Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

30. října 2025 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 98/59/ES – Hromadné propouštění – Článek 3 odst. 1 první pododstavec – Požadavek předchozího oznámení záměru hromadného propouštění příslušnému orgánu veřejné moci – Soulad oznámení s požadavky této směrnice – Neexistence – Platnost propuštění – Článek 4 odst. 1 první pododstavec – Třicetidenní zákaz propouštění“

Ve věci C-134/24 [Tomann] [i],

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 1. února 2024, došlým Soudnímu dvoru dne 20. února 2024, v řízení

UR, jednající jako insolvenční správce společnosti V GmbH,

proti

DF,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení: M. L. Arastey Sahún (zpravodajka), předsedkyně senátu, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias a B. Smulders, soudci,

generální advokát: R. Norkus,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

– za UR, jednajícího jako insolvenční správce společnosti V GmbH: M. Richter, Rechtsanwalt,

– za Evropskou komisi: S. Delaude a B.-R. Killmann, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 27. února 2025,

* Jednací jazyk: němčina.

[i] Název projednávané věci je fiktivní. Neodpovídá skutečnému jménu žádné ze zúčastněných stran.

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 3 odst. 1, čl. 4 odst. 1 prvního pododstavce a článku 6 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. 1998, L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327) ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015 (Úř. věst. 2015, L 263, s. 1) (dále jen „směrnice 98/59“).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi UR, jednajícím jako insolvenční správce společnosti V GmbH, a DF ve věci platnosti propuštění DF, k němuž došlo v rámci plánovaného hromadného propouštění.

Právní rámec

Unijní právo

3 Body 2 a 12 odůvodnění směrnice 98/59 uvádějí:

„(2) vzhledem k tomu, že je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství;

[...]

(12) vzhledem k tomu, že by členské státy měly dbát na to, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí využívat správní nebo soudní řízení“.

4 Článek 1 odst. 1 této směrnice stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

a) ‚hromadným propouštěním‘ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:
   i) buď v období 30 dnů

      – alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

      [...]
   ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích;

   [...]

Pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět.“

5 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.

[...]

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

[...]

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,

   [...]

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

6 Článek 3 odst. 1 první a čtvrtý pododstavec téže směrnice stanoví:

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

[...]

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění [týkající se zamýšleného hromadného propouštění] a konzultací [projednání] 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.“

7 Článek 4 směrnice 98/59 stanoví:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh [záměr] 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 [ze zamýšleného] 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.

[...]“

8 Článek 6 této směrnice zní takto:

„Členské státy dbají, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí.“

Německé právo

Občanský zákoník

9 Ustanovení § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník, dále jen „BGB“) stanoví:

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

10 Ustanovení § 615 BGB stanoví:

„Dostane-li se osoba mající nárok na přijetí služby do prodlení s jejím přijetím, může poskytovatel služby požadovat sjednanou odměnu za služby neposkytnuté v důsledku prodlení, aniž je povinen k dodatečnému plnění [...]“

Zákon o ochraně před výpověďmi

11 Ustanovení § 17 Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochraně před výpověďmi) ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „KSchG“) stanoví:

„(1) Zaměstnavatel je povinen učinit oznámení agentuře 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, […]

   […]

(3) […] Oznámení podle odstavce 1 musí být učiněno písemně a musí k němu být přiloženo stanovisko podnikové rady k propouštění. Není-li předloženo stanovisko podnikové rady, je oznámení účinné, pokud zaměstnavatel věrohodně doloží, že podnikovou radu nejméně dva týdny před oznámením informoval podle odst. 2 první věty, a uvede, v jaké fázi se projednávání nachází. Oznámení musí obsahovat údaje o jménu zaměstnavatele, sídle a druhu podniku, jakož i o důvodech plánovaného propouštění, počtu a kategoriích zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a kteří jsou obvykle zaměstnáni, o době, kdy se má propouštění uskutečnit, a o kritériích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni. Po dohodě s podnikovou radou musí oznámení obsahovat rovněž informace o pohlaví, věku, povolání a státní příslušnosti zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, a to za účelem zprostředkování práce. […]“

12 Ustanovení § 18 odst. 1 a 2 KSchG zní následovně:

„(1) Propouštění, která musí být oznámena podle § 17, se stanou účinnými před uplynutím jednoho měsíce po obdržení oznámení agenturou práce pouze s jejím souhlasem; tento souhlas může být udělen rovněž zpětně k datu podání žádosti.

(2) Agentura práce může v některých případech rozhodnout, že se propouštění stane účinným až po uplynutí lhůty nejvýše dvou měsíců po obdržení oznámení.“

Desátá kniha zákoníku sociálního zabezpečení

13 Ustanovení § 20 odst. 1 a 2 Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (Desátá kniha zákoníku sociálního zabezpečení) ve znění použitelném na spor v původním řízení stanoví:

„(1) Úřad zjišťuje skutkový stav z úřední povinnosti. Určí povahu a rozsah šetření; není přitom vázán tvrzeními a důkazními návrhy účastníků řízení.

