NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
ANTONIO TIZZANO
prednesené 30. septembra 2004 [1]

1. Prejednávaná vec sa týka dvoch prejudiciálnych otázok položených Súdnemu dvoru Európskych spoločenstiev zo strany Arbeitsgericht Berlin (pracovný tribunál v Berlíne) (Spolková republika Nemecko) a týkajúcich sa výkladu smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (ďalej len „smernica") [2].

2. V krátkosti, vnútroštátny súd žiada Súdny dvor o upresnenie na jednej strane významu, ktorý treba priradiť pojmu „prepustenie" obsiahnutému v smernici, a na strane druhej dosahu povinností informovania a prerokovania uložených zamestnávateľovi touto smernicou.

I — Právny rámec

Relevantné právo Spoločenstva

3. Smernica, založená na článku 100 Zmluvy (teraz článok 94 ES), bola prijatá s cieľom zmierniť dôsledky, ktoré môžu mať rozdiely medzi vnútroštátnymi právnymi úpravami v oblasti hromadného prepúšťania na fungovanie vnútorného trhu (odôvodnenie č. 4). Smeruje k posilneniu ochrany zamestnancov, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci Spoločenstva, ako aj zásady sociálnej politiky potvrdené Chartou základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva z roku 1989 a článkom 136 ES (odôvodnenia č. 2 a 6).

4. Článok 1 ods. 1 písm. a) smernice upresňuje pojem hromadného prepúšťania, a uvádza, že ide o „prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov", ak počet prepustení za určité obdobie dosiahne istú hranicu, vypočítanú smernicou na základe počtu zamestnancov zvyčajne zamestnaných v jednotlivom posudzovanom zariadení.

1 — Jazyk prednesu: taliančina.
2 — Ú. v. ES L 225, s. 16; Mim. vyd. 05/03, s.327.

5. Nasledujúce články 2, 3 a 4 smernice upresňujú procesné postupy, ktoré musí zamestnávateľ dodržať, ak sa rozhodne pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu.

6. Článok 2 stanovuje, že:

„1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami [prerokovanie — *neoficiálny preklad*] so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

2. Tieto porady obsiahnu [Predmetom prerokovania sú — *neoficiálny preklad*] aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu [znížiť počet — *neoficiálny preklad*] postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich.

Členské štáty môžu stanoviť, že zástupcovia zamestnancov môžu využiť služby odborníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávatelia včas v priebehu porád [prerokovania — *neoficiálny preklad*]:

a) poskytnú im všetky príslušné informácie a

b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:

i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;

ii) počte kategórií [a kategóriách — *neoficiálny preklad*] pracovníkov, ktorí budú prepustení;

iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;

iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční;

v) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa;

vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.

Zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, písmeno b), podbody i) až v).

..."

7. Článok 3 stanovuje, že:

„1. Zamestnávatelia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom [plánovanom — *neoficiálny preklad*] hromadnom prepúšťaní.

Členské štáty však môžu stanoviť, že v prípade plánovaného hromadného prepúšťania, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia, je zamestnávateľ povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán, ak ho tento o to požiada.

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porád [prerokovania — *neoficiálny preklad*] so zástupcami zamestnancov podľa článku 2, a najmä dôvody prepúšťania, počet pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet bežne zamestnaných pracovníkov a obdobie, za ktoré sa prepustenie má uskutočniť.

2. Zamestnávatelia poskytnú zástupcom zamestnancov kópiu oznámenia uvedeného v odseku 1.

Zástupcovia zamestnancov môžu predložiť príslušnému orgánu všetky poznámky, ktoré môžu mať".

8. Význam má tiež článok 4 smernice, ktorý upresňuje, že:

„1. K plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému

orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 ods. 1 bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc skrátiť lehotu uvedenú v predchádzajúcom pododseku.

2. Lehotu uvedenú v odseku 1 využije príslušný verejný orgán na nájdenie riešení vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním.

3. Ak je počiatočná lehota uvedená v odseku 1 kratšia ako 60 dní, môžu členské štáty udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc predĺžiť počiatočnú lehotu na 60 dní po oznámení, ak problémy spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním nebudú pravdepodobne vyriešené v počiatočnom období.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu väčšie právomoci týkajúce sa predĺženia.

Zamestnávateľ musí byť informovaný o predĺžení a dôvodoch, ktoré k nemu viedli, pred uplynutím počiatočnej lehoty uvedenej v odseku 1.

4. Členské štáty nemusia uplatniť tento článok na hromadné prepúšťanie, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia."

9. Nakoniec článok 5 smernice stanovuje, že:

„Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd výhodnejších pre pracujúcich."

Vnútroštátne právo

10. Nemecko prebralo smernicu prijatím Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochrane pred výpoveďou, ďalej len „KSchG").

11. Pre predmetný spor majú význam §§ 17 a 18 KSchG a § 102 Betriebsverfassungsgesetz (zákon o podniku, ďalej len „BetrVG").

12. Paragraf 17 KSchG stanovuje, že ak chce zamestnávateľ prepustiť určitý počet zamestnancov[3] počas 30 kalendárnych dní, je povinný i) poskytnúť zamestnaneckej rade včas všetky dôležité informácie a najmä jej oznámiť dôvody plánovaného prepúšťania, počet a kategórie zamestnancov, ktorí majú byť prepustení, ako aj bežne zamestnaných zamestnancov, obdobie, počas ktorého sa má plánované prepustenie uskutočniť, ako aj navrhované kritériá pre výber zamestnancov, ktorí majú byť prepustení (ods. 2) a ii) oznámiť svoj zámer úradu práce a súčasne mu zaslať kópiu oznámenia adresovaného zamestnaneckej rade a jej stanovisko k prepúšťaniu (odseky 1 a 3).

13. Paragraf 18 KschG stanovuje:

„1) Prepúšťania, ktoré sa podľa § 17 musia oznamovať, nadobudnú účinnosť najskôr uplynutím jedného mesiaca od doručenia oznámenia úradu práce len s jeho súhlasom; súhlas je možné udeliť aj so spätnou účinnosťou až ku dňu podania žiadosti.

2) Úrad práce môže v jednotlivom prípade stanoviť, že prepustenia nebudú účinné skôr ako dva mesiace po doručení oznámenia."

14. Nakoniec § 102 BetrVG upravuje neúčinnosť prepustenia, vykonaného bez predchádzajúceho prerokovania so zamestnaneckou radou.

II — Skutkový stav a konanie

15. Pani Junk bola zamestnaná v spoločnosti AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (ďalej len „AWO"), podniku, ktorý poskytoval služby na pomoc v domácnosti a zamestnával asi 430 zamestnancov.

3 — Predovšetkým prah prepustení, ktoré sa majú uskutočniť v lehote 30 dní, nevyhnutnej pre vykonanie daného postupu, je stanovený takto: „1. Viac ako 5 zamestnancov v zariadeniach, ktoré zvyčajne zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 60 zamestnancov; 2. 10 % bežne zamestnaných zamestnancov alebo viac ako 25 zamestnancov v zariadeniach, ktoré zvyčajne zamestnávajú viac ako 60 a menej ako 500 zamestnancov; 3. Najmenej 30 zamestnancov v zariadeniach, kde je zvyčajne zamestnaných najmenej 500 zamestnancov."

16. Zo spisu vyplýva, že AWO podala 31. januára 2002 z dôvodu platobnej neschopnosti návrh na vyhlásenie konkurzu. Od 1. februára 2002 prestala vyžadovať od všetkých zamestnancov a zamestnankýň výkon práce a nevyplatila mzdy za mesiac január 2002.

17. Dňa 5. februára 2002 sa začalo predbežné konkurzné konanie a 1. mája 2002 vlastné konkurzné konanie [4].

18. Dňa 23. mája toho istého roku správca konkurznej podstaty uzavrel so zamestnaneckou radou dohodu o ukončení činnosti AWO a dohodol sociálny plán v zmysle § 112 BetrVG.

