



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUĐOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 13. júla 2023*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Hromadné prepúšťanie – Smernica 98/59/ES – Informácie a porady – Článok 2 ods. 3 druhý pododsek – Povinnosť zamestnávateľa, ktorý uvažuje o hromadnom prepúšťaní, predložiť príslušnému verejnému orgánu kópiu informácií oznámených zástupcom zamestnancov – Cieľ – Dôsledky nesplnenia tejto povinnosti“

Vo veci C-134/22,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) z 27. januára 2022 a doručený Súdnemu dvoru 1. marca 2022, ktorý súvisí s konaním:

MO

proti

SM, správcovi konkurznej podstaty spoločnosti G GmbH,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predsedníčka druhej komory A. Prechal, sudcovia M. L. Arastey Sahún, F. Biltgen (spravodajca), N. Wahl a J. Passer,

generálny advokát: P. Pikamäe,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- MO, v zastúpení: C. Schomaker, Rechtsanwalt,
- SM, správca konkurznej podstaty spoločnosti G GmbH, v zastúpení: M. Stahn, Rechtsanwalt,
- Európska komisia, v zastúpení: B.-R. Killmann a D. Recchia, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 30. marca 2023,

* Jazyk konania: nemčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 ods. 3 druhého pododseku 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).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi MO a SM, správcom konkurznej podstaty spoločnosti G GmbH, vo veci platnosti jeho prepustenia, ku ktorému došlo v rámci hromadného prepúšťania.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 2 smernice 98/59, ktorý je súčasťou jej oddielu II, nazvaného „Informácie a porady“, v odsekoch 1 až 3 stanovuje:

„1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

2. Tieto porady obsahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu 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:

a) poskytnú im všetky príslušné informácie a

b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:

- i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;
- ii) počte a kategóriách pracovníkov, ktorí budú prepustení;
- iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;
- iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční;
- v) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa;
- vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.

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

- 4 Článok 3 tejto smernice, ktorý sa nachádza v jej oddiele III s názvom „Postupy hromadného prepúšťania“, v odseku 1 stanovuje:

„Zamestnávateľia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní.

...

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porad 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.“

- 5 Článok 4 uvedenej smernice, ktorý sa tiež nachádza v jej oddiele III, odsekoch 1 až 3 stanovuje:

„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.“

Nemecké právo

- 6 Ustanovenie § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník, ďalej len „BGB“) stanovuje:

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

- 7 Ustanovenie § 17 Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochrane pred neoprávneným prepustením) v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci samej v odsekoch 1 až 3 stanovuje:

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

...

(2) 10 % zamestnancov alebo viac ako 25 zamestnancov v zariadeniach, ktoré bežne zamestnávajú aspoň 60 a menej ako 500 zamestnancov,

...

prepustených počas obdobia 30 kalendárnych dní. Za prepúšťanie sa považujú aj iné formy ukončenia pracovného pomeru na podnet zamestnávateľa.

2. Zamestnávateľ, ktorý zamýšľa uskutočniť prepúšťanie podliehajúce oznamovacej povinnosti podľa odseku 1, je povinný včas poskytnúť zamestnaneckej rade všetky užitočné informácie, a najmä ju písomne informovať o:

- (1) dôvodoch plánovaného prepúšťania,
- (2) počte a kategóriách zamestnancov, ktorí majú byť prepustení,
- (3) počte a kategóriách zamestnancov bežne zamestnaných zamestnancov,
- (4) období, počas ktorého sa má prepúšťanie uskutočniť,
- (5) plánovaných kritériách výberu zamestnancov, ktorí majú byť prepustení,
- (6) kritériách, podľa ktorých sa má vypočítať prípadné odstupné.

...

3. Zamestnávateľ je povinný súčasne predložiť úradu práce kópiu oznámenia adresovaného zamestnaneckej rade; táto kópia musí obsahovať minimálne informácie uvedené v odseku 2 prvej vete bodoch 1 až 5. 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 porád. 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, povolání a štátnej príslušnosti zamestnancov, ktorí sa majú prepustiť. Zamestnávateľ predloží kópiu oznámenia zamestnaneckej rade. Zamestnanecká rada môže úradu práce odovzdať ďalšie stanoviská. Kópiu stanoviska predloží zamestnávateľovi.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 8 Žalobca vo veci samej bol zamestnaný v spoločnosti G GmbH od roku 1981.
- 9 Dňa 1. októbra 2019 konkurzný súd začal na návrh spoločnosti G GmbH konkurzné konanie voči nej a vymenoval žalovaného vo veci samej za správcu konkurznej podstaty na účely tohto konania. Podľa vnútroštátnej právnej úpravy, počas trvania konania, žalovaný vo veci samej vykonával funkciu zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom spoločnosti G GmbH.

- 10 Dňa 17. januára 2020 sa rozhodlo, že G GmbH úplne ukončí svoje činnosti najneskôr 30. apríla 2020 a že viac ako 10 % zo 195 zamestnancov, ktorých zamestnávala, bude prepustených v období od 28. do 31. januára 2020.
- 11 V ten istý deň 17. januára 2020 sa začal postup porád so zamestnaneckou radou konajúcou ako zástupca zamestnancov. V rámci tohto postupu porád dostala zamestnanecká rada písomné upovedomenie o informáciách uvedených v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) smernice 98/59. Je však nesporné, že príslušnému verejnému orgánu, v prejednávanej veci Agentur für Arbeit Osnabrück (Úrad práce Osnabrück, Nemecko), nebola zaslaná žiadna kópia tohto písomného upovedomenia.
- 12 Zamestnanecká rada 22. januára 2020 vo svojom konečnom stanovisku konštatovala, že neexistuje žiadna možnosť, ako zabrániť plánovanému prepúšťaniu.
- 13 Dňa 23. januára 2020 bol v súlade so zákonom o ochrane pred neoprávneným prepustením a článkom 3 smernice 98/59 oznámený plán hromadného prepúšťania Úradu práce Osnabrück, ktorý potvrdil jeho prijatie 27. januára 2020. Následne tento posledný uvedený úrad stanovil na 28. a 29. januára 2020 poradné stretnutia pre 153 zamestnancov, ktorých sa týkal plán prepúšťania.
- 14 Listom doručeným 28. januára 2020 bol žalobca vo veci samej informovaný, že jeho pracovná zmluva so spoločnosťou G GmbH bude ukončená s účinnosťou od 30. apríla 2020.
- 15 Žalobca vo veci samej podal žalobu na príslušný pracovný súd, ktorou sa domáhal určenia, že jeho pracovný pomer nezanikol. Na podporu svojej žaloby uviedol, že príslušnému úradu práce nebola predložená žiadna kópia oznámenia zaslaného zamestnaneckej rade 17. januára 2020, hoci takéto predloženie, ktoré vyžaduje tak článok 2 ods. 3 druhý pododsek smernice 98/59, ako aj § 17 ods. 3 zákona o ochrane pred neoprávneným prepustením, predstavuje podmienku platnosti prepustenia.
- 16 Žalovaný vo veci samej tvrdil, že predmetné prepustenie bolo platné, keďže cieľom § 17 ods. 3 zákona o ochrane pred neoprávneným prepustením, na rozdiel od iných ustanovení toho istého paragrafu, nie je chrániť zamestnancov dotknutých hromadným prepúšťaním alebo zabrániť prepúšťaniu. Podľa žalovaného vo veci samej je účelom predloženia kópie oznámenia príslušného úradu práce zamestnaneckej rade, ako to vyžaduje toto ustanovenie, len informovať tento úrad o plánovanom prepúšťaní. Toto predloženie nemôže chrániť dotknutých zamestnancov pred hromadným prepúšťaním, keďže úrad práce nemôže z tohto oznámenia vyvodiť, aké možnosti plánovala zamestnanecká rada, aby sa vyhla plánovanému prepúšťaniu, a predloženie kópie uvedeného oznámenia nemá nijaký vplyv na porady medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou.
- 17 Keďže žaloba žalobcu vo veci samej bola zamietnutá tak na prvom, ako aj na druhom stupni, žalobca podal opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.
- 18 Tento súd sa domnieva, že skutočnosť, že úrad práce nedostal kópiu oznámenia zaslaného zamestnaneckej rade v rámci porady s ňou, predstavuje porušenie § 17 ods. 3 zákona o ochrane pred neoprávneným prepustením, ktorým sa preberá článok 2 ods. 3 druhý pododsek smernice 98/59 do vnútroštátneho práva. Ani táto smernica, ani vnútroštátne právo však nestanovujú výslovnú sankciu za takéto porušenie. Uvedený súd sa domnieva, že v takýchto prípadoch mu prináleží, pri dodržaní zásad ekvivalencie a efektivity, zabezpečiť, aby porušenia práva Únie boli

sankcionované podľa hmotnoprávných a procesných pravidiel podobných tým, ktoré sa uplatňujú na porušenia vnútroštátneho práva rovnakej povahy a rovnakej závažnosti, a aby bola sankcia účinná, primeraná a odstrašujúca. Pri uplatnení týchto zásad ten istý súd už viackrát rozhodol, že porušenie povinností, ktoré má zamestnávateľ v súvislosti s hromadným prepúšťaním, okrem povinností stanovených v § 17 ods. 3 zákona o ochrane pred neoprávneným prepustením, má z dôvodu ochrany zamestnancov, ktorú má zabezpečiť, za následok neplatnosť prepustenia podľa § 134 BGB.

- 19 Pokiaľ ide o porušenie § 17 ods. 3 zákona o ochrane pred neoprávneným prepustením, vnútroštátny súd má však pochybnosti o tom, či toto porušenie môže mať za následok aj takúto neplatnosť. Na to, aby sa takéto ustanovenie mohlo považovať za zákonný zákaz v zmysle § 134 BGB, je totiž potrebné určiť, či cieľom uvedeného § 17 ods. 3 je priznať individuálnu ochranu zamestnancom, ktorých sa týka konanie o hromadnom prepúšťaní, čo by si v dôsledku toho vyžadovalo výklad článku 2 ods. 3 druhého pododseku smernice 98/59.
- 20 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd domnieva, že účelom tohto posledného uvedeného ustanovenia by mohlo byť vzhľadom na ochranu zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania, ktorá je cieľom smernice 98/59, povzbudiť zamestnávateľa, orgán zodpovedný za oznamovanie hromadného prepúšťania a zástupcov zamestnancov, k spoločnému postupu. Tento účel si však vyžaduje, aby bol príslušný orgán čo najskôr informovaný o plánovanom prepúšťaní veľkého počtu zamestnancov. Z tohto hľadiska by sa článok 2 ods. 3 druhý pododsek smernice 98/59 mohol vykladať tak, že dotknutým zamestnancom poskytuje individuálnu ochranu.
- 21 Podľa vnútroštátneho súdu však existujú aj argumenty v prospech opačného názoru. V tejto súvislosti poznamenáva, že postup porád predchádza oznámeniu o hromadnom prepúšťaní, a tak predloženie oznámenia zamestnaneckej rade na začiatku postupu porád ešte nemôže mať skutočný vplyv na sprostredkovateľskú činnosť úradu práce. Podľa smernice 98/59 sa konanie príslušného verejného orgánu začína oznámením zamestnávateľa o plánovanom hromadnom prepúšťaní v súlade s jej článkom 3 ods. 1. Naopak v čase, keď sa má zasláť predloženie stanovené v článku 2 ods. 3 druhom pododseku smernice 98/59, ktoré predchádza tomuto oznámeniu, t. j. pred ukončením porád so zamestnancami, ešte nie je s konečnou platnosťou stanovené, či zamestnanci vstúpia na trh práce, a ak áno, v akom počte a kedy, ani ktorých zamestnancov sa to bude týkať. Z tohto hľadiska má toto posledné uvedené ustanovenie len procesnú povahu a jeho porušenie v podobe, v akej bolo prebraté do nemeckého práva, by preto ani pri zohľadnení zásad ekvivalencie a efektivity nevedlo k neplatnosti prepustenia jednotlivého zamestnanca, ktorého sa hromadné prepúšťanie týka.
- 22 Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Aký účel má článok 2 ods. 3 [druhý] pododsek smernice [98/59], podľa ktorého zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku písm. b) podbodoch i) až v)?“