(2) Úřad je povinen zohlednit všechny relevantní okolnosti týkající se konkrétního případu, včetně okolností svědčících ve prospěch účastníků řízení.“

Zákon o organizaci pracovních soudů

14 Ustanovení § 45 Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o organizaci pracovních soudů) ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „ArbGG“) stanoví:

„(1) V rámci Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) se zřizuje velký senát (dále jen ‚velký senát‘).

(2) Velký senát rozhoduje v případě, že se některý senát v určité právní otázce hodlá odchýlit od rozhodnutí jiného senátu nebo velkého senátu.

(3) Předání věci velkému senátu je přípustné pouze tehdy, pokud senát, od jehož rozhodnutí se jiný senát hodlá odchýlit, na dotaz posledně uvedeného senátu prohlásil, že trvá na svém právním stanovisku. [...] O dotazu a odpovědi rozhoduje příslušný senát usnesením přijatým ve složení, které je vyžadováno pro vydání rozsudku.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

15 DF je zaměstnancem společnosti V GmbH od roku 1994.

16 Dne 1. prosince 2020 bylo vůči této společnosti zahájeno insolvenční řízení a byl jí ustanoven insolvenční správce UR.

17 UR vypověděl dne 2. prosince 2020 pracovní poměr DF s účinností k 31. březnu 2021. Je nesporné, že UR propustil více než pět zaměstnanců v období 30 kalendářních dnů.

18 DF následně podal k Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud v Hamburku, Německo) žalobu, kterou se domáhal jednak určení, že pracovní poměr trvá, a jednak toho, aby byla UR uložena povinnost nadále zaměstnávat DF až do pravomocného ukončení řízení zahájeného za účelem zrušení jeho výpovědi.

19 Na podporu své žaloby DF tvrdí, že výpověď jeho pracovní smlouvy je neplatná, jelikož UR předem neoznámil hromadné propouštění ve smyslu § 17 odst. 1 KSchG.

20 UR navrhuje, aby byla žaloba DF zamítnuta, přičemž tvrdí, že právní úprava týkající se hromadného propouštění není v projednávané věci použitelná, jelikož společnost V GmbH zaměstnávala v okamžiku, kdy vůči ní bylo zahájeno insolvenční řízení, pouze 19 zaměstnanců. Prahové hodnoty, od které je oznámení hromadného propouštění stanovené v § 17 odst. 1 KSchG povinné, tedy podle UR nebylo v projednávané věci dosaženo. Z předkládacího rozhodnutí ostatně vyplývá, že před 31. březnem 2021, kdy se ukončení pracovní smlouvy DF stalo účinným, UR toto oznámení neučinil ani neodstranil vadu spočívající v jeho absenci.

21 Rozsudkem ze dne 20. dubna 2021 Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud v Hamburku) žalobě DF vyhověl.

22 Rozsudkem ze dne 3. února 2022 Landesarbeitsgericht Hamburg (Zemský pracovní soud v Hamburku, Německo) zamítl odvolání podané UR proti uvedenému rozsudku.

23 UR podal proti uvedenému rozsudku opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud), který je předkládajícím soudem; věc v původním řízení byla přidělena šestému senátu uvedeného soudu (dále jen „šestý senát“).

24 Usnesením ze dne 11. května 2023 tento senát konstatoval, že společnost V GmbH v okamžiku dotčeného propouštění „obvykle“ zaměstnávala více než 20 zaměstnanců, takže UR měl před vypovězením pracovní smlouvy s DF učinit oznámení o hromadném propouštění podle § 17 odst. 1 KSchG.

25 V dalším usnesení ze dne 14. prosince 2023 tento senát uvedl, že má pochybnosti o tom, jaká sankce má být uložena v případě absence takového oznámení nebo v případě nesplnění podmínek vyžadovaných v rámci postupu oznamování podle KSchG. Na rozdíl od své dřívější judikatury má tentýž senát za to, že absence oznámení nebo tato další porušení povinností nemohou být důvodem neplatnosti výpovědi smlouvy podle § 134 BGB. Stanovení takové sankce přísluší pouze vnitrostátnímu zákonodárci.

26 Zaprvé ustanovení § 17 odst. 1 a 3 KSchG, které stanoví povinnost předchozího oznámení hromadného propouštění, nelze považovat za „zákonný zákaz“ ve smyslu § 134 BGB. Zadruhé „sankce“ neplatnosti není stanovena ani v čl. 4 odst. 1 směrnice 98/59.

27 Šestý senát má nicméně za to, že s ohledem na judikaturu druhého senátu Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) (dále jen „druhý senát“) týkající se sankcí, které mají být uloženy v případě porušení povinností, k nimž došlo v rámci postupu oznamování hromadného propouštění, nemůže v rámci věci, která mu byla předložena, upustit od prohlášení neplatnosti dotčené výpovědi a odchýlit se od své dřívější judikatury, aniž předtím provedl interní konzultaci podle § 45 odst. 3 ArbGG, jejímž cílem je předejít rozdílným výkladům mezi jednotlivými senáty tohoto soudu.

28 Na základě tohoto ustanovení šestý senát usnesením ze dne 14. prosince 2023 položil druhému senátu otázku, zda „[tento senát i nadále] zastává právní názor [...], že výpověď pracovní smlouvy jako právní úkon porušuje zákonný zákaz ve smyslu § 134 [BGB], a tato výpověď je proto neplatná, pokud v okamžiku této výpovědi nebylo učiněno platné oznámení podle § 17 odst. 1 a 3 [KSchG]“.

29 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že tento druhý senát, který je soudním kolegiem předkládajícího soudu, jež podalo projednávanou žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, až dosud judikoval, že výpověď pracovní smlouvy, k níž došlo bez takového předchozího oznámení, je neplatná a nemůže ukončit uvedenou pracovní smlouvu.

30 Pokud jde o otázku, která mu byla položena šestým senátem, se přitom druhý senát podobně jako šestý senát domnívá, že může být nepřiměřené– zejména na základě povinností uložených unijním právem – mít za to, že výpověď dotyčné pracovní smlouvy musí být v případě absence předchozího oznámení hromadného propouštění zrušena. Podle názoru druhého senátu je třeba případ úplné absence takového oznámení odlišit od případu oznámení hromadného propouštění, které nesplňuje formální nebo věcné podmínky stanovené vnitrostátním právem nebo unijním právem.

31 Pokud jde o první případ, a sice úplnou absenci předchozího oznámení hromadného propouštění, druhý senát uvádí, že podle vnitrostátního práva pracovní smlouva, která byla ukončena, nadále vyvolává účinky až do uplynutí jednoměsíční doby zákazu propouštění podle § 18 odst. 1 KSchG.

Výpověď pracovní smlouvy daná v rámci hromadného propouštění, které podléhá povinnosti předchozího oznámení, se tedy může stát účinnou až od okamžiku, kdy k takovému oznámení došlo.

32 Tento senát rovněž uvádí, že podle § 18 odst. 1 KSchG jsou účinky takové výpovědi „pozastaveny“ do doby, než je učiněno původně neučiněné oznámení, aby se příslušná agentura práce mohla připravit na zprostředkování práce zaměstnancům dotčeným hromadným propouštěním.

33 Vzhledem k tomu, že toto ustanovení musí být vykládáno v souladu s unijním právem, klade si tentýž senát otázku, zda čl. 4 odst. 1 směrnice 98/59 nemusí být vykládán v tom smyslu, že se taková výpověď nemůže stát účinnou před uplynutím třicetidenní lhůty, která je v něm stanovena.

34 Pokud jde o druhý případ uvedený v bodě 30 tohoto rozsudku, je druhý senát toho názoru, že uvedený čl. 4 odst. 1 musí být vykládán v tom smyslu, že třicetidenní lhůta stanovená v tomto ustanovení, jakož i lhůta stanovená v § 18 odst. 1 KSchG mohou začít běžet, a tedy uplynout, pouze tehdy, když je oznámení o hromadném propouštění v souladu s čl. 3 odst. 1 čtvrtým pododstavcem směrnice 98/59.

35 Tento výklad je podle uvedeného senátu podpořen jednak odkazem čl. 4 odst. 1 této směrnice na její čl. 3 odst. 1 a jednak účelem, jejž sleduje požadavek oznámení hromadného propouštění, a sice umožnit příslušnému orgánu veřejné moci, aby hledal řešení obtíží vyplývajících ze zamýšleného hromadného propouštění v souladu s čl. 4 odst. 2 a 3 uvedené směrnice.

36 Kromě toho si druhý senát klade otázku, zda zaměstnavatel, který vypověděl pracovní smlouvy bez předchozího oznámení záměru hromadného propouštění, v jehož rámci k těmto výpovědím došlo, může toto neoznámení zhojit později s tím důsledkem, že se tyto výpovědi stanou účinnými uplynutím třicetidenní lhůty stanovené v tomto čl. 4 odst. 1, aniž je nutné tyto smlouvy znovu vypovědět.

37 Podle tohoto senátu skutečnost, že tato třicetidenní lhůta začíná běžet až od uvedeného zhojení, zaručuje, že příslušný orgán veřejné moci bude mít k dispozici určité minimální období, aby v souladu s čl. 4 odst. 2 a 3 téže směrnice hledal řešení obtíží vyplývajících ze zamýšleného hromadného propouštění.

