Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (desiata komora)

z 21. septembra 2017*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Hromadné prepúšťanie – Smernica 98/59/ES – Článok 1 ods. 1 a článok 2 – Pojem ‚prepustenie' – Stotožnenie ‚ukončenia pracovnej zmluvy na podnet zamestnávateľa' s prepustením – Jednostranná zmena pracovných podmienok a odmeňovania zamestnávateľom – Určenie ‚úmyslu' zamestnávateľa začať prepúšťanie"

Vo veci C-429/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Krajský súd Lodž, VII. oddelenie pre pracovnoprávne spory a spory zo sociálneho poistenia, Poľsko), z 30. júna 2016 a doručený Súdnemu dvoru 2. augusta 2016, ktorý súvisí s konaním:

Małgorzata Ciupa,

Jolanta Deszczka,

Ewa Kowalska,

Anna Stańczyk,

Marta Krzesińska,

Marzena Musielak,

Halina Kaźmierska,

Joanna Siedlecka,

Szymon Wiaderek,

Izabela Grzegora

proti

II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi,

SÚDNY DVOR (desiata komora),

v zložení: predsedníčka desiatej komory M. Berger, sudcovia A. Borg Barthet a F. Biltgen (spravodajca),

* Jazyk konania: poľština.

generálny advokát: M. Wathelet,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi, v zastúpení: B. Marchel, radca prawny,

– poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,

– Európska komisia, v zastúpení: A. Stobiecka Kuik, L. Baumgart a M. Kellerbauer, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 1 ods. 1 a článku 2 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 predložený v rámci sporu, ktorého účastníkmi sú Małgorzata Ciupa a i. na jednej strane a ich zamestnávateľ II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (II. mestská nemocnica L. Rydygiera v Lodži, teraz nemocnica Dr. L. Rydygiera v Lodži pre pôrodníctvo a gynekológiu, Poľsko) (ďalej len „nemocnica v Lodži“), ktorý sa týka rozhodnutia nemocnice v Lodži oznámiť zamestnancom zmeny pracovných podmienok, ktoré viedli k ukončeniu pracovných pomerov niektorých z týchto zamestnancov bez toho, aby sa uplatnil postup pri prepúšťaní, ktorý stanovuje vnútroštátny zákon prijatý na prebratie uvedenej smernice.

Právny rámec

Smernica 98/59

3 Článok 1 smernice 98/59, nazvaný „Vymedzenie a pôsobnosť“, stanovuje:

„1. 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,

– aspoň 10 % počtu pracujúcich v zariadeniach, ktoré zvyčajne zamestnávajú aspoň 100, ale nie viac ako 300 zamestnancov,

– aspoň 30 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú 300 alebo viac zamestnancov,

ii) alebo počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti na počte zamestnancov zvyčajne zamestnaných v danom zariadení,

b) ‚zástupcovia zamestnancov' znamenajú zástupcov zamestnancov, ako to ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov.

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.

2. Táto smernica sa nevzťahuje na:

…

b) zamestnancov verejných správnych orgánov alebo zariadení spravovaných verejným právom (alebo zodpovedajúcimi orgánmi v členských štátoch, kde podobná koncepcia nie je zaužívaná);

…“

4 Článok 2 smernice 98/59 znie takto:

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

2. Tieto porady obsiahnu 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.

…“

5 Článok 5 uvedenej smernice stanovuje:

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

Poľské právo

6 Článok 23^1 Kodeks Pracy (Zákonník práce) prijatý zákonom z 26. júna 1974 (Dz. U. z roku 1974, č. 24, položka 141) v znení zmien a doplnení (ďalej len „Zákonník práce“) týkajúci sa dôsledkov prevodu podniku stanovuje:

„§ 1. Pri prevode podniku alebo jeho časti na iného zamestnávateľa sa tento zamestnávateľ na základe zákona, s výnimkou ustanovení § 5, stáva stranou doterajšieho pracovného pomeru.

§ 2. Za záväzky z pracovného pomeru, ktoré vznikli pred prevodom časti podniku na iného zamestnávateľa, solidárne ručia doterajší a nový zamestnávateľ.

