STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
ANTONIA TIZZANA
přednesené dne 30. září 2004 [1]

1. Spor v původním řízení se týká dvou předběžných otázek, které Soudnímu dvoru předložil Arbeitsgericht Berlín (Německo) ohledně výkladu směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (dále jen „směrnice") [2].

2. Ve stručnosti, předkládající soud žádá Soudní dvůr, aby upřesnil jednak smysl, který má být dán výrazu „propouštění", obsaženému ve směrnici, a jednak dosah povinností oznámení a projednání, které zaměstnavateli ukládá tato směrnice.

I – Právní rámec

A – *Právo Společenství*

3. Směrnice vycházející z článku 100 Smlouvy o EHS (později článek 100 Smlouvy o ES, nyní článek 94 ES) byla přijata s cílem zmírnit dopady, které mohou být na vnitřním trhu vyvolány existujícími rozdíly mezi vnitrostátními právními předpisy o hromadném propouštění (čtvrtý bod odůvodnění směrnice). Zaměřuje se na posílení ochrany pracovníků, s přihlédnutím k potřebě vyváženého ekonomického a sociálního rozvoje ve Společenství a k zásadám sociální politiky obsažené v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijaté 9. prosince 1989, a v článku 136 ES (druhý a šestý bod odůvodnění téže směrnice).

4. Směrnice v čl. 1 odst. 1 pododstavci 1 upřesňuje pojem „hromadné propouštění" uvádějíc, že se týká veškerých „propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance", pokud počet propuštěných zaměstnanců v určitém období dosáhne výše vypočtené na základě počtu zaměstnanců obvykle zaměstnaných v dotyčném podniku.

1 — Původní jazyk: italština.
2 — Úř. věst. L 225, str. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327.

5. Články 2 až 4 směrnice stanoví postup, který zaměstnavatel musí dodržet v případě hromadného propouštění.

6. Článek 2 uvedené směrnice stanoví:

„1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolování propuštěných zaměstnanců.

Členské státy mohou stanovit, že zástupci zaměstnanců se mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí obracet na odborníky.

3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání:

a) poskytnout veškeré související informace a

b) v každém případě písemně sdělit:

i) důvody plánovaného propouštění;

ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;

iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni;

iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit;

v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc;

vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).

[...]".

navatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost.

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

2. Zaměstnavatel je povinen předat zástupcům zaměstnanců kopii oznámení uvedeného v odstavci 1.

Zástupci zaměstnanců mohou příslušnému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky."

7. Článek 3 téže směrnice stanoví, že:

„1. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

Členské státy mohou nicméně stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměst-

8. Je nutno rovněž přihlédnout k článku 4 směrnice, jenž zní následovně:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci,

se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc zkrátit lhůtu uvedenou v prvním pododstavci.

2. Příslušné orgány veřejné moci využijí lhůty uvedené v odstavci 1 k tomu, aby hledaly řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění.

3. Pokud je původní lhůta stanovená v odstavci 1 kratší než 60 dnů, mohou členské státy udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc prodloužit původní lhůtu na 60 dnů po oznámení, jestliže hrozí, že problémy související s navrženým propouštěním nebude možné v původní lhůtě vyřešit.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci širší pravomoci týkající se prodloužení lhůty.

Zaměstnavatel musí být informován o prodloužení a o jeho důvodech před uplynutím původní lhůty stanovené v odstavci 1.

4. Členské státy nemusí postupovat podle tohoto článku v případě hromadných propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí."

9. Konečně článek 5 směrnice stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat použití smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance."

B – *Vnitrostátní právo*

10. Spolková republika Německo provedla směrnici přijetím Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochraně v oblasti propouštění, dále jen „KSchG").

11. Články 17 a 18 KSchG, jakož i článek 102 Betriebsverfassungsgesetz (ústavní zákon o organizaci podniků, dále jen „BetrVG") jsou na projednávaný spor použitelné.

12. Článek 17 KSchG stanoví, že pokud zaměstnavatel zamýšlí provést určitý počet propuštění[3] ve lhůtě třiceti kalendářních dnů, je povinen (i) poskytnout podnikovému výboru včas veškeré relevantní informace týkající se zejména důvodů plánovaného propouštění, počtu a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, jakož i zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, období, v němž se předpokládá provedení propuštění a kritérií stanovených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni (odstavec 2 tohoto článku), a (ii) oznámit svůj záměr úřadu práce a předat mu kopii sdělení, které zaslal podnikovému výboru a stanovisko tohoto výboru k propouštění (odstavce 1 a 3 téhož článku).