38 Uvedený senát má za to, že rozsudek ze dne 27. ledna 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), takovému výkladu nebrání. V uvedeném rozsudku se totiž Soudní dvůr omezil na konstatování, že výpovědi pracovních smluv lze provést až poté, co byly oznámeny příslušnému orgánu veřejné moci, ale nerozhodl, že uvedené výpovědi pracovních smluv jsou bez předchozího řádného oznámení hromadného propouštění „nenapravitelně“ stiženy neplatností.

39 Druhý senát uvádí, že „sankce“ za opožděné oznámení hromadného propouštění spočívá v tom, že právní účinky uvedených výpovědí pracovních smluv dočasně nenastanou, a v povinnosti zaměstnavatele platit dotyčným zaměstnancům odměnu až do okamžiku uplynutí třicetidenní lhůty.

40 A konečně se druhý senát táže, zda s ohledem na článek 6 směrnice 98/59, podle kterého členské státy zajistí, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí, může vnitrostátní právo svěřit pouze příslušnému orgánu veřejné moci, aby přezkoumal soulad předchozího oznámení záměru hromadného propouštění a určil, kdy uplyne třicetidenní lhůta stanovená v čl. 4 odst. 1 uvedené

směrnice. Toto určení má tedy závaznou povahu pro pracovní soudy, jakož i pro zaměstnance, který se v rámci sporu týkajícího se ukončení pracovního poměru snaží soudní žalobou zpochybnit takové určení učiněné správním orgánem.

41 Druhý senát poznamenává, že z rozsudku ze dne 5. října 2023, Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, bod 45), zajisté vyplývá, že článek 6 téže směrnice ukládá členským státům povinnost zajistit účinnou soudní ochranu zástupcům zaměstnanců nebo zaměstnancům. Tento požadavek se však vztahuje pouze na postup projednání upravený v článku 2 směrnice 98/59, jehož se neúčastní žádný orgán a který má na rozdíl od postupu předchozího oznámení záměru hromadného propouštění stanoveného v článcích 3 a 4 této směrnice za cíl předcházet výpovědím pracovních smluv dotyčných zaměstnanců. Jiný výklad by byl neslučitelný s použitím výrazu „nebo" uvedeného v článku 6, jakož i v bodě 12 odůvodnění této směrnice.

42 Za těchto podmínek se druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být čl. 4 odst. 1 [směrnice 98/59] vykládán v tom smyslu, že výpověď pracovní smlouvy daná v rámci hromadného propouštění, které podléhá oznamovací povinnosti, může ukončit pracovní poměr dotyčného zaměstnance až po uplynutí zákazu propouštění?

V případě kladné odpovědi na první otázku:

2) Je uplynutí zákazu propouštění podmíněno nejen oznámením o hromadném propouštění, ale i tím, že toto oznámení splňuje požadavky stanovené v čl. 3 odst. 1 čtvrtém pododstavci směrnice 98/59?

3) Může zaměstnavatel, který dal výpovědi pracovních smluv podléhající oznamovací povinnosti bez (řádného) oznámení hromadného propouštění, toto oznámení učinit dodatečně s tím důsledkem, že po uplynutí zákazu propouštění mohou být pracovní poměry dotyčných 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 pracovněprávním soudům závazně určil, kdy v konkrétním případě uplyne zákaz propouštění, nebo musí mít zaměstnanec nutně možnost přístupu k soudnímu řízení za účelem přezkumu opodstatněnosti určení učiněného správním orgánem?"

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

43 Z ustálené judikatury vyplývá, že postup zavedený článkem 267 SFEU je nástrojem spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy, díky němuž Soudní dvůr poskytuje vnitrostátním soudům výklad unijního práva, který je pro ně nezbytný k vyřešení sporů, které mají tyto soudy rozhodnout, a důvodem existence žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce není vydávání poradních stanovisek k obecným nebo hypotetickým otázkám, ale potřeba skutečného vyřešení sporu [rozsudek ze dne 16. května 2024, Toplofikacia Sofia (Pojem „bydliště žalovaného"), C-222/23, EU:C:2024:405, bod 39 a citovaná judikatura].

44 Jak vyplývá ze samotného znění článku 267 SFEU, požadované rozhodnutí o předběžné otázce musí být „nezbytné“ k tomu, aby předkládající soud mohl „vynést rozsudek“ ve věci, která mu byla předložena [rozsudek ze dne 16. května 2024, Toplofikacia Sofia (Pojem „bydliště žalovaného“), C-222/23, EU:C:2024:405, bod 40 a citovaná judikatura].