§ 3. Ak v podniku zamestnávateľov uvedených v § 1 neexistuje podniková odborová organizácia, doterajší a nový zamestnávateľ písomne oznámia svojim pracovníkom predpokladaný termín prevodu podniku alebo jeho časti na iného zamestnávateľa, jeho dôvody, jeho právne, hospodárske a sociálne dôsledky na pracovníkov, ako aj plánované opatrenia týkajúce sa podmienok zamestnávania pracovníkov, predovšetkým pracovné a mzdové podmienky a podmienky preškolenia; oznámenie sa musí uskutočniť najneskôr 30 dní pred predpokladaným prevodom podniku alebo jeho časti na iného zamestnávateľa.

§ 4. V priebehu 2 mesiacov od prevodu podniku alebo jeho časti na iného zamestnávateľa môže pracovník rozviazať pracovný pomer bez povinnosti dodržania riadnej zákonnej výpovednej lehoty, pričom je povinný dodržať lehotu 7 dní od oznámenia prevodu. Rozviazanie pracovného pomeru, ktoré sa uskutočnilo týmto spôsobom, vyvoláva na strane pracovníka dôsledky, ktoré ustanovenia pracovného práva spájajú s riadnym rozviazaním pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

§ 5. Zamestnávateľ je v deň prevzatia podniku alebo jeho časti povinný ponúknuť pracovníkom, ktorí doposiaľ pracovali na inom základe, ako je pracovná zmluva, nové pracovné a mzdové podmienky a stanoviť lehotu aspoň 7 dní, počas ktorej môžu pracovníci prijať alebo odmietnuť ponúkané podmienky. Pokiaľ sa nové pracovné a mzdové podmienky neprijmú, doterajší pracovný pomer zaniká uplynutím lehoty, ktorá zodpovedá výpovednej lehote a začína plynúť odo dňa, kedy pracovník odmietne prijať ponúkané podmienky, alebo odo dňa, dokedy mal možnosť odmietnuť. § 4 druhá veta sa uplatní analogicky.

§ 6. Prevod podniku alebo jeho časti na nového zamestnávateľa nemôže predstavovať dôvod pre rozviazanie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.“

7 Článok 42 Zákonníka práce vo svojom § 1 stanovuje, že ustanovenia o výpovedi pracovnej zmluvy sa analogicky uplatnia na vypovedanie pracovných podmienok a podmienok odmeňovania, ktoré vyplývajú z tejto zmluvy. Podľa tohto článku, § 2, vypovedanie pracovných podmienok a podmienok odmeňovania sa považuje za účinné od okamihu, keď sa pracovníkovi v písomnej forme predložia nové podmienky. Uvedený článok, § 3, stanovuje, že v prípade, ak pracovník navrhované pracovné podmienky a podmienky odmeňovania neprijme, pracovná zmluva sa skončí uplynutím výpovednej doby. Ak sa pracovník pred uplynutím polovice výpovednej doby nevyjadrí, či ponúkané podmienky prijíma alebo ich odmieta, platí, že konkludentne s týmito podmienkami súhlasí.

8 Článok 241^{7} Zákonníka práce týkajúci sa zásad rozviazania a vypovedania kolektívnej zmluvy vo svojom § 1 uvádza:

„Kolektívna zmluva sa rozviaže:

1) vzájomnou dohodou strán;

2) uplynutím času, na ktorý bola uzatvorená;

3) uplynutím výpovednej lehoty, ak sa jedna zo strán rozhodla pre výpoveď.“

9 Článok 241^{8} Zákonníka práce týkajúci sa uplatnenia ustanovení kolektívnej zmluvy po prevode podniku vo svojom § 2 stanovuje:

„Po uplynutí platnosti doterajšej kolektívnej zmluvy sa podmienky, ktoré z nej vyplývajú pre pracovné zmluvy alebo iné akty tvoriace základ pre uzatvorenie pracovného pomeru, uplatňujú až do uplynutia výpovednej lehoty platnej pre tieto podmienky. Uplatní sa článok 241^{13} § 2 druhá veta.“

10 Článok 241^{13} § 2 Zákonníka práce stanovuje:

„Ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré sú pre pracovníkov menej výhodné, sa výpoveďou doterajších podmienok pracovnej zmluvy alebo iného aktu, ktorý predstavuje základ pre vznik pracovného pomeru, zavádzajú voči pracovníkom. Na výpoveď doterajších podmienok pracovnej zmluvy alebo iného aktu, ktorý predstavuje základ pre vznik pracovného pomeru, sa neuplatnia ustanovenia obmedzujúce prípustnosť výpovede takých zmlúv alebo aktov.“

11 Podľa znenia článku 1 Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zákon o osobitných zásadách rozviazania pracovných pomerov s pracovníkmi z dôvodov, ktoré nespočívajú v osobe pracovníka) z 13. marca 2003 (Dz. U. z roku 2003, č. 90, položka 844), v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon z roku 2003“):

„1. Ustanovenia tohto zákona sa uplatnia v prípade, ak je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 20 pracovníkov, nútený skončiť pracovné pomery z dôvodov, ktoré nemožno pričítať pracovníkom buď na základe výpovede danej zamestnávateľom, alebo dohodou oboch strán, ak sú prepúšťaním počas obdobia neprekračujúceho 30 dní dotknutí:

1) 10 pracovníci, ak zamestnávateľ zamestnáva menej ako 100 pracovníkov;

2) 10 % pracovníkov, ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 100, ale nie viac ako 300 pracovníkov;

3) 30 pracovníci, ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 300 alebo viac pracovníkov…“

12 Článok 2 zákona z roku 2003 znie takto:

„1. Zamestnávateľ je povinný prerokovať svoj zámer začať s hromadným prepúšťaním s podnikovou odborovou organizáciou pôsobiacou v podniku.

2. Prerokovanie uvedené v odseku 1 sa týka predovšetkým otázky, či možno hromadnému prepúšťaniu zabrániť alebo obmedziť jeho rozsah, ako aj ďalších pracovných záležitostí súvisiacich s týmto prepúšťaním, predovšetkým pokiaľ ide o možnosť podnikovej rekvalifikácie alebo preškolenia, ako aj o získanie iného zamestnania pre prepustených pracovníkov.

3. Zamestnávateľ je povinný podnikovej odborovej organizácii písomne oznámiť dôvody plánovaného prepúšťania, počet zamestnaných pracovníkov a pracovné kategórie, do ktorých sú zaradení, kategórie podnikových pracovníkov dotknutých zamýšľaným hromadným prepúšťaním, obdobie, počas ktorého sa takéto prepúšťanie uskutoční, navrhované kritériá výberu pracovníkov dotknutých hromadným prepúšťaním, postupnosť prepúšťania pracovníkov, ako aj návrh riešenia záležitostí pracovníkov súvisiacich so zamýšľaným hromadným prepúšťaním, a ak tieto zahŕňajú peňažné plnenia, je zamestnávateľ povinný oznámiť spôsob ich výpočtu.

…“

13 Článok 3 ods. 1 zákona z roku 2003 stanovuje, že zamestnávateľ a podniková odborová organizácia uzatvoria dohodu v lehote najviac 20 dní odo dňa vykonania oznámenia uvedeného v článku 2 ods. 3 tohto zákona. Podľa znenia odseku 2 tohto článku, táto dohoda stanoví zásady postupu v záležitostiach týkajúcich sa pracovníkov dotknutých zamýšľaným hromadným prepúšťaním, ako aj povinnosti zamestnávateľa v rozsahu, ktorý je nevyhnutný pre riešenie ostatných záležitostí pracovníkov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním.

14 Článok 5 zákona z roku 2003 uplatniteľného v čase skutkových okolností vo veci samej stanovoval:

„1. Články 38 a 41 Zákonníka práce s výnimkou odsekov 2 až 4, a tiež osobitné predpisy o zvláštnej ochrane pracovníkov pred prepustením alebo skončením pracovného pomeru s výnimkou odseku 5, sa neuplatňujú na ukončenie pracovnej zmluvy na podnet zamestnávateľa v rámci postupu hromadného prepúšťania.

2. Ak sa nedosiahne dohoda podľa článku 3, na ukončenie pracovnej zmluvy, ako aj na vypovedanie pracovných podmienok a podmienok odmeňovania sa uplatní článok 38 Zákonníka práce.

