896 v znení konsolidačného nariadenia z 2. januára 2002 (*Bundesgesetzblatt Časť I s. 42*), naposledy zmenenom článkom 2 zákona z 21. decembra 2021 (*Bundesgesetzblatt Časť I s. 5252*), v relevantnej časti znie:

„§ 134 Zákonný zákaz

Ak zákon nestanovuje inak, akýkoľvek právny úkon odporujúci zákonnému zakazu je neplatný.“

II. Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochrane pred prepustením)

Kündigungsschutzgesetz (KSchG) z 10. augusta 1951 v znení konsolidačného nariadenia z 25. augusta 1969 (*Bundesgesetzblatt Časť I s. 1317*), naposledy zmenenom článkom 2 Betriebsrätemodernisierungsgesetzes (zákon o modernizácii zamestnaneckých rád) zo 14. júna 2021 (*Bundesgesetzblatt Časť I s. 1762*), vo svojom treťom odseku slúži aj prebratiu smernice o hromadnom prepúšťaní. Zákon znie v relevantnej časti takto:

„Prvý oddiel. Všeobecná ochrana pred prepustením

§ 1 Sociálne neodôvodnené prepustenie

(1) Prepustenie z pracovného pomeru zamestnanca, ktorého pracovný pomer trval v tej istej prevádzke alebo podniku bez prerušenia dlhšie ako šesť mesiacov, nie je účinné, ak je sociálne neodôvodnené.

Tretí oddiel. Prepustenie podliehajúce oznamovacej povinnosti

§ 17 Oznamovacia povinnosť

(1) ¹Zamestnávateľ je povinný vopred oznámiť hromadné prepúšťanie pracovnému úradu, ak sa prepúšťanie vzťahuje na

2. desať percent zamestnancov alebo 25 zamestnancov obvykle zamestnaných v zariadeniach, ktoré obvykle zamestnávajú aspoň 60 a menej ako 500 zamestnancov,

...

prepustených počas obdobia 30 kalendárnych dní. ²Za prepúšťanie sa považujú aj iné formy ukončenia pracovného pomeru na podnet zamestnávateľa.

(2) ¹Zamestnávateľ, ktorý zamýšľa uskutočniť prepúšťanie podliehajúce oznamovacej povinnosti podľa odseku 1, je povinný v primeranom čase poskytnúť zamestnaneckej rade všetky užitočné informácie a najmä ju písomne informovať o

1. dôvodoch plánovaného prepúšťania;
2. počte a kategóriách pracovníkov, ktorí majú byť prepustení;
3. počte a kategóriách zamestnancov obvykle zamestnaných;
4. období, počas ktorého sa prepúšťanie plánuje uskutočniť;
5. kritériách výberu zamestnancov, ktorí majú byť prepustení;
6. kritériách, podľa ktorých majú byť vypočítané prípadné odstupné.

²Predmetom prerokovania sú aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo znížiť počet postihnutých zamestnancov a ako zmierniť následky.

(3) ¹Zamestnávateľ je povinný súčasne predložiť pracovnému úradu kópiu oznámenia adresovaného zamestnaneckej rade; táto kópia musí obsahovať minimálne informácie uvedené v odseku 2 bodoch 1 až 5. ²Oznámenie podľa odseku 1 sa má vyhotoviť v písomnej forme a priloží sa stanovisko zamestnaneckej rady k prepúšťaniu. ³Ak stanovisko zamestnaneckej rady nie je k dispozícii, oznámenie je platné, ak zamestnávateľ zdôvodní, že zamestnaneckú radu informoval aspoň dva týždne pred vyhotovením oznámenia podľa odseku 2 prvej vety a objasní stav porady. ⁴Oznámenie musí obsahovať informácie o názve zamestnávateľa, sídle a druhu zariadenia, ďalej dôvody hromadného prepúšťania, počet a skupiny povolaní obvykle zamestnávaných zamestnancov, ktorí sa majú prepustiť, obdobie, v ktorom by malo dôjsť k prepúšťaniu a kritéria stanovené pre výber zamestnancov, ktorí sa majú prepustiť. ⁵V oznámení sa ďalej po dohode so zamestnaneckou radou na účely sprostredkovania práce uvedú informácie o pohlaví, veku, povolaní a štátnej príslušnosti zamestnancov, ktorí sa majú prepustiť. ⁶Zamestnávateľ zamestnaneckej rade doručí kópiu oznámenia. ⁷Zamestnanecká rada môže úradu práce odovzdať ďalšie stanoviská. ⁸Kópiu stanoviska doručí zamestnávateľovi.

