

JUNK
o
ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)
27. ledna 2005 *

Ve věci C-188/03,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Arbeitsgericht Berlín (Německo) ze dne 30. dubna 2003, došlým Soudnímu dvoru dne 7. května 2003, v řízení

Irmtraud Junk

proti

Wolfgangu Kühnelovi,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení C. W. A. Timmermans, předseda senátu, R. Silva de Lapuerta, C. Gulmann (zpravodaj), P. Kūris a G. Arestis, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: A. Tizzano,
vedoucí soudní kanceláře: M.-F. Contet, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 15. července 2004,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za rakouskou vládu E. Riedlem, jako zmocněncem,
- za vládu Spojeného království R. Caudwell, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s T. Wardem, barrister,
- za Komisi Evropských společenství D. Martinem a H. Kreppel, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 30. září 2004,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 1 až 4 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327; dále jen „směrnice“).

- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi I. Junk a W. Kühnelem, jakožto správcem konkurzní podstaty společnosti, která zaměstnávala žalobkyni, ve věci propuštění posledně uvedené.

Právní rámec

Právo Společenství

- 3 Články 1 až 4 směrnice stanoví:

„Článek 1

1. 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,

— alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,

— alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;

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

[...]

Článek 2

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 přeškolení propuštěných zaměstnanců.

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

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

- a) poskytnout veškeré související informace a
- b) v každém případě písemně sdělit:
 - i) důvody plánovaného propouštění;
 - ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;
 - iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání;

- iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit;
- v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc;
- vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

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

[...]

Článek 3

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

Členské státy mohou nicméně stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměstnavatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost.

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

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

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

Článek 4

1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.

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

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

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

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

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

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

Vnitrostátní právo

4 V německém právu články 17 a 18 Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochraně v oblasti propouštění), ve znění ze dne 25. srpna 1969 (BGBl. 1969 I, s. 1317), změněného zákonem ze dne 23. července 2001 (BGBl. 2001 I, s. 1852, dále jen „KSchG“), ustanovení použitelná v rámci konkurzního řízení, upravují postup při hromadných propouštěních.

5 Článek 17 KSchG stanoví, že pokud zaměstnavatel zamýšlí provést určitý počet propouštění ve lhůtě 30 kalendářních dnů, je povinen:

— poskytnout podnikovému výboru včas veškeré relevantní informace týkající se zejména důvodů plánovaného propouštění, počtu a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, jakož i zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání, období, v němž se předpokládá provedení propouštění a kritérií stanovených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;

— oznámit svůj záměr úřadu práce a předat mu kopii sdělení, které zaslal podnikovému výboru, a kopii oznámení o propouštění.

6 Článek 18 KSchG stanoví:

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

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

[...]“

- 7 Ostatně článek 102 Betriebsverfassungsgesetz (ústavní zákon o organizaci podniků), ve znění ze dne 25. září 2001 (BGBl. 2001 I, s. 2518), změněného zákonem ze dne 10. prosince 2001 (BGBl. I, s. 3443, dále jen „BetrVG“) stanoví, že zaměstnavatel, který zamýšlí provést hromadné propouštění, je povinen dodržet právo účasti podnikového výboru s hlasem poradním. Výpovědi pracovních smluv dané před ukončením tohoto řízení jsou neplatné.
- 8 Konečně článek 111 a následující BetrVG přiznávají právo účasti témuž výboru v případě změn provozu, včetně případu hromadného propouštění. Změny provozu provedené, aniž by byla dodržena tato ustanovení, se na základě článku 113 BetrVG postihují povinností náhrady škody ve formě odškodnění ze strany zaměstnavatele.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 9 Irmtraud Junk byla zaměstnána jako ošetřovatelka a hospodyně společností AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (dále jen „AWO“). Předmětem činnosti AWO, která měla přibližně 430 zaměstnanců, bylo poskytování služeb domácí péče. Podnikový výbor byl ustaven.

