Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 30. októbra 2025*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 98/59/ES – Hromadné prepúšťanie – Článok 3 ods. 1 prvý pododsek – Požiadavka predchádzajúceho oznámenia plánovaného hromadného prepúšťania príslušnému verejnému orgánu – Súlad oznámenia s požiadavkami tejto smernice – Nepodanie – Platnosť prepustenia – Článok 4 ods. 1 prvý pododsek – Zákaz prepúšťania 30 dní“

Vo veci C-134/24 [Tomann] [i],

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) z 1. februára 2024 a doručený Súdnemu dvoru 20. februára 2024, ktorý súvisí s konaním:

UR, ako správca konkurznej podstaty spoločnosti V GmbH,

proti

DF,

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predsedníčka piatej komory M. L. Arastey Sahún (spravodajkyňa), sudcovia, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias a B. Smulders,

generálny advokát: R. Norkus,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– UR, ako správca konkurznej podstaty spoločnosti V GmbH, v zastúpení: M. Richter, Rechtsanwalt,

– Európska komisia, v zastúpení: S. Delaude a B.-R. Killmann, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní z 27. februára 2025,

* Jazyk konania: nemčina.

[i] Názov tejto veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu, ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 3 ods. 1, článku 4 ods. 1 prvého pododseku a článku 6 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 1998, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327), zmenenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/1794 zo 6. októbra 2015 (Ú. v. EÚ L 263, 2015, s. 1) (ďalej len „smernica 98/59“).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi UR, ako správcom konkurznej podstaty spoločnosti V GmbH, a DF, vo veci platnosti jeho prepustenia, ku ktorému došlo v rámci plánovaného hromadného prepúšťania.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenia 2 a 12 smernice 98/59 znejú:

„(2) Keďže je dôležité, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci spoločenstva;

…

(12) keďže členské štáty by mali zabezpečiť, aby zástupcovia zamestnancov a/alebo zamestnanci mali k dispozícii správne a/alebo súdne postupy s cieľom zabezpečiť splnenie povinností stanovených v tejto smernici.“

4 Článok 1 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„Na účely tejto smernice:

a) ‚hromadné prepúšťanie‘ znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch:
   i) buď počas obdobia 30 dní:

      – aspoň 10 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

      …
   ii) alebo počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti na počte zamestnancov zvyčajne zamestnaných v daných zariadeniach;

   …

Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení.“

5 Článok 2 uvedenej smernice stanovuje:

„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.

…

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

…

b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:
   i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;
   ii) počte kategórií 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;

   …

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

6 V článku 3 ods. 1 prvom a štvrtom pododseku tej istej smernice sa uvádza:

„1. Zamestnávatelia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní.

…

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.“

7 Podľa článku 4 smernice 98/59:

„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.

…“

8 Článok 6 tejto smernice znie takto:

„Členské štáty zabezpečia, aby boli súdne a/alebo správne postupy pre vykonanie záväzkov podľa tejto smernice dostupné pre zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov.“

Nemecké právo

Občiansky zákonník

9 Podľa § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník, ďalej len „BGB“):

„Ak zákon nestanovuje inak, akýkoľvek právny úkon odporujúci zákonnému zákazu je neplatný.“

10 Ustanovenie § 615 BGB stanovuje:

„Ak je príjemca služby v omeškaní s prijatím služby, môže poskytovateľ požadovať dohodnutú odmenu za služby, ktoré neboli vykonané z dôvodu omeškania, bez toho, aby bol povinný ich vykonať neskôr.…“

Zákon o ochrane pred prepustením

11 V § 17 Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochrane pred prepustením) v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „KSchG“) sa uvádza:

„1. Zamestnávateľ je povinný vopred oznámiť hromadné prepúšťanie úradu práce, ak sa prepúšťanie vzťahuje na:

(1) v zariadeniach, ktoré obvykle zamestnávajú aspoň 20 a menej ako 60 zamestnancov: viac ako 5 zamestnancov,

…

počas obdobia 30 kalendárnych dní.…

…

3. … Oznámenie podľa odseku 1 sa vyhotoví písomne a priloží sa k nemu stanovisko zamestnaneckej rady týkajúce sa prepúšťania. Ak stanovisko zamestnaneckej rady nie je k dispozícii, oznámenie je platné, ak zamestnávateľ preukáže, že zamestnaneckú radu informoval aspoň dva týždne pred vyhotovením oznámenia podľa odseku 2 prvej vety a opíše stav prerokovaní. Oznámenie musí obsahovať informácie o názve zamestnávateľa, sídle a druhu zariadenia, ďalej dôvody plánovaného prepúšťania, počet a kategórie zamestnancov, ktorí sa majú prepustiť, ako aj bežne zamestnaných zamestnancov, obdobie, v ktorom má dôjsť k prepúšťaniu, a kritéria stanovené pre výber zamestnancov, ktorí sa majú prepustiť. V oznámení sa ďalej po dohode so zamestnaneckou radou na účely sprostredkovania práce uvedú informácie o pohlaví, veku, povolaní a štátnej príslušnosti zamestnancov, ktorí sa majú prepustiť.…“

12 Ustanovenia § 18 ods. 1 a 2 KSchG znejú:

„1. Prepustenie, ktoré sa oznamuje podľa § 17, nadobudne účinnosť pred uplynutím jedného mesiaca od doručenia oznámenia úradu práce len so súhlasom úradu; súhlas možno udeliť aj spätne ku dňu podania žiadosti.

2. V určitých prípadoch môže úrad práce rozhodnúť, že prepustenie nenadobudne účinnosť pred uplynutím najviac dvoch mesiacov po prijatí oznámenia.“

Kniha X Zákonníka sociálneho zabezpečenia

13 Ustanovenie § 20 ods. 1 a 2 Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (desiata kniha Zákonníka sociálneho zabezpečenia) v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej stanovuje:

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

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

Zákon o pracovných súdoch

14 V § 45 Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovných súdoch) v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „ArbGG“) sa stanovuje:

„1. Na [Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko)] sa zriaďuje veľký senát (ďalej len ‚veľký senát‘).

2. Veľký senát rozhoduje, ak sa chce senát v určitej právnej otázke odchýliť od rozhodnutia iného senátu alebo veľkého senátu.

3. Postúpenie veci veľkému senátu je prípustné len vtedy, ak senát, od ktorého rozhodnutia je zamýšľané sa odchýliť, na žiadosť senátu, ktorý prejednáva vec, vyhlásil, že trvá na svojom právnom názore. … Dotknutý senát rozhoduje o žiadosti a odpovedi uznesením prijatým v zložení požadovanom na prijatie rozsudkov.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

15 DF je v spoločnosti V GmbH zamestnaný od roku 1994.

16 Dňa 1. decembra 2020 bolo voči tejto spoločnosti začaté konkurzné konanie a UR bol vymenovaný za správcu jej konkurznej podstaty.

17 Dňa 2. decembra 2020 UR vypovedal pracovnú zmluvu DF s účinnosťou k 31. marcu 2021. Je nesporné, že UR prepustil v období 30 kalendárnych dní viac ako päť zamestnancov.

18 DF následne podal na Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg, Nemecko) žalobu, ktorou sa domáhal jednak určenia, že pracovný pomer trvá, a jednak toho, aby bola UR uložená povinnosť ďalej zamestnávať DF až do právoplatného skončenia konania, ktoré bolo začaté s cieľom vyhlásiť jeho prepustenie za neplatné.

19 Na podporu svojej žaloby DF uvádza, že výpoveď jeho pracovnej zmluvy je neplatná, keďže UR vopred neoznámil hromadné prepúšťanie podľa § 17 ods. 1 KSchG.

20 UR navrhol zamietnuť žalobu DF, pričom tvrdil, že právna úprava týkajúca sa hromadného prepúšťania nebola v prejednávanej veci uplatniteľná, keďže V GmbH mala v čase začatia konkurzného konania voči nej len 19 zamestnancov. V prejednávanej veci tak nebola dosiahnutá prahová hodnota, od ktorej je podanie oznámenia o hromadnom prepúšťaní podľa § 17 ods. 1 KSchG povinné. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu okrem toho vyplýva, že UR pred 31. marcom 2021, čo je dátum nadobudnutia účinnosti výpovede pracovnej zmluvy DF, nevykonal toto oznámenie ani nenapravil nepodanie takéhoto oznámenia.

21 Rozsudkom z 20. apríla 2021 Arbeitsgericht Hamburg (Pracovný súd Hamburg) vyhovel žalobe DF.

22 Rozsudkom z 3. februára 2022 Landesarbeitsgericht Hamburg (Krajinský pracovný súd Hamburg, Nemecko) zamietol odvolanie, ktoré proti tomuto rozsudku podal UR.

23 UR podal proti tomuto rozsudku opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd), vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, a ktorý pridelil prejednanie sporu vo veci samej šiestemu senátu tohto súdu (ďalej len „šiesty senát“).

24 Uznesením z 11. mája 2023 tento senát konštatoval, že v čase prepustenia dotknutého vo veci samej V GmbH zamestnávala „spravidla“ viac ako 20 pracovníkov, takže UR mal pred vypovedaním pracovnej zmluvy DF podať oznámenie o hromadnom prepúšťaní podľa § 17 ods. 1 KSchG.

25 V ďalšom uznesení zo 14. decembra 2023 uvedený senát uviedol, že má pochybnosti, pokiaľ ide o sankciu, ktorá sa má uložiť v prípade nepodania takéhoto oznámenia alebo v prípade porušení požadovaných podmienok v rámci postupu oznamovania podľa KSchG. Na rozdiel od svojej vlastnej skoršej judikatúry ten istý senát zastáva názor, že toto nepodanie oznámenia alebo tieto iné porušenia nemôžu viesť k neplatnosti vypovedania pracovnej zmluvy podľa § 134 BGB. Stanovenie takejto sankcie prináleží výlučne zákonodarcovi.

26 Na jednej strane § 17 ods. 1 a 3 KSchG, ktorý stanovuje povinnosť predchádzajúceho oznámenia o hromadnom prepúšťaní, pritom nemožno považovať za „zákonný zákaz“ v zmysle § 134 BGB. Na druhej strane „sankcia“ neplatnosti nie je stanovená ani v článku 4 ods. 1 smernice 98/59.

27 Šiesty senát sa však domnieva, že s prihliadnutím na judikatúru druhého senátu Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) (ďalej len „druhý senát“) týkajúcu sa sankcií, ktoré sa majú uložiť v prípade porušení v rámci postupu oznamovania hromadného prepúšťania, mu neumožňuje v rámci prejednávanej veci upustiť od vyhlásenia neplatnosti dotknutého prepustenia a odchýliť sa od svojej vlastnej skoršej judikatúry bez toho, aby predtým uskutočnil interný konzultačný postup stanovený v § 45 ods. 3 ArbGG, ktorého cieľom je odstrániť rozdiely vo výklade medzi jednotlivými senátmi tohto súdu.

28 Na základe tohto ustanovenia sa tak šiesty senát uznesením zo 14. decembra 2023 obrátil na druhý senát s otázkou, či „[tento] senát zotrváva na analýze, podľa ktorej vypovedanie pracovnej zmluvy ako právny úkon porušuje zákonný zákaz v zmysle § 134 [BGB], čo spôsobuje neplatnosť výpovede, ak v čase, keď došlo k tejto výpovedi, nebolo podané platné oznámenie podľa § 17 ods. 1 a 3 [KSchG]“.

29 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že tento druhý senát, ktorý je vnútroštátnym súdom, ktorý podal tento návrh na začatie prejudiciálneho konania, totiž v doterajších rozhodnutiach zastával názor, že vypovedanie pracovnej zmluvy, ku ktorému došlo bez takéhoto predchádzajúceho oznámenia, je neplatné a nemôže viesť k ukončeniu uvedenej pracovnej zmluvy.

30 Vzhľadom na otázku, ktorú mu položil šiesty senát, sa pritom druhý senát rovnako ako šiesty senát domnieva, že najmä na základe povinností uložených právom Únie môže byť neprimerané rozhodnúť, že v prípade nepodania predchádzajúceho oznámenia o hromadnom prepúšťaní musí byť výpoveď dotknutej pracovnej zmluvy neplatná. Podľa názoru druhého senátu treba rozlišovať medzi situáciou, keď takéto oznámenie vôbec neexistuje, a situáciou, keď oznámenie o hromadnom prepúšťaní nespĺňa formálne alebo hmotnoprávne podmienky stanovené vnútroštátnym právom alebo právom Únie.

31 Pokiaľ ide o prvý prípad, a to úplné nepodanie predchádzajúceho oznámenia o hromadnom prepúšťaní, druhý senát uvádza, že podľa vnútroštátneho práva vypovedaná pracovná zmluva je naďalej účinná až do uplynutia jednomesačného zákazu prepúšťania v súlade s § 18 ods. 1 KSchG. Výpoveď pracovnej zmluvy v rámci hromadného prepúšťania, na ktorú sa vzťahuje povinnosť predchádzajúceho oznámenia, tak môže nadobudnúť účinnosť až od okamihu, keď došlo k takémuto oznámeniu.

32 Uvedený senát tiež uvádza, že podľa tohto článku 18 ods. 1 by účinky takejto výpovede boli „pozastavené“ dovtedy, kým nedôjde k oznámeniu o hromadnom prepúšťaní, ktoré bolo pôvodne opomenuté, aby sa príslušný úrad práce mohol pripraviť na umiestnenie zamestnancov dotknutých hromadným prepúšťaním.

33 Keďže toto ustanovenie sa má pritom vykladať v súlade s právom Únie, ten istý senát sa pýta, či sa má článok 4 ods. 1 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že takáto výpoveď nemôže nadobudnúť účinnosť pred uplynutím lehoty 30 dní, ktorá je v ňom stanovená.

34 Pokiaľ ide o druhý prípad uvedený v bode 30 tohto rozsudku, druhý senát zastáva názor, že uvedený § 4 ods. 1 sa má vykladať v tom zmysle, že lehota 30 dní stanovená v tomto ustanovení, ako aj lehota stanovená v § 18 ods. 1 KSchG môžu začať plynúť, a teda uplynúť, len ak je oznámenie o hromadnom prepúšťaní v súlade s článkom 3 ods. 1 štvrtým pododsekom smernice 98/59.

35 Tento výklad podporuje jednak odkaz článku 4 ods. 1 tejto smernice na jej článok 3 ods. 1, a jednak cieľ, ktorý sleduje požiadavka oznámenia o hromadnom prepúšťaní, a to umožniť príslušnému verejnému orgánu nájsť riešenia problémov spôsobených plánovaným hromadným prepúšťaním v súlade s článkom 4 ods. 2 a 3 uvedenej smernice.

36 Okrem toho si druhý senát kladie otázku, či zamestnávateľ, ktorý vypovedal pracovné zmluvy bez predchádzajúceho oznámenia o plánovanom hromadnom prepúšťaní, v rámci ktorého došlo k týmto výpovediam, môže napraviť toto nepodanie oznámenia neskôr, v dôsledku čoho tieto výpovede nadobudnú účinnosť uplynutím lehoty 30 dní stanovenej v tomto článku 4 ods. 1, pričom nie je potrebné vypovedať tieto zmluvy nanovo.