45 Soudní dvůr například připomněl, že ze znění i systematiky článku 267 SFEU vyplývá, že řízení o předběžné otázce zejména předpokládá, že před vnitrostátními soudy skutečně probíhá spor, v jehož rámci mají vnitrostátní soudy vydat rozhodnutí, které může zohlednit rozsudek vydaný v rámci řízení o předběžné otázce [rozsudek ze dne 16. května 2024, Toplofikacia Sofia (Pojem „bydliště žalovaného“), C-222/23, EU:C:2024:405, bod 41 a citovaná judikatura].

46 I když v projednávané věci nebyla přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce zpochybněna žádným ze zúčastněných, kteří předložili písemná vyjádření v rámci projednávané věci, je třeba konstatovat, že ve sporu v původním řízení nebude ve výsledku rozhodovat druhý senát, jelikož tento spor je v současné době projednáván šestým senátem.

47 To však nemění nic na tom, že podle informací druhého senátu shrnutých v bodech 25 až 28 tohoto rozsudku představuje rozhodnutí, které má tento senát vydat, případně s přihlédnutím k budoucímu rozsudku o předběžné otázce, jejž v této věci vydá Soudní dvůr, fázi nezbytnou pro vyřešení sporu v původním řízení.

48 Na druhý senát se totiž obrátil šestý senát na základě § 45 odst. 3ArbGG. Podle § 45 odst. 3 vykládaného ve spojení s odstavcem 2 tohoto paragrafu totiž platí, že pokud se nějaký senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) hodlá odchýlit od rozhodnutí jiného senátu nebo velkého senátu o právní otázce, přísluší velkému senátu, aby rozhodl, avšak za podmínky, že senát, od jehož rozhodnutí se jiný senát hodlá odchýlit, předtím na dotaz posledně uvedeného senátu prohlásil, že trvá na svém právním stanovisku.

49 Jeví se však, že interní konzultační postup upravený v § 45 odst. 3 ArbGG je nezbytný jakožto povinná mezitímní fáze vyžadovaná vnitrostátním právem před tím, než šestý senát může rozhodnout o meritu sporu v původním řízení, který před ním probíhá [v tomto smyslu a obdobně viz rozsudek ze dne 6. října 2021, W.Ż. (Kolegium pro mimořádnou kontrolu a věci veřejné Nejvyššího soudu – Jmenování), C-487/19, EU:C:2021:798, bod 94 a citovaná judikatura].

50 Tento interní konzultační postup tedy podle všeho odpovídá objektivní potřebě tohoto šestého senátu, a sice předejít výkladovým rozdílům mezi jednotlivými senáty Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud), což tomuto senátu, který se hodlá odchýlit od rozhodnutí jiného senátu nebo velkého senátu o právní otázce, umožňuje rozhodnout *in fine* o meritu sporu v původním řízení, který před ním probíhá.

51 V tomto ohledu je třeba poukázat na to, že podle judikatury Soudního dvora musí být pojem „vynesení rozsudku“ ve smyslu čl. 267 druhého pododstavce SFEU vykládán extenzivně v tom smyslu, že zahrnuje celé řízení vedoucí k vynesení rozsudku předkládajícím soudem (rozsudek ze dne 11. června 2015, Fahnenbrock a další, C-226/13, C-245/13 a C-247/13, EU:C:2015:383, bod 30 a citovaná judikatura), přičemž uvedený pojem zahrnuje celý proces vzniku rozsudku (rozsudek ze dne 17. února 2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, bod 42).

52 Z toho plyne, že druhý senát je oprávněn předložit Soudnímu dvoru žádost o rozhodnutí o předběžné otázce v rámci interního konzultačního postupu upraveného v § 45 odst. 3 ArbGG.

53 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná.

K předběžným otázkám

K první otázce

54 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 4 odst. 1 první pododstavec směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že se výpověď pracovní smlouvy daná v rámci zamýšleného hromadného propouštění, jež podléhá povinnosti oznámení příslušnému orgánu veřejné moci podle čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce této směrnice, může stát účinnou až po uplynutí třicetidenní lhůty stanovené v tomto čl. 4 odst. 1 prvním pododstavci.

55 Za účelem odpovědi na tuto otázku je třeba zdůraznit, že podle ustálené judikatury platí, že při výkladu ustanovení unijního práva je třeba vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i kontext, do něhož je zasazeno, a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí (rozsudek ze dne 13. července 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, bod 25 a citovaná judikatura).

56 Pokud jde na prvním místě o znění čl. 4 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 98/59, je třeba připomenout, že se v něm stanoví, že „[h]romadné propouštění, jehož návrh [záměr] byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1 [prvním pododstavci], aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty“.

57 Podle čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce této směrnice je „zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění [veškeré záměry hromadného propouštění]“.