13. Článek 18 KSchG stanoví:

„(1) Propouštění, která musí být oznámena podle článku 17, se stanou účinnými nejdříve po uplynutí jednoho měsíce následujícího po doručení oznámení úřadu práce pouze se souhlasem posledně uvedeného; uvedený souhlas může být též udělen zpětně k datu podání žádosti.

(2) V některých případech má úřad práce možnost rozhodnout, že se propouštění stanou účinnými až po uplynutí lhůty nejvýše dvou měsíců následujících po doručení oznámení."

14. Konečně článek 102 BetrVG stanoví, že propouštění provedené bez předchozího projednání s podnikovým výborem je neplatné.

II – Skutkové okolnosti a řízení

15. Irmtraud Junk byla zaměstnána v AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (dále jen „AWO"), jenž se zabýval poskytováním služeb domácí péče a zaměstnával zhruba 430 osob.

3 — Konkrétně počet propouštění, k nimž má dojít v období třiceti dnů, který je potřebný pro zahájení dotčeného řízení, je stanoven takto: „(1) více než 5 pracovníků v podnicích zaměstnávajících obvykle více než 20 a méně než 60 zaměstnanců; (2) 10 % obvykle zaměstnaných zaměstnanců nebo více než 25 zaměstnanců v podnicích zaměstnávajících obvykle alespoň 60 a méně než 500 zaměstnanců; (3) nejméně 30 zaměstnanců v podnicích zaměstnávajících obvykle alespoň 500 zaměstnanců".

16. Ve spisu je uvedeno, že AWO podala 31. ledna 2002 návrh na prohlášení konkurzu z důvodu úpadku. Od 1. února 2002 tato společnost zbavila všechny zaměstnance závazku plnit své povinnosti a neposkytla jim mzdu za měsíc leden 2002.

17. Dne 5. února 2002 bylo zahájeno konkurzní řízení, následované dne 1. května 2002 [4] řízením o konečné soudní likvidaci.

18. Dne 23. května téhož roku konkurzní správce a podnikový výbor dosáhli dohody v souvislosti s ukončením činnosti AWO a uzavřeli sociální plán za použití článku 112 BetrVG.

19. Dopisem ze dne 19. června 2002 správce konkurzní podstaty informoval předsedu podnikového výboru o záměru vypovědět z důvodu uzavření podniku všechny platné pracovní smlouvy, mezi nimi smlouvu I. Junk. K dopisu byl připojen seznam zaměstnanců, kteří měli být propuštěni, s uvedením jejich jmen, dat narození, daňové třídy, nezdanitelných částek na vyživované děti uvedených v jejich daňovém přiznání a data nástupu do zaměstnání.

20. Tento dopis byl podnikovému výboru doručen téhož dne.

21. Dne 26. června 2002 předseda podnikového výboru oznámil správci konkurzní podstaty, že jím vypracovaný návrh byl podnikovým výborem přijat.

22. Dopisem ze dne 27. června 2002, který I. Junk obdržela dne 29. června 2002, jí W. Kühnel informoval o záměru vypovědět její pracovní smlouvu od 30. září 2002 z důvodů na straně zaměstnavatele.

23. Dopisem ze dne 27. srpna 2002 došlým téhož dne W. Kühnel oznámil úřadu práce propuštění zaměstnanců doposud pracujících v AWO v souladu s čl. 17 odst. 3 KSchG a k tomuto oznámení připojil stanovisko podnikového výboru. Uvedené oznámení bylo úřadu práce doručeno tentýž den.

4 — Ze spisu vyplývá, že v průběhu období, které následovalo po zahájení řízení o prohlášení konkurzu, podala řada pracovníků výpověď, takže v polovině června 2002 zaměstnávala společnost AWO již jen 176 pracovníků a koncem srpna 2002 se tento počet snížil na 172.

