

Vec C-134/24 [Tomann] ⁱ

Doplnenie návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

26. február 2024

Vnútroštátny súd:

Bundesarbeitsgericht

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

1. február 2024

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

UR ako správca konkurznej podstaty spoločnosti V GmbH

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

DF

ⁱ Názov prejednávanej veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu žiadneho z účastníkov konania.

**BUNDESARBEITSGERICHT (SPOLKOVÝ PRACOVNÝ SÚD,
NEMECKO)**

6 AZR 157/22 (B)

[*omissis*]

vydal dňa

14. decembra 2023

ROZHODNUTIE

[*omissis*]

vo veci

[UR ako správca konkurznej podstaty spoločnosti V GmbH]

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

[proti]

[DF]

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

šiesty senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, ďalej len „BAG“) po porade zo 14. decembra 2023 [*omissis*] rozhodol:

- I. Druhému senátu Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) sa podľa § 45 ods. 3 prvej vety Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovných súdoch, ďalej len „ArbGG“) predkladá táto otázka:

Je od rozsudku z 22. novembra 2012 (– 2 AZR 371/11 –) naďalej zastávaný právny názor, že výpoveď ako právny úkon porušuje zákonný zákaz v zmysle § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (občiansky zákonník, ďalej len „BGB“), a je preto neplatná, ak v čase jej podania neexistuje účinné oznámenie podľa § 17 ods. 1 a 3 Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochrane pred prepúšťaním, ďalej len „KSchG“)?

- II Konanie sa prerušuje.

Odôvodnenie

A. Skutkový stav

Medzi stranami je stále sporné, či je výpoveď z organizačných dôvodov neplatná, pretože žalovaný nepredložil požadované oznámenie o hromadnom prepúšťaní.

Žalobca pracoval od roku 1994 v spoločnosti V Handelsgesellschaft mbH (ďalej len „dlžníčka“), kde nebola vytvorená zamestnanecká rada. Dňa 1. decembra 2020 bolo na majetok dlžníčky začaté insolvenčné konanie a žalovaný bol ustanovený za insolvenčného správcu. V období od 12. novembra 2020 do 29. decembra 2020 ukončil všetkých 22 pracovných pomerov dlžníčky, ktoré ešte existovali v októbri 2020, výpoveďou alebo uzatvorením dohôd o skončení pracovného pomeru. Listom z 2. decembra 2020, ktorý bol žalobcovi doručený 8. decembra 2020, žalovaný ukončil pracovný pomer s účinnosťou k 31. marcu 2021. V 30-dňovej lehote pritom prepustil viac ako päť zamestnancov. Oznámenie o hromadnom prepúšťaní v súlade s § 17 ods. 1 KSchG predtým nepodal. Pracovný pomer žalobcu sa skončil 31. júla 2021 z dôvodu neskoršieho podania výpovede.

Včas podanou žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobca – pokiaľ je to v súčasnosti ešte relevantné – tvrdí, že výpoveď z 2. decembra 2020 je neplatná, pretože žalovaný nepodal vopred požadované oznámenie o hromadnom prepúšťaní.

Žalobca doteraz požiadal

1. o určenie, že pracovný pomer nebol ukončený výpoveďou z 2. decembra 2020, ale naďalej trvá;
2. nariadiť žalovanému, aby ho [omissis] naďalej zamestnával až do právoplatného skončenia konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Na podporu svojho návrhu na zamietnutie žaloby žalovaný uviedol, že dlžníčka mala v čase začatia insolvenčného konania len 19 zamestnancov, čo znamená, že nebola prekročená prahová hodnota podľa § 17 ods. 1 KSchG a že nemusel podať oznámenie o hromadnom prepúšťaní.

Senát vo svojom rozhodnutí z 11. mája 2023 uznal, že podnik dlžníčky „vo všeobecnosti“ v čase výpovede ešte zamestnával viac ako 20 zamestnancov, a preto mal žalovaný pred podaním predmetnej výpovede podať oznámenie o hromadnom prepúšťaní. Kvôli rozhodnutiu o sankcii za porušenie povinnosti podľa § 17 ods. 1 prvej vety bodu 1 KSchG, ktoré senát skonštatoval, konanie prerušil až do rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie v prejudiciálnom konaní – C-134/22 – vydaného 13. júla 2023.

B. Odôvodnenie

Ako už rozhodujúci senát konštatoval, žalovaný porušil svoju povinnosť podať oznámenie o hromadnom prepúšťaní podľa § 17 ods. 1 KSchG. Podľa názoru

šiesteho senátu sankciou za toto pochybenie, ako aj za všetky ostatné mysliteľné pochybenia zamestnávateľa v postupe oznamovania, nie je neplatnosť výpovede podľa § 134 BGB. Sankciu požadovanú za takéto chyby musí určiť skôr zákonodarca. Senát sa však domnieva, že mu v takomto rozhodnutí bráni rozhodnutie druhého senátu Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) o následku neplatnosti chýb v postupe oznamovania (*BAG 22. november 2012 – 2 AZR 371/11 – BAGE 144, 47*).

I. Postup oznamovania

- 1 Do § 17 KSchG sa prebrali povinnosti, ktoré členským štátom stanovila smernica 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (ďalej len „smernica 98/59/ES“) do nemeckého práva (*BAG 27. januára 2022 -6 AZR 155/21 (A) – bod 14; 21. marca 2012 – 6 AZR 596/10 – bod 21; BT-Drs. 8/1041 s. 4; BT-Drs. 13/668 s. 8 a nasl.*). Ani smernica 98/59/ES, ani § 17 a nasl. KSchG však neobsahujú výslovnú úpravu sankcií za chyby v postupe hromadného prepúšťania. Návrh Komisie zahrnúť do smernice 98/59/ES povinnosť členských štátov vyhlásiť „hromadné prepúšťanie za neplatné“ v prípade porušenia požiadaviek smernice (*Návrh smernice Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 75/129/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania z 13. novembra 1991, s. 6, Ú. v. ES C 310, 30.11.1991, s. 5*), nebol normotvorcom Únie prijatý. Členským štátom ukladal len povinnosť zabezpečiť, aby boli súdne a/alebo správne postupy pre vykonanie záväzkov podľa tejto smernice dostupné pre zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov (*článok 6 smernice 98/59/ES*).