58 Podle znění těchto ustanovení se tedy výpověď pracovní smlouvy daná v rámci zamýšleného hromadného propouštění nemůže stát účinnou před uplynutím lhůty stanovené v čl. 4 odst. 1 prvním pododstavci uvedené směrnice, která počíná běžet od oznámení záměru hromadného propouštění (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. ledna 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 50), což nutně předpokládá, že zaměstnavatel tento záměr oznámí příslušnému orgánu veřejné moci. Z toho plyne, že bez tohoto oznámení se takováto výpověď nemůže stát účinnou.

59 Pokud jde na druhém místě o kontext, do něhož je zasazen čl. 4 odst. 1 první pododstavec téže směrnice, a cíl sledovaný tímto ustanovením, z čl. 4 odst. 2 směrnice 98/59 vyplývá, že skutečnost, že se propouštění, která byla oznámena příslušnému orgánu veřejné moci, mohou stát účinnými až po uplynutí lhůty stanovené v tomto čl. 4 odst. 1 prvním pododstavci, je odůvodněna povinností tohoto orgánu využít této lhůty k hledání řešení obtíží vyplývajících ze zamýšleného hromadného propouštění. Oznamovací povinnost tedy musí uvedenému orgánu umožnit prozkoumat na základě všech informací, které mu zaměstnavatel předá, možnosti omezení negativních důsledků uvedeného propouštění, a to opatřeními přizpůsobenými situaci na pracovním trhu a hospodářské činnosti, v níž dochází k hromadnému propouštění (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. července 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, bod 35 a citovaná judikatura).

60 Tento čl. 4 odst. 1 první pododstavec tedy zaručuje určitou minimální dobu, kterou musí mít příslušný orgán veřejné moci k dispozici pro hledání řešení pro dotyčné zaměstnance (rozsudek ze dne 27. ledna 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 51).

61 Z toho plyne, že s ohledem na kontext, do něhož je zasazen týž čl. 4 odst. 1 první pododstavec, je příslušný orgán veřejné moci oprávněn mít za to, že se výpověď pracovní smlouvy daná v rámci zamýšleného hromadného propouštění nestane účinnou před uplynutím třicetidenní lhůty stanovené v tomto ustanovení, která běží od oznámení záměru hromadného propouštění tomuto orgánu, což nutně předpokládá, že zaměstnavatel uvedený záměr oznámí uvedenému orgánu.

62 Jak uvedl generální advokát v bodě 79 svého stanoviska, cíl sledovaný tímto ustanovením, kterým je umožnit tomuto orgánu, aby v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice 98/59 během této lhůty hledal řešení obtíží vyplývajících ze zamýšleného hromadného propouštění, by byl ohrožen, kdyby se výpověď pracovní smlouvy daná v rámci zamýšleného hromadného propouštění mohla stát účinnou bez uvedeného oznámení nebo před uplynutím uvedené lhůty.

63 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 4 odst. 1 první pododstavec směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že výpověď pracovní smlouvy daná v rámci zamýšleného hromadného propouštění, jež podléhá povinnosti oznámení příslušnému orgánu veřejné moci podle čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce této směrnice, se může stát účinnou až po uplynutí třicetidenní lhůty stanovené v tomto čl. 4 odst. 1 prvním pododstavci.

K druhé otázce

64 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 4 odst. 1 první pododstavec směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že uplynutí třicetidenní lhůty uvedené v tomto článku předpokládá nejen, že bylo učiněno oznámení záměru hromadného propouštění, ale i že obsah tohoto oznámení je v souladu s požadavky uvedenými v čl. 3 odst. 1 čtvrtém pododstavci této směrnice.

65 UR zpochybňuje přípustnost této druhé otázky z důvodu, že druhý senát neprokázal, jak konkrétně je tato otázka relevantní, a to jak s ohledem na odpověď, kterou je třeba poskytnout na otázku položenou šestým senátem na základě § 45 odst. 3 ArbGG, zejména s ohledem na skutkové okolnosti sporu v původním řízení projednávaného před tímto šestým senátem, tak s ohledem na řešení tohoto sporu. Vzhledem k tomu, že v projednávaném případě zaměstnavatel dotčený v původním řízení neučinil žádné předchozí oznámení záměru hromadného propouštění, je uvedená druhá otázka podle UR irelevantní.

66 V tomto ohledu je třeba připomenout, že v rámci spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy založené článkem 267 SFEU je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání rozsudku, tak relevanci otázek, které Soudnímu dvoru klade. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout [rozsudek ze dne 7. listopadu 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, bod 36 a citovaná judikatura].

67 Z toho plyne, že se k otázkám týkajícím se unijního práva váže domněnka relevance [rozsudek ze dne 7. listopadu 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, bod 37 a citovaná judikatura]. Jak přitom vyplývá z judikatury uvedené v bodě 43 tohoto rozsudku, důvodem existence žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce není vydávání poradních stanovisek k obecným nebo hypotetickým otázkám, ale potřeba skutečného vyřešení sporu.