…

5. Počas obdobia osobitnej ochrany pred výpoveďou alebo pred skončením pracovného pomeru môže zamestnávateľ vypovedať len doposiaľ platné pracovné podmienky a podmienky odmeňovania, a síce vo vzťahu k:

1) pracovníkovi, ktorému do dosiahnutia dôchodkového veku zostávajú menej ako 4 roky, tehotnej pracovníčke, pracovníkovi na materskej dovolenke, pracovníkovi na dovolenke poskytnutej za rovnakých podmienok ako materská dovolenka, pracovníkovi na rodičovskej dovolenke a otcovskej dovolenke;

2) pracovníkovi, ktorý je členom podnikovej rady štátneho podniku;

3) pracovníkovi, ktorý je členom predstavenstva podnikovej odborovej organizácie;

…

6. Ak má vypovedanie pracovných podmienok a podmienok odmeňovania za následok zníženie odmeny, pracovníkom uvedeným v odseku 5 prináleží do uplynutia doby osobitnej ochrany pred výpoveďou alebo skončením pracovného pomeru kompenzačný príplatok, ktorého výška sa stanoví podľa zásad vyplývajúcich zo Zákonníka práce.

7. Ak sa pracovné pomery so zamestnancami skončia v rámci hromadného prepúšťania, pracovné zmluvy na dobu určitú, ako aj zmluvy uzatvorené na výkon konkrétnej práce možno ukončiť prejavom vôle ktorejkoľvek zo zmluvných strán, pričom výpovedná doba je dva týždne.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

15 Pani Ciupa a i. sú zamestnancami nemocnice v Lodži pracujúcimi na plný pracovný úväzok na základe pracovných zmlúv uzavretých na dobu neurčitú.

16 Od roku 2009 sa straty nemocnice v Lodži z roka na rok zvyšovali. V roku 2013 bolo rozhodnuté, že nemocnica v Lodži sa radšej transformuje na obchodnú spoločnosť, než by sa mala zlikvidovať, čo by so sebou prinášalo zrušenie viac než sto pracovných miest. Pri tejto transformácii sa nepredvídalo zníženie počtu pracovných miest, aby si nemocnica v Lodži zachovala zmluvu o poskytovaní zdravotníckych služieb uzavretú s národným fondom zdravia. Po vyčerpaní všetkých úspor existujúcich mimo oblasti odmeňovania pracovníkov, nemocnica v Lodži bola nútená znížiť mzdy celého svojho personálu. Preto navrhla všetkým zamestnancom dočasné zníženie platu o 15 %. Približne 20% týchto zamestnancov akceptovalo toto zníženie. Ostatným pracovníkom boli písomne vypovedané pracovné a mzdové podmienky, ktoré boli odôvodnené „nutnosťou uskutočniť reštrukturalizáciu personálnych nákladov [nemocnice v Lodži] vynútenú ťažkou finančnou situáciou“. V tomto oznámení sa zamestnancom po uplynutí výpovednej doby navrhlo zníženie platu, ktoré malo platiť do 1. februára 2015.

17 Pani Ciupa a i. sa obrátili na Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Okresný súd Łódź-Śródmieście Lodž, Poľsko), aby sa určila neuplatniteľnosť zmeny ich pracovných a mzdových podmienok. Tento súd ich žalobu zamietol. Nemocnica v Lodži, hoci individuálne prerokovala tento projekt zmien so zamestnancami, ktorí boli členmi odborovej organizácie pôsobiacej u nej, nezamýšľala pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, a preto nezačala konanie uplatniteľné na tento typ prepúšťania.

18 Podľa vnútroštátneho súdu, ktorému bolo predložené odvolanie, ktoré podala pani Ciupa a i. proti rozhodnutiu, ktoré vydal Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Okresný súd Łódź-Śródmieście Lodž), judikatúra, ktorej autorom je Sąd Najwyższy (Najvyšší súd, Poľsko) a ktorá sa týka otázky, či povinnosti stanovené v článkoch 2 až 4 zákona z roku 2003 sú uložené zamestnávateľovi, keď sa obracia na svojich zamestnancov s návrhom na zmenu pracovných a mzdových podmienok, nie je jasne ustálená. Vnútroštátny súd však zastáva názor, že táto judikatúra smeruje k uplatňovaniu týchto článkov vo veci, ako je konanie vo veci samej.