- 10 Dne 31. ledna 2002 AWO podala návrh na prohlášení konkurzu z důvodu úpadku. S účinností od 1. února 2002 zbavila všechny zaměstnance závazku plnit své povinnosti a neposkytla jim mzdu za měsíc leden 2002. V polovině června 2002 měla ještě 176 zaměstnanců. Na konci srpna 2002 se tento počet snížil na 172.
- 11 Dne 5. února 2002 bylo zahájeno konkurzní řízení, následované dne 1. května 2002 řízením o konečné soudní likvidaci. Wolfgang Kühnel byl jmenován správcem konkurzní podstaty.
- 12 Dopisem ze dne 19. června 2002 došlým téhož dne informoval W. Kühnel předsedu podnikového výboru o záměru vypovědět z důvodu uzavření podniku všechny platné pracovní smlouvy, mezi nimi smlouvu I. Junk, za dodržení maximální výpovědní lhůty tří měsíců stanovené v konkurzním řízení, tj. s účinností k 30. září 2002, a přikročit k hromadnému propouštění. K dopisu byl připojen seznam jmen, adres a dat narození zaměstnanců, kteří měli být propuštěni, jakož i další informace, jež se jich týkají.
- 13 Dopisem ze dne 26. června 2002 předseda podnikového výboru informoval správce konkurzní podstaty, že si uvedený výbor rovněž přeje rychlé vyřešení této otázky.
- 14 Předtím, 23. května 2002, W. Kühnel uzavřel s podnikovým výborem dohodu o vyrovnání v souvislosti s ukončením činnosti AWO, jakož i sociální plán ve smyslu článku 112 BetrVG.

- 15 Dopisem ze dne 27. června 2002, který I. Junk obdržela dne 29. června 2002, W. Kühnel vypověděl její pracovní smlouvu s účinností od 30. září 2002 z důvodů na straně zaměstnavatele.
- 16 Žalobou došlou Arbeitsgericht Berlín dne 17. července 2002 I. Junk tuto výpověď zpochybnila.
- 17 Dopisem ze dne 27. srpna 2002 došlým téhož dne W. Kühnel oznámil úřadu práce propuštění 172 zaměstnanců s účinností od 30. září 2002 v souladu s čl. 17 odst. 3 KSchG. K tomuto oznámení připojil stanovisko podnikového výboru.
- 18 Irmtraud Junk se před Arbeitsgericht dovolává neplatnosti svého propuštění.
- 19 Předkládající soud má za to, že řešení sporu, který mu byl předložen, závisí na otázce, zda je dotčené propuštění neplatné podle čl. 18 odst. 1 KSchG z důvodu porušení ustanovení použitelných na hromadná propouštění.
- 20 Uvádí, že podle názoru převažujícího do současnosti v německém právu se ustanovení použitelná v případě hromadného propouštění nevztahují k výpovědi pracovních smluv, ale k datu, k němuž zaměstnanci skutečně opouštějí podnik, tj. obecně k uplynutí výpovědní lhůty.

- 21 Shledává, že články 17 a 18 KSchG, jakož i německá jazyková verze směrnice používají pojem „Entlassung“.
- 22 Zdůrazňuje, že německé právo rozlišuje mezi pojmy „Kündigung“ a „Entlassung“. První znamená jednostranný projev vůle jedné ze smluvních stran pracovní smlouvy směřující k ukončení pracovního poměru. Druhý odpovídá skutečnému ukončení pracovního poměru z důvodu výpovědi pracovní smlouvy zaměstnavatelem.
- 23 Předkládající soud dospívá k závěru, že rozdíl mezi „Kündigung“ a „Entlassung“ použitý na ustanovení týkající se hromadného propouštění má ten účinek, že existence hromadného propouštění není určena datem výpovědi pracovních smluv, ale datem uplynutí jednotlivých výpovědních lhůt. Za těchto podmínek zaměstnavatel může předložit záležitost podnikovému výboru a přikročit k oznámení úřadu práce po výpovědi pracovních smluv, ale před skutečným skončením pracovního poměru.
- 24 Předkládající soud má nicméně za to, že ve smyslu směrnice, která je zaměřena na ochranu zaměstnanců, pojem „propouštění“ musí být vykládán tak, že se kryje s výpovědí pracovní smlouvy zaměstnavatelem, takže projednání se zástupci zaměstnanců a oznámení příslušnému orgánu musí být zcela dodrženo před vypovězením pracovních smluv.
- 25 Za těchto okolností se Arbeitsgericht Berlín rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Musí být směrnice [...] vykládána v tom smyslu, že je třeba pojmem ‚propouštění‘ [‚Entlassung‘] ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) této směrnice rozumět výpověď pracovní smlouvy [‚Kündigung‘], první úkon směřující k ukončení pracovního poměru, nebo pojem ‚propouštění‘ [‚Entlassung‘] označuje skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní lhůty?
- 2) Je-li třeba pojmem ‚propouštění‘ [‚Entlassung‘] rozumět výpověď pracovní smlouvy, vyžaduje směrnice, aby projednání upravené v článku 2 směrnice, jakož i oznámení upravené články 3 a 4 směrnice byla povinně ukončena před výpovědí pracovních smluv [‚Kündigung‘]?“

K předběžným otázkám

- 26 Předmětem sporu v původním řízení je posoudit, zda bylo propuštění řádně provedeno s ohledem na projednání a oznámení stanovená v článku 2, jakož i člancích 3 a 4 směrnice. Za účelem takového posouzení je nezbytné určit okamžik, kdy nastává propuštění, tj. ten okamžik, kdy dochází k události s účinkem propuštění.
- 27 Řešení sporu v původním řízení tedy předpokládá, že bude upřesněn obsah pojmu „propouštění“ ve smyslu směrnice.
- 28 Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice definuje pojem „hromadné propouštění“, ale neuvádí skutečnost, která propouštění působí, ani v tomto bodě neodkazuje na právo členských států.

- 29 V tomto ohledu je namístě připomenout, že jak z požadavků na jednotné použití práva Společenství, tak ze zásady rovnosti vyplývá, že výrazy ustanovení práva Společenství, které neobsahují žádný výslovný odkaz na právo členských států k určení svého smyslu a dosahu, musí být běžně v celém Společenství vykládány autonomně a jednotně, přičemž výklad je třeba hledat s přihlédnutím k celkovým souvislostem ustanovení a cíli sledovanému dotčenou právní úpravou (viz zejména rozsudky ze dne 19. září 2000, *Linster*, C-287/98, Recueil, s. I-6917, bod 43, a ze dne 12. října 2004, *Komise v. Portugalsko*, C-55/02, Recueil, s. I-9387, bod 45).
- 30 Za těchto podmínek musí být pojem „propouštění“ uvedený v člancích 2 až 4 směrnice vykládán v právním řádu Společenství autonomně a jednotně.

K první otázce

- 31 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda články 2 až 4 musí být vykládány v tom smyslu, že událostí s účinkem propuštění je projev vůle zaměstnavatele vypovědět pracovní smlouvu, nebo skutečné ukončení pracovního poměru uplynutím výpovědní lhůty.
- 32 Podle poznatků tohoto soudu pojem „Entlassung“ použitý v německé jazykové verzi směrnice v německém právu odkazuje na skutečné ukončení pracovního poměru, nikoliv na projev vůle zaměstnavatele vypovědět pracovní poměr.

- 33 V tomto ohledu musí být připomenuto, že v souladu s ustálenou judikaturou potřeba jednotného použití, a tím i jednotného výkladu aktu Společenství vylučuje, aby byl posuzován izolovaně v jedné ze svých verzí, ale vyžaduje, aby byl vykládán v závislosti jak na skutečné vůli původce, tak cíli sledovaném posledně uvedeným, zejména s přihlédnutím ke všem jazykovým verzím (viz zejména rozsudky ze dne 12. listopadu 1969, Stauder, C-29/69, Recueil, s. 419, bod 3; ze dne 7. července 1988, Moksel, C-55/87, Recueil, s. 3845, bod 15, a ze dne 20. listopadu 2001, Jany a další, C-268/99, Recueil, s. I-8615, bod 47).
- 34 Pokud jde o směrnici, je namístě poznamenat, že v jejích jazykových verzích, jiných než ve verzi německé, zahrnuje pojem použitý na místě „Entlassung“ buď případy obou událostí uvedených předkládajícím soudem, nebo spíše odkazuje na projev vůle zaměstnavatele vypovědět pracovní smlouvu.
- 35 Je dále namístě konstatovat, že čl. 2 odst. 1 směrnice stanoví povinnost zaměstnavatele zahájit včas projednání se zástupci zaměstnanců, „pokud zamýšlí provést hromadné propouštění“. Článek 3 odst. 1 směrnice stanoví povinnost zaměstnavatele oznámit příslušnému orgánu veřejné moci „veškeré návrhy na hromadné propouštění“.
- 36 Okolnost, že zaměstnavatel „zamýšlí“ provést hromadné propouštění a přijal „záměr“ v tomto smyslu, odpovídá situaci, kdy takové rozhodnutí dosud nebylo přijato. Oproti tomu oznámení výpovědi pracovní smlouvy zaměstnanci je vyjádřením rozhodnutí o přerušení pracovního poměru, přičemž skutečné ukončení tohoto poměru uplynutím výpovědní lhůty představuje pouze následek takového rozhodnutí.

- 37 Výrazy použité zákonodárcem Společenství tedy naznačují, že povinnosti projednání a oznámení vznikají před rozhodnutím zaměstnavatele vypovědět pracovní smlouvy.
- 38 Konečně je namístě uvést, že takový výklad je potvrzen, co se týče projednání se zástupci zaměstnanců, cílem vyjádřeným v čl. 2 odst. 2 směrnice vyhnout se výpovědím pracovních smluv nebo je omezit. Uskutečnění tohoto cíle by bylo ohroženo, pokud by projednání se zástupci zaměstnanců následovalo po rozhodnutí zaměstnavatele.
- 39 Na první otázku je tedy třeba odpovědět tak, že články 2 až 4 směrnice musí být vykládány v tom smyslu, že událostí s účinkem propuštění je projev vůle zaměstnavatele vypovědět pracovní smlouvu.

K druhé otázce

- 40 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda je zaměstnavatel oprávněn provést hromadné propouštění předtím, než je ukončeno projednání stanovené v článku 2 směrnice, jakož i oznámení stanovené v člancích 3 a 4 téže směrnice.
- 41 Již z odpovědi poskytnuté na první otázku vyplývá, že zaměstnavatel nemůže vypovědět pracovní smlouvy předtím, než zahájí tyto dva dotčené postupy.

- 42 Pokud jde o projednání, je upraveno podle čl. 2 odst. 1 „s cílem dosáhnout dohody“. Podle odstavce 2 téhož článku se týká „alespoň možnosti, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možnosti zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření“.
- 43 Zdá se tak, že článek 2 směrnice ukládá povinnost vyjednávání.
- 44 Užitečný účinek takové povinnosti by byl zmařen, pokud by byl zaměstnavatel oprávněn vypovědět pracovní smlouvy v průběhu tohoto postupu nebo dokonce i od jeho začátku. Pro zástupce zaměstnanců by bylo citelně obtížnější dosáhnout zpětvzetí takto přijatého rozhodnutí, jakož i upuštění od rozhodnutí plánovaného.
- 45 Výpověď pracovní smlouvy tak může být uskutečněna pouze následně po ukončení projednání, tedy poté, kdy zaměstnavatel dodržel povinnosti stanovené v článku 2 směrnice.
- 46 Pokud jde o oznámení příslušnému orgánu veřejné moci, je třeba připomenout, že zaměstnavatel má v souladu s článkem 3 směrnice povinnost oznámit příslušnému orgánu veřejné moci „veškeré návrhy na propouštění“.
- 47 Podle čl. 4 odst. 2 směrnice má oznámení za cíl umožnit příslušným orgánům veřejné moci hledat řešení obtíží vyplývajících z navrženého propouštění.

- 48 Totéž ustanovení upřesňuje, že příslušný orgán veřejné moci využije lhůty stanovené v odstavci 1 k hledání takových řešení.
- 49 Dotčená lhůta je alespoň třicet dnů ode dne oznámení. Za podmínek stanovených v čl. 4 odst. 1 druhém pododstavci a čl. 4 odst. 3 směrnice členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc tuto lhůtu zkrátit nebo prodloužit.
- 50 Podle čl. 4 odst. 1 prvního pododstavce směrnice se hromadná propouštění, tj. výpovědi pracovních smluv, stanou účinnými uplynutím dotčené lhůty.
- 51 V důsledku toho tato lhůta odpovídá minimálnímu období, které musí mít k dispozici příslušný orgán veřejné moci k hledání řešení.
- 52 S výslovnou výhradou ustanovení upravujících individuální práva týkající se výpovědní lhůty se čl. 4 odst. 1 první pododstavec směrnice nutně týká případu již daných výpovědí, kterými začala běžet tato lhůta. Výhrada uplynutí výpovědní lhůty odlišné od lhůty stanovené směrnicí by byla zbavena smyslu, pokud by žádná výpovědní lhůta běžet nezačala.
- 53 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že články 3 a 4 nebrání tomu, aby byly vypovězeny pracovní smlouvy v průběhu postupu, který zavádějí za podmínky, že tyto výpovědi následují po oznámení návrhu na hromadné propouštění příslušnému orgánu veřejné moci.

- 54 Je tedy třeba odpovědět na druhou otázku tak, že zaměstnavatel je oprávněn provést hromadné propouštění po ukončení projednání stanoveného v článku 2 směrnice a po oznámení návrhu na hromadné propouštění stanoveného v člancích 3 a 4 téže směrnice.

K nákladům řízení

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

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

- 1) Články 2 až 4 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládány v tom smyslu, že událostí s účinkem propuštění je projev vůle zaměstnavatele vypovědět pracovní smlouvu.
- 2) Zaměstnavatel je oprávněn provést hromadné propouštění po ukončení projednání stanoveného v článku 2 směrnice 98/59 a po oznámení návrhu na hromadné propouštění stanoveného v člancích 3 a 4 téže směrnice.

Podpisy.