Sankcie za chyby v postupe hromadného prepúšťania preto musia stanoviť členské štáty vo vnútroštátnom práve. Porušenia práva Spoločenstva musia byť postihované za hmotnoprávnych a procesnoprávnych podmienok (*pozri Súdny dvor 10. novembra 2022 – C-385/21 – [Zenith Media Communications] bod 34; 16. júla 2009 – C-12/08 – [Mono Car Styling] bod 34 a nasl.*), ktoré zodpovedajú pravidlám uplatniteľným na porušenia vnútroštátneho práva podobnej povahy a závažnosti. Sankcia musí byť účinná, primeraná a odstrašujúca (*pre smernicu 98/59/ES Súdny dvor 8. júna 1994 – C-383/92 – [Komisia/Spojené kráľovstvo] bod 40; BAG 22. novembra 2012 – 2 AZR 371/11 – bod 32, BAGE 144, 47*). Je preto potrebné dodržiavať nielen zásadu ekvivalencie a zásadu efektivity – *effet utile* – (*BAG 27. januára 2022 – 6 AZR 155/21 (A) – bod 18; 13. februára 2020 – 6 AZR 146/19 – bod 98, BAGE 169, 362; pozri tiež Súdny dvor 17. marca 2021 – C-652/19 – [Consulmarketing] bod 43*). Okrem toho musí byť sankcia aj primeraná (*pozri napr. Súdny dvor 19. decembra 2019 – C-645/18 – [Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld] bod 29 a nasl. s ďalšími odkazmi; Dauses/Ludwigs EU-WirtschaftsR- HdB [Príručka hospodárskeho práva EÚ – pozn. prekl.]/Brigola C. I. Grundregeln, stav k januáru 2019, bod 314 a nasl.*) Vnútroštátne súdy sú zodpovedné za určenie, či vnútroštátne právo spĺňa tieto požiadavky (*Súdny dvor 29. októbra 2009 – C-63/08 – [Pontin] bod 49; 23. apríla 2009 – C-378/07 až C-380/07 – [Angelidaki a i.] body 163, 158 a nasl.*)

To isté platí pre otázku, či a prípadne aké sankcie možno odvodiť z vnútroštátneho práva v súlade s platnými pravidlami.

- 2 Druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) od svojho rozhodnutia z 22. novembra 2012 (- 2 AZR 371/11 – bod 31 a nasl., BAGE 144, 47) vychádza z toho, že § 17 ods. 1 v spojení s ods. 3 KSchG je zákazovým zákonom v zmysle § 134 BGB a že neexistencia účinného oznámenia o hromadnom prepúšťaní podľa zásady *effet utile* vedie k neplatnosti výpovede. Šiesty senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) sa s tým stotožnil vo svojich rozhodnutiach z 13. decembra 2012 (pozri – 6 AZR 772/11 – bod 61 a – 6 AZR 752/11 – body 64, 72) bez nezávislého odôvodnenia a následne to potvrdzoval, rovnako ako druhý senát (BAG 21. marca 2013 – 2 AZR 60/12 – bod 42 a nasl. s ďalšími odkazmi, BAGE 144, 366; 20. februára 2014 – 2 AZR 346/12 – bod 46 a nasl. s ďalšími odkazmi, BAGE 147, 237; 13. februára 2020 – 6 AZR 146/19 – bod 97 a nasl. s ďalšími odkazmi, BAGE 169, 362; 14. mája 2020 – 6 AZR 235/19 – bod 134 a nasl., BAGE 170, 244; 27. januára 2022 – 6 AZR 155/21 (A) – bod 19 a nasl. s ďalšími odkazmi; 19. mája 2022 – 2 AZR 467/21 – bod 13).
- 3 § 17 KSchG ukladá zamestnávateľovi povinnosť riadne uskutočniť postup hromadného prepúšťania, ktorý sa vyžaduje pred výpoveďou. Po opätovnom preskúmaní právneho stavu je šiesty senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) toho názoru, že porušenie povinnosti riadne oznámiť príslušnému úradu práce hromadné prepúšťanie podľa § 17 ods. 1 a 3 KSchG nemá za následok neplatnosť výpovede podľa § 134 BGB. Podľa názoru šiesteho senátu toto ustanovenie nesankcionuje porušenie oznamovacej povinnosti podľa svojej dogmatiky, ktorá nebola dostatočne zohľadnená v doterajšej judikatúre týkajúcej sa dôsledkov porušenia povinnosti zamestnávateľa v postupe oznamovania.
 - a) Rozsah pôsobnosti § 134 BGB nie je vo všeobecnosti vylúčený pre výpovede. Výpoveď ako jednostranný prejav vôle môže byť tiež právnym úkonom v zmysle § 134 BGB (BAG 20. marca 2019 – 7AZR 237/17 – bod 39, BAGE 166, 202; 19. decembra 2013 – 6 AZR 190/12 – bod/4 a nasl., BAGE /43, 62; MüKoBGB/Armbrüster 9. vyd. § 134 bod 34; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 bod 20).
 - b) V postupe hromadného prepúšťania má zamestnávateľ tiež právnu voľnosť, ktorá sa vyžaduje na uplatnenie § 134 BGB (pozri Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 bod 10 a nasl.; MüKoBGB/Armbrüster 9. vyd. § 134 bod 9 a nasl.). § 17 KSchG neobmedzuje možnosť výpovede ako takej, ale ponecháva nedotknutú podnikateľskú slobodu rozhodovania, a tým aj slobodu zamestnávateľa pri utváraní právnych úkonov (pozri k § 17 ods. 2 KSchG BAG 8. novembra 2022 – 6 AZR 16/22 – bod 47). Rovnako § 17 KSchG nestanovuje formu výpovede, ako je to napríklad v § 623 BGB s požiadavkou písomnej formy. V § 17 ods. 1 a 3 KSchG sa zamestnávateľovi iba ukladá povinnosť poskytnúť úradu práce informácie pred prepustením, ktoré mu majú umožniť, v lehote stanovenej v § 18 KSchG účinne hľadať riešenia problémov vyplývajúcich z plánovaného hromadného prepúšťania