24. Irmtraud Junk před předkládajícím soudem zpochybnila toto propuštění dovolávajíc se jeho neplatnosti.

25. Pro účely projednávané věci je nutno uvést, že neplatnost vyplývá podle žalobkyně v původním řízení ze skutečnosti, že správce konkurzní podstaty před propuštěním nejednal řádně s podnikovým výborem podle článku 102 BetrVG a že nedodržel náležitě postup projednání a oznámení, stanovený v článku 17 KSchG a následujících, použitelných na hromadná propouštění.

26. Arbeitsgericht Berlín, maje pochybnosti ohledně výkladu směrnice, přerušil řízení a položil Soudnímu dvoru na základě článku 234 ES následující předběžné otázky:

„1) Musí být směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění vykládána v tom smyslu, že je třeba pojmem ‚propouštění' ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) této směrnice rozumět výpověď pracovní smlouvy, první úkon směřující k ukončení pracovního poměru, nebo ‚propouštění' označuje skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní lhůty?

2) Je-li třeba pojmem ‚propouštění' rozumět výpověď pracovní smlouvy, vyžaduje směrnice, aby projednání upravené v článku 2 směrnice, jakož i oznámení upravené články 3 a 4 směrnice byly povinně ukončeny před výpovědí pracovních smluv?"

27. Vlády Rakouska a Spojeného království, jakož i Komise Evropských společenství předložily v tomto řízení svá vyjádření.

28. Zástupci vlády Spojeného království a Komise dne 15. července 2004 vystoupili při jednání.

III – Právní rozbor

A – *K první předběžné otázce*

29. Podstatou první otázky vnitrostátního soudce položené Soudnímu dvoru je vyme-

zení pojmu „propouštění" za účelem určení, zda povinnosti projednání a oznámení stanovené směrnicí byly v projednávané věci dodrženy.

30. Podle předkládajícího soudce vzniká problém, protože německá verze směrnice používá výraz „Entlassung"[5]. V německém právním řádu se totiž tento výraz vztahuje k okamžiku, kdy se propuštění stává účinným, a zřetelně se liší od výrazu „Kündigung", který naopak znamená „výpověď pracovní smlouvy", tzn. projev vůle zaměstnavatele ukončit pracovní poměr.

31. Při použití na ustanovení o hromadném propouštění to pro dodržení procesních povinností stanovených směrnicí znamená, že okamžikem, ke kterému tyto povinnosti musí být dodrženy, není „výpověď pracovní smlouvy" zaměstnavatelem, ale spíše datum *skutečného skončení* pracovního poměru. Zaměstnavatel tak může oznámit a projednat zamýšlené propouštění se zástupci zaměstnanců a uvědomit příslušný orgán veřejné moci *po* provedení individuálních výpovědí pracovních smluv, avšak vždy před skutečným skončením pracovního poměru.

32. Vnitrostátní soudce, maje za to, že by tento výklad mohl být neslučitelný s účelem ochrany zaměstnanců sledovaným směrnicí, se proto táže, zda pojem „propouštění" uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice nemá naopak odpovídat pojmu „výpověď pracovní smlouvy" („Kündigung").

33. Vláda Spojeného království tento názor nesdílí a uvádí, dovolávajíc se argumentů doslovné a teleologické povahy, že pojem „propouštění" používaný v rámci směrnice odkazuje právě na dobu, kdy je pracovní poměr ukončen.

34. Pokud jde o argument doslovného výkladu, tato vláda poukazuje na to, že směrnice hovoří o „propouštění učiněných" zaměstnavatelem („dismissals effected") (čl. 1 odst. 1 písm. a). Propuštění se však může „[stát] účinným" (čl. 4 odst. 1) pouze při skončení pracovního poměru, tzn. tehdy, pokud zaměstnanec skutečně přestane být u zaměstnavatele zaměstnán. Až do této

5 — Viz německou verzi čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice:
„Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:
a) ‚Massenentlassungen' sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen – nach Wahl der Mitgliedstaaten – die Zahl der Entlassungen [...]".

doby lze totiž výpověď pracovní smlouvy odvolat.

35. Podle uvedené vlády je tento výklad potvrzen čl. 4 odst. 1 směrnice, který zřetelně rozlišuje pojem „propouštění" a „výpověď" („notice of dismissal"). Rozdíl mezi těmito dvěma pojmy však má být v každém případě zcela jasný, protože první se vztahuje k okamžiku, kdy propouštění „nabývá účinnosti" („collective redundancies [...] shall take effect"), zatímco druhý označuje okamžik, kdy zaměstnavatel písemně oznámí svůj záměr vypovědět pracovní poměr. Tím je zcela vyloučen výklad, který spojuje pojem „propouštění" s projevem takové vůle, tedy s výpovědí pracovní smlouvy.

