Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

13. května 2015 *

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Hromadné propouštění — Směrnice 98/59/ES — Pojem ‚závod' — Způsoby určení počtu propuštěných pracovníků"

Ve věci C-392/13,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Španělsko) ze dne 9. července 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 9. července 2013, v řízení

Andrés Rabal Cañas

proti

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení T. von Danwitz, předseda senátu, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (zpravodaj) a D. Šváby, soudci,

generální advokát: N. Wahl,

vedoucí soudní kanceláře: I. Illéssy, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 20. listopadu 2014,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za španělskou vládu M. J. García-Valdecasas Dorrego, jako zmocněnkyní,

— za maďarskou vládu M. Fehérem a K. Szíjjártó, jako zmocněnci,

— za Evropskou komisi J. Enegrenem a R. Vidal Puigem, jakož i J. Samnadda, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 5. února 2015,

vydává tento

* Jednací jazyk: španělština.

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 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).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi A. Rabal Cañasem na straně jedné a společností Nexea Gestión Documental SA (dále jen „Nexea“) a Fondo de Garantía Salarial na straně druhé ve věci propuštění A. Rabal Cañase, které toto propuštění považuje za odporující ustanovením uvedené směrnice.

Právní rámec

Unijní právo

3 Z bodu 1 odůvodnění směrnice 98/59 vyplývá, že uvedená směