

Vec C-134/24 [Tomann]ⁱ

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

20. 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 tejto veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

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

[omissis]

Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, ďalej aj ako „BAG“)

vydal dňa

1. februára 2024

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“,

druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) po porade z 1. februára 2024 [omissis] rozhodol:

I. Súdny dvor Európskej únie sa na základe článku 267 ZFEÚ žiada, aby odpovedal na tieto otázky:

1. Má sa článok 4 ods. 1 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (ďalej len „smernica 98/59/ES“) vykladať v tom zmysle, že výpoveď v rámci hromadného prepúšťania, ktoré podlieha oznamovacej povinnosti, môže ukončiť pracovný pomer dotknutého zamestnanca až po uplynutí zákazu prepúšťania?

Ak je odpoveď na prvú otázku kladná:

2. Vyžaduje sa na uplynutie zákazu prepúšťania nielen oznámenie o hromadnom prepúšťaní, ale musí toto oznámenie spĺňať požiadavky článku 3 ods. 1 podods. 4 smernice 98/59/ES?

- (3) Môže zamestnávateľ, ktorý dal výpovede podliehajúce oznamovacej povinnosti bez (riadneho) oznámenia o hromadnom prepúšťaní, nahradiť takúto výpoveď s tým dôsledkom, že po uplynutí zákazu prepúšťania môže byť pracovný pomer dotknutých zamestnancov ukončený skôr oznámenými výpoveďami?

Ak je odpoveď na prvú a druhú otázku kladná:

- (4) Je v súlade s článkom 6 smernice 98/59/ES, ak vnútroštátne právo ponecháva na príslušnom verejnom orgáne, aby nespochybniteľným spôsobom pre zamestnanca a záväzným pre pracovné súdy určil, kedy sa v konkrétnom prípade skončí zákaz prepúšťania, alebo musí mať zamestnanec nevyhnutne prístup k súdnemu prieskumu správnosti stanoviska verejného orgánu?

II. [omissis] [Prerušenie konania]

Odôvodnenie

A. Predmet sporu vo veci samej

- 1 I. Medzi stranami je sporné skončenie pracovného pomeru riadnou výpoveďou, ktorú žalovaný podal v decembri 2020 s účinnosťou k 31. marcu 2021. Oznámenie o hromadnom prepúšťaní, ako to vyžaduje § 17 ods. 1 Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochrane pred prepúšťaním, ďalej len „KSchG“) nepodal. Neurobil tak ani do 31. marca 2021. Podľa rozvrhu práce Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) je na rozhodnutie vo veci príslušný jeho šiesty senát, ktorý by chcel žalobu žalobcu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru v celom rozsahu zamietnuť. Šiesty senát sa domnieva, že mu v tom bránia – ako podrobne vysvetlil v rozhodnutí zo 14. decembra 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -) – dôvody vnútroštátneho procesného práva.
- 2 II. Druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) v minulosti rozhodol, že výpoveď vyhlásená bez potrebného predchádzajúceho oznámenia o hromadnom prepúšťaní je neplatná (neúčinná), a preto nemôže ukončiť pracovný pomer. Naproti tomu šiesty senát by chcel v budúcnosti zastávať názor, že absencia alebo nesprávnosť oznámenia o hromadnom prepúšťaní, ktoré sa vyžaduje podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva, nemá právny vplyv na rozhodnutie o skončení vypovedaného pracovného pomeru. Naopak, absencia oznámenia o hromadnom prepúšťaní, ako aj jeho nesprávnosť by mali zostať úplne bez následkov. Je na nemeckom zákonodarcovi, aby štandardizoval „sankcie“ za chyby v postupe oznamovania pri hromadnom prepúšťaní. Táto nesmie patriť do oblasti pracovného práva, ale musí spočívať výlučne v oblasti práva na podporu zamestnanosti (*BAG 14. decembra 2023 – 6 AZR 157/22 [B] – body 7, 22, 32 a predovšetkým bod 35*).

- 3 III. Vnútroštátne procesné právo stanovuje osobitný postup v prípade existujúcich názorových rozdielov medzi senátmi Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd). Podľa § 45 ods. 2 a 3 Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovných súdoch, ďalej len „ArbGG“) sa senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) môže odchyliť od judikatúry iného senátu len vtedy, ak tento senát na základe zodpovedajúcej žiadosti upustil od svojho právneho názoru alebo – v opačnom prípade – veľký senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol o správnej odpovedi na základnú právnu otázku. Šiesty senát preto vo svojom rozhodnutí zo 14. decembra 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -) predložil druhému senátu podľa § 45 ods. 3 prvej vety ArbGG túto otázku:

„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 aj ako „BGB“) a že výpoveď je preto neúčinná, ak v čase jej podania neexistuje účinné oznámenie podľa § 17 ods. 1, 3 KSchG?“

B. Relevantné vnútroštátne právo

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochrane pred prepúšťaním) v znení oznámenia z 25. augusta 1969 (*BGBI. I s. 1317*):

„§ 17 Povinnosť oznámenia

- (1) Zamestnávateľ je povinný vopred oznámiť hromadné prepúšťanie úradu práce, ak sa prepúšťanie vzťahuje na:
1. viac ako piatich zamestnancov v zariadeniach, ktoré obvykle zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 60 zamestnancov,
 2. desiatich zo sto bežne zamestnaných zamestnancov alebo viac ako dvadsiatich piatich zamestnancov v zariadeniach, ktoré obvykle zamestnávajú aspoň 60 a menej ako 500 zamestnancov,
 3. aspoň tridsiatich zamestnancov v zariadeniach, ktoré obvykle zamestnávajú aspoň 500 zamestnancov,

...

prepustených počas obdobia 30 kalendárnych dní.

§ 18 Zákaz prepúšťania

- (1) Prepustenia, ktoré sa oznamujú podľa § 17, nadobudnú účinnosť pred uplynutím jedného mesiaca od doručenia oznámenia úradu práce len so súhlasom úradu; súhlas možno udeliť aj spätne ku dňu podania žiadosti.

(2) V jednotlivých prípadoch môže úrad práce určiť, že prepustenie nenadobudne účinnosť pred uplynutím nanajvýš dvoch mesiacov po oznámení.

...“

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (občiansky zákonník) v znení oznámenia z 2. januára 2002 (*BGBI I s. 42, oprava s. 2909 a BGBI 2003 I s. 738*):

„§ 134 Zákonný zákaz

Právny úkon, ktorý je v rozpore so zákonným zákazom, je neplatný, ak zákon neustanovuje inak.

§ 615 Odmena v prípade omeškania oprávneného a prevádzkové riziko

Ak je oprávnený v omeškaní s prevzatím služieb, môže povinný požadovať dohodnutú odmenu za služby, ktoré neboli poskytnuté v dôsledku omeškania, bez toho, aby bol povinný poskytnúť dodatočné plnenie.

...“

- 6 III. Desiata kniha Sozialgesetzbuch (sociálny zákonník) – Sociálne správne konanie a ochrana sociálnych údajov – v znení oznámenia z 18. januára 2001 (*BGBI. I s. 130*):

„§ 20 Vyšetrovacía zásada

(1) Verejný orgán prešetruje skutkové okolnosti prípadu z úradnej moci. Určuje povahu a rozsah vyšetrovania; nie je viazaný tvrdeniami a návrhmi na vykonanie dokazovania predloženými zúčastnenými stranami.

(2) Verejný orgán zohľadní všetky okolnosti relevantné pre konkrétny prípad vrátane tých, ktoré sú pre zúčastnené strany priaznivé.

...“

C. Relevantné ustanovenia práva Únie

- 7 Podľa názoru druhého senátu Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) sú v sekundárnom práve Únie relevantné: článok 3 ods. 1, článok 4 ods. 1 až 3 a článok 6 smernice 98/59/ES.

D. Nevyhnutnosť rozhodnutia Súdneho dvora a vysvetlenie prejudiciálnych otázok

I. Nevyhnutnosť rozhodnutia Súdneho dvora

- 8 1. Z dôvodov uvedených nižšie nemôže druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) odpovedať na otázku, ktorú mu položil šiesty senát, bez toho, aby sa uskutočnilo konanie podľa článku 267 ZFEÚ.
- 9 a) V zhode so šiestym senátom považuje druhý senát za možné, že neplatnosť výpovede podanej bez riadneho oznámenia o hromadnom prepúšťaní podľa § 134 BGB – aj vzhľadom na požiadavky práva Únie – je neprimeraným právnym následkom. Šiesty senát to odôvodnil vo svojom vyššie uvedenom rozhodnutí zo 14. decembra 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] – bod 11 a nasl., o výklade v súlade s právom Únie najmä bod 26 a nasl.), na ktoré sa odkazuje, aby sa predišlo opakovaniu.
- 10 b) V nemeckej literatúre sa to však stále posudzuje inak, prinajmenšom v prípade úplne chýbajúceho oznámenia (*Schubert/Schmitt JbArbR* zV. 59 s. 81, 96). Okrem toho sa žiadosť šiesteho senátu neobmedzuje len na zodpovedanie uvedenej právnej otázky týkajúcej sa neplatnosti výpovede vyplývajúcej z § 134 BGB. Druhý senát považuje za nezlučiteľný s právom Únie názor formulovaný v rozhodnutí o položení otázky, podľa ktorého absencia alebo nesprávnosť oznámenia o hromadnom prepúšťaní vyžadovaného podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva nemá právny vplyv na skončenie vypovedaného pracovného pomeru. Druhý senát sa skôr domnieva, že je potrebný diferencovaný prístup. Rozhodujúce je, či zamestnávateľ úplne upustil od podania oznámenia o hromadnom prepúšťaní vyžadovaného podľa práva Únie, alebo takéto oznámenie podal.
- 11 aa) Ak zamestnávateľ nepodá oznámenie o hromadnom prepúšťaní, úrad práce príslušný podľa vnútroštátneho práva na sprostredkovanie zamestnania sa o budúcom prepúšťaní nedozvie. Preto nemôže začať potrebné prípravy na sprostredkovanie zamestnania pre zamestnancov, ktorých sa hromadné prepúšťanie týka. V tomto prípade úplnej absencie oznámenia o hromadnom prepúšťaní by chcel druhý senát zastávať názor, že právne účinky výpovede podanej zamestnávateľom nastanú až vtedy, keď oznámenie o hromadnom prepúšťaní bolo vykonané dodatočne, t. j. bolo dobehnuté a úrad práce má z jeho pohľadu potrebný čas na prípravu na sprostredkovanie. Táto lehota sa určuje podľa vnútroštátneho práva v súlade s § 18 ods. 1 a 2 KSchG (tzv. zákaz prepúšťania). Vypovedaný pracovný pomer trvá s predchádzajúcimi právami a povinnosťami až do uplynutia zákazu prepúšťania. Právne účinky výpovede nastávajú až po uplynutí jednomesačnej lehoty uvedenej v § 18 ods. 1 KSchG alebo uplynutí času, ktorý určí úrad práce v súlade s § 18 ods. 2 KSchG. V každom prípade musí zamestnávateľ až do uplynutia zákazu prepúšťania v súlade s § 615 BGB naďalej vyplácať zamestnancovi dohodnutú odmenu, a to aj v prípade, že zamestnanec nie je zamestnávaný. To platí aj v prípade, ak sa

pracovný pomer mohol skončiť skôr z dôvodu kratšej výpovednej doby. Na druhej strane, ak by ustanovenia článku 4 smernice 98/59/ES neumožňovali zamestnávateľovi po doručení výpovede dodatočne podať pôvodne chýbajúce oznámenie o hromadnom prepúšťaní a odstrániť tak zákaz prepúšťania, znamenalo by to neplatnosť (neúčinnosť) výpovede. V takom prípade by druhý senát musel na otázku šiesteho senátu odpovedať vyhlásením, že on – druhý senát – sa drží svojej predchádzajúcej judikatúry.

- 12 bb) Ak je plánované hromadné prepúšťanie nahlásené úradu práce, zamestnávateľ začal správne konanie, v ktorom verejný orgán kontroluje úplnosť oznámenia o hromadnom prepúšťaní. Uplatňuje sa pritom zásada úradného zisťovania (§ 20 SGB X), t. j. úrad práce je povinný doplniť neúplné informácie zo strany zamestnávateľa. Podľa vnútroštátneho procesného práva o správnosti oznámenia a dĺžke potrebného času na prípravu na nadchádzajúce sprostredkovanie práce rozhoduje výlučne úrad práce. Ak verejný orgán určí koniec zákazu prepúšťania (§ 18 ods. 1 a 2 KSchG) na konkrétny dátum, je toto rozhodnutie podľa názoru druhého senátu pre zamestnanca nenapadnuteľné a pre pracovné súdy záväzné. Tie v tomto prípade nemôžu z vlastnej iniciatívy skonštatovať, že oznámenie o hromadnom prepúšťaní bolo „vlastne“ nesprávne, a preto zákaz prepúšťania (ešte) nezačal plynúť, resp. neuplynul.
- 13 2 Keďže § 17 a 18 KSchG musia vnútroštátne súdy vykladať v súlade s právom EÚ, je pre odpoveď druhého senátu na otázku šiesteho senátu zo 14. decembra 2023 relevantný regulačný obsah článku 3 ods. 1, článku 4 ods. 1 až 3 a článku 6 smernice 98/59/ES. Je pravda, že druhý senát sa domnieva, že existujúce rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie hovoria v prospech jeho chápania príslušného práva Únie. Senát sa však domnieva, že prísne požiadavky *acte clair* alebo *acte éclairé* nie sú splnené, a preto žiada Súdny dvor, aby odpovedal na otázky, ktoré predchádzajú tomuto rozhodnutiu.

