

Věc C-134/24 [Tomann] ⁱ

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

20. února 2024

Předkládající soud:

Bundesarbeitsgericht (Německo)

Datum předkládacího rozhodnutí:

1. února 2024

Žalovaný, navrhovatel v odvolacím řízení a navrhovatel v řízení opravném prostředku „Revision“:

UR jako insolvenční správce majetkové podstaty společnosti V GmbH

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

DF

BUNDESARBEITSGERICHT (Spolkový pracovní právní soud)

[omissis]

Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní právní soud)

Vyhlášeno dne

1. února 2024

USNESENÍ

[omissis]

ve věci

ⁱ Název projednávané věci je fiktivní. Neodpovídá skutečnému jménu žádného z účastníků řízení.

UR jako insolvenčního správce majetkové podstaty společnosti V GmbH

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

[proti]

DF

žalobci, odpůrci v odvolacím řízení a odpůrci v řízení o opravném prostředku „Revision“,

rozhodl druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní právní soud) po jednání konaném dne 1. února 2024 [*omissis*] takto:

I. Na základě článku 267 SFEU se Soudnímu dvoru Evropské unie předkládá žádost o odpověď na následující otázky:

1. Musí být čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (dále jen „směrnice 98/59“) vykládán v tom smyslu, že výpověď v rámci hromadného propouštění, které podléhá oznamovací povinnosti, může ukončit pracovní poměr dotčeného zaměstnance až po uplynutí zákazu propouštění?

V případě kladné odpovědi na první otázku:

2. Je uplynutí zákazu propouštění podmíněno nejen oznámením hromadného propouštění, nýbrž musí splňovat i požadavky stanovené v čl. 3 odst. 1 čtvrtém pododstavci směrnice 98/59?
3. Může zaměstnavatel, který bez (řádného) oznámení hromadného propouštění dal výpovědi podléhající oznamovací povinnosti, toto oznámení učinit dodatečně s tím důsledkem, že po uplynutí zákazu propouštění mohou být pracovní poměry dotčených zaměstnanců ukončeny prostřednictvím těchto již dříve daných výpovědí?

V případě kladné odpovědi na první a druhou otázku:

4. Je s článkem 6 směrnice 98/59 slučitelné, že podle vnitrostátního práva je na příslušném orgánu veřejné moci, aby ve vztahu k zaměstnancům s konečnou platností a ve vztahu k pracovní právním soudům závazně určil, kdy v konkrétním případě uplyne zákaz propouštění, nebo musí mít zaměstnanec nutně možnost přístupu k soudnímu řízení za účelem přezkumu správnosti rozhodnutí orgánu veřejné moci?

II. [*omissis*] [přerušeni řízení]

Odůvodnění

A. Předmět původního řízení

- 1 I. Strany vedou spor o ukončení jejich pracovního poměru řádnou výpovědí, kterou žalovaný dal v prosinci 2020 ke dni 31. března 2021. Žalovaný neučinil oznámení o hromadném propouštění, které je nezbytné podle § 17 odst. 1 Kündigungsschutzgesetz (zákon na ochranu před výpovědí, dále jen „KSchG“). Tuto povinnost do 31. března 2021 nesplnil ani dodatečně. Pro rozhodnutí v řízení je podle rozdělení případů u Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovněprávní soud) příslušný jeho šestý senát, který chce žalobu na ochranu před výpovědí podanou žalobcem v plném rozsahu zamítnout. Šestý senát k tomu spatřuje důvody spočívající ve vnitrostátním procesním právu, které podrobně objasnil v usnesení ze dne 14. prosince 2023 (6 AZR 157/22 [B]).
- 2 II. Druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovněprávní soud) měl dosud za to, že výpověď podaná bez nezbytného předchozího oznámení o hromadném propouštění je neplatná (neučinná) a pracovní poměr tedy nelze ukončit. Naproti tomu šestý senát chce v budoucnu zastávat názor, že absence nebo nesprávnost oznámení o hromadném propouštění, které vyžaduje unijní nebo vnitrostátní právo, nemá z právního hlediska vliv na rozhodnutí o ukončení vypovězeného pracovního poměru. Taková absence oznámení o hromadném propouštění, jakož i jeho nesprávnost nemá být spojena s žádnými následky. Šestý senát má za to, že stanovení „sankce“ za chyby v postupu oznamování přísluší německému zákonodárci. Tato „sankce“ by přitom neměla spadat do oblasti pracovního práva, nýbrž do oblasti práva na podporu zaměstnanosti (*Bundesarbeitsgericht [Spolkový pracovněprávní soud], 14. prosinec 2023, 6 AZR 157/22 [B], body 7, 22, 32 a především bod 35*).
- 3 III. Vnitrostátní procesní právo stanoví pro případy názorových rozdílů mezi senáty Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovněprávní soud) zvláštní řízení. Podle § 45 odst. 2 a odst. 3 Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovněprávních soudech, dále jen „ArbGG“) se smí senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovněprávní soud) odchýlit od judikatury jiného senátu pouze tehdy, pokud tento senát svou judikaturu na příslušný dotaz opustil, nebo – v opačném případě – pokud Velký senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovněprávní soud) rozhodl o správné odpovědi na dotčenou právní otázku. Šestý senát proto usnesením ze dne 14. prosince 2023 (6 AZR 157/22 [B]) položil druhému senátu v souladu s § 45 odst. 3 první větou ArbGG tuto otázku:

„Je i nadále zastáván právní názor, zastávaný od rozsudku ze dne 22. listopadu 2012 (2 AZR 371/11), že výpověď jako právní úkon porušuje zákonný zákaz ve smyslu § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník, dále jen „BGB“) a tato výpověď je proto neplatná, pokud v okamžiku, kdy byla dána, neexistovalo platné oznámení podle § 17 odst. 1, 3 KSchG?“

B. Relevantní vnitrostátní právo

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (zákon na ochranu před výpovědí) ve znění oznámení ze dne 25. srpna 1969 (*BGBI. I s. 1317*):

„§ 17 Oznamovací povinnost

(1) Zaměstnavatel je povinen učinit oznámení Agentur für Arbeit (Agentura práce), dříve než během 30 kalendářních dní propustí

1. v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 60 zaměstnanců, více než 5 zaměstnanců,
2. v podnicích, které obvykle zaměstnávají minimálně 60 a méně než 500 zaměstnanců, 10 % zaměstnanců obvykle zaměstnaných v podniku nebo více než 25 zaměstnanců,
3. v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 500 zaměstnanců, minimálně 30 zaměstnanců

[...].

§ 18 Zákaz propouštění

(1) Propouštění, která musí být oznámena podle § 17, nabývají účinnosti před uplynutím jednoho měsíce po doručení oznámení Agentur für Arbeit (Agentura práce) pouze s jejím souhlasem; tento souhlas může být udělen rovněž zpětně k datu podání žádosti.

(2) Agentur für Arbeit (Agentura práce) může v některých případech rozhodnout, že propouštění nabude účinnosti až po uplynutí lhůty nejvýše dvou měsíců po oznámení.

[...]“

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník, dále „BGB“) ve znění oznámení ze dne 2. ledna 2002 (*BGBI. I s. 42, oprava s. 2909 a BGBI. 2003 I s. 738*):

„§ 134 Zákonný zákaz

Právní úkon, který porušuje zákonný zákaz, je neplatný, nevyplývá-li ze zákona jinak.

§ 615 Odměna v případě prodlení na straně příjemce a při provozním riziku

Dostane-li se příjemce služeb s přijetím služeb do prodlení, může osoba povinná požadovat sjednanou odměnu za služby neposkytnuté v důsledku prodlení, aniž je povinna k dodatečnému plnění.“

[...]"

- 6 III. Desátá kniha Sozialgesetzbuch (sociální zákoník, dále jen „SGB“) – správní řízení před sociálněprávními orgány a ochrana údajů podle sociálního práva – ve znění oznámení ze dne 18. ledna 2001 (*BGBI. I s. 130*):

„§ 20 Zásada vyšetřovací

- (1) Veřejný orgán zjišťuje skutkový stav z úřední povinnosti. Určí povahu a rozsah šetření; není přitom vázán tvrzeními a důkazními návrhy účastníků řízení.
- (2) Veřejný orgán zohlední všechny relevantní skutečnosti týkající se konkrétního případu, včetně skutečností svědčících ve prospěch účastníků řízení.

[...]"

C. Relevantní ustanovení unijního práva

- 7 **Podle názoru druhého senátu Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní právní soud) jsou v sekundárním unijním právu relevantní: čl. 3 odst. 1, čl. 4 odst. 1 až odst. 3 a článek 6 směrnice 98/59.**

D. Nezbytnost rozhodnutí Soudního dvora a vysvětlení předběžných otázek

I. Nezbytnost rozhodnutí Soudního dvora

- 8 1. Druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní právní soud) není z níže uvedených důvodů schopen zodpovědět otázku šestého senátu bez provedení postupu podle článku 267 SFEU.
- 9 a) Druhý senát považuje stejně jako šestý senát za možné, že neplatnost výpovědi, která byla učiněna bez řádného oznámení o hromadném propouštění, podle § 134 BGB je – i s přihlédnutím k ustanovením unijního práva – nepřiměřeným právním důsledkem. Důvody, které tomu svědčí, vyložil šestý senát ve svém výše uvedeném usnesení ze dne 14. prosince 2023 (*6 AZR 157/22 [B]* – body 11 a násl., k výkladu v souladu s unijním právem zejména body 26 a násl.), na které se k zamezení opakování odkazuje.
- 10 b) Německá literatura ovšem tuto otázku přinejmenším v případě úplné absence oznámení i nadále posuzuje odlišně (*Schubert/Schmitt JbArbR svazek 59 s. 81, 96*). Otázku šestého senátu navíc nelze zodpovědět pouze odpovědí na výše uvedenou právní otázku týkající se neplatnosti výpovědi vyplývající § 134 BGB. Druhý senát má za to, že názor formulovaný v usnesení obsahujícím uvedený dotaz, totiž že neexistence nebo nesprávnost oznámení o hromadném

propouštění, které je podle unijního nebo vnitrostátního práva nezbytné, nemá žádný právní vliv na ukončení vypovězeného pracovního poměru, není slučitelný s unijním právem. Podle názoru druhého senátu je spíše nezbytný diferencovaný přístup. Rozhodující je, zda zaměstnavatel od oznámení o hromadném propouštění podle unijního práva zcela upustil nebo zda takové oznámení učinil.

- 11 aa) Neučiní-li zaměstnavatel oznámení o hromadném propouštění, pak se příslušná Agentur für Arbeit (Agentura práce), která odpovídá za zprostředkování práce, o nadcházejícím propouštění nedozví. Není proto schopna učinit nezbytné přípravy na zprostředkování zaměstnání zaměstnanců dotčených hromadným propouštěním. Pro tento případ, kdy oznámení o hromadném propouštění nebylo učiněno vůbec, má druhý senát za to, že právní účinky výpovědi učiněné zaměstnavatelem nastávají až v okamžiku, kdy je oznámení o hromadném propouštění učiněno dostatečně a Agentur für Arbeit (Agentura práce) má k dispozici čas na přípravu zprostředkování, který je z jejího pohledu nezbytný. Tuto dobu stanoví ve vnitrostátním právu § 18 odst. 1 a odst. 2 KSchG (takzvaný zákaz propouštění). Ukončený pracovní poměr trvá až do uplynutí platnosti zákazu propouštění s jeho dosavadními právy a povinnostmi. Právní účinky výpovědi nenastávají až do okamžiku uplynutí měsíční lhůty stanovené v § 18 odst. 1 KSchG nebo data, které stanoví Agentur für Arbeit podle § 18 odst. 2 KSchG. Zaměstnavatel každopádně musí podle § 615 BGB platit zaměstnanci sjednanou odměnu až do uplynutí zákazu propouštění, i když jej nezaměstnává. To platí i tehdy, pokud bylo možné pracovní poměr ukončit z důvodu kratší výpovědní lhůty již k dřívějšímu datu. Pokud naproti tomu podle ustanovení článku 4 směrnice 98/59 zaměstnavatel neměl možnost učinit nejprve opomenuté oznámení o hromadném propouštění po doručení výpovědi a tím tedy odstranit zákaz propouštění, pak by se to rovnalo neplatnosti (neúčinnosti) výpovědi. V tomto případě by druhý senát musel na otázku šestého senátu odpovědět tak, že – druhý senát – trvá na své dosavadní judikatuře.
- 12 bb) Obdrží-li Agentur für Arbeit (Agentura práce) oznámení o zamýšleném hromadném propouštění, pak tím zaměstnavatel zahájil správní řízení, v němž orgán veřejné moci posoudí úplnost tohoto oznámení. V něm platí zásada vyšetřovací (§ 20 SGB X), to znamená, že Agentur für Arbeit (Agentura práce) má povinnost požadovat od zaměstnavatele, aby neúplné údaje doplnil. O řádnosti oznámení a délce doby potřebné na přípravu nastávajícího zprostředkování práce rozhoduje podle vnitrostátního procesního práva pouze Agentur für Arbeit (Agentura práce). Konstatuje-li tento orgán veřejné moci, že platnost zákazu propouštění (§ 18 odst. 1 a odst. 2 KSchG) uplynula ke konkrétnímu datu, je toto rozhodnutí z pohledu druhého senátu pro zaměstnance konečné a pro soudy v pracovněprávních věcech závazné. Posledně jmenované nemají pravomoc vycházet z toho, že oznámení o hromadném propouštění bylo „vlastně“ nesprávné a zákaz propouštění proto (ještě) nezačal platit nebo jeho platnost (ještě) neskončila.
- 13 2. Vzhledem k tomu, že § 17 a § 18 KSchG musí vnitrostátní soudy vykládat v souladu s unijním právem, je normativní obsah čl. 3 odst. 1, čl. 4 odst. 1 až

odst. 3 a článku 6 směrnice 98/59 pro odpověď druhého senátu na dotaz šestého senátu ze dne 14. prosince 2023 rozhodující. Druhý senát má sice za to, že stávající rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie hovoří pro jeho chápání relevantního unijního práva. Senát ovšem nemá za to, že jsou splněny přísné podmínky pro *acte clair* nebo *acte éclairé*, proto žádá Soudní dvůr o odpověď na otázky formulované v úvodu tohoto usnesení.