36. Vláda Spojeného království mimoto uplatnila, že článek 2 směrnice se omezuje pouze na požadavek, aby zaměstnavatel „včas" (čl. 2 odst. 1) jednal se zástupci zaměstnanců a aby jim rovněž „včas" (čl. 2 odst. 3) předal některé informace, aniž by přesněji odkazoval na dobu, v níž mají být uvedené povinnosti splněny. Ustanovení tedy neodporuje tomu, aby došlo k oznámení a projednání se zástupci zaměstnanců i poté, kdy zaměstnavatel projevil vůli vypovědět pracovní smlouvy.

37. Konečně výklad navržený vládou Spojeného království je v souladu s účelem směrnice. Zaměstnavateli nabízí možnost urychlit propouštění, a tím také možnost dodržet současně požadavky týkající se jak ochrany zaměstnanců, tak i zachování finanční stability podniku. Na druhé straně opačný výklad, neumožňující zaměstnavateli vypovědět pracovní smlouvy před ukončením projednání a oznámení, krizovou situaci prodlužuje a může způsobit ztrátu dalších pracovních míst či dokonce ohrozit záchranu samotného podniku.

38. Rakouská vláda a méně explicitně i Komise sdílejí naopak názor předkládajícího soudce a opírají se o argumenty založené na liteře a užitečném účinku směrnice.

39. Ačkoliv Komise se v konečném úsudku domnívá, že za účelem oznámení a projednání stanovených směrnicí je třeba odkázat na výpovědi pracovní smlouvy zaměstnavatelem, tvrdí nicméně, že první otázka je bezpředmětná, protože článek 1 této směrnice neobsahuje definici pojmu „propouštění" či jiný užitečný údaj k výkladu článků 2 až 4 dotčené směrnice v projednávané věci, ale omezuje se na definici „hromadného" charakteru propouš-

tění. Soudní dvůr proto nemůže na tuto otázku poskytnout odpověď.

40. Skutečnost, že směrnice neobsahuje definici samotného pojmu *propouštění*, však podle mého názoru není dostatečným důvodem první otázku odmítnout. Jak Rakousko právem připomíná, z ustálené judikatury Soudního dvora a z požadavku jednotného použití práva Společenství, jakož i ze zásady rovnosti vyplývá, že pokud ustanovení práva Společenství použije výraz bez uvedení jeho definice a bez jakéhokoli výslovného odkazu na právo členských států pro určení jeho smyslu a dosahu, musí být vykládán autonomně a jednotně, přičemž výklad je třeba hledat s přihlédnutím k celkovým souvislostem ustanovení a cíli sledovanému dotčenou právní úpravou [6].

41. V opačném případě by byla vážně ohrožena, byť i jen částečně, harmonizace sledovaná směrnicí v rozsahu, v němž opatření nebo ochrana, kterou tento právní předpis poskytuje zaměstnancům v případě hromadného propouštění, by se mohla v jednotlivých členských státech lišit podle smyslu připisovaného pojmu „propouštění" v jednotlivých vnitrostátních předpisech.

42. Mimoto je pravda, jak Komise rovněž zdůrazňuje, že řešení sporu projednávaného před předkládajícím soudcem nezáleží tolik na pojmu „propouštění" uvedeném v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice, jako na podmínkách časového provádění postupů projednání (článek 2 této směrnice) a oznámení (článek 3 a článek 4 téže směrnice). Nicméně tyto dva aspekty musí být posuzovány společně, protože jak ukázaly argumenty účastníků řízení, okamžik, kdy vzniká povinnost projednání a oznámení, se může značně lišit podle smyslu přičítaného pojmu „propouštění".

43. Irmtraud Junk totiž netvrdí, že její výpověď je neplatná proto, že správce konkurzní podstaty nedodržel postup předepsaný směrnicí, ale proto, že tak neučinil ještě *předtím*, než jí oznámil záměr vypovědět pracovní smlouvu. Avšak, jak vysvětluje předkládající soud, předpisy ve věci hromadného propouštění nejsou porušeny, jestliže doba pro splnění povinnosti projednání a oznámení je vztažena ke skončení pracovního poměru; naopak předpisy porušeny jsou, jestliže výpověď pracovní smlouvy znamená okamžik, kdy je propuštění pro-

6 — Viz zejména rozsudek ze dne 18. ledna 1984, Ekro (C-327/82, Recueil, s. 107, bod 11), a rozsudek ze dne 7. ledna 2004, Wells (C-201/02, Recueil, s. I-723, bod 37).

vedeno, a tedy dobu, kdy uvedená povinnost již měla být splněna.

44. Zdá se proto, že určení pojmu „propouštění" stanoveného směrnicí je v projednávané věci určující a že tento pojem musí být, tak jako ostatní pojmy práva Společenství, vykládán autonomně a jednotně, vycházeje z kritérií stanovených Soudním dvorem.

45. Domnívám se navíc, že je třeba přiklonit se k tvrzení rakouské vlády a nepřímo i Komise, podle kterého pojmem „propouštění" musí být rozuměn projev vůle zaměstnavatele ukončit pracovní poměr.

46. Podle mého názoru tento výklad vyplývá z litery i ducha dotčeného předpisu.

47. Především je třeba poznamenat, že odkaz na pouze „zamýšlené" hromadné propouštění (čl. 2 odst. 1 směrnice), jakož i na oznámení „návrhu" na propouštění (čl. 3 odst. 1 a čl. 4 odst. 1 téže směrnice) jednoznačně značí, že zaměstnavatel musí zahájit jednání se zástupci zaměstnanců a oznámit příslušnému orgánu veřejné moci propouštění, která jsou v tu dobu ještě ve fázi *záměrů*.

48. Ostatně pokud by zaměstnavatel mohl oznámit zaměstnancům svůj záměr hromadně vypovědět pracovní smlouvy, a tím i zahájit běh výpovědní lhůty, aniž by došlo k projednání s jejich zástupci a oznámení příslušnému orgánu státní moci, nejednalo by se již o *záměr* propouštět. Jak správně zdůraznila rakouská vláda a Komise, možnost odkazovat na již učiněné propuštění by zmařilo užitečný účinek postupů projednání a oznámení.

49. Výklad zde uváděný neshledávám v rozporu se skutečností, kterou zdůraznila vláda Spojeného království (viz bod 34 stanoviska), a to, že čl. 1 odst. 1 písm. a) hovoří o propuštění „učiněném". Ve skutečnosti tento výraz nemá autonomní hodnotu, kterou mu přičítá uvedená vláda, naopak je použit jako nezbytné spojení s výrazy následujícími. Jinými slovy, je použit k upřesnění skutečnosti, že směrnice se vztahuje pouze

na propouštění „učiněná zaměstnavatelem" („effected by an employer"), a nikoli na případy rozvázání pracovního poměru v důsledku výpovědi zaměstnance [7]. Nedomnívám se proto, že je možné z použití tohoto výrazu, určujícího pouze, *kdo* je původcem výpovědi, učinit jakýkoli jiný závěr z hlediska definice pojmu „propuštění", zejména pak dovodit, že tento pojem musí odkazovat na okamžik, kdy propuštění „nabývá účinnosti" ve smyslu čl. 4 odst. 1 uvedené směrnice (k tomuto odkazu se ostatně vrátím při posuzování druhé otázky: viz bod 62 tohoto stanoviska).

50. Obdobně se nedomnívám, že uvedení „výpovědních lhůt" v čl. 4 odst. 1 by mohlo ovlivnit definici pojmu „propouštění" pro účely použití postupů projednání a oznámení. Podle znění tohoto ustanovení má totiž odkaz na délku výpovědní lhůty pouze za cíl nedotknout se vnitrostátních předpisů, jež příznivěji upravují individuální práva v této oblasti. Jinými slovy, tento odkaz neslouží k definici pojmu „propouštění", ale pouze k vyjádření skutečnosti, že cílem směrnice je harmonizovat některé postupy použitelné při hromadném propouštění, bez zásahu do právního rámce individuálních propouštění.