(pozri BAG 13. júna 2019 – 6 AZR 459/18 – bod 31, BAGE 167, 102; BT-Drs. 8/1041 s. 5).

c) Podľa názoru šiesteho senátu však § 17 ods. 1 a 3 KSchG nespĺňa požiadavky zákazového zákona. V tomto ohľade chýba požadovaný **zákazový charakter** povinností zamestnávateľa v postupe oznamovania.

aa) § 134 BGB vyjadruje zásady, na ktorých je založený Bürgerliches Gesetzbuch (občiansky zákonník), pokiaľ ide o vzťah medzi zákonnou úpravou a úpravou právnymi úkonmi. Cieľom tohto ustanovenia je upraviť právne dôsledky týkajúce sa platnosti právnych úkonov v prípade zákazov, ktoré nie sú rozhodné z hľadiska občianskoprávných dôsledkov ich porušenia. Jeho cieľom je zabezpečiť účinnosť takýchto zákazov transformáciou posúdení z iných oblastí práva do práva právnych úkonov. V tomto ohľade má toto ustanovenie doplnkovú povahu (pozri MüKoBGB/ Armbrüster 9. vyd. § 134 bod 1; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 bod 1).

bb) Na základe tohto cieľa § 134 BGB má zákon zákazový charakter, ak buď zakazuje **obsah** určitých právnych úkonov alebo ich **vykonanie** za určitých, protiprávných okolností, a teda chce tomuto úkonu zabrániť (pozri Bundesgerichtshof [Spolkový súdny dvor, Nemecko, ďalej aj ako „BGH“] 1. júna 1966 – VIII ZR 65/64 – vI 2 odôvodnenia, BGHZ 46, 24; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 bod 3 a nasl., 49). To, či ide o tento prípad, treba určiť výkladom na základe účelu tohto ustanovenia. Rozhodujúce je, či zákonodarca neschvaľuje obsah právneho úkonu v záujme tretích osôb alebo verejnosti, a preto chce zabrániť jeho existencii alebo zbaviť úspešnosti právne úkony, ktoré boli vykonané protiprávne (Soergel/Meier 14. vyd. § 134 body 25 a nasl., 32 a nasl.). V konečnom dôsledku závisí od toho, či zákonodarca chce právnemu úkonu, ktorý sa prieči zakazu odoprieť zamýšľaný úspech (pozri Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 body 3, 5, 49; pozri tiež MüKoBGB/Armbrüster 9. vyd. § 134 bod 58 a nasl., 66).

cc) Podľa vôle zákonodarcu Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochrane pred prepúšťaním) by právne účinky výpovede nemali byť dotknuté ani v prípade porušenia oznamovacej povinnosti podľa § 17 ods. 1 a 3 KSchG. Právny úspech výpovede by nemal byť spochybnený, ale pracovný pomer by sa mal skončiť uplynutím výpovednej doby bez ohľadu na takéto porušenie. V rámci postupu oznamovania sa na zamestnávateľa vzťahujú len administratívno-procesné povinnosti mimo pracovného pomeru, ktoré podľa názoru šiesteho senátu už nemôžu a ani by nemali mať vplyv na platnosť výpovede, a to ani v prípade ich nesprávneho splnenia, a preto už vylučujú klasifikáciu § 17 ods. 1 a 3 KSchG ako zákazového zákona (pozri Moll RdA 2021, 49, 55 a nasl.; Sagan pozn. EuZW 2023, 859, 862).

(1) Postup oznamovania sa musí začať pred doručením výpovede podaním oznámenia. Neslúži však už na zabránenie výpovedi, pretože úrad práce nemôže a ani by nemal ovplyvňovať rozhodnutie zamestnávateľa (pozri BAG 13. júna

2019 – 6 AZR 459/18 – bod 28, BAGE 167, 102). Naopak, jeho činnosť nadväzuje na takéto rozhodnutie (BAG 13. februára 2020 – 6 AZR 146/19 – bod 71, BAGE 169, 362; pozri tiež bod 13) a predpokladá práve účinnú výpoveď. Cieľom oznámenia je umožniť úradu práce prispôbiť sa sociálno-ekonomickej záťaži na miestnom trhu práce vyplývajúcej z platného prepustenia veľkého počtu zamestnancov. Sleduje preto len účely politiky trhu práce (BAG 11. marca 2023 – 6 AZR 267/22 – bod 40; BT-Drs. 8/1041 s. 5).