II. Vysvětlení první předběžné otázky

- 14 Druhý senát chápe čl. 4 odst. 1 směrnice 98/59 – na rozdíl od šestého senátu – tak, že pracovní poměr vypovězený v průběhu hromadného propouštění podléhajícího oznamovací povinnosti podle unijního práva není možné ukončit před uplynutím zákazu propouštění podle § 18 odst. 1 a odst. 2 KSchG. Až do uplynutí jeho platnosti jsou účinky výpovědi „odloženy“ (viz *stanovisko generálního advokáta A. Tizzano ze dne 30. září 2004, C-188/03, Junk, bod 68*). Zákaz propouštění tak má účinek „minimální výpovědní lhůty“. Vyplývá to z čl. 4 odst. 1 prvního pododstavce druhé části věty směrnice 98/59, podle které nejsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.
- 15 Z pohledu druhého senátu, a v tom se liší od názoru šestého senátu, v tomto pracovněprávním důsledku současně spočívá dostatečná reakce na absenci resp. nesprávnost oznámení o hromadném propouštění, kterou požaduje unijní právo. Je zajištěno, že Agentur für Arbeit (Agentura práce) má jako příslušný orgán veřejné moci dostatek času, aby hledala řešení obtíží vyplývajících z hromadného propouštění (viz čl. 4 odst. 2 a odst. 3 směrnice 98/59). Dotčení zaměstnanci neztratí před uplynutím platnosti zákazu propouštění své „původní“ pracovní poměry“ a do té doby se ještě nedostanou „na trh práce“.

III. Vysvětlení druhé předběžné otázky

- 16 Druhý senát chápe čl. 4 odst. 1 směrnice 98/59 i nadále v tom smyslu, že zákaz propouštění, který toto ustanovení upravuje, – a tedy i zákaz propouštění podle § 18 odst. 1 a odst. 2 KSchG – může začít a tedy i přestat platit až tehdy, kdy požadované oznámení o hromadném propouštění splňuje požadavky stanovené v čl. 3 odst. 1 čtvrtém pododstavci směrnice 98/59. Dokládá to zaprvé odkaz na čl. 3 odst. 1 směrnice 98/59 obsažený v čl. 4 odst. 1 téže směrnice. A zadruhé lze pouze takto dosáhnout účelu oznámení o hromadném propouštění popsaného v první předběžné otázce, totiž umožnit orgánu veřejné moci, aby *na základě nezbytných údajů* hledal řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění (viz čl. 4 odst. 2 a odst. 3 směrnice 98/59).

IV. Vysvětlení třetí předběžné otázky

- 17 1. Druhý senát vychází z toho, že výpověď, která byla učiněna bez (řádného) oznámení hromadného propouštění, nemusí být „nenapravitelně“ neplatná, to znamená neúčinná. Naopak, účelu postupu spojeného s oznámením je zcela dosaženo i tehdy, pokud zaměstnavatel může oznámení o hromadném propouštění, které je v souladu s požadavky podle čl. 3 odst. 1 čtvrtého

pododstavce směrnice 98/59, učinit dodatečně a tím (dodatečně) odstranit zákaz propouštění. K tomu není zapotřebí nové výpovědi. Tím, že zákaz propouštění začne platit až s doplněným oznámením, je zajištěno, že příslušný orgán veřejné moci bude mít před rozvázáním dotčených pracovních poměrů k dispozici v každém případě minimální období v podobě zákazu propouštění, aby na základě nezbytných údajů hledal řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění (viz čl. 4 odst. 2 a odst. 3 směrnice 98/59).