O prejudiciálnej otázke

- 23 Ako vyplýva zo spresnení uvedených v bodoch 16 až 21 tohto rozsudku, vnútroštátny súd sa pýta Súdneho dvora na účel článku 2 ods. 3 druhého pododseku smernice 98/59, ktorý ukladá zamestnávateľovi povinnosť predložiť príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku písm. b) podbodoch i) až v) tohto článku. Tento súd sa týmto snaží zistiť, aké právne následky môže mať porušenie tejto povinnosti vo vnútroštátnom práve a s ohľadom na zásady efektivity a ekvivalencie, ak v tejto smernici nie sú v tejto súvislosti uvedené podrobnosti.
- 24 Svojou otázkou sa teda vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 3 druhý pododsek smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že povinnosť zamestnávateľa predložiť príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) podbodoch i) až v) tejto smernice, má za cieľ poskytnúť individuálnu ochranu zamestnancom dotknutým hromadným prepúšťaním.
- 25 Na zodpovedanie tejto otázky je potrebné najskôr pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry treba na účely výkladu ustanovenia práva Únie zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou. Aj vývoj vzniku ustanovenia práva Únie môže poskytnúť relevantné prvky pre jeho výklad (rozsudok z 2. septembra 2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, bod 31 a citovaná judikatúra).
- 26 Pokiaľ ide v prvom rade o znenie článku 2 ods. 3 druhého pododseku smernice 98/59, podľa ktorého „zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku písm. b) podbodoch i) až v)“, treba konštatovať, že toto znenie neobsahuje základné prvky, ktoré by mohli objasniť účel povinnosti predloženia stanovenej v tomto ustanovení.
- 27 V druhom rade preto treba preskúmať kontext, v ktorom sa má vykladať článok 2 ods. 3 druhý pododsek smernice 98/59.
- 28 V tejto súvislosti treba po prvé uviesť, že toto ustanovenie sa nenachádza v oddiele III tejto smernice s názvom „Postupy hromadného prepúšťania“, ale v oddiele II uvedenej smernice s názvom „Informácie a porady“, ktorý, ako vyplýva z článku 2 ods. 1 tej istej smernice, upravuje postup porád so zástupcami zamestnancov, ak zamestnávateľ plánuje hromadné prepúšťanie. K predloženiu informácií stanovených v článku 2 ods. 3 druhom pododseku smernice 98/59 teda musí dôjsť v štádiu, keď sa hromadné prepúšťanie iba „plánuje“ a keď sa postupy porád so zástupcami zamestnancov ešte len začali a ešte neskončili.
- 29 Podľa článku 2 ods. 2 smernice 98/59 je cieľom porád so zástupcami zamestnancov zabrániť skončeniu pracovných zmlúv alebo zníženiu ich počtu, ako aj zmiernenie z toho vyplývajúcich dôsledkov. Okrem toho existencia a účinnosť týchto porád predpokladajú, že boli známe príslušné faktory, ktoré sa počas nich majú zohľadniť (rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46).
- 30 Súdny dvor okrem toho spresnil, že informácie uvedené v článku 2 ods. 3 písm. b) smernice 98/59 môžu byť oznámené pri poradách, a nie nevyhnutne v okamihu začatia postupu, ktorý ich organizuje, pričom nevyhnutná je určitá pružnosť najmä vzhľadom na skutočnosť, že cieľom tejto povinnosti zamestnávateľa je umožniť zástupcom zamestnancov, aby sa zúčastnili na postupe porád tak úplne a účinne, ako je to len možné, a aby to tak bolo, musia byť všetky nové relevantné

informácie poskytované až do posledného okamihu uvedeného postupu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Eryityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, body 52 a 53).

- 31 Z toho vyplýva, že informácie, ktoré má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zástupcom zamestnancov, sa môžu vyvíjať a meniť v čase, aby títo zástupcovia mohli predkladať konštruktívne návrhy (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Eryityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 51).
- 32 Z vyššie uvedeného vyplýva, že predloženie informácií stanovené v článku 2 ods. 3 druhom pododseku smernice 98/59 len poskytuje príslušnému verejnemu orgánu predstavu o dôvodoch plánovaného prepúšťania, o počte a kategóriách zamestnancov, ktorí majú byť prepustení, o počte a kategóriách bežne zamestnaných zamestnancov, o období, počas ktorého sa predpokladá prepúšťanie, a o predpokladaných kritériách výberu zamestnancov, ktorí majú byť prepustení, pokiaľ vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax takéto právomoci priznávajú zamestnávateľovi.
- 33 Tento orgán sa preto nemôže úplne spoliehať na tieto informácie pri príprave opatrení, ktoré patria do jeho právomoci v prípade hromadného prepúšťania.
- 34 Po druhé treba uviesť, že počas postupu porad so zástupcami zamestnancov nemá príslušný verejný orgán žiadnu aktívnu úlohu. Článok 2 ods. 3 druhý pododsek smernice 98/59 ho totiž označuje len za príjemcu kópie prvkov písomného upovedomenia uvedených v jeho odseku 3 prvom pododseku písm. b) podbodoch i) až v), zatiaľ čo články 3 a 4 uvedenej smernice, ktoré sa nachádzajú v oddiele III tejto smernice, nazvanom „Postupy hromadného prepúšťania“, mu priznávajú takúto aktívnu úlohu.
- 35 Články 3 a 4 smernice 98/59 tak stanovujú, že plánované hromadné prepúšťanie sa musí oznámiť príslušnému verejnemu orgánu a že takéto prepúšťanie môže nadobudnúť účinnosť až po uplynutí určitej lehoty, ktorú tento orgán musí poskytnúť na účely hľadania riešení problémov vzniknutých takýmto plánovaným hromadným prepúšťaním (rozsudok z 21. decembra 2016, AGET, C-201/15, EU:C:2016:972, bod 40). Ako uviedol generálny advokát v bode 34 svojich návrhov, uvedená oznamovacia povinnosť musí príslušnému orgánu verejnej moci umožniť, aby na základe všetkých informácií, ktoré mu predloží zamestnávateľ, preskúmal možnosti obmedzenia nepriaznivých dôsledkov uvedeného prepúšťania prostredníctvom opatrení prispôbených údajom týkajúcim sa trhu práce a ekonomickej činnosti, v rámci ktorých dochádza k tomuto hromadnému prepúšťaniu. Naproti tomu predloženie kópie informácií uvedené v článku 2 ods. 3 druhom pododseku tejto smernice tomu istému orgánu nepredstavuje začiatok lehoty, ktorú má zamestnávateľ dodržať, ani nezakladá povinnosť príslušného verejného orgánu.
- 36 V dôsledku toho sa predloženie informácií príslušnému verejnemu orgánu uvedené v článku 2 ods. 3 druhom pododseku smernice 98/59 uskutočňuje výlučne na informačné a prípravné účely, aby príslušný verejný orgán mohol prípadne účinne vykonávať svoje výsady uvedené v článku 4 tejto smernice. Účelom povinnosti predložiť informácie príslušnému verejnemu orgánu je teda umožniť mu v čo najväčšej miere predvídať negatívne dôsledky plánovaného hromadného prepúšťania, aby mohol hľadať účinné riešenia problémov, ktoré toto prepúšťanie spôsobuje, keď mu bude oznámené.

- 37 Vzhľadom na účel tohto predloženia informácií a na skutočnosť, že sa uskutočňuje v štádiu, keď zamestnávateľ iba plánuje hromadné prepúšťanie, nie je cieľom tohto postupu príslušného verejného orgánu, ako uviedol generálny advokát v bode 51 svojich návrhov, posúdiť individuálnu situáciu každého zo zamestnancov, ale jeho cieľom je celkovo pochopiť plánované hromadné prepúšťanie. Súdny dvor už navyše rozhodol, že právo na informácie a porady stanovené v článku 2 smernice 98/59 je koncipované v prospech zamestnancov ako celku a má teda kolektívnu povahu (rozsudok zo 6. júla 2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, bod 42). Z toho vyplýva, že článok 2 ods. 3 druhý pododsek tejto smernice priznáva zamestnancom kolektívnu, a nie individuálnu ochranu.
- 38 Pokiaľ ide po tretie o hlavný cieľ smernice 98/59, tento cieľ potvrdzuje konštatovanie uvedené v predchádzajúcom bode. Z judikatúry Súdneho dvora totiž vyplýva, že tento cieľ spočíva v tom, že hromadnému prepúšťaniu predchádzajú porady so zástupcami zamestnancov a informovanie príslušného verejného orgánu (rozsudok zo 17. marca 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 40 a citovaná judikatúra). V štádiu porád so zástupcami zamestnancov, ktoré sa týka, ako to pripomína článok 2 ods. 2 tejto smernice, možnosť zabrániť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie, ako aj možnosť zmierniť jeho následky, je toto informovanie príslušného verejného orgánu zabezpečené článkom 2 ods. 3 uvedenej smernice.
- 39 Pokiaľ ide po štvrté o genézu článku 2 ods. 3 druhého pododseku smernice 98/59, treba pripomenúť, ako uviedol generálny advokát v bode 37 svojich návrhov, že smernica 98/59 prepracovala smernicu Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 48, 1975, s. 29). Z prípravných prác na tejto smernici však vyplýva, že povinnosť predložiť príslušnému verejnému orgánu informácie poskytnuté zástupcom zamestnancov, ktorá je uvedená v jej článku 2 ods. 3 druhom pododseku, bola navrhnutá preto, lebo takáto povinnosť sa považovala za užitočnú na to, aby umožnila príslušným orgánom okamžite sa dozvedieť o situácii, ktorá môže mať zásadný vplyv na trh práce, a pripraviť sa na opatrenia, ktoré prípadne môžu byť potrebné (dokument Rady 754/74).
- 40 Z toho vyplýva, že genéza článku 2 ods. 3 druhého pododseku smernice 98/59 tiež potvrdzuje konštatovanie, podľa ktorého povinnosť predložiť informácie uvedená v tomto ustanovení je stanovená na informatívne a prípravné účely pripomenuté v bode 36 tohto rozsudku.
- 41 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prejudiciálnu otázku odpovedať tak, že článok 2 ods. 3 druhý pododsek smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že povinnosť zamestnávateľa predložiť príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) podbodoch i) až v) tejto smernice, nemá za cieľ poskytnúť individuálnu ochranu zamestnancom dotknutým hromadným prepúšťaním.

O trovách

- 42 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 (druhá komora) rozhodol takto:

Článok 2 ods. 3 druhý pododsek smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania

sa má vykladať v tom zmysle, že:

povinnosť zamestnávateľa predložiť príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) podbodoch i) až v) tejto smernice, nemá za cieľ poskytnúť individuálnu ochranu zamestnancom dotknutým hromadným prepúšťaním.

Podpisy