(2) Z tejto koncepcie zákona tiež vyplýva, že podľa jednoznačného a neinterpretovateľného zámeru vnútroštátneho zákonodarcu oznámenie o hromadnom prepúšťaní neslúži na ochranu jednotlivého zamestnanca, ktorého sa hromadné prepúšťanie týka. Nenahrádza individuálne snahy o umiestnenie do zamestnania a ani ich osobitne nepripravuje. Je len „predbežným opatrením“ (Schubert/Schmitt JbArbR zv. 599 s. 81, 102). V tomto ohľade má aj nepriamy účinok ochrany jednotlivcov (BAG 13. februára 2020 – 6 AZR 146/19 – bod 103, BAGE 169, 362). Tento účinok je len automatický, nie je však účelom oznamovacieho konania (Gulbins SPA 2023, 93; Boemke jurisPR-ArbR 25/2013 poznámka 2 v C III 3; Holler NZA 2019, 291, 292). Umiestnenie jednotlivých zamestnancov, ktorých sa týka hromadné prepúšťanie, má vykonať úrad v mieste bydliska nezávisle od postupu oznamovania. Oba postupy majú odlišnú štruktúru a môžu sa skončiť v rôznom čase.

d) Aj keby bolo možné § 17 ods. 1 a 3 KSchG kvalifikovať ako zákazový zákon, šiesty senát zastáva názor, že § 17 ods. 1 a 3 KSchG v súlade so svojím účelom nevyžaduje neplatnosť výpovedí, ktoré boli dané v rozpore s povinnosťami zamestnávateľa v rámci postupu oznamovania. Naopak, tento účel je v rozpore s príkazom neplatnosti § 134 BGB.

aa) § 134 BGB obsahuje len výkladové pravidlo, pokiaľ ide o sankčné následky za porušenie zákazových zákonov. V každom prípade je preto potrebné preskúmať, či zákazový zákon podľa svojho účelu zamýšľa bez výnimky sankcionovať porušenia neplatnosťou právneho úkonu, alebo či v tomto ohľade neplatnosť nevyžaduje, ale umožňuje, aby postačovala iná sankcia (pozri BGH 24. septembra 2014 – VIII ZR 350/13 – bod 14; 4. apríla 1966 – VIII ZR 20/64 – v [bode] 4. odôvodnenia, BGHZ 45, 322; k dlhodobým záväzkovým vzťahom pozri BGH 7. decembra 2010 – KZR 71/08 – bod 57; Mugdan „Die gesamten Materialien zum BGB“ zv. I s. 969; Staudinger/Seib/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 bod 88; MüKoBGB/Armbrüster 9. vyd. § 134 bod 177).

bb) § 17 ods. 1 a 3 KSchG nemá za cieľ ovplyvniť ani možnosť výpovede ako takej, ani rozhodnutie zamestnávateľa o tom, koľko zamestnancov prepustí a kedy, či dokonca zakázať výpovede podliehajúce oznamovacej povinnosti. Ako bolo vysvetlené vyššie, toto ustanovenie sa skôr týka len povinností zamestnávateľa súvisiacich s právom na **podporu** zamestnanosti, ale nie povinností zamestnávateľa vyplývajúcich z pracovného práva. Ide o ustanovenie s čisto regulačnou funkciou, ktoré považuje výpoveď ako právny úkon za nenapadnuteľnú a stanovuje len procesné povinnosti týkajúce sa politiky trhu

práce v období pred jej uskutočnením. Preto podľa názoru šiesteho senátu ako sankciu za porušenie povinností v ňom upravených nevyžaduje neplatnosť výpovede ako takej, ktorá nie je týmto súborom povinností dotknutá, ale len **sankciu podľa práva na podporu zamestnanosti** (pozri k regulačným predpisom BAG 9. júla 1986 – 5 AZR 385/83 – v III 1 odôvodnenia; BGH 30. apríla 1992 – III ZR 151/91 – v II 3 a odôvodnenia, BGHZ 118, 142; 27. septembra 1989 – VIII ZR 57/89 – v II 2 c odôvodnenia, BGHZ 108, 364; BeckOK BGB/Wendtland § 134 stav 1. november 2023 bod 13; Soergel/Meier 14. vyd. § 134 bod 39; MüKoBGB/Armbrüster 9. vyd. § 134 bod 58 a nasl.; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 bod 109 a nasl.). Naproti tomu neplatnosť výpovede, ktorú predtým predpokladal Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) ako sankciu, pri nebraní do úvahy koncepcie § 17 KSchG vedie k zásahu do podnikateľskej slobody rozhodovania zamestnávateľa. Takýto zásah presahuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa postupu oznamovania, ktorým je zmiernenie sociálno-ekonomických účinkov hromadného prepúšťania. Preto na rozdiel od predchádzajúceho presvedčenia šiesteho senátu nie je priestor pre **pracovnoprávnú sankciu** neplatnosti výpovede podanej v rozpore s povinnosťami podľa § 17 ods. 1 a 3 KSchG (pozri k § 17 ods. 3 piatej vete KSchG BAG 19. mája 2022 – 2 AZR 467/21 – bod 17).

- 4 Podľa názoru šiesteho senátu neplatnosť výpovede ako následok porušenia povinností zamestnávateľa podľa § 17 ods. 1 a 3 KSchG nemožno vyvodiť ani z § 18 ods. 1 KSchG. Je pravda, že výpovede sa pred uplynutím zákazu prepúšťania stávajú „platnými“ len so súhlasom úradu práce. To však nepredstavuje požiadavku úradného povolenia.
- a) Ak zákonodarca stanoví, že jednostranný právny úkon vyžaduje povolenie, potom je povolenie zákonnou podmienkou platnosti. Bez „dišpenzu“ od existujúceho zákazu nie je právny úkon povolený a je v zásade neplatný, ak sa napriek tomu uskutoční. Pre tento právny následok nie je potrebné odvolávať sa na § 134 BGB (pozri BGH 28. októbra 1953 – VI ZR 217/52 – v IV 1 odôvodnenia, BGHZ 11, 27; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) § 134 bod 195; MüKoBGB/ Armbrüster 9. vyd. § 134 bod 14; Soergel/Meier 14. vyd. § 134 bod 79; BeckOK BGB/Wendtland § 134 stav k 1. novembru 2023 bod 14).
- b) Hromadné prepúšťanie – na rozdiel napríklad od výpovedí ťažko zdravotne postihnutým osobám alebo tehotným ženám – nepodlieha štátnemu súhlasu, a to napriek zavádzajúcemu zneniu § 18 ods. 1 KSchG. Oznamovacie konanie neupravuje v súvislosti s výpoveďami „či“, ale len „ako“. Vyžaduje len dodržanie určitého postupu, ale nie získanie súhlasu na výpoveď zo strany úradu práce. Oznamenie týkajúce sa zákazu prepúšťania nie je vyhlásením o schválení výpovedí, ktoré sa mimochodom v tomto čase už musia uskutočniť. Úrad práce preto nepoužíva oznamenie týkajúce sa zákazu prepúšťania na rozhodnutie o tom, či sú výpovede, ktoré patria pod § 17 KSchG platné z hľadiska práva hromadného prepúšťania (podľa pozn. Moll AP KSchG 1969 § 17 bod 40 pod II 2 a), ani nepotvrďuje platnosť skončenia pracovného pomeru (podľa Moll RdA 2021, 49,

57). Rozhoduje len o trvaní zákazu prepúšťania, ale nie o platnosti oznámenia o hromadnom prepúšťaní, a tým už vôbec nie o platnosti výpovede (*pozri BAG 28. júna 2012 – 6 AZR 780/10 – bod 73, 75, BAGE 142, 202*).

5 Podľa názoru šiesteho senátu nie je povinný ani možný výklad § 18 KSchG v súlade s právom EÚ v tom zmysle, že výpoveď je neplatná, ak nebolo vykonané riadne oznámenie o hromadnom prepúšťaní (*v tomto zmysle ale Moll RdA 2021, 49, 56 a nasl.*).

a) Po prvé, ako bolo vysvetlené (*bod 8*), smernica 98/59/ES nestanovuje sankciu neplatnosti výpovedí vykonaných v rozpore s procesnými ustanoveniami § 17 ods. 1 a 3 KSchG.

b) Po druhé, v článku 4 ods. 1 smernice 98/59/ES sa tiež stanovuje, že k plánovanému hromadnému prepúšťaniu môže dôjsť najskôr 30 dní po [doručení] oznámenia o hromadnom prepúšťaní. V zmysle *acte éclairé* je však zrejmé, že z článku 4 ods. 1 smernice 98/59/ES nemožno za žiadnych okolností vyvodit' žiadnu sankciu. Podľa histórie jej vypracovania sa v smernici 98/59/ES od sankcie upustilo. Tú majú vytvárať výlučne členské štáty.

c) Po tretie – a to je podľa názoru šiesteho senátu rozhodujúce – neplatnosť výpovede ako právny dôsledok chýb v postupe oznamovania, bez ohľadu na to, či ide o jedinú sankciu podľa vnútroštátneho práva, ktorá spĺňa zásadu *effet utile*, porušuje **zásadu proporcionality**, ktorú musia členské štáty dodržiavať aj pri stanovovaní sankcií. Preto podľa názoru šiesteho senátu nemožno prostredníctvom výkladu, ktorý je v súlade s právom EÚ vyvodit' zo žiadneho iného ustanovenia nemeckého práva sankčný následok „neplatnosť výpovede“. Šiesty ani druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) však vo svojej predchádzajúcej judikatúre nevenovali dostatočnú pozornosť požiadavke proporcionality, ale zamerali sa výlučne na požiadavku *effet utile*.

aa) Je pravda, že požiadavka proporcionality pri určovaní sankcií členskými štátmi nie je v smernici 98/59/ES výslovne zakotvená, na rozdiel napríklad od článku 12 ods. 6 a článku 20 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ [z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI)] (*Ú. v. EÚ L 159, 2014, s. 11*) (*o požiadavke proporcionality sankcií za porušenie smernice ešte pred nadobudnutím účinnosti Charty základných práv, Súdny dvor 8. júna 1994 – C-383/92 – [Komisia/Spojené kráľovstvo] bod 40*). Napriek tomu sa táto všeobecná zásada stanovená v článku 52 ods. 1 druhej vety ZFEÚ uplatňuje aj pri uplatňovaní smernice 98/59/ES a pri určovaní sankcií, ktoré sa majú uložiť za porušenie povinností z nej vyplývajúcich (*pozri pre slobodu usadiť sa zaručenú článkom 49 a článkom 63 ZFEÚ Súdny dvor 21. decembra 2016 – C-201/15 – [AGET Iraklis] bod 70; Schubert/Schmitt JbArbR zv. 59 s. 81, 83 a ďalšie*). Vyplýva to z článku 51 ods. 1 prvej vety Charty základných práv. Členské štáty sú

pri transpozícii smerníc viazané Chartou (*Súdny dvor 17. apríla 2018 – C-414/16 – [Egenberger] bod 49*). Súdny členský štátov preto musia dodržiavať Chartu základných práv aj pri výklade a uplatňovaní práva Únie a vnútroštátneho práva, ktoré slúži na vykonávanie práva Únie (*pre uplatňovanie nariadenia, Súdny dvor 25. mája 2016 – C-559/14 – [Meroni] bod 44*), a to aj v prípade, že pri vykonávaní existuje diskrečná právomoc (*Súdny dvor 9. marca 2017 – C-406/15 – [Milkova] bod 51 a nasl.; Lenaerts/Rüth RdA 2022, 273, 277*). To platí aj pre ukládanie sankcií za porušenie povinností v rámci postupu hromadného prepúšťania. Tým sa plní povinnosť vyplývajúca z práva Únie, ktorá otvára rozsah pôsobnosti Charty základných práv, a teda aj jej článku 52 ods. 1 druhej vety (*pozri Súdny dvor 19. novembra 2019 – C-609/17 a i. – [TSN] bod 50 a nasl.; Lenaerts/Rüth loc. cit.*)