19. Listom z 19. júna 2002 správca konkurznej podstaty oznámil zamestnaneckej rade AWO, že z dôvodu likvidácie spoločnosti má v úmysle vypovedať všetky ešte existujúce pracovné zmluvy, medzi ktorými bola aj zmluva s pani Junk, s maximálne trojmesačnou výpovednou dobou stanovenou v konkurznom konaní. K oznámeniu bol priložený zoznam zamestnancov, ktorí mali byť hromadne prepustení, s uvedením ich mien, adries, dátumov narodenia, daňovej skupiny, daňových úľav na rodinu zapísaných v daňovom výmere a príslušných údajov o prijatí do zamestnania.

20. Tento list bol zamestnaneckej rade AWO doručený v ten istý deň, teda 19. júna 2002.

21. Dňa 26. júna 2002 predseda zamestnaneckej rady podniku oznámil správcovi súhlas tejto rady s návrhom formulovaným správcom.

22. Listom z 27. júna 2002, ktorý bol pani Junk doručený 29. júna 2002, správca konkurznej podstaty vyjadril svoj úmysel vypovedať pracovnú zmluvu žalobkyne s účinnosťou k 30. septembru 2002 z dôvodov vzťahujúcich sa na podnik.

23. Dňa 27. augusta 2002 správca konkurznej podstaty oznámil úradu práce prepustenie zamestnancov, ktorí boli ešte zamestnaní v AWO, v zmysle § 17 ods. 3 KschG, a k tomuto oznámeniu priložil stanovisko zamestnaneckej rady podniku. Toto oznámenie bolo úradu práce doručené v ten istý deň.

4 — Zo spisu vyplýva, že v období nasledujúcom po vyhlásení konkurzu bolo prepustených veľa zamestnancov, takže k polovici júna 2002 bolo v AWO zamestnaných iba 176 zamestnancov a ku koncu augusta sa tento počet zredukoval až na 172.

24. Pani Junk napadla prepustenie na vnútroštátnom súde, tvrdiac jeho neplatnosť.

25. Na účely prejednávanej veci je potrebné pripomenúť, že podľa žalobkyne vo veci samej táto neplatnosť vyplýva zo skutočnosti, že správca konkurznej podstaty pred prepúšťaním nepristúpil k náležitému prerokovaniu so zamestnaneckou radou v zmysle § 102 BetrVG a neuplatnil správne postup oznamovania a prerokovania stanovený pre hromadné prepúšťanie § 117 a nasl. KSchG.

26. Keďže Arbeitsgericht mal pochybnosti o výklade smernice, prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru podľa článku 234 ES tieto prejudiciálne otázky:

„1) Má sa smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania vykladať v tom zmysle, že pojmu ‚prepustenie' [‚Entlassung'] v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice zodpovedá výpoveď [‚Kündigung'] ako prvý úkon smerujúci k ukončeniu pracovného pomeru, alebo pojem ‚prepustenie' [‚Entlassung'] znamená ukončenie pracovného pomeru uplynutím výpovednej doby?

2) Ak sa pod pojmom ‚prepustenie' [‚Entlassung'] rozumie výpoveď pracovnej zmluvy, vyžaduje smernica, aby postup prerokovania v zmysle článku 2 smernice, ako aj postup oznamovania v zmysle článkov 3 a 4 smernice boli ukončené pred vypovedaním pracovných zmlúv? [‚Kündigung']".

27. V takto vymedzenom konaní rakúska vláda, vláda Spojeného kráľovstva a Komisia predložili svoje písomné pripomienky.

28. Na pojednávaní 15. júla 2004 vystúpili vláda Spojeného kráľovstva a Komisia ako vedľajší účastníci konania.

III — Právna analýza

A — *O prvej otázke*

29. Prvou prejudiciálnou otázkou vnútroštátny súd v podstate žiada, aby bol defino-

vaný pojem „prepustenie" tak, aby sa dalo určiť, či povinnosti prerokovania a oznamovania uložené smernicou boli v prejednávanej veci dodržané.

30. Vnútroštátny súd vysvetľuje, že problém vyplýva z toho, že nemecká verzia smernice používa pojem „Entlassung" [5]. Ale, pokračuje tento súd, v nemeckom právnom poriadku sa tento pojem vzťahuje na okamih, keď prepustenie nadobudlo účinnosť a jasne sa tým odlišuje od pojmu „Kündigung", ktorý sa naopak vzťahuje na „výpoveď", čiže na prejav vôle zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer.