II. Vysvetlenie prvej prejudiciálnej otázky

- 14 Druhý senát – na rozdiel od šiesteho senátu – chápe článok 4 ods. 1 smernice 98/59/ES tak, že pracovný pomer vypovedaný v rámci hromadného prepúšťania, ktoré podlieha oznamovacej povinnosti podľa práva Únie, nemožno skončiť pred uplynutím zákazu prepúšťania podľa § 18 ods. 1 a 2 KSchG. Účinky prepustenia sú „odložené“ až do ich uplynutia (*pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát A. Tizzano z 30. septembra 2004 – C-188/03 – [Junk], bod 68*). V tomto ohľade zákaz prepúšťania pôsobí ako „minimálna výpovedná lehota“. Jasne to vyplýva z druhej časti vety článku 4 ods. 1 podods. 1 smernice 98/59/ES, podľa ktorej ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení zostávajú nedotknuté.
- 15 Na rozdiel od názoru šiesteho senátu, tento pracovnoprávny dôsledok podľa názoru druhého senátu predstavuje aj nevyhnutnú a dostatočnú reakciu na absenciu alebo nesprávnosť oznámenia o hromadnom prepúšťaní v súlade s právom Únie. Zabezpečuje sa tým, že úrad práce ako príslušný verejný orgán má

dostatok času na hľadanie riešení problémov, ktoré vznikli v súvislosti s hromadným prepúšťaním (*pozri článok 4 ods. 2 a 3 smernice 98/59/ES*). Dotknutí zamestnanci nestratia svoje „staré“ pracovné pomery pred skončením zákazu prepúšťania a dovedy ešte „nevstúpia na trh práce“.

III. Vysvetlenie druhej prejudiciálnej otázky

- 16 Druhý senát ďalej chápe článok 4 ods. 1 smernice 98/59/ES tak, že ním upravený zákaz prepúšťania – a teda aj ten podľa § 18 ods. 1 a ods. 2 KSchG – môže začať plynúť, a teda aj uplynúť, len ak požadované oznámenie o hromadnom prepúšťaní spĺňa požiadavky článku 3 ods. 1 podods. 4 smernice 98/59/ES. Na jednej strane to dokazuje komplexný odkaz v článku 4 ods. 1 smernice 98/59/ES na článok 3 ods. 1 smernice 98/59/ES. Na druhej strane je to jediný spôsob, ako dosiahnuť účel oznámenia o hromadnom prepúšťaní opísaný v prvej prejudiciálnej otázke, ktorým je umožniť verejnemu orgánu, aby na *základe potrebných informácií* mohol nájsť riešenia problémov vyplývajúcich z plánovaného hromadného prepúšťania (*pozri článok 4 ods. 2 a 3 smernice 98/59/ES*).

IV. Vysvetlenie tretej prejudiciálnej otázky

- 17 1 Druhý senát vychádza z toho, že výpoveď uskutočnená bez požadovaného (riadneho) oznámenia o hromadnom prepúšťaní nemusí byť „nenapraviteľne“ neplatná, t. j. neúčinná. Naopak, účel postupu oznamovania je v plnej miere dosiahnutý aj vtedy, ak zamestnávateľ môže oznámenie o hromadnom prepúšťaní – zodpovedajúce požiadavkám článku 3 ods. 1 podods. 4 smernice 98/59/ES – urobiť dodatočne, a tým (následne) odstrániť zákaz prepúšťania. K tomu nie je potrebná nová výpoveď. Skutočnosť, že zákaz prepúšťania sa začína uplatňovať až dodatočným oznámením, zabezpečuje, že príslušný verejný orgán má pred skončením dotknutých pracovných pomerov vždy k dispozícii minimálnu lehotu zakotvenú v zákaze prepúšťania na nájdenie riešení vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním (*pozri článok 4 ods. 2 a ods. 3 smernice 98/59/ES*).
- 18 2. Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie z 27. januára 2005 vo veci *Junk (C-188/03)* podľa názoru druhého senátu s týmto nie je v rozpore. V tomto prípade sa Súdny dvor nevyjadril k tomu, ako sa má voči zamestnávateľovi postupovať pri podaní výpovedí už pred podaním (riadneho) oznámenia o hromadnom prepúšťaní. Skôr len uviedol, že výpovede sú možné „bez sankcií“ až po ich oznámení príslušnému verejnemu orgánu, t. j. s okamžitým začiatkom plynutia zákazu prepúšťania, ktorý potom často splyva s platnými výpovednými lehotami. Naopak, Súdny dvor nevychádzal z toho, že výpovede podané bez predchádzajúceho (riadneho) oznámenia musia byť „nenapraviteľne“ neplatné. Podľa ustanovení smernice 98/59/ES a jej legislatívnej histórie (*BAG 14. december 2023 -6 ARR 157/22 [B] – bod 8*) sa to tiež zdá byť prehnané. „Sankciou“ za oneskorené podanie (riadneho) oznámenia o hromadnom prepúšťaní môže byť okrem iného aj to, že právne účinky výpovede dočasne nenastanú a zamestnávateľ musí dotknutých zamestnancov odmeňovať v súlade