68 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že před výpovědí předmětné pracovní smlouvy dané v rámci zamýšleného hromadného propouštění zaměstnavatel dotčený ve věci v původním řízení neoznámil tento záměr příslušnému orgánu veřejné moci v souladu s čl. 3 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice 98/59. Spor v původním řízení se tedy týká „sankce“, která má být uložena uvedenému zaměstnavateli z důvodu nedodržení oznamovací povinnosti stanovené v tomto ustanovení, a nikoli souladu obsahu takového oznámení s požadavky uvedenými v čl. 3 odst. 1 čtvrtém pododstavci této směrnice.

69 Z toho plyne, že druhá otázka je hypotetická, jelikož nemá žádný vztah k předmětu sporu v původním řízení.

70 Kromě toho skutečnost, že by se tato otázka mohla ukázat jako relevantní v rámci interního konzultačního postupu podle § 45 odst. 3 ArgGG, nemůže zbavit tuto otázku hypotetické povahy (obdobně viz rozsudek ze dne 10. listopadu 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, bod 58).

71 Druhá otázka je proto nepřípustná.

K třetí otázce

72 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 3 odst. 1 první pododstavec a čl. 4 odst. 1 první pododstavec směrnice 98/59 musí být vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatel, který v rozporu s prvně uvedeným ustanovením vypověděl pracovní smlouvu, aniž příslušnému orgánu veřejné moci oznámil záměr hromadného propouštění, v jehož rámci byla tato výpověď dána, může napravit absenci takového oznámení tím, že se uvedená výpověď pracovního poměru stane účinnou 30 dnů po této nápravě.

73 Je třeba připomenout, že tato směrnice ukládá každému zaměstnavateli, který zamýšlí provést hromadné propouštění, dodržení dvou procesních povinností.

74 Podle čl. 2 odst. 1 této směrnice musí zaměstnavatel, který zamýšlí provést hromadné propouštění, zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody. Podle čl. 2 odst. 2 uvedené směrnice se tato jednání týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností, jak zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolování propuštěných zaměstnanců. Konkrétně čl. 2 odst. 3 první pododstavec uvedené směrnice stanoví, že tento zaměstnavatel je povinen poskytnout zástupcům zaměstnanců veškeré související informace a v každém případě písemně sdělit informace uvedené v tomto ustanovení.

75 Kromě toho oznámení veškerých záměrů hromadného propouštění příslušnému orgánu veřejné moci musí podle čl. 3 odst. 1 čtvrtého pododstavce téže směrnice obsahovat mimo jiné důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

76 Jak uvedl generální advokát v bodě 93 svého stanoviska, tyto procesní povinnosti byly unijním normotvůrcem stanoveny za účelem posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění, zejména za účelem zachování jejich právní jistoty.

77 Dotyčný zaměstnavatel proto nemůže v případě hromadného propouštění vypovědět pracovní smlouvy, aniž by dodržel uvedené procesní povinnosti (rozsudek ze dne 27. ledna 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 41).

78 Jak tedy vyplývá z judikatury citované v bodě 58 tohoto rozsudku, v souladu s čl. 4 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice 98/59 se výpovědi pracovních smluv v rámci zamýšleného hromadného propouštění stanou účinnými až uplynutím třicetidenní lhůty stanovené v tomto ustanovení.

79 Z judikatury rovněž vyplývá, že jelikož podle uvedeného čl. 4 odst. 1 prvního pododstavce zůstávají ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní doby nedotčena, míří toto ustanovení nutně na případy již daných výpovědí pracovních smluv, na jejichž základě začala tato lhůta běžet. Výhrada uplynutí výpovědní doby, jež je odlišná od lhůty stanovené touto směrnicí, by totiž byla zbavena smyslu, kdyby žádná výpovědní lhůta běžet nezačala (rozsudek ze dne 27. ledna 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 52).

80 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že články 3 a 4 uvedené směrnice nebrání tomu, aby byly vypovězeny pracovní smlouvy v průběhu postupu, který zavádějí, za podmínky, že tyto výpovědi následují po oznámení záměru hromadného propouštění příslušnému orgánu veřejné moci (rozsudek ze dne 27. ledna 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 53).

81 Takový výklad těchto ustanovení, který zaručuje, že příslušný orgán veřejné moci bude mít k dispozici skutečnou třicetidenní lhůtu k tomu, aby v souladu s čl. 4 odst. 2 téže směrnice hledal řešení obtíží vyplývajících ze zamýšleného hromadného propouštění dotyčných zaměstnanců, nejenže vyplývá ze znění těchto ustanovení, podle něhož se oznamovací povinnost vztahuje na záměry hromadného propouštění, tedy na hromadné propouštění, které ještě nebylo provedeno výpovědí dotyčných pracovních smluv, ale rovněž zajišťuje, aby tito zaměstnanci mohli ověřit, zda oznámení záměru hromadného propouštění bylo učiněno v souladu se směrnicí 98/59.

82 Nelze proto připustit, že by v rámci záměru hromadného propouštění mohl zaměstnavatel vypovědět pracovní smlouvu před oznámením tohoto záměru podle čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce této směrnice, jelikož účinnost výpovědi je pozastavena do doby, než bude nedostatek tohoto oznámení napraven.

83 Jak uvedl generální advokát v bodě 96 svého stanoviska, sled postupů a s tím související povinnosti stanovené v rámci těchto postupů, jak byly koncipovány unijním normotvůrcem, by byly zpochybněny, kdyby zaměstnavatel mohl učinit oznámení záměru hromadného propouštění po vypovězení dotyčných pracovních smluv prostřednictvím takového dočasného pozastavení. Toto dočasné pozastavení by ohrozilo účinnost procesních povinností stanovených uvedenou směrnicí a ohrozilo by samotný cíl této směrnice, kterým je zajistit, aby zamýšlenému hromadnému propouštění předcházelo projednání se zástupci zaměstnanců a jeho oznámení příslušnému orgánu veřejné moci.

84 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že čl. 3 odst. 1 první pododstavec a čl. 4 odst. 1 první pododstavec směrnice 98/59 musí být vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatel, který v rozporu s prvně uvedeným ustanovením vypověděl pracovní smlouvu, aniž příslušnému orgánu veřejné moci oznámil záměr hromadného propouštění, v jehož rámci byla tato výpověď dána, nemůže napravit absenci takového oznámení tím, že by se uvedená výpověď pracovního poměru stala účinnou 30 dnů po této nápravě.

Ke čtvrté otázce

85 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda článek 6 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní právo může ponechat na příslušném orgánu veřejné moci, aby prostřednictvím aktu, který zaměstnanec nemůže napadnout a který je pro vnitrostátní soudy závazný, určil přesné datum uplynutí lhůty stanovené v čl. 4 odst. 1 prvním pododstavci této směrnice, nebo v tom smyslu, že vnitrostátní právo musí zaměstnanci přiznat právo na soudní přezkum opodstatněnosti tohoto určení provedeného uvedeným orgánem.

86 Zaprvé ze stejných důvodů, jaké byly uvedeny v bodě 65 tohoto rozsudku, který se týká přípustnosti druhé otázky, namítá UR nepřípustnost čtvrté otázky.

87 Zadruhé má Evropská komise za to, že vzhledem k tomu, že se spor v původním řízení týká pouze důsledků chybějícího oznámení záměru hromadného propouštění stanoveného v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci uvedené směrnice, a nikoli souladu obsahu tohoto oznámení s požadavky stanovenými ve třetím pododstavci tohoto odstavce, je čtvrtá otázka hypotetická.

88 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že v projednávané věci sice zaměstnavatel dotčený ve věci v původním řízení neoznámil záměr hromadného propouštění, avšak ve spise, jejž má Soudní dvůr k dispozici, nic nenasvědčuje tomu, že by příslušný orgán veřejné moci stanovil s konečnou platností a závazně pro dotyčné zaměstnance datum uplynutí třicetidenní lhůty upravené v čl. 4 odst. 1 prvním pododstavci téže směrnice.

89 Z toho plyne, že čtvrtá otázka je ve smyslu judikatury citované v bodě 43 tohoto rozsudku hypotetická.

90 Čtvrtá otázka je proto nepřípustná.

K nákladům řízení

91 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (pátý senát) rozhodl takto:

1) Článek 4 odst. 1 první pododstavec směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015

musí být vykládán v tom smyslu, že

výpověď pracovní smlouvy daná v rámci zamýšleného hromadného propouštění, jež podléhá povinnosti oznámení příslušnému orgánu veřejné moci podle čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce této směrnice, se může stát účinnou až po uplynutí třicetidenní lhůty stanovené v tomto čl. 4 odst. 1 prvním pododstavci.

2) **Článek 3 odst. 1 první pododstavec a čl. 4 odst. 1 první pododstavec směrnice 98/59 ve znění směrnice 2015/1794**

musí být vykládány v tom smyslu, že

zaměstnavatel, který v rozporu s prvně uvedeným ustanovením vypověděl pracovní smlouvu, aniž příslušnému orgánu veřejné moci oznámil záměr hromadného propouštění, v jehož rámci byla tato výpověď dána, nemůže napravit absenci takového oznámení tím, že by se uvedená výpověď pracovního poměru stala účinnou 30 dnů po této nápravě.

Podpisy