37 Podľa tohto senátu skutočnosť, že lehota 30 dní začína plynúť až od nápravy uvedeným dodatočným podaním zaručuje, že príslušný verejný orgán má k dispozícii minimálnu lehotu na nájdenie riešení problémov vzniknutých na základe dotknutého hromadného prepúšťania v súlade s článkom 4 ods. 2 a 3 tej istej smernice.

38 Uvedený senát sa domnieva, že rozsudok z 27. januára 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), nebráni takémuto výkladu. V tomto rozsudku Súdny dvor totiž len konštatoval, že k výpovediam pracovných zmlúv možno pristúpiť až po oznámení príslušnému verejnému orgánu, ale nerozhodol, že uvedené výpovede pracovných zmlúv bez predchádzajúceho oznámenia o hromadnom prepúšťaní v riadnej a náležitej forme sú „nenapraviteľne“ neplatné.

39 „Sankcia“ v prípade oneskoreného oznámenia o hromadnom prepúšťaní teda spočíva v dočasnom pozastavení právnych účinkov uvedených výpovedí pracovných zmlúv a v povinnosti zamestnávateľa vyplácať dotknutým zamestnancom mzdu až do uplynutia lehoty 30 dní.

40 Nakoniec sa druhý senát snaží zistiť, či vzhľadom na článok 6 smernice 98/59, podľa ktorého členské štáty zabezpečia, aby boli súdne a/alebo správne postupy pre vykonanie záväzkov podľa tejto smernice dostupné pre zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov, či vnútroštátne

právo môže zveriť úlohu preskúmať súlad predchádzajúceho oznámenia o plánovanom hromadnom prepúšťaní a určiť uplynutie lehoty 30 dní stanovenej v článku 4 ods. 1 tejto smernice výlučne príslušnému verejnému orgánu. Toto konštatovanie by tak malo záväznú povahu pre pracovnoprávne súdy, ako aj pre zamestnanca, ktorý chce v rámci sporu týkajúceho sa skončenia pracovného pomeru napadnúť takéto administratívne konštatovanie prostredníctvom súdneho opravného prostriedku.

41 Druhý senát poznamenáva, že z rozsudku z 5. októbra 2023, Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, bod 45), síce vyplýva, že článok 6 tej istej smernice vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili efektívnu súdnu ochranu zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov. Táto požiadavka sa však výlučne vzťahuje na postup prerokovania stanovený v článku 2 smernice 98/59, do ktorého nie je zapojený žiadny orgán a ktorý má na rozdiel od postupu predchádzajúceho oznámenia o plánovanom hromadnom prepúšťaní stanoveného v článkoch 3 a 4 tejto smernice za cieľ predchádzať výpovediam pracovných zmlúv dotknutých zamestnancov. Iný výklad by bol nezlučiteľný s použitím výrazu „a/alebo“ uvedeného v článku 6, ako aj v odôvodnení 12 tejto smernice.

42 Za týchto podmienok druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 4 ods. 1 [smernice 98/59] vykladať v tom zmysle, že [výpoveď] v rámci hromadného prepúšťania, ktoré podlieha oznamovacej povinnosti, môže ukončiť pracovný pomer dotknutého zamestnanca až po uplynutí zákazu prepúšťania?

Ak je odpoveď na prvú otázku kladná:

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

3. Môže zamestnávateľ, ktorý dal [výpovede] podliehajúce oznamovacej povinnosti bez (riadneho) oznámenia o hromadnom prepúšťaní, podať riadne oznámenie s tým dôsledkom, že po uplynutí zákazu prepúšťania môže byť pracovný pomer dotknutých zamestnancov ukončený už skôr oznámenými [výpoveďami]?

Ak je odpoveď na prvú a druhú otázku kladná:

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

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

43 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je konanie, ktoré upravuje článok 267 ZFEÚ, nástrojom spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi, prostredníctvom ktorého Súdny dvor poskytuje týmto súdom výklad práva Únie potrebný na vyriešenie sporov, ktoré prejednávajú, pričom odôvodnením návrhu na začatie prejudiciálneho konania nie je formulovanie poradných

názorov na všeobecné alebo hypotetické otázky, ale potreba, ktorá je vnútorne spätá s efektívnym riešením určitého sporu [rozsudok zo 16. mája 2024, Toplofikacija Sofija (Pojem „bydlisko žalovaného“), C-222/23, EU:C:2024:405, bod 39 a citovaná judikatúra].

44 Zo samotného znenia článku 267 ZFEÚ vyplýva, že požadované rozhodnutie o prejudiciálnej otázke musí byť „nevyhnutné“ na to, aby umožnilo vnútroštátnemu súdu „vydať rozsudok“ vo veci, ktorá mu bola predložená [rozsudok zo 16. mája 2024, Toplofikacija Sofija (Pojem „bydlisko žalovaného“), C-222/23, EU:C:2024:405, bod 40 a citovaná judikatúra].

45 Súdny dvor tak opakovane pripomenul, že zo znenia a systematiky článku 267 ZFEÚ vyplýva, že prejudiciálne konanie predovšetkým predpokladá, že pred vnútroštátnymi súdmi skutočne prebieha konanie, v rámci ktorého majú vydať rozhodnutie, pri ktorom budú môcť zohľadniť rozsudok v prejudiciálnom konaní [rozsudok zo 16. mája 2024, Toplofikacija Sofija (Pojem „bydlisko žalovaného“), C-222/23, EU:C:2024:405, bod 41 a citovaná judikatúra].