bb) Sankcie, ktoré má stanoviť nemecký zákonodarca alebo v dôsledku jeho nečinnosti pracovné súdy za chyby, ktorých sa dopustil zamestnávateľ v postupe hromadného prepúšťania, musia byť preto vhodné a nevyhnutné na dosiahnutie cieľov sledovaných transpozičným ustanovením a nesmú byť voči nim neprimerané. Sankcia nie je potrebná, ak prísnosť uloženej sankcie už nie je primeraná závažnosti porušenia, ktoré má táto sankcia postihnúť (*pozri rozsudky Súdneho dvora EÚ z 19. decembra 2019 – C-645/18 – [Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld] bod 30 a nasl.; z 12. septembra 2019 – C-64/18 a i. – [Maksimovic] bod 39 s ďalšími odkazmi*).

cc) Podľa názoru šiesteho senátu neplatnosť výpovede **nie je vhodnou** sankciou za porušenie povinností zamestnávateľa podľa § 17 ods. 1 a 3 KSchG, pretože táto sankcia nemôže podporiť účel sledovaný povinnosťou podať oznámenie o hromadnom prepúšťaní. Zmiešava sa tu úroveň individuálno-pracovno-zmluvná a úroveň práva podpory zamestnanosti-politiky trhu práce.

(1) Nemecké právo na ochranu zamestnancov pri prepustení vo všeobecnosti postihuje len nedostatky, ktoré, ak by boli splnené, mali a mohli zabrániť konkrétne podanej výpovedi. To platí najmä pre sociálne nespravodlivé výpovede a pre osobitnú ochranu pred prepustením. Preto sú napríklad výpovede platné, ak v sociálnom výbere došlo k chybám, ktoré však nemali vplyv na výsledok výberu, t. j. chyba výberu nebola príčinnou udalosťou (*ustálená judikatúra, naposledy – BAG 8. decembra 2022 – 6 AZR 31/22 – bod 71*). Rovnako nie je neplatná výpoveď, ak sa napríklad neuskutočnilo riadenie podnikovej integrácie vyžadované podľa § 167 ods. 2 Sozialgesetzbuch (sociálny zákonník, „SGB“) IX, ale zamestnávateľ môže preukázať, že tento postup by bol objektívne zbytočný (*pozri BAG 15. decembra 2022 – 2 AZR 162/22 – bod 20*).

Povinnosti, ktoré má zamestnávateľ voči úradu práce v rámci postupu oznamovania, nie sú určené na to, aby ešte zabránili výpovediam. Ich cieľom je skôr zmierniť – nevyhnutne – nastupujúce sociálno-ekonomické účinky zamýšľaných (platných) výpovedí na miestny trh práce (*pozri bod 18*). Tento cieľ politiky trhu práce však nie je podporovaný sankciou neplatnosti výpovede. Po uznaní chyby je zamestnávateľ len nútený opätovne podať výpovede potrebné na

realizáciu svojho obchodného rozhodnutia. Tým sa neznižuje zaťaženie miestneho trhu práce, ale iba oddaľuje.

(2) Okrem toho sankcia neplatnosti výpovede v prípade pochybenia zamestnávateľa v postupe oznamovania, ktorá obsahovo patrí do práva na podporu zamestnanosti, a teda do sociálneho práva, je nevhodná, pretože pôsobí na individuálnej rovine pracovnej zmluvy. Ide o narušenie systému. Podľa názoru šiesteho senátu môžu byť vhodné len sankcie, ktoré možno priradiť k právu na podporu zamestnanosti.

dd) Aj keby sa však predpokladala vhodnosť, neplatnosť výpovede ako sankcia za chyby v postupe oznamovania by podľa názoru šiesteho senátu **nebola vhodná**, a teda ani primeraná v užšom zmysle. Zátťaž vyplývajúca z tejto sankcie už nie je v rozumnom pomere k výhodám pre presadzovanie cieľa politiky trhu práce, ktoré vyplývajú z povinností zamestnávateľa v tomto štádiu postupu hromadného prepúšťania.

(1) V rozpore s koncepciou § 17 KSchG (*pozri bod 13*) a smernicou 98/59/ES (*Súdny dvor 21. decembra 2016 – C-201/15 – [AGET Iraklis] bod 31*) sankcia neplatnosti výpovede, ktorú vyvinula judikatúra, hlboko zasahuje do slobody rozhodovania podnikateľov. V konečnom dôsledku to zamestnávateľovi zakazuje realizovať zamýšľané výpovede v želanom čase, hoci to nie je cieľom povinností, ktoré zamestnávateľovi vyplývajú z postupu oznamovania. To znamená, že chyby v postupe oznamovania sú postihované prísnejšie ako iné chyby v nemeckom práve na ochranu zamestnancov pri prepustení.

(2) Na druhej strane, neplatnosť výpovedí daných v rozpore s povinnosťami podľa § 17 ods. 1 a 3 KSchG odstraňuje zátťaž na miestnom trhu práce spôsobenú hromadným prepúšťaním. Vo všeobecnosti to však vedie len k oddialeniu tejto zátáže, pretože zamestnávateľ je nútený opakovať výpovede potrebné na realizáciu svojho podnikateľského rozhodnutia (*pozri bod 34*).