19 Vnútroštátny súd okrem toho zastáva názor, že pokiaľ ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva aspoň 20 zamestnancov a má v úmysle zmeniť pracovné podmienky počtu zamestnancov, ktorý dosahuje, alebo prevyšuje počet stanovený v článku 1 ods. 1 zákona z roku 2003, povinnosť prerokovania s odbormi je spojená s povinnosťou postupovať tak, ako je stanovené v tomto zákone, najmä jeho článkoch 2 až 4 a 6. Za takejto hypotézy počet pracovných pomerov, ktoré zanikli v dôsledku odmietnutia nových podmienok zamestnávania ponúknutých zamestnávateľom, a skutočnosť, že tieto ukončenia vyplývajú z vôle zamestnancov, sú irelevantné. Podstatné totiž je, že zmena podmienok zamestnávania bola iniciovaná zamestnávateľom a že v dôsledku toho ukončenie zmluvy, ktoré je toho dôsledkom, nezávisí od vôle zamestnávateľa. Podľa článku 2 ods. 1 zákona z roku 2003, ak zamestnávateľ zamýšľa vykonať hromadné prepúšťanie, je povinný vykonať prerokovanie s odborovou organizáciou v podniku. Toto prerokovanie sa teda vzťahuje na „zámer“ zamestnávateľa, a nie na akceptované zmeny alebo výpovede pracovných zmlúv, ktoré môžu vyplývať z odmietnutia zamestnancov. Zamestnávateľ, ktorý zamýšľa zaslať svojim zamestnancom zmenu pracovných podmienok, musí zohľadniť počet týchto zmien zmluvných podmienok, aby určil, či zamýšľané zmeny patria pod ustanovenia týkajúce sa hromadného prepúšťania, a teda či je potrebné vykonať prerokovanie s odborovými organizáciami.

20 Keďže Súdny dvor sa ešte nevyjadril k tomu, ako treba kvalifikovať zmeny zmluvných podmienok vzhľadom na smernicu 98/59, vnútroštátny súd má pochybnosti týkajúce sa výkladu, aký treba dať tejto smernici.

21 Za týchto okolností Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Krajský súd Lodž, VII. oddelenie pre pracovnoprávne spory a spory zo sociálneho poistenia, Poľsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúcu prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 2 smernice 98/59… vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň 20 zamestnancov a má v úmysle zmeniť pracovné podmienky takému počtu zamestnancov, aký je stanovený v článku 1 ods. 1 [zákona z roku 2003], je povinný postupovať tak, ako je stanovené v článkoch 2 až 4 a 6 uvedeného zákona, t. j. platí táto povinnosť aj v prípadoch uvedených v článkoch:

– článok 241^{13} ods. 2 v spojení s článkom 241^{8} ods. 2 a s článkom 23^{1} [Zákonníka práce];

– článok 241^{13} ods. 2 v spojení s článkom 77^{2} ods. 5 alebo s článkom 241^{7} ods. 1 Zákonníka práce a

– článok 42 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s jeho článkom 45 ods. 1?“

O prejudiciálnej otázke

22 Na úvod treba poznamenať, že vo svojej prejudiciálnej otázke vnútroštátny súd odkazuje na viacero ustanovení vnútroštátneho práva zvažujúc rôzne možné kvalifikácie situácie, ktorej sa týka konanie vo veci samej, podľa vnútroštátneho práva.

23 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že pokiaľ ide o výklad ustanovení vnútroštátneho právneho poriadku, Súdny dvor sa v zásade musí oprieť o posúdenie vyplývajúce z návrhu na začatie prejudiciálneho konania. Podľa ustálenej judikatúry Súdny dvor nemá právomoc vykladať vnútroštátne právo členského štátu (rozsudok zo 17. marca 2011, Naftiliaki Etaireia Thasou a Amaltheia I Naftiki Etaireia, C-128/10 a C-129/10, EU:C:2011:163, bod 40 a citovaná judikatúra).

24 V dôsledku toho Súdny dvor musí rozhodnúť o návrhu na začatie prejudiciálneho konania vzhľadom na predpoklady, ktoré z neho vyplývajú, bez toho, aby prikročil k výkladu vnútroštátneho práva, v závislosti od troch abstraktných situácií, ktoré uvádza otázka.

25 Za týchto okolností treba prijať záver, že svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 1 ods. 1 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že jednostrannú zmenu podmienok odmeňovania na ujmu zamestnancov zo strany zamestnávateľa, ktorej dôsledkom v prípade odmietnutia zamestnanca je ukončenie pracovnej zmluvy, treba kvalifikovať ako „prepustenie“ v zmysle tohto ustanovenia, a či sa článok 2 tejto smernice má vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný vykonať prerokovanie stanovené v tomto článku 2, ak zamýšľa prikročiť k takej jednostrannej zmene podmienok odmeňovania.

26 S cieľom odpovedať na túto otázku treba na úvod pripomenúť, že z článku 1 ods. 1 druhého pododseku smernice 98/59 vyplýva, že táto smernica sa uplatní, iba pokiaľ je „prepustení“ aspoň päť a že uvedená smernica odlišuje „prepustenia“ od „ukončenia pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich“ (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, body 44 a 45).

27 Pokiaľ ide o pojem „prepustenie“ uvádzaný v článku 1 ods. 1 prvom pododseku, písm. a) smernice 98/59, Súdny dvor rozhodol, že táto smernica sa má vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ jednostranne a na úkor zamestnanca pristúpi k podstatnej zmene podstatných náležitostí jeho pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, patrí pod tento pojem (rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 55).

28 Z toho vyplýva, že skutočnosť, že zamestnávateľ prikročí jednostranne na úkor zamestnanca k nepodstatnej zmene podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca alebo k podstatnej zmene nepodstatnej náležitosti uvedenej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, nemožno kvalifikovať ako „prepustenie“ v zmysle uvedenej smernice.

29 Pokiaľ ide o zmenu zmluvných podmienok, ktorej sa týka konanie vo veci samej, treba poznamenať, že táto uvádza dočasné zníženie výšky odmeny o 15% a po niekoľkých mesiacoch návrat k tejto odmene v jej pôvodnej výške. Hoci nemožno namietať, že odmena predstavuje podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy a že jej zníženie o 15% by v zásade mohlo byť kvalifikované ako „podstatná zmena“, skutočnosťou zostáva, že dočasná povaha tohto zníženia značne znižuje dosah zamýšľanej zmeny pracovnej zmluvy.

30 Nakoniec ale prislúcha vnútroštátnemu súdu, ktorý je jediný príslušný na posúdenie skutkových okolností, aby vzhľadom na všetky okolnosti prejednávanej veci určil, či dočasné zníženie predmetnej odmeny možno kvalifikovať ako podstatnú zmenu.

31 V každom prípade, dokonca za predpokladu, že vnútroštátny súd konštatuje, že zmena zmluvných podmienok sporná v konaní vo veci samej nepatrí pod pojem „prepustenie“, rozviazanie pracovnej zmluvy vyplývajúce z odmietnutia zamestnanca prijať zmenu, ktorá bola navrhnutá uvedenou zmenou zmluvných podmienok, treba považovať za ukončenie pracovnej zmluvy z podnetu zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich v zmysle článku 1 ods. 1 druhého pododseku smernice 98/59, takže to treba zobrať do úvahy pri výpočte celkového počtu prepustení, ku ktorým došlo.

32 Pokiaľ ide o určenie, od akého momentu má zamestnávateľ povinnosť prikročiť k prerokovaniu uvedenému v článku 2 predmetnej smernice, treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že povinnosti prerokovania a oznámenia vznikajú pred rozhodnutím zamestnávateľa skončiť pracovné zmluvy (rozsudky z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 37, ako aj z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 38) a že dosiahnutie cieľa uvedeného v článku 2 ods. 2 smernice 98/59 vyhnúť sa skončeniu pracovných zmlúv alebo zníženiu ich počtu by bolo ohrozené, ak by prerokovanie so zástupcami nasledovalo až po rozhodnutí zamestnávateľa (rozsudky z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 38, ako aj z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46).

33 Treba poznamenať, že konanie vo veci samej rovnako ako konanie, ktorého sa týkal rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i. (C-44/08, EU:C:2009:533, bod 37), je spojené s hospodárskymi rozhodnutiami, ktoré nemali, ako to vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, priamo za cieľ ukončiť špecifické pracovné vzťahy, ale napriek tomu mohli mať dopad na pracovné miesta určitého počtu zamestnancov.

34 V bode 48 svojho rozsudku z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i. (C-44/08, EU:C:2009:533), Súdny dvor zastával názor, že postup prerokovania stanovený v článku 2 smernice 98/59 musí zamestnávateľ začať v okamihu, keď bolo prijaté strategické alebo obchodné rozhodnutie, ktoré ho núti uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať.

35 V prejednávanej veci, ako to vyplýva z bodu 16 tohto rozsudku, sa s cieľom vyhnúť sa likvidácii nemocnice v Lodži a zrušeniu pracovných miest prikročilo k určitému počtu zmien. Keďže tieto zmeny sa ukázali ako nepostačujúce pre zabezpečenie zachovanie nemocnice v Lodži, uvedená nemocnica zastávala názor, že je potrebné prikročiť k navrhovaným zmenám s cieľom predísť povinnosti prijať rozhodnutia, ktorých priamym predmetom by bolo ukončenie špecifických pracovných pomerov. Za tejto situácie musela byť nemocnica v Lodži uzrozumená s tým, že určitý počet zamestnancov neakceptuje zmenu ich pracovných podmienok a že v dôsledku toho ich zmluva bude ukončená.

36 Preto, keďže rozhodnutie prikročiť k oznámeniu zmien zmluvných podmienok pre nemocnicu v Lodži nevyhnutne predpokladalo, že bude zamýšľané hromadné prepúšťanie, mala prikročiť, keďže boli splnené podmienky článku 1 ods. 1 smernice 98/59, k prerokovaniu uvedenému v článku 2 tejto smernice.

37 Tento záver je namieste o to viac, že účel povinnosti prerokovania uvedený v článku 2 predmetnej smernice, a to vyhnúť sa skončeniu pracovných zmlúv alebo zníženiu ich počtu, ako aj zmiernenie z toho vyplývajúcich dôsledkov (rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46), a cieľ, ktorý podľa vnútroštátneho súdu sledujú zmeny zmluvných podmienok, a to predísť individuálnym prepusteniam, sa vo veľkej miere prekrývajú. Keďže rozhodnutie, ktoré so sebou prináša zmenu pracovných podmienok, môže umožniť, aby sa predišlo hromadnému prepúšťaniu, postup prerokovania stanovený v článku 2 tej istej smernice musí začať v momente, keď zamestnávateľ zamýšľa prikročiť k takýmto zmenám (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 47).

38 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy treba na otázku odpovedať, že článok 1 ods. 1 smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že jednostrannú zmenu podmienok odmeňovania na ujmu zamestnancov zo strany zamestnávateľa, ktorej dôsledkom v prípade odmietnutia zamestnanca je ukončenie pracovnej zmluvy, možno kvalifikovať ako „prepustenie“ v zmysle tohto ustanovenia a že článok 2 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný vykonať prerokovanie stanovené v tomto článku, ak zamýšľa prikročiť k takej jednostrannej zmene podmienok odmeňovania, pokiaľ sú splnené podmienky stanovené v článku 1 uvedenej smernice, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.

O trovách

39 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 (desiata komora) rozhodol takto:

Článok 1 ods. 1 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 jednostrannú zmenu podmienok odmeňovania na ujmu zamestnancov zo strany zamestnávateľa, ktorej dôsledkom v prípade odmietnutia zamestnanca je ukončenie pracovnej zmluvy, možno kvalifikovať ako „prepustenie“ v zmysle tohto ustanovenia a článok 2 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný vykonať prerokovanie stanovené v tomto článku, ak zamýšľa prikročiť k takej jednostrannej zmene podmienok odmeňovania, pokiaľ sú splnené podmienky stanovené v článku 1 uvedenej smernice, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.

Podpisy