46 Hoci v prejednávanej veci nebola prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania spochybnená žiadnym z účastníkov konania, ktorí predložili písomné pripomienky v rámci prejednávanej veci, treba konštatovať, že o spore vo veci samej v konečnom dôsledku nerozhodne druhý senát, keďže tento spor je v súčasnosti predmetom konania pred šiestym senátom.

47 Napriek tomu podľa informácií druhého senátu zhrnutých v bodoch 25 až 28 tohto rozsudku rozhodnutie, ktoré má tento senát vydať, prípadne s prihliadnutím na budúci rozsudok Súdneho dvora vydaný v prejudiciálnom konaní v tejto veci, predstavuje nevyhnutnú fázu na vyriešenie sporu vo veci samej.

48 Na druhý senát sa totiž obrátil šiesty senát na základe § 45 ods. 3 ArbGG. V súlade s týmto odsekom v spojení s odsekom 2 tohto článku, ak sa senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) chce odchýliť od rozhodnutia iného senátu alebo rozhodnutia veľkého senátu o právnej otázke, prináleží veľkému senátu, aby rozhodol, avšak pod podmienkou, že senát, od ktorého rozhodnutia je zamýšľané sa odchýliť sa, predtým vyhlásil, že trvá na svojom právnom stanovisku.

49 Zdá sa však, že interný konzultačný postup stanovený v § 45 ods. 3 ArbGG je nevyhnutný ako povinný medzistupeň vyžadovaný vnútroštátnym právom predtým, ako šiesty senát môže rozhodnúť o merite sporu vo veci samej, ktorý prejednáva [pozri v tomto zmysle a analogicky rozsudok zo 6. októbra 2021, W.Ż. (Senát Najvyššieho súdu pre mimoriadne preskúmanie a veci verejné – Vymenovanie), C-487/19, EU:C:2021:798, bod 94 a citovanú judikatúru].

50 Javí sa tak, že tento interný konzultačný postup zodpovedá objektívnej potrebe tohto šiesteho senátu, a to potrebe odstrániť rozdiely vo výklade medzi rôznymi senátmi Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd), čím sa tomuto senátu, ktorý sa chce odchýliť od rozhodnutia iného senátu alebo veľkého senátu o právnej otázke, umožní rozhodnúť *in fine* vo veci samej, ktorú prejednáva.

51 V tejto súvislosti treba uviesť, že podľa judikatúry Súdneho dvora pojem „vydanie jeho rozhodnutia“ v zmysle článku 267 druhého odseku ZFEÚ treba vykladať extenzívne v tom zmysle, zahŕňa celé konanie vedúce k rozsudku vnútroštátneho súdu (rozsudok z 11. júna 2015, Fahnenbrock a i., C-226/13, C-245/13 a C-247/13, EU:C:2015:383, bod 30, ako aj citovaná judikatúra), uvedený pojem zahŕňa celý proces tvorby rozhodnutia (rozsudok zo 17. februára 2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, bod 42).

52 Z toho vyplýva, že druhý senát je oprávnený obrátiť sa na Súdny dvor s návrhom na začatie prejudiciálneho konania v rámci interného konzultačného postupu upraveného v § 45 ods. 3 ArbGG.

53 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

54 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 4 ods. 1 prvý pododsek smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že výpoveď pracovnej zmluvy v rámci hromadného prepúšťania, ktoré podlieha povinnosti predchádzajúceho oznámenia príslušnému verejnému orgánu stanovenej v článku 3 ods. 1 prvom pododseku tejto smernice, môže nadobudnúť účinnosť až po uplynutí lehoty 30 dní stanovenej v článku 4 ods. 1 prvom pododseku.

55 Na zodpovedanie tejto otázky je potrebné najskôr pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry na účely výkladu určitého ustanovenia práva Únie je potrebné zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj kontext, do ktorého patrí, a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou (rozsudok z 13. júla 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, bod 25 a citovaná judikatúra).

56 Pokiaľ ide v prvom rade o znenie článku 4 ods. 1 prvého pododseku smernice 98/59, treba pripomenúť, že podľa znenia tohto ustanovenia „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“.

57 Podľa článku 3 ods. 1 prvého pododseku tejto smernice „je zamestnávateľ povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní“.

58 Podľa znenia týchto ustanovení tak výpoveď pracovnej zmluvy v rámci plánovaného hromadného prepúšťania nemôže nadobudnúť účinnosť pred uplynutím lehoty stanovenej v článku 4 ods. 1 prvom pododseku uvedenej smernice, ktorá plynie od oznámenia tohto plánu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 50), čo nevyhnutne predpokladá oznámenie tohto plánu zamestnávateľom príslušnému verejnému orgánu. Z toho vyplýva, že v prípade nepodania tohto oznámenia sa takáto výpoveď nemôže stať účinnou.