(3) Z celkového hľadiska dotknutých záujmov nevýhody pre dotknutých zamestnávateľov spôsobené vyhlásením neplatnosti výpovede už nie sú v primeranom pomere k výhodám, ktoré sa tým získajú pre dosiahnutie cieľov politiky trhu práce, ktoré zákonodarca sleduje oznamovacou povinnosťou. Prísnosť tejto sankcie už nie je primeraná závažnosti porušenia, ktoré má táto sankcia postihnúť, a preto je podľa názoru šiesteho senátu neprimeraná (*pozri Schubert/Schmitt JbArbR zv. 59 s. 81, 96, hoci s odlišným názorom v prípade úplne opomenutého oznámenia*).

ee) Podľa názoru šiesteho senátu nemožno tomuto výsledku odporovať tým, že podľa predchádzajúcej judikatúry šiesteho a druhého senátu Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) nie každé porušenie povinností podľa § 17 ods. 1 a 3 KSchG vedie k neplatnosti výpovede. Naopak, táto judikatúra spôsobuje konzistentnosť právneho následku neplatnosti výpovede v prípade chýb v postupe oznámenia, pretože zistené diferencovanie nie je rigorózne. Šiesty senát je

presvedčený, že požadovanú rigoróznosť možno dosiahnuť len tak, že sa zabezpečí, aby všetky mysliteľné chyby v postupe oznamovania neviedli k neplatnosti výpovede.

(1) Šiesty a druhý senát však vytvorili veľmi diferencovaný **system právnych dôsledkov a sankcií** v súvislosti s možnými chybami v postupe oznamovania.

(a) Ak sa nepodá **žiadne oznámenie o hromadnom prepúšťaní**, má to vždy za následok neplatnosť výpovede (*BAG 19. mája 2022 -2AZR 467/21 – bod 13; 20. januára 2016 – 6 AZR 601/14 – bod 18, BAGE 154, 53*).

(b) Ak sa zamestnávateľ dopustí chýb v súvislosti s účasťou zamestnaneckej rady v postupe oznamovania vyplývajúcej z § 17 **ods. 3 druhej a tretej vety** KSchG, je výpoveď takisto neplatná (*BAG 14. mája 2020-6 AZR 235/19 – bod 135 a nasl., BAGE 170, 244; 22. novembra 2012 – 2 AZR 371/11 – bod 42 a nasl., BAGE 144, 47*).

(c) Chyby v tzv. povinných údajoch v zmysle § 17 **ods. 3 štvrtej vety** KSchG tiež vedú k neplatnosti výpovede (*naposledy BAG 131. február 2020 – 6 AZR 146/19 – bod 92 a nasl., BAGE 169, 362*).

(d) Na druhej strane chyby v tzv. odporúčaných údajoch v zmysle § 17 **ods. 3 piatej vety** KSchG nemajú za následok neplatnosť výpovede. To platí tak v prípade ich úplnej absencie (*BAG 19. mája 2022 – 2 AZR 467/21 – bod 12 a nasl.; 19. mája 2022 – 2 AZR 424/21 – bod 11 a nasl.*), ako aj v prípade obsahovo nesprávnych alebo nedostatočných údajov (*BAG 11. mája 2023 – 6 AZR 267/22 – bod 41*).

(e) Ak zamestnávateľ v rozpore s § 17 **ods. 3 šiestou vetou** KSchG neposkytne zamestnaneckej rade kópiu oznámení podaných úradu práce, nemá to vplyv na platnosť výpovede (*BAG 8. novembra 2022 – 6 AZR 15/22 – bod 79 a nasl.; 8. novembra 2022 – 6 AZR 16/22 – bod 74 a nasl.*).

(f) Jedinou nevyriešenou otázkou sú dôsledky porušenia povinnosti zamestnávateľa podľa § 17 ods. 3 prvej vety KSchG poskytnúť úradu práce súčasne s oznámením kópiu oznámenia zamestnaneckej rade [*rozhodnutie o návrhu na začatie prejudiciálneho konania BAG 27. januára 2022 – 6 AZR 155/21 (A) –; pozri rozhodnutie Súdneho dvora EÚ 13. júla 2023 – C-134/22 – [G GmbH]*]).

(2) Podľa názoru šiesteho senátu však tento systém sankcií vyvinutý judikatúrou nezapadá koherentne do účelu v oblasti politiky trhu práce, ktorý je predmetom postupu oznamovania (*bod 18 a nasl.*).

(a) Podľa názoru šiesteho senátu nie je rozdielne zaobchádzanie s chybami pri povinných a odporúčaných údajoch rigorózne. Nezdá sa pochopiteľné, prečo na jednej strane chyby v odporúčaných údajoch nevedú k neplatnosti výpovede podľa zámeru zákonodarcu identifikovaného druhým senátom, hoci práve tieto

informácie majú značný význam pre prípravu úradu práce na sociálno-ekonomickú záťaž na miestnom trhu práce vyplývajúcu z plánovaného hromadného prepúšťania, ale na druhej strane chyby v povinných údajoch vedú vždy k neplatnosti výpovede, hoci v každom prípade údaje podľa § 17 ods. 2 prvej vety bodu 1 (dôvody prepustenia), bodu 5 (kritériá výberu) a bodu 6 (výpočet odstupného) KSchG sú pre úlohy úradu práce bezvýznamné. Nie je tiež jasné, prečo by mali byť pre účely politiky trhu práce v rámci postupu oznamovania odporúčané údaje o pohlaví, veku a povolání menej relevantné ako napríklad povinné údaje podľa § 17 ods. 3 štvrtej vety KSchG.