51. Tímto byly posouzeny argumenty doslovné povahy. Dodávám, že tento doporučovaný výklad pojmu „propouštění" se zdá rovněž přiměřenější účelu a duchu směrnice. Zaručuje totiž lépe účinnou ochranu zaměstnanců, kterou se judikatura Soudního dvora vždy snažila zajistit v této oblasti, a to jak definováním působnosti směrnice [8], tak i restriktivním výkladem odchylek, které stanoví [9].

52. Nedomnívám se rovněž, že by tento účel mohl být obětován, jak navrhuje vláda Spojeného království, ekonomickým zájmům podniku a jeho snaze neprodlužovat krizovou situaci ohrožující jeho záchranu, nikoliv proto, že tyto zájmy nezasluhují být chráněny, nýbrž proto, mám za to, že mohou být dostatečně zajištěny ve smyslu článku 4 směrnice, který přiznává orgánům veřejné moci možnost zkrátit dobu „zmrazení" pro-

7 — K tomuto bodu viz rozsudek ze dne 12. února 1985, Nielsen & Son (284/83, Recueil, s. 553, body 8 a 11).

8 — Viz zejména rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království (C-383/92, Recueil, s. I-2479), týkající se pojmu „hromadná propouštění", a rozsudek ze dne 16. října 2003, Komise v. Itálie (C-32/02, Recueil, s. I-12063), týkající se pojmu „zaměstnavatel".

9 — Viz rozsudek ze dne 17. prosince 1998, Lauge a další (C-250/97, Recueil, s. I-8737), týkající se odchylné úpravy u hromadných propouštění vyplývajících z ukončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.

pouštění; k tomuto ustanovení se ještě vrátím při posuzování druhé otázky.

53. Závěrem lze říci, že výraz „propouštění" uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice odkazuje na projev vůle zaměstnavatele ukončit pracovní poměr, a že zaměstnavatel proto nemá možnost přistoupit k výpovědi, aniž by předtím jednal se zástupci zaměstnanců a oznámil záměr propouštět příslušnému orgánu veřejné moci.

54. V důsledku toho navrhuji Soudnímu dvoru, aby na první otázku odpověděl v tom smyslu, že výraz „propouštění" uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice odkazuje na projev vůle zaměstnavatele ukončit pracovní poměr.

B – *K druhé předběžné otázce*

55. Podstatou druhé otázky předkládajícího soudce je, zda ze směrnice vyplývá, že jak projednání se zástupci zaměstnanců stanovené v článku 2 této směrnice, tak oznámení stanovené v článcích 3 a 4 téže směrnice musí být *uzavřena* předtím, než zaměstnavatel může projevit vůli vypovědět pracovní poměr.

56. Zdá se, že odpověď na tuto otázku lze dovodit ze znění dotčených ustanovení.

57. Uvedu především, že směrnice stanoví procesní posloupnost, která se skládá ze dvou odlišných následných fází.

58. První fáze obsahuje projednání se zástupci zaměstnanců, které musí předcházet výpovědi pracovní smlouvy, jak jsem se snažil dokázat v odpovědi na první otázku.

59. Tento výklad je podle mého názoru potvrzen a posílen cílem projednání, která se neomezují na pouhé „pasivní" informování zaměstnanců, ale jsou stanovena „s cílem dosáhnout dohody" (čl. 2 odst. 1 směrnice) a „týkají se alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky"

(čl. 2 odst. 2 téže směrnice). Článek 2 tak ukládá přinejmenším povinnost vyjednávat.

60. Jak správně uvedla rakouská vláda a Komise, dosažení tohoto cíle by bylo vážně ohroženo, ne-li zmařeno, pokud by zaměstnavatel mohl vypovědět pracovní poměr před ukončením projednání. V takovém případě by totiž zaměstnavatel určitě nebyl ochoten účinně jednat s ostatními účastníky o zamezení propouštění nebo o omezení jeho negativního účinku, protože se již rozhodl přistoupit k propouštění. Jinými slovy, zaměstnanci by byli postaveni před hotovou věc a ustanovení by bylo zbaveno veškerého užitečného účinku.

61. Druhá fáze spočívá v oznámení návrhu na hromadné propouštění příslušnému orgánu veřejné moci. Podle mého názoru však oznámení musí nutně následovat po fázi projednání, protože o této fázi je zaměstnavatel povinen v oznámení informovat (čl. 3 odst. 1 třetí pododstavec směrnice).