31. Pri uplatnení na ustanovenia o hromadnom prepúšťaní by to znamenalo, že na to, aby boli rešpektované procesné povinnosti stanovené smernicou, by okamihom, keď tieto povinnosti mali byť splnené, nebol okamih „výpovede" zo strany zamestnávateľa, ale okamih *skutočného skončenia* pracovného pomeru. To by malo za následok, že zamestnávateľ by mohol informovať a prerokovať so zástupcami zamestnancov a oznámiť plán hromadného prepúšťania príslušnému verejnému orgánu aj *po* individuálnych výpovediach pracovných zmlúv, ale len pred formálnym zánikom pracovných pomerov.

32. Keďže sa vnútroštátny súd domnieva, že tento výklad by mohol byť v rozpore s cieľmi ochrany zamestnancov sledovanými smernicou, kladie otázku, či pojem „prepustenie" v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice nemá naopak zodpovedať pojmu „výpoveď" („Kündigung").

33. Opačný názor má vláda Spojeného kráľovstva, ktorá, vychádzajúc z doslovného a teologického výkladu, tvrdí, že pojem „prepustenie", relevantný na účel smernice, odkazuje práve na okamih, v ktorom končí pracovný pomer.

34. Pokiaľ ide o doslovný výklad, táto vláda uvádza, že smernica hovorí o „prepustení vyvolanom" zamestnávateľom [„dismissals *effected*", pozri článok 1 ods. 1 písm. a)]. K prepusteniu teda môže „dôjsť" (článok 4 ods. 1) iba vo chvíli, v ktorej sa pracovný pomer končí, teda keď zamestnanec sku-

5 — Pozri nemeckú verziu článku 1 ods. 1 písm. a) smernice: „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...".

točne prestáva byť zamestnaným u zamestnávateľa. Až do tohto okamihu možno totiž výpoveď stále odvolať.

35. Tento výklad podľa Spojeného kráľovstva potvrdzuje výslovný rozdiel ktorý robí článok 4 ods. 1 medzi pojmom „prepustenie" a pojmom „oznámenie o prepustení" (notice of dismissal). Rozdiel medzi týmito dvoma pojmami je absolútne jasný, keďže jeden sa vzťahuje na okamih, keď sú prepustenia „účinné" („collective redundancies... shall take effect"), zatiaľ čo druhý odkazuje na okamih, kedy zamestnávateľ listom s upozornením oznamuje svoj úmysel ukončiť pracovný pomer. To vylučuje každý výklad, ktorý stotožňuje pojem „prepustenie" s prejavom tejto vôle, čiže s výpoveďou.

36. Anglická vláda ďalej uvádza, že článok 2 smernice sa obmedzuje na požiadavku, aby zamestnávateľ začal prerokovanie so zástupcami zamestnancov „včas" (článok 2 ods. 1), a aby im boli „včas" poskytnuté niektoré informácie (článok 2 ods. 3) bez toho, aby presnejšie odkazoval na okamih, keď tieto povinnosti musia byť splnené. Toto ustanovenie podľa nej preto nebráni tomu, aby boli zástupcovia zamestnancov informovaní a aby sa prerokovanie s nimi uskutočnilo aj po oznámení jednotlivých výpovedí.

37. Nakoniec výklad navrhnutý vládou Spojeného kráľovstva je podľa nej v súlade s účelom smernice. Tým, že umožňuje zamestnávateľovi, aby mohol rýchlejšie začať s prepúšťaním, by totiž tento výklad umožnil súčasné rešpektovania požiadaviek ochrany zamestnancov a zachovania finančnej spoľahlivosti podniku. Naopak odlišný výklad, ktorý by nepovolil zamestnávateľovi začať s prepúšťaním pred ukončením postupov prerokovania a oznamovania, by spôsobil pretrvanie kritickej situácie a mohol by teda spôsobiť stratu ďalších pracovných miest a dokonca ohroziť záchranu samotného podniku.

38. Naopak, smerovanie vnútroštátneho súdu na základe tvrdení týkajúcich sa znenia a *effet utile* smernice zdieľa rakúska vláda, ako aj, hoci menej jednoznačne, Komisia.

39. Hoci sa Komisia domnieva, že na účel uplatnenia postupov prerokovania a oznamovania stanovených smernicou by sa malo odkázať na výpoveď zo strany zamestnávateľa, tvrdí, že prvá otázka je bezpredmetná, keďže článok 1 neobsahuje žiadnu definíciu pojmu „prepustenie" alebo iný údaj užitočný pre výklad článkov 2 až 4,

o ktoré ide v predmetnej veci, ale obmedzuje sa na definovanie „hromadného" charakteru prepúšťania. Súdny dvor preto podľa nej nie je povinný odpovedať na túto otázku.

40. Podľa môjho názoru však skutočnosť, že smernica neobsahuje definíciu pojmu *prepustenie* „tout court", nie je dôvodom postačujúcim pre odmietnutie prvej otázky. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora, na ktorú sa rakúska vláda správne odvolala, totiž v prípadoch, keď právny text Spoločenstva používa pojem, ktorý nedefinuje a neobsahuje žiaden výslovný odkaz na právo členských štátov pre určenie významu a rozsahu tohto pojmu, vyplýva z požiadaviek jednotného uplatňovania práva Spoločenstva a zásady rovnosti, že tento pojem musí byť vykladaný autonómne a jednotne, a pri zohľadnení systematického začlenenia ustanovenia a cieľa sledovaného právnou úpravou [6].

41. Ak by tomu tak nebolo, účel harmonizácie, aj keď iba čiastočnej, sledovaný smernicou, by bol vážne ohrozený v miere, v akej by sa ochrana, poskytovaná touto právnou úpravou zamestnancom v prípade hromadného prepúšťania, mohla líšiť od jedného členského štátu k druhému v závislosti od významu pojmu „prepustenie" v jednotlivých vnútroštátnych právnych poriadkoch.

42. Okrem toho je pravda, ako tvrdí Komisia, že výsledok sporu pred vnútroštátnym súdom nezávisí až tak od pojmu „prepustenie" v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice, ale skôr od časovej postupnosti uplatnenia postupov prerokovania (článok 2) a oznamovania (články 3 a 4). Tieto dva aspekty však musia byť prejednané spoločne, keďže ako bolo preukázané tvrdeniami účastníkov konania, okamih, kedy vznikajú povinnosti prerokovania a oznamovania, sa môže podstatne meniť podľa významu, ktorý bol daný pojmu „prepustenie".

43. Pani Junk totiž netvrdí, že jej prepustenie je neúčinné pre to, že správca konkurznej podstaty nedodržal postupy stanovené smernicou, ale z dôvodu, že tieto neboli dodržané *pred tým*, než bol dotknutej osobe oznámený samotný úmysel vypovedať pracovnú zmluvu. Ako vysvetľuje vnútroštátny súd, o porušenie ustanovení v oblasti hromadného prepúšťania nejde v prípade, ak je okamihom, ktorý je relevantný na účel dodržania povinností prerokovania a oznamovania, skončenie pracovného

6 — Pozri napríklad rozsudky z 18. januára 1984, Ekro, 327/82, Zb. s. 107, bod 11, a zo 7. januára 2004, Wells, C-201/02, Zb. s. I-723, bod 37.

pomeru; ide však oň vtedy, ak výpoveď predstavuje okamih, keď dôjde k prepusteniu, a teda okamih, keď tieto povinnosti už mali byť splnené.

44. Nazdávam sa preto, že definícia pojmu „prepustenie", o ktorom hovorí smernica, je pre danú vec relevantná a že v podstate musí získať, ako všetky pojmy práva Spoločenstva, autonómny a jednotný výklad, vychádzajúci z kritérií stanovených Súdnym dvorom.

45. Presnejšie, domnievam sa, že je potrebné súhlasiť s myšlienkou predloženou rakúskou vládou a nepriamo Komisiou, podľa ktorých je pojem „prepustenie" chápaný ako prejav vôle zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer.

46. Tento výklad podľa mňa vyplýva tak zo znenia, ako aj zo zmyslu predmetných ustanovení.

47. Predovšetkým uvádzam, že odkaz na hromadné prepúšťania, o ktorých zamestnávateľ iba „uvažuje" (článok 2 ods. 1), ako aj na oznámenie o „plánovanom" prepustení (článok 3 ods. 1 a článok 4 ods. 1) jasne naznačuje, že zamestnávateľ musí začať prerokovanie so zástupcami a oznámiť plánované prepúšťanie príslušnému verejnému orgánu vtedy, keď sú prepúšťania ešte v štádiu *plánovania*.

48. Napokon, ak by zamestnávateľ mohol jednotlivým zamestnancom dotknutým spoločným konaním oznámiť, ešte pred prerokovaním s ich zástupcami a oznámením príslušnému verejnému orgánu, svoj zámer vypovedať pracovnú zmluvu a takto určiť začiatok vyššie uvedeného obdobia, nemohlo by sa viac hovoriť o *pláne* prepúšťania. Ako správne zdôrazňuje rakúska vláda a Komisia, možnosť odvolať sa na prepúšťanie, ku ktorému už došlo, by postupy prerokovania a oznamovania zbavila ich *effet utile*.

49. Výklad, ktorý tu bol ponúknutý, sa mi nezdá byť v rozpore so skutočnosťou zdôraznenou Spojeným kráľovstvom (pozri bod 34 vyššie), že článok 1 ods. 1 písm. a) hovorí o prepustení „vyvolanom". V skutočnosti tento termín nemá autonómnu povahu, ktorú mu priznáva Spojené kráľovstvo, ale je naopak používaný ako nevyhnutné spojivo s nasledujúcimi slovami. Inými slovami, je použitý pre upresnenie, že smernica sa

uplatňuje iba na prepustenia „vyvolané *zamestnávateľom*" („effected by an employer") a nie aj na prípady skončenia pracovného pomeru z dôvodu výpovede danej zo strany zamestnanca [7]. Nezdá sa mi preto, že z použitia tohto termínu, ktorý sa obmedzuje na označenie toho, *kto* je pôvodcom zrušujúceho aktu, je možné vyvodiť odlišný záver ohľadom definície pojmu „prepustenie", a predovšetkým že možno vyvodiť, že tento pojem sa musí vzťahovať na okamih, kedy k prepusteniu „dôjde" v zmysle článku 4 ods. 1 (odkaz, ku ktorému sa vrátim pri skúmaní druhej otázky, pozri bod 62 nižšie).

50. Rovnako si nemyslím, že by uvedenie „lehôt na oznámenia" v článku 4 ods. 1 mohlo ovplyvniť definíciu pojmu „prepustenie" na účely uplatnenia postupov prerokovania a oznamovania. Ako totiž vyplýva zo znenia tohto ustanovenia, odkaz na túto lehotu má za jediný cieľ to, aby neboli dotknuté vnútroštátne ustanovenia, ktoré sú výhodnejšie pre individuálne práva v danej oblasti. Inými slovami, takýto odkaz sa netýka definície pojmu „prepustenie", ale slúži iba na oznámenie toho, že cieľom smernice je harmonizovať len niektoré postupy, ktoré sa uplatňujú na hromadné prepúšťania, bez zasahovania do právnej úpravy individuálnych prepustení.

51. Toľko k doslovnému výkladu. Dodávam, že výklad pojmu „prepustenie", ktorý som tu naznačil, sa mi zdá byť viac v súlade s účelom a duchom smernice. Tento výklad totiž lepšie zaručuje tú účinnú ochranu zamestnancov, ktorú judikatúra Súdneho dvora chcela v tejto oblasti vždy zabezpečiť, tak pri definovaní pôsobnosti smernice [8], ako aj pri reštriktívnom výklade výnimiek ňou stanovených [9].

52. Nemyslím si, že tento účel možno obetovať v mene ekonomických záujmov podniku, ako to navrhuje Spojené kráľovstvo, aby nepretrvávala kritická situácia, ktorá by mohla ohroziť jeho záchranu. Nie preto, že tieto záujmy si nezaslúžia byť chránené, ale pretože sa domnievam, že môžu byť dostatočne zabezpečené možnosťou skrátiť lehotu

7 — K tomuto bodu pozri rozsudok z 12. februára 1985, Dansk Metalarbejderforbund/Nielsen & Søn„ 284/83, Zb. s. 553, body 8 a 11.

8 — Pozri napríklad rozsudky z 8. júna 1994, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-383/92, Zb. s. I-2479 k pojmu „hromadné prepúšťania" a zo 16. októbra 2003, Komisia/Taliansko, C-32/02, zatiaľ neuverejnený v Zbierke k pojmu „zamestnávateľ".

9 — Pozri rozsudok zo 17. decembra 1998, Lauge a i., C-250/97, Zb. s. I-8758 o výnimke uplatniteľnej na hromadné prepúšťania, ktoré vyplývajú z ukončenia činnosti podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia.

„zmrazenia" prepúšťaní, ktorú priznáva verejným orgánom článok 4 smernice, ustanovenie, ku ktorému sa ešte pristavím pri skúmaní druhej otázky.

53. Na záver sa nazdávam, že môžem povedať, že termín „prepustenie" v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice sa vzťahuje na prejav vôle zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer, a teda že zamestnávateľ nemôže vykonať svoje oprávnenie vypovedať pracovnú zmluvu predtým, než hromadné prepúšťanie prerokoval so zástupcami zamestnancov a oznámil príslušnému verejnému orgánu.

54. Navrhujem preto, aby Súdny dvor odpovedal na prvú otázku tak, že termín „prepustenie" v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa vzťahuje na prejav vôle zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer.

B — *O druhej otázke*

55. Druhou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či smernica vyžaduje, aby postup prerokovania v zmysle článku 2 smernice, aj postup oznamovania v zmysle článkov 3 a 4 smernice, boli *ukončené* predtým, než zamestnávateľ prejaví svoju vôľu ukončiť pracovný pomer.

56. Zdá sa mi, že aj na túto otázku možno vyvodiť odpoveď zo znenia predmetných ustanovení.

57. Predovšetkým podotýkam, že zo smernice vyplýva procesná postupnosť, ktorá sa člení na dve odlišné a po sebe nasledujúce fázy.

58. Prvá fáza spočíva v prerokovaní so zástupcami zamestnancov, ktorá, ako som sa pokúsil preukázať zodpovedaním prvej otázky, musí predchádzať výpovedi.

59. Tento je výklad je podľa môjho názoru potvrdený a posilnený cieľom týchto prerokovaní, ktoré sa neobmedzujú iba na „pasívne" informovanie zamestnancov, ale smerujú k tomu, „aby sa mohla dosiahnuť dohoda" (článok 2 ods. 1) a „obsiahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu [znížiť — *neoficiálny preklad*] počet postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky" (článok 2

ods. 2). Článok 2 teda stanovuje prinajmenšom povinnosť rokovať.

60. Ako správne poznamenala rakúska vláda a Komisia, dosiahnutiu tohto cieľa by bolo podstatne bránené, ak nie priam zabránené, ak by zamestnávateľ mohol skončiť pracovný pomer pred ukončením týchto prerokovaní. V tomto prípade by totiž určite nebol náchylný viesť užitočnú diskusiu s druhou stranou na účel zabránenia prepúšťaniam alebo obmedzenia ich negatívnych dôsledkov, keďže by už bol rozhodnutý pristúpiť k prepúšťaniam. Inými slovami, zamestnanci by boli postavení pred rozhodnutú vec a ustanovenie by bolo pozbavené svojho *effet utile*.

61. Druhá fáza pozostáva z oznámenia plánovaného hromadného prepúšťania príslušnému verejnému orgánu. Podľa môjho názoru toto oznámenie musí nasledovať po fáze prerokovania, keďže zamestnávateľ sa v oznámení musí o tejto fáze zmieniť (článok 3 ods. 1 tretí pododsek).

62. Na druhej strane jedine toto riešenie sa mi zdá byť v súlade s účelom predmetnej fázy. Tá totiž stanovuje zásah verejného orgánu pre „nájdenie riešení vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním" (článok 4 ods. 2), a teda hlavne v prípade, keď nedošlo k dohode medzi stranami.

63. Podotýkam ešte, že v zmysle článku 4 ods. 1 smernice k prepúšťaniu oznámenému verejnému orgánu môže v zásade „dôjsť" najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 ods. 1, „bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení".

64. Vláda Spojeného kráľovstva a Komisia si dosah tohto ustanovenia vykladajú rozdielne: podľa britskej vlády zo znenia článku 4 ods. 1 jasne vyplýva, že toto ustanovenie spôsobuje iba to, že prepustenie nemôže nadobudnúť účinnosť, zatiaľ čo podľa Komisie, ktorá sa odvoláva predovšetkým na *effet utile* postupu oznamovania, ide o nemožnosť vypovedať zmluvu zo strany zamestnávateľa.

65. Uvádzam, že nie som presvedčený myšlienkou Komisie. Zdá sa mi, že proti tomuto výkladu svedčí nielen skutočnosť, že tento článok, ako správne zdôrazňuje vláda Spojeného kráľovstva, sa výslovne vzťahuje na okamih, kedy k prepúšťaniam „dôjde", ale svedčí o tom aj odkaz na vnútroštátne ustanovenia v oblasti „lehôt na oznámenie",

odkaz, ktorý by nemal zmysel, ak by sa obdobie prerušenia uplatňovalo na výpoveď a nie na skutočné ukončenie pracovného pomeru.

66. Z dôvodu, že vnútroštátne ustanovenia, ktoré sú v danej oblasti výhodnejšie, nie sú dotknuté, zabezpečuje tento odkaz uplatnenie lehôt na oznámenie, ktoré sú dlhšie ako 30 dní stanovených smernicou. Táto klauzula má zmysel jedine vtedy, ak článok 4 ods. 1, prerušujúc účinnosť prepustenia, môže ovplyvniť dĺžku oznamovacieho obdobia. Nebola by naopak vôbec potrebná v prípade prerušenia výpovede, keďže toto prerušenie by malo odkladací účinok len vo vzťahu k dátumu začiatku oznámenia.

67. Tento ponúknutý výklad sa mi nezdá byť ani v rozpore s účelom fázy oznámenia, ktorá sa na rozdiel od fázy prerokovania so zástupcami zamestnancov netýka iba princípu prepustenia, ale skôr jeho následkov, teda *„problémov spôsobených* plánovaným hromadným prepúšťaním" (článok 2 ods. 2). V tejto fáze „správy" účinkov prepúšťania je preto prerušenie možnosti ukončiť pracovné pomery menej potrebné ako v predchádzajúcej fáze prerokovania, ktorá mala za hlavný cieľ zabrániť alebo znížiť počet prepustení.

68. Domnievam sa preto, že článok 4 ods. 1 odkladá účinnosť prepustenia, ale nie jeho výpovede. Zamestnávateľ teda môže pristúpiť k tejto výpovedi až po oznámení hromadného prepúšťania príslušnému verejnému orgánu.

69. Tento záver očividne nebráni praxi, už vykonávanej niektorými členskými štátmi v súlade s článkom 5 smernice, zabezpečiť väčšiu ochranu zamestnancov tým, že predmetné ustanovenie vykladajú v tom zmysle, že odkladá nielen účinnosť prepustenia, ale aj prejav vôle zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer.

70. Vyššie uvedené úvahy ma teda vedú k tomu, aby som Súdnemu dvoru navrhol odpovedať na druhú otázku v tom zmysle, že zamestnávateľ môže prejaviť svoju vôľu ukončiť pracovný pomer až po ukončení prerokovania stanoveného článkom 2 smernice 98/59 a po oznámení plánovaného hromadného prepúšťania v zmysle článku 3 tejto smernice.

IV — Návrh

71. Navrhujem preto Súdnemu dvoru, aby odpovedal na otázky položené Arbeitsgericht Berlin v tom zmysle, že

„1) Pojem „prepustenie" v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice Rady č. 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, sa vzťahuje na prejav vôle zamestnávateľa ukončiť pracovný pomer.

2) Zamestnávateľ môže prejaviť svoju vôľu ukončiť pracovný pomer až po ukončení prerokovania v zmysle článku 2 smernice 98/59 a po oznámení plánovaného hromadného prepúšťania príslušnému verejnému orgánu v zmysle článku 3 smernice."