...“

III. Betriebsverfassungsgesetz (zákon o organizácii podniku)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) z 15. januára 1972 (*Bundesgesetzblatt Časť I s. 13*) v znení konsolidačného nariadenia z 25. septembra 2001 (*Bundesgesetzblatt Časť I s. 2518*), naposledy zmenenom článkom 5 zákona z 10. decembra 2021 (*Bundesgesetzblatt Časť I s. 5162*), znie v relevantnej časti takto:

„Štvrtá časť. Spolupôsobenie a spolurozhodovanie zamestnancov

...

Piaty oddiel. Personálne záležitosti

Tretí pododdiel. Personálne osobitné opatrenia

...

§ 102 Spolupôsobenie pri prepúšťaniach

(1) ¹Zamestnanecká rada sa vypočúje pred každým prepustením. ²Zamestnávateľ jej oznámi dôvody prepustenia. ³Prepustenie bez vypočutia zamestnaneckej rady je neplatné.

...

Šiesty oddiel. Ekonomické záležitosti

...

Druhý pododdiel. Zmeny v podniku

§ 111 Zmeny v podniku

¹V podniku, ktorý má spravidla viac ako dvadsať zamestnancov s volebným právom, je zamestnávateľ povinný včas a obsiahlo upovedomiť zamestnaneckú radu o plánovaných zmenách v podniku, ktorých následkom môžu byť zásadné nevýhody pre zamestnancov alebo značnú časť zamestnancov a prerokovať plánované zmeny v podniku. ... ³Za zmeny v podniku sa v zmysle prvej vety považujú

1. obmedzenie a ukončenie celej prevádzky alebo podstatných častí prevádzky,

...

§ 112 Vyváženie záujmov pri zmene podniku, sociálny plán

(1) ¹Ak medzi podnikom a zamestnaneckou radou dôjde k vyváženiu záujmov pri plánovanej zmene v podniku, spíše sa písomne a podpíše

podnikom a zamestnaneckou radou; ... ²To isté platí pre dohodu o vyrovnaní alebo zmiernenie ekonomických nevýhod, ktoré vzniknú zamestnancom v dôsledku plánovanej zmeny v podniku (sociálny plán). ³Sociálny plán má účinok podnikovej dohody. ...“

IV. Príslušné predpisy práva Únie

Z pohľadu vnútroštátneho senátu sú rozhodujúce ustanovenia v článku 2 ods. 3 pododseku 2 a článku 6 smernice o hromadnom prepúšťaní.

C. Nevyhnutnosť rozhodnutia Súdneho dvora a objasnenie prejudiciálnej otázky

Rozhodnutie sporu závisí len od toho, či prepustenie z dôvodu predmetného porušenia povinnosti z § 17 ods. 3 prvej vety KSchG, ktorým bol prebratý článok 2 ods. 3 pododsek 2 smernice o hromadnom prepúšťaní, je neplatné. Iné dôvody neplatnosti, ktoré sú možné podľa vnútroštátneho práva, žalobca v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ neuplatňuje. Takéto iné dôvody neplatnosti podľa názoru senátu ani neexistujú.

I. Ani smernica o hromadnom prepúšťaní, ani vnútroštátne právo výslovne neupravujú sankciu za chybu pri postupe hromadného prepúšťania. Ak smernica práva Únie neobsahuje osobitnú úpravu pre prípad porušenia jej predpisov, výber sankcie prináleží členským štátom. Musia pritom zohľadniť, že porušenie práva Spoločenstva sa potrestá podľa skutkových a procesných pravidiel, ktoré zodpovedajú tým, ktoré platia pre porušenia vnútroštátneho práva, ktoré sú rovnaké podľa povahy a závažnosti. Sankcie musia byť účinné, primerané a odstraňujúce (pozri *Súdny dvor Európskej únie, rozsudok z 21. decembra 2016 – C-201/15 – [AGET Iraklis] bod 36; zo 16. júla 2009 – C-12/08 – [Mono Car Styling] bod 34 a nasl.*). Je potrebné dodržiavať ako zásadu ekvivalencie, tak aj zásadu efektivity – *effet utile* [*Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd), rozsudok z 13. februára 2020 – 6AZR 146/19 – bod 98, BAGE 169, 362*]. To, či príslušné ustanovenie spĺňa požiadavky ekvivalencie a efektívnosti, musia určiť vnútroštátne súdy v rámci vlastnej právomoci [*Súdny dvor Európskej únie, rozsudok z 29. októbra 2009 – C-63/08 – (Pontin) bod 49; rozsudok z 23. apríla 2009 – C-378/07 až C-380/07 – (Angelidaki a i.) body 163 a 158 a nasl.*].

II. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) pri aplikácii týchto zásad opakovane konštatoval, že porušenia povinností, ktoré sa týkajú zamestnávateľa v súvislosti s hromadným prepúšťaním z dôvodu nimi zamýšľanej ochrany zamestnancov vedú k neplatnosti prepustenia podľa § 134 BGB.

1. Podľa tohto ustanovenia je právny úkon, ktorý porušuje zákonný zákaz, neplatný, ak zo zákona nevyplýva nič iné. Zákaz pritom nemusí byť vyjadrený priamo v znení zákona. Môže vyplývať aj zo zmyslu a účelu predmetného predpisu. Rozhodujúci je v tomto prípade rozsah účelu ochrany porušeného

predpisu, v tejto veci teda § 17 ods. 3 prvej vety KSchG [pozri *Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd)*, rozsudok z 21. marca 2013 – 2AZR 60/12 – bod 20, BAGE 144, 366; z 22. novembra 2012 – 2AZR 371/11 – bod 38, BAGE 144, 47; z 19. marca 2009 – 8 AZR 722/07 – bod 25, BAGE 130, 90).

2. Za zákonný zákaz v zmysle § 134 BGB Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) doteraz považoval oznamovaciu povinnosť v postupe hromadného prepúšťania (§ 17 ods. 1 v spojení s ods. 3 druhou a tretou vetou KSchG). Analogicky je prepustenie, v prípade ktorého vôbec nedošlo k oznámeniu, neplatné. Neplatné je však aj prepustenie, ktoré zamestnávateľ vyhlásil oznámením o hromadnom prepúšťaní, ktoré nespĺňa ustanovenia § 17 ods. 1 a ods. 3 KSchG. To je napríklad prípad, ak zamestnávateľ k oznámeniu nepriložil stanovisko zamestnaneckej rady k prepúšťaniu, respektíve skutočnosť preukazujúca informovanie zamestnaneckej rady a stav konzultácií je nesprávna [pozri *Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd)*, rozsudok zo 14. mája 2020 – 6 AZR 235/19 – bod 135, BAGE 170, 244; z 13. februára 2020 – 6 AZR 146/19 – bod 101 a tam citovaná judikatúra, BAGE 169, 362]. Nedostatky v oznamovacom postupe v súvislosti s povinnými informáciami podľa § 17 ods. 3 štvrtej vety KSchG vedú rovnako k neplatnosti oznámenia o hromadnom prepúšťaní a tým k neplatnosti prepustenia [pozri *Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd)*, rozsudok z 13. februára 2020 – 6 AZR 146/19 – bod 108, BAGE 169, 362; z 28. júna 2012 – 6 AZR 780/10 – bod 50, BAGE 142, 202]. Rovnaký právny následok nastáva, ak oznámenie je podané úradu práce, ktorý nie je príslušný [*Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd)*, rozsudok z 13. februára 2020 – 6 AZR 146/19 – bod 102, BAGE 169, 362].

Ak zamestnávateľ neuskutočnil postup prerokovania podľa § 17 ods. 2 KSchG vôbec alebo nesprávne, aj to vedie k neplatnosti prepustenia podľa § 134 BGB [pozri *Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd)*, rozsudok z 22. septembra 2016 – 2 AZR 276/16 – bod 36, BAGE 157, 1; z 21. marca 2013 – 2 AZR 60/12 – bod 19 a nasl., BAGE 144, 366].

3. Právny následok neplatnosti prepustenia v uvedených prípadoch z dôvodu porušenia zákonného zákazu v zmysle § 134 BGB zodpovedá právnomu následku, ktorý podľa vnútroštátneho práva nastáva v prípade prepustení, ktoré nie sú odôvodnené zo sociálneho hľadiska (§ 1 ods. 1 KSchG) alebo v prípade ktorých zamestnanecká rada v rámci svojho spolurozhodovania pri personálnych osobitných opatreniach pred prepustením nebola vôbec, respektíve riadne vypočutá (§ 102 ods. 1 tretia veta BetrVG).