- 18 2. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 27. ledna 2005 ve věci *Junk (C-188/03)* tomu podle názoru druhého senátu nebrání. Soudní dvůr se v této věci nevyjádřil k tomu, jak postupovat vůči zaměstnavateli, pokud učiní výpovědi již před podáním (řádného) oznámení o hromadném propouštění. Pouze konstatoval, že výpovědi lze „bez sankcí“ – tedy s okamžitým náběhem zákazu propouštění, který pak často přechází do platných výpovědních lhůt – učinit až po jejich oznámení příslušnému orgánu veřejné moci. Soudní dvůr naproti tomu neměl za to, že výpovědi učiněné bez předchozího (řádného) oznámení musí být „nenapravitelně“ neplatné. Nenasvědčují tomu ustanovení směrnice 98/59 ani historie jejího vzniku (*Bundesarbeitsgericht [Spolkový pracovní právní soud], 14. prosince 2023, 6 ARR 157/22 [B] bod 8*). „Sankce“ za opožděné (řádné) oznámení hromadného propouštění může spočívat mimo jiné v tom, že právní účinky výpovědi dočasně nenastanou a zaměstnavatel musí dotčeným zaměstnancům platit podle § 615 BGB navzdory v zásadě platné výpovědi odměnu až do okamžiku uplynutí zákazu propouštění a tedy případně nad rámec výpovědní lhůty, i když je ve skutečnosti nezaměstnával.
- 19 3. Pouze pro doplnění upozorňuje druhý senát na skutečnost – a v tom je zajedno se šestým senátem, že možnost dodatečného učinění oznámení nezahrnuje projednávání podle článku 2 směrnice 98/59. V případě, že projednávání před učiněním výpovědi neproběhlo vůbec nebo neproběhlo řádně, pak výpovědi jsou (a zůstanou) neplatné podle § 134 BGB. Na rozdíl od oznámení je totiž účelem projednání především možnost se hromadnému propouštění vyhnout. Dodatečným projednáním po učinění výpovědi již nelze tohoto účelu dosáhnout. Nebylo by zaručeno, že vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců s cílem vyhnout se propouštění budou probíhat bez předem stanoveného výsledku. Pro zástupce zaměstnanců by bylo citelně obtížnější dosáhnout „zpětvzetí“ takto přijatého rozhodnutí, jakož i upuštění od rozhodnutí plánovaného (*Soudní dvůr, 27. ledna 2005, C-188/03, Junk, bod 44*).

V. Odůvodnění čtvrté předběžné otázky

- 20 1. S ohledem na „alternativní“ formulaci v článku 6 směrnice 98/59, jakož i na bod 12 jejího odůvodnění („správní nebo soudní řízení“) vychází druhý senát z toho, že postačuje, pokud řádnost oznámení o hromadném propouštění učiněného zaměstnavatelem posoudí pouze orgán veřejné moci příslušný podle vnitrostátního práva a v kladném případě stanoví konec zákazu propouštění v konkrétním případě. Určení konce zákazu propouštění orgánem veřejné moci musí být pracovní právními soudy v rámci sporu o ukončení pracovního poměru

mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem považováno za závazné. Zaměstnanec nemůže zjištění orgánu veřejné moci napadnout opravným prostředkem u soudu. Podle názoru druhého senátu to vyplývá z toho, že oznámení je zaměřeno čistě na otázky pracovního trhu. Na rozdíl od projednávání slouží primárně ochraně pracovního trhu a příslušného orgánu veřejné moci. Zaměstnanec je naproti tomu dotčen pouze mimovolně. Svůj „původní“ pracovní poměr má ztratit až v okamžiku, kdy bylo příslušnému orgánu veřejné moci na základě nezbytných údajů umožněno, aby hledal řešení obtíží vyplývajících z hromadného propouštění (viz čl. 4 odst. 2 a odst. 3 směrnice 98/59). Má-li orgán veřejné moci za to, že byl v tomto ohledu informován dostatečně, musí to zaměstnanec a soudy akceptovat.

- 21 2. Je pravda, že Soudní dvůr ve svém rozsudku ze dne 5. října 2023 (C-496/22, *Brink's Cash Solutions*, bod 45) uvedl, že článek 6 směrnice 98/59 členským státům ukládá povinnost zajistit účinnou *soudní* ochranu pro zástupce zaměstnanců a/nebo zaměstnance. Druhý senát však vychází z toho, že tato povinnost se týká pouze projednávání podle článku 2 směrnice 98/59, jehož se žádný orgán veřejné moci neúčastní a které, na rozdíl od oznámení podle článků 3 a 4 směrnice 98/59, slouží přímo (kolektivní) ochraně dotčených zaměstnanců ve smyslu možného vyhnutí se propouštění (viz bod 19 výše). Jiné chápání by nebylo slučitelné ani s uvedenou „alternativní“ formulací článku 6 a bodu 12 odůvodnění směrnice 98/59 („správní nebo soudní řízení“).

[omissis]