62. Zdá se ostatně, že toto řešení je jediné, které odpovídá účelu dotčené fáze. V ní je totiž stanovena účast orgánu veřejné moci mající za cíl „hledat řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění“ (čl. 4 odst. 2 směrnice), a to zejména v případech neshody stran.

63. Dále lze poznamenat, že podle čl. 4 odst. 1 směrnice, propouštění oznámené orgánu veřejné moci může „být účinné“ nejdříve třicet dní po oznámení stanoveném v čl. 3 odst. 1 této směrnice, „aniž by byly dotčeny právní předpisy upravující individuální práva ve věci výpovědní lhůty“.

64. Nicméně Spojené království a Komise vykládají odlišně dosah tohoto ustanovení: podle Spojeného království jasně vyplývá ze znění uvedeného čl. 4 odst. 1, že toto ustanovení zahrnuje pouze zmrazení účinnosti propuštění, naopak podle Komise, dovolávající se zejména užitečného účinku oznámení, se zmrazení týká rovněž oprávnění zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď.

65. Na tomto místě musím upřesnit, že nejsem přesvědčen tvrzením Komise. Argumentem stojícím proti tomuto výkladu je nejen skutečnost, že uvedený článek, jak právem zdůrazňuje vláda Spojeného království, odkazuje výslovně k době, kdy propouštění „nabudou účinnosti“, ale též odkaz na vnitrostátní právní úpravy „výpovědní lhůty“, který by postrádal smysl, pokud by

se doba pozastavení použila na výpověď pracovní smlouvy, a nikoli na skutečné ukončení pracovního poměru.

66. Tento odkaz totiž zaručuje uplatnění výpovědních lhůt delších než třicet dnů stanovených směrnicí, protože jeho obsahem nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy příznivěji upravující výpovědní lhůtu. Tento odkaz by však měl smysl pouze tehdy, jestliže by čl. 4 odst. 1 této směrnice, pozastavující účinnost propuštění, mohl ovlivnit délku výpovědní doby. Naopak by nebyl potřebný v případě pozastavení výpovědi pracovní smlouvy, protože by toto pozastavení mělo pouze za účinek oddálení data začátku výpovědní lhůty.

67. Výklad, který v projednávané věci doporučuji, se nezdá být ani v rozporu s účelem fáze oznámení, která se na rozdíl od fáze projednání se zástupci zaměstnanců netýká tolik zásady propouštění, jako spíše jeho důsledků nebo *„obtíží plynoucích* z hromadného propouštění" (čl. 2 odst. 2 směrnice). Během této fáze „řízení" účinků propouštění je tedy odložení možnosti výpovědí pracovních poměrů méně potřebné ve srovnání s předcházející fází projednání, jejímž hlavním cílem je vyhnout se propouštění nebo je omezit.

68. V důsledku toho se domnívám se, že čl. 4 odst. 1 směrnice odkládá účinnost propouštění, nikoli však projev vůle. Zaměstnavatel tedy může přistoupit k výpovědi poté, kdy oznámil hromadné propouštění příslušnému orgánu veřejné moci.

69. Tento závěr však není ve střetu s praxí, kterou již některé členské státy provádějí v souladu s článkem 5 směrnice, jež zajišťuje širší ochranu zaměstnanců, neboť dotčené ustanovení je vykládáno v tom smyslu, že odkládá nejen účinnost propuštění, ale i projev vůle zaměstnavatele vypovědět pracovní poměr.

70. Výše uvedené úvahy vedou k tomu, abych Soudnímu dvoru navrhl odpovědět na druhou otázku v tom smyslu, že zaměstnavatel může projevit vůli vypovědět pracovní poměr až po ukončení projednání stanoveného v článku 2 směrnice a po oznámení návrhu na hromadné propouštění stanoveném v článku 3 této směrnice.

IV – Závěry

71. Navrhuji proto Soudnímu dvoru, aby na otázky položené Arbeitsgericht Berlín odpověděl v tom smyslu, že:

„1) Výraz ‚propouštění' stanovený v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění odkazuje na projev vůle zaměstnavatele ukončit pracovní poměr;

2) Zaměstnavatel může projevit svou vůli vypovědět pracovní poměr až po ukončení projednání stanoveného v článku 2 směrnice 98/59 a po oznámení návrhu na hromadné propouštění stanoveném v článku 3 této směrnice."