III. Vnútroštátny senát však nemôže sám určiť, či porušenie povinnosti podľa § 17 ods. 3 prvej vety KSchG zaslať úradu práce kópiu oznámenia pre zamestnaneckú radu, vedie rovnako k neplatnosti prepustenia. K tomu, aby mohol rozhodnúť, či táto povinnosť sa má považovať za zákonný zákaz v zmysle § 134 BGB, je pri neexistencii výslovného zákazu nevyhnutné, aby sa posúdil účel ochrany § 17 ods. 3 prvej vety KSchG. To naopak vyžaduje, aby sa vedelo aký

účel ochrany má článok 2 ods. 3 pododsek 2 smernice o hromadnom prepúšťaní a tým výklad tohto ustanovenia, ktorý prináleží len Súdnu dvoru v rámci konania o prejudiciálnej otázke podľa článku 267 ZFEÚ (*pozri v tejto súvislosti Súdny dvor Európskej únie, rozsudok zo 6. októbra 2021 – C-561/19 – bod 27 a nasl.*).

1. Cieľom smernice o hromadnom prepúšťaní je, ako sa dá odvodiť najmä z jej druhého odôvodnenia, aj ochrana pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania [*Súdny dvor Európskej únie, rozsudok z 21. decembra 2016 – C-201/15 – (AGET Iraklis) bod 27, 32; z 9. júla 2015 – C-229/14 – [Baikaya] bod 32; aj zo 17. decembra 1998 – C-250/97 – (Lauge a i.) bod 19*]. Ustanovenie článku 2 ods. 3 pododseku 2 smernice o hromadnom prepúšťaní by malo podporovať spoločný postup zamestnávateľa, verejného orgánu, ktorý je príslušný pre oznámenie o hromadnom prepúšťaní – v Nemecku príslušný úrad práce, ako aj zástupcov zamestnancov, o ktorý sa smernica o hromadnom prepúšťaní usiluje (*Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM [1972] 1400, s. 3*). Toto úsilie by prípadne mohlo byť efektívne naplnené len vtedy, ak sa príslušný verejný orgán dozvie o zamýšľanom prepúšťaní väčšieho počtu zamestnancov čo možno najskôr. Na to, aby sa zabezpečilo toto a aj ochrana zamestnancov, by zamestnávateľ mohol byť povinný zaslať kópiu príslušnému verejnému orgánu podľa článku 2 ods. 3 pododseku 2 smernice o hromadnom prepúšťaní.

2. Avšak podľa názoru vnútroštátneho senátu existujú závažné argumenty, ktoré svedčia proti predpokladu, že článok 2 ods. 3 pododsek 2 smernice o hromadnom prepúšťaní by mal zabezpečovať individuálnu ochranu.

a) Podľa predstavy vnútroštátneho zákonodarcu by § 17 ods. 3 prvá veta KSChG mal zabezpečiť informovanie úradov práce ([*omissis*]). Táto predstava pochádza zo skoršieho chápania pojmu prepustenie ako okamihu uplynutia výpovednej lehoty. Od tohto chápania sa vo vnútroštátnej judikatúre upustilo na základe rozhodnutia Súdneho dvora z 27. januára 2005 [*C-188/03 – (Junk)*]. „Prepustenie“ v zmysle § 17 ods. 1 KSChG je oznámenie výpovede [*stála judikatúra Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd), rozsudok z 23. marca 2006 – 2 AZR 343/05 – BAGE 117, 281*]. Skoršie chápanie objasňuje aj to, prečo § 17 ods. 3 prvá veta KSChG – pokiaľ presahuje požiadavky smernice o hromadnom prepúšťaní – vyžaduje, aby k doručeniu oznámenia muselo dôjsť „zároveň“ s informovaním zamestnaneckej rady. Základom tohto je predstava vnútroštátneho zákonodarcu, že postup prerokovania najčastejšie prebieha po prepustení.