(b) Nie je tiež koherentné, že nedostatočné oznámenie názoru zamestnaneckej rady na nevyhnutnosť oznámeného hromadného prepúšťania, ktoré je v každom prípade druhoradé pre informovanie úradu práce o očakávanom sociálno-ekonomickom zaťažení trhu práce a jeho riadenia, má za následok neplatnosť výpovede z dôvodu kvalifikácie § 17 ods. 3 druhej a tretej vety KSchG ako zákazového zákona šiestym a druhým senátom, pričom nedostatočná informovanosť o relevantných odporúčaných údajoch je v tomto ohľade pre platnosť výpovede irelevantná.

II Postup prerokovania

Šiesty senát preventívne pripomína, že bez ohľadu na vyššie uvedené obavy týkajúce sa súčasného systému sankcií za chyby zamestnávateľa v postupe oznamovania nevidí dôvod spochybňovať sankcie za chyby v postupe prerokovania stanovené judikatúrou Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd).

1 Podľa zhodnej judikatúry šiesteho (*pozri najnovšie BAG 13. júna 2019 – 6AZR 459/18- bod 39, BAGE 167, 102*) a druhého senátu (*od BAG 21. marca 2013 – 2 AZR 60/12 – bod 19 a nasl., BAGE 144, 366*) Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) majú chyby v postupe prerokovania za následok neplatnosť výpovede v súlade s § 134 BGB.

2 Táto sankcia jednoznačne spĺňa zásadu efektivity a podľa názoru šiesteho senátu sa vyžaduje na základe zásady ekvivalencie. Postup prerokovania upravuje kolektívne právo na informácie a jeho cieľom je okrem iného umožniť zamestnaneckej rade predložiť zamestnávateľovi konštruktívne návrhy s cieľom zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (*BAG 13. jún 2019 – 6 AZR 459/18 – bod 27, BAGE 167, 102; pozri pre smernicu 98/59/ES Súdny dvor 13. júla 2023 – C-134/22 – [G GmbH] bod 37 a nasl.; 10. septembra 2009 – C-44/08 – [Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i.] body 51, 64*). Na rozdiel od postupu oznamovania je teda vplyv zamestnaneckej rady na rozhodovanie zamestnávateľa zamýšľaný, ako je to v prípade § 102 Betriebsverfassungsgesetz (zákon o organizácii podniku, ďalej len „BetrVG“). Sankcia za chyby v postupe prerokovania preto nemôže zaostávať za sankciou neplatnosti výpovede upravenou v § 102 ods. 1 tretej vete BetrVG. Podľa názoru šiesteho senátu § 102 ods. 1 tretia veta BetrVG vyžaduje, aby sankcie prebiehali súčasne. § 17 ods. 2

KSchG je napriek svojmu zakotveniu v práve na ochranu zamestnancov pri prepustení z materiálneho hľadiska postupom, ktoré je ovplyvnené právom o organizácii podniku (*BAG 22. septembra 2016 – 2 AZR 276/16 – bod 37, BAGE 157, 1*). Podľa všeobecných zásad účel práv na účasť podľa práva o organizácii podniku zahŕňa aj ochranu zamestnancov, preto má postup prerokovania, podobne ako vypočutie zamestnaneckej rady podľa § 102 BetrVG, funkciu individuálnej ochrany (*Moll/Katerndahl poznámka AP KSchG /969 § 17 bod 48 pod I 1 b s ďalšími odkazmi; odlišný názor Schubert/Schmitt JbArbR zv. 59 s. 81, 88 a nasl.*).

3 Podľa názoru šiesteho senátu dôsledok neplatnosti v prípade chýb v postupe prerokovania je tiež v súlade so zásadou proporcionality. Podporuje účel sledovaný postupom prerokovania a je v súlade so zásadou, že chyby pri vykonávaní postupov účasti zabezpečujúcich individuálnu ochranu pred rozhodnutím o výpovedi, ktoré sú aspoň potenciálne príčinné pre rozhodnutie o výbere, majú za následok neplatnosť výpovede.

4 Z uvedeného tiež vyplýva, že § 17 ods. 2 KSchG je na rozdiel od § 17 ods. 1 a 3 KSchG zákazovým zákonom v zmysle § 134 BGB (*pozri bod 15 a nasl.*). Výpovediam, ku ktorým došlo nedodrzaním zákonom stanoveného vplyvu zamestnaneckej rady na rozhodovací proces zamestnávateľa, chce zákonodarca jednoznačne zabrániť. Porušenie § 17 ods. 2 KSchG má vplyv na povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z pracovného práva. Toto ustanovenie preto nemá len regulačnú funkciu (*k tomu pozri bod 22*). Naopak, vyžaduje pracovnoprávnu sankciu v podobe neplatnosti výpovede.

III. Význam pre rozhodnutie

Na základe uvedených úvah má šiesty senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) v úmysle zmeniť svoju judikatúru týkajúcu sa právnych dôsledkov chýb v postupe oznamovania. Smernica 98/59/ES nezakazuje takúto zmenu sankcií zo strany členských štátov (*Súdny dvor 17. marca 2021 – C-652/19 – [Consulmarketing] bod 44 a nasl.*). Senát sa však svojím rozhodnutím, že opomenutie oznámenia o hromadnom prepúšťaní nemá za následok neplatnosť výpovede, rozhodujúcim spôsobom odchyľuje od rozhodnutia druhého senátu Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) z 22. novembra 2012 (*– 2 AZR 371/11 – BAGE 144, 47*), podľa ktorého vedie k neplatnosti výpovede, ak v čase jej prijatia neexistuje platné oznámenie o hromadnom prepúšťaní (*bod 37, 42 a nasl., 48*) Je preto potrebné sa druhého senátu podľa § 45 ods. 3 prvej vety ArbGG opýtať, či sa pridrižiava uvedeného právneho názoru. [*omissis*].

[*omissis*]