59 Pokiaľ ide v druhom rade o kontext, do ktorého patrí článok 4 ods. 1 prvý pododsek tej istej smernice, a cieľ sledovaný týmto ustanovením, z článku 4 ods. 2 smernice 98/59 vyplýva, že skutočnosť, že prepúšťanie, ktoré bolo oznámené príslušnému verejnému orgánu, môže nadobudnúť účinnosť až po uplynutí lehoty stanovenej v tomto článku 4 ods. 1 prvom pododseku, je odôvodnená povinnosťou tohto orgánu využiť túto lehotu na nájdenie riešení problémov spôsobených takto plánovaným hromadným prepúšťaním. Oznamovacia povinnosť tak uvedenému orgánu umožňuje, aby na základe všetkých informácií, ktoré mu predloží zamestnávateľ, preskúmal možnosti obmedzenia nepriaznivých dôsledkov uvedeného prepúšťania prostredníctvom opatrení prispôsobených údajom týkajúcim sa trhu práce

a ekonomickej činnosti, v rámci ktorých dochádza k tomuto hromadnému prepúšťaniu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. júla 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, bod 35 a citovanú judikatúru).

60 Tento článok 4 ods. 1 prvý pododsek tak zaručuje minimálnu lehotu, ktorá musí byť poskytnutá príslušnému verejnému orgánu na nájdenie riešení pre dotknutých pracovníkov (rozsudok z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 51).

61 Z toho vyplýva, že vzhľadom na kontext, do ktorého patrí ten istý článok 4 ods. 1 prvý pododsek, sa príslušný verejný orgán môže domnievať, že výpoveď pracovnej zmluvy v rámci plánovaného hromadného prepúšťania nenadobudne účinnosť pred uplynutím lehoty 30 dní stanovenej v tomto ustanovení, ktorá plynie od oznámenia tohto plánu tomuto orgánu, čo nevyhnutne znamená, že zamestnávateľ oznámi uvedený plán uvedenému orgánu.

62 Ako uviedol generálny advokát v bode 79 svojich návrhov, cieľ sledovaný týmto ustanovením, a to umožniť tomuto orgánu, aby v súlade s článkom 4 ods. 2 smernice 98/59 našiel počas tejto lehoty riešenia problémov spôsobených plánovaným hromadným prepúšťaním, by bol ohrozený, ak by výpoveď pracovnej zmluvy v rámci plánovaného hromadného prepúšťania mohla nadobudnúť účinnosť bez podania uvedeného oznámenia alebo pred uplynutím uvedenej lehoty.

63 S prihliadnutím na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 4 ods. 1 prvý pododsek smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že výpoveď pracovnej zmluvy v rámci hromadného prepúšťania, ktoré podlieha povinnosti predchádzajúceho oznámenia príslušnému verejnému orgánu stanovenej v článku 3 ods. 1 prvom pododseku tejto smernice, môže nadobudnúť účinnosť až po uplynutí lehoty 30 dní stanovenej v článku 4 ods. 1 prvom pododseku.

O druhej otázke

64 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 4 ods. 1 prvý pododsek smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že sa má vychádzať z toho, že lehota 30 dní uvedená v tomto článku uplynula nielen vtedy, keď došlo k oznámeniu plánovaného hromadného prepúšťania, ale aj vtedy, keď je obsah tohto oznámenia v súlade s požiadavkami uvedenými v článku 3 ods. 1 štvrtom pododseku tejto smernice.

65 UR spochybňuje prípustnosť tejto druhej otázky z dôvodu, že druhý senát nepreukázal, akým konkrétnym spôsobom je táto otázka relevantná tak z hľadiska odpovede na otázku položenú šiestym senátom podľa § 45 ods. 3 ArbGG, najmä vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej prebiehajúceho pred týmto šiestym senátom, ako aj pre rozhodnutie tohto sporu. Keďže v prejednávanej veci zamestnávateľ dotknutý vo veci samej nevykonal žiadne predchádzajúce oznámenie plánovaného hromadného prepúšťania, uvedená druhá otázka je irelevantná.

66 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v rámci spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi zakotvenej v článku 267 ZFEÚ prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorému bol spor predložený a ktorý musí prevziať zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, aby so zreteľom na osobitosti veci posúdil tak potrebu rozhodnutia v prejudiciálnom konaní pre vyhlásenie svojho rozsudku, ako aj dôležitosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. V dôsledku toho, ak sa položené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť [rozsudok zo 7. novembra 2024, Adusbef (Morandiho most), C-683/22, EU:C:2024:936, bod 36 a citovaná judikatúra].

67 Z toho vyplýva, že pre otázky týkajúce sa výkladu práva Únie platí prezumpcia relevantnosti [rozsudok zo 7. novembra 2024, Adusbef (Morandiho most), C-683/22, EU:C:2024:936, bod 37 a citovaná judikatúra]. Z judikatúry uvedenej v bode 43 tohto rozsudku pritom vyplýva, že dôvodom podania návrhu na začatie prejudiciálneho konania nie je formulovanie poradných názorov na všeobecné alebo hypotetické otázky, ale potreba, ktorá je vnútorne spätá s efektívnym riešením takéhoto sporu.

68 V prejednávanej veci z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že pred výpoveďou dotknutej pracovnej zmluvy, ku ktorej došlo v rámci plánovaného hromadného prepúšťania, zamestnávateľ dotknutý vo veci samej neoznámil tento plán príslušnému verejnému orgánu v súlade s článkom 3 ods. 1 prvým pododsekom smernice 98/59. Spor vo veci samej sa teda týka „sankcie“, ktorá sa má uložiť uvedenému zamestnávateľovi za nesplnenie oznamovacej povinnosti stanovenej v tomto ustanovení, a netýka sa toho, či obsah tohto oznámenia zodpovedá požiadavkám stanoveným v článku 3 ods. 1 štvrtom pododseku tejto smernice.

69 Z toho vyplýva, že druhá otázka je hypotetická, keďže nijako nesúvisí s predmetom sporu vo veci samej.

70 Okrem toho skutočnosť, že táto otázka by sa mohla ukázať ako užitočná v rámci interného konzultačného postupu podľa § 45 ods. 3 ArbGG, nemôže zbaviť uvedenú otázku jej hypotetickej povahy (pozri analogicky rozsudok z 10. novembra 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, bod 58).

71 Druhá otázka je v dôsledku toho neprípustná.

O tretej otázke

72 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 3 ods. 1 prvý pododsek a článok 4 ods. 1 prvý pododsek smernice 98/59 majú vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ, ktorý v rozpore s týmto prvým ustanovením vypovedal pracovnú zmluvu bez toho, aby príslušnému verejnému orgánu oznámil plánované hromadné prepúšťanie, v rámci ktorého došlo k tejto výpovedi, môže napraviť nepodanie takéhoto oznámenia takým spôsobom, že uvedená výpoveď sa stane účinná 30 dní po tejto náprave.

73 Treba pripomenúť, že táto smernica ukladá každému zamestnávateľovi, ktorý uvažuje o hromadnom prepúšťaní, povinnosť dodržiavať dve procesné povinnosti.

74 Na jednej strane podľa článku 2 ods. 1 tejto smernice je zamestnávateľ, ktorý zamýšľa pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, povinný poradiť sa so zástupcami zamestnancov s cieľom dosiahnuť dohodu. Podľa jej článku 2 ods. 2 sa prerokovania týkajú spôsobu, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo znížiť počet postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných okrem iného na pomoc pri opätovnom zamestnaní alebo rekvalifikácii prepustených pracovníkov. Konkrétne podľa článku 2 ods. 3 prvého pododseku uvedenej smernice je tento zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky príslušné informácie a v každom prípade ich písomne upovedomí o informáciách uvedených v tomto ustanovení.

75 Na druhej strane oznámenie každého plánovaného hromadného prepúšťania príslušnému verejnému orgánu musí podľa článku 3 ods. 1 štvrtého pododseku tej istej smernice obsahovať najmä dôvody prepúšťania, počet pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet bežne zamestnaných pracovníkov a obdobie, za ktoré sa prepustenie má uskutočniť.

76 Ako uviedol generálny advokát v bode 93 svojich návrhov, tieto procesné povinnosti boli stanovené normotvorcom Únie s cieľom posilniť ochranu zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania, najmä s cieľom zachovať ich právnu istotu.

77 Dotknutý zamestnávateľ tak nemôže vypovedať pracovné zmluvy v prípade hromadného prepúšťania bez toho, aby dodržal uvedené procesné povinnosti (rozsudok z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 41).

78 Ako teda vyplýva z judikatúry citovanej v bode 58 tohto rozsudku, výpovede pracovných zmlúv, ku ktorým došlo v rámci plánovaného hromadného prepúšťania, nadobúdajú v súlade s článkom 4 ods. 1 prvým pododsekom smernice 98/59 účinnosť až po uplynutí lehoty 30 dní stanovenej v tomto ustanovení.

79 Z judikatúry tiež vyplýva, že z dôvodu, že podľa článku 4 ods. 1 prvého pododseku smernice zostávajú ustanovenia upravujúce individuálne práva týkajúce sa výpovednej lehoty nedotknuté, toto ustanovenie sa nutne vzťahuje na už podané výpovede, ktoré spôsobili začiatok plynutia takejto lehoty. Výhrada plynutia inej ako touto smernicou stanovenej lehoty by nemala význam, ak by žiadna lehota nezačala plynúť (rozsudok z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 52).

80 Za týchto podmienok je potrebné konštatovať, že články 3 a 4 uvedenej smernice nezakazujú, aby pracovné zmluvy boli vypovedané počas prebiehajúceho postupu stanoveného týmito článkami, pokiaľ tieto výpovede boli podané po oznámení o plánovanom hromadnom prepúšťaní príslušnému verejnému orgánu (rozsudok z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 53).

81 Takýto výklad týchto ustanovení, ktorý v súlade s článkom 4 ods. 2 tej istej smernice zaručuje, že príslušný verejný orgán má k dispozícii skutočnú lehotou 30 dní na nájdenie riešení problémov spôsobených plánovaným hromadným prepúšťaním dotknutým zamestnancom, vyplýva nielen zo znenia týchto ustanovení, podľa ktorého sa totiž oznamovacia povinnosť vzťahuje na plánované hromadné prepúšťanie, a teda na hromadné prepúšťanie, ktoré ešte nebolo vykonané výpoveďou dotknutých pracovných zmlúv, ale tiež zabezpečuje, aby títo zamestnanci mohli overiť, či oznámenie plánovaného hromadného prepúšťania bolo vykonané v súlade so smernicou 98/59.