b) Ak sa postup prerokovania na základe platného chápania pojmu prepustenie z hľadiska práva Únie uskutoční ako v tomto prípade pred prepustením, doručenie oznámenia zamestnaneckej rade, ktoré sa vyžaduje v článku 2 ods. 3 pododseku 2 smernice o hromadnom prepúšťaní a ktoré sa uskutoční na začiatku postupu prerokovania, však nemôže mať žiaden vplyv na sprostredkovateľskú činnosť úradov práce. V okamihu informovania zamestnaneckej rady ešte nie je isté, či

a koľko zamestnancov kedy skončí na pracovnom trhu a akí zamestnanci budú dotknutí. O tom je potrebné sa (ešte) poradiť práve v postupe prerokovania so zamestnaneckou radou. To by zamestnaneckej rade malo uľahčiť predloženie konštruktívnych návrhov, aby sa zabránilo hromadnému prepúšťaniu alebo aby sa aspoň obmedzilo, respektíve aby sa zmiernili následky hromadného prepúšťania sprievodnými sociálnymi opatreniami [*Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd)*, rozsudok z 13. júna 2019 – 6 AZR 459/18 – bod 27, BAGE 167, 102; pozri aj *Súdny dvor Európskej únie*, rozsudok z 3. marca 2011 – C-235/10 až C-239/10 – (Claes) bod 56; z 10. septembra 2009 – C-44/08 – (Akavan Eritiasalojen Keskusliitto a i.) bod 53] a zamestnaneckej rade tak umožnil vplyv na vytváranie vôle zamestnávateľa [pozri *Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd)*, rozsudok z 13. júna 2019 – 6 AZR 459/18 – bod 41 a tam citovanú judikaturu, BAGE 167, 102; z 26. januára 2017 – 6 AZR 442/16 – bod 25, BAGE 158, 104]. V okamihu splnenia povinnosti podľa článku 2 ods. 3 pododseku 2 smernice o hromadnom prepúšťaní, ktorý je upravený smernicou o hromadnom prepúšťaní, nie je teda individuálna ochrana ešte vôbec možná.

c) Účelom oznámenia o hromadnom prepúšťaní je naopak v rámci lehoty článku 4 ods. 1 smernice o hromadnom prepúšťaní (takzvaný zákaz prepúšťania), ktorá v zásade predstavuje 30 dní, umožniť príslušnému verejnému orgánu nájsť riešenie vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním [*Súdny dvor Európskej únie*, rozsudok z 27. januára 2005 – C-188/03 – (Junk) body 47 a 51; *Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd)*, rozsudok z 13. júna 2019 – 6 AZR 459/18 – bod 31, BAGE 167, 102]. To objasňuje článok 4 ods. 2 smernice o hromadnom prepúšťaní. Smernica o hromadnom prepúšťaní nadväzuje konanie príslušného verejného orgánu preto až na oznámenie zamestnávateľa podľa článku 3 ods. 1 smernice o hromadnom prepúšťaní. To z pohľadu vnútroštátneho senátu hovorí v prospech toho, že povinnosť doručenia podľa článku 2 ods. 3 pododseku 2 smernice o hromadnom prepúšťaní, ktorá sa nachádza pred tým, podľa koncepcie smernice naopak nemôže mať charakter individuálnej ochrany. Takýto záver by bol aj logický, ak, ako bolo uvedené, pred ukončením porady so zástupcami zamestnancov ešte nie je definitívne jasné, či a koľko zamestnancov kedy skončí na pracovnom trhu a akí zamestnanci budú dotknutí.

d) Tieto úvahy z pohľadu vnútroštátneho senátu svedčia v prospech toho, že článok 2 ods. 3 pododsek 2 smernice o hromadnom prepúšťaní – a tým aj § 17 ods. 3 prvá veta KSchG – by nemohol byť ani súčasťou oznámenia – ani postupu prerokovania, ale len predpisom, ktorý upravuje postup. Jeho porušenie by potom ani pri zohľadnení zásady ekvivalencie a zásady efektivity vo vnútroštátnom práve nepožadovalo rovnaké právne následky ako porušenie oznamovacej povinnosti a povinnosti prerokovania a tým nemá za následok neplatnosť prepustenia jednotlivého zamestnanca, ktorý je dotknutý hromadným prepúšťaním. To platí o to viac, keď, ako ukazuje predmetný prípad, v ktorom už bezprostredne po doručení oznámenia o hromadnom prepúšťaní boli stanovené poradenské stretnutia pre viac ako 100 zamestnancov, bol zaručený skorý začiatok

sprostredkovateľskej činnosti napriek porušeniu povinnosti podľa § 17 ods. 1 prvej vety KSchG.

D. [Procesnoprávne ustanovenia] [*omissis*].

[*omissis*]

PRACOVNÝ DOKUMENT