s § 615 BGB až do uplynutia zákazu prepúšťania, a teda prípadne aj po uplynutí výpovednej doby, aj keď ich v skutočnosti nezamestnával.

19 3. Druhý senát – v tomto ohľade v súlade so šiestym senátom – len pre objasnenie upozorňuje na to, že možnosť dodatočného vyhovenia sa nevzťahuje na postup prerokovania podľa článku 2 smernice 98/59/ES. Ak sa tento vôbec neuskutočnil alebo sa neuskutočnil riadne pred vydaním výpovedí, výpovede sú (a zostávajú) neplatné podľa § 134 BGB. Je to preto, že postup prerokovania – na rozdiel od postupu oznamovania – slúži predovšetkým na to, aby sa predišlo výpovediam. Tento účel už nemožno dosiahnuť tým, že sa konzultácie dodatočne vykonajú po vydaní výpovedí. Nebolo by zaručené, že konzultácie medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov s cieľom predísť výpovediam by sa uskutočnili s otvoreným výsledkom. Pre zástupcov zamestnancov by bolo oveľa ťažšie dosiahnuť „späťvzatie“ už oznámenej výpovede, ako dosiahnuť to, že sa iba upustí od jej plánovaného podania (*Súdny dvor 27. januára 2005 – C-188/03 – [Junk] bod 44*).

V. Vysvetlenie štvrtej prejudiciálnej otázky

20 1. Na základe „alternatívneho“ znenia článku 6 smernice 98/59/ES a jej odôvodnenia 12 („správne a/alebo súdne postupy“) druhý senát vychádza z toho, že postačuje, ak verejný orgán príslušný podľa vnútroštátneho práva sám preskúma oznámenie o hromadnom prepúšťaní predložené zamestnávateľom z hľadiska jeho správnosti a v kladnom prípade určí koniec zákazu prepúšťania v konkrétnom prípade. Úradné stanovisko týkajúce sa konca zákazu prepúšťania musí byť v rámci sporu medzi zamestnancom a zamestnávateľom o skončení pracovného pomeru považované pracovnými súdmi za záväzné. Zamestnanec nemôže úradné stanovisko napadnúť súdnym opravným prostriedkom. Podľa názoru druhého senátu to vyplýva z orientácie postupu oznamovania čisto na trh práce. Na rozdiel od postupu prerokovania chráni predovšetkým trh práce a príslušný verejný orgán. Naopak, zamestnanec je dotknutý len mimovoľne. O svoj „starý“ pracovný pomer by mal prísť až po tom, čo príslušný verejný orgán mohol na základe potrebných informácií hľadať riešenia vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním (*pozri článok 4 ods. 2 a ods. 3 smernice 98/59/ES*). Ak sa verejný orgán v tomto ohľade považuje za dostatočne informovaný, zamestnanec a súd to musia akceptovať.

21 2. Súdny dvor vo svojom rozhodnutí z 5. októbra 2023 (- C-496/22 - [*Brink's Cash Solutions*] bod 45) uviedol, že článok 6 smernice 98/59/ES vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili efektívnu *súdn* ochranu zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov. Druhý senát však vychádza z toho, že táto požiadavka sa týka výlučne postupu prerokovania podľa článku 2 smernice 98/59/ES, do ktorého nie je zapojený žiadny verejný orgán a ktorý – na rozdiel od postupu oznamovania podľa článku 3 a článku 4 smernice 98/59/ES – slúži priamo (kolektívnej) ochrane dotknutých zamestnancov v zmysle možného predchádzania výpovedí (*pozri bod 19 vyššie*). Iné chápanie by tiež nebolo v súlade s uvedeným „alternatívnym“

znením článku 6 a odôvodnenia 12 smernice 98/59/ES („správne a/alebo súdne postupy“).

[*omissis*]

PRACOVNÝ DOKUMENT