82 V dôsledku toho nemožno pripustiť, aby v rámci plánovaného hromadného prepúšťania zamestnávateľ mohol vypovedať pracovnú zmluvu pred oznámením tohto plánu podľa článku 3 ods. 1 prvého pododseku tejto smernice, keďže účinnosť výpovede je pozastavená až do nápravy tohto oznámenia.

83 Ako uviedol generálny advokát v bode 96 svojich návrhov, poradie postupov a s tým súvisiacich povinností stanovených v rámci týchto postupov, ako sú koncipované normotvorcom Únie, by totiž bolo spochybnené, ak by zamestnávateľ mohol podať oznámenie plánovaného hromadného prepúšťania po vypovedaní dotknutých pracovných zmlúv prostredníctvom takéhoto dočasného pozastavenia. Toto dočasné pozastavenie by tak ohrozilo účinnosť procesných povinností

stanovených uvedenou smernicou a ohrozilo by jej samotný cieľ spočívajúci v zabezpečení, aby plánovanému hromadnému prepúšťaniu predchádzali prerokovania so zástupcami zamestnancov a jeho oznámenie príslušnému verejnému orgánu.

84 S prihliadnutím na všetky predchádzajúce úvahy treba na tretiu otázku odpovedať tak, že článok 3 ods. 1 prvý pododsek a článok 4 ods. 1 prvý pododsek smernice 98/59 sa majú vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ, ktorý v rozpore s týmto prvým ustanovením vypovedal pracovnú zmluvu bez toho, aby príslušnému verejnému orgánu oznámil plánované hromadné prepúšťanie, v rámci ktorého došlo k tejto výpovedi, nemôže napraviť nepodanie takéhoto oznámenia takým spôsobom, že uvedená výpoveď nadobudne účinnosť 30 dní po tejto náprave.

O štvrtej otázke

85 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 6 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne právo môže prenechať na príslušnom verejnom orgáne, aby prostredníctvom aktu, ktorý zamestnanec nemôže napadnúť a ktorý je pre vnútroštátne súdy záväzný, určil presný dátum uplynutia lehoty stanovenej v článku 4 ods. 1 prvom pododseku tejto smernice, alebo v tom zmysle, že vnútroštátne právo musí zamestnancovi priznať právo na súdne preskúmanie na účely preskúmania dôvodnosti tohto určenia vykonaného uvedeným orgánom.

86 Na jednej strane z rovnakých dôvodov, ako sú dôvody uvedené v bode 65 tohto rozsudku, ktoré sa týkajú prípustnosti druhej otázky, namieta UR neprípustnosť štvrtej otázky.

87 Na druhej strane sa Európska komisia domnieva, že vzhľadom na to, že spor vo veci samej sa týka výlučne dôsledkov nepodania oznámenia plánovaného hromadného prepúšťania stanoveného v článku 3 ods. 1 prvom pododseku uvedenej smernice, a nie súladu obsahu tohto oznámenia s požiadavkami stanovenými v treťom pododseku tohto odseku, má štvrtá otázka hypotetickú povahu.

88 V tejto súvislosti treba konštatovať, že v prejednávanej veci síce zamestnávateľ dotknutý vo veci samej neoznámil plánované hromadné prepúšťanie, avšak žiadna skutočnosť zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, nenaznačuje, že by príslušný verejný orgán stanovil s konečnou platnosťou a záväzne pre dotknutých zamestnancov dátum uplynutia lehoty 30 dní stanovenej v článku 4 ods. 1 prvom pododseku tej istej smernice.

89 Z toho vyplýva, že štvrtá otázka má v zmysle judikatúry citovanej v bode 43 tohto rozsudku hypotetickú povahu.

90 V dôsledku toho je štvrtá otázka neprípustná.

O trovách

91 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (piata komora) rozhodol takto:

1. **Článok 4 ods. 1 prvý pododsek smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, zmenenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/1794 zo 6. októbra 2015,**

   sa má vykladať v tom zmysle, že:

   výpoveď pracovnej zmluvy v rámci hromadného prepúšťania, ktoré podlieha povinnosti predchádzajúceho oznámenia príslušnému verejnému orgánu stanovenej v článku 3 ods. 1 prvom pododseku tejto smernice, môže nadobudnúť účinnosť až po uplynutí lehoty 30 dní stanovenej v článku 4 ods. 1 prvom pododseku.

2. **Článok 3 ods. 1 prvý pododsek a článok 4 ods. 1 prvý pododsek smernice 98/59, zmenenej smernicou 2015/1794,**

   sa majú vykladať v tom zmysle, že:

   zamestnávateľ, ktorý v rozpore s týmto prvým ustanovením vypovedal pracovnú zmluvu bez toho, aby príslušnému verejnému orgánu oznámil plánované hromadné prepúšťanie, v rámci ktorého došlo k tejto výpovedi, nemôže napraviť nepodanie takéhoto oznámenia takým spôsobom, že uvedená výpoveď nadobudne účinnosť 30 dní po tejto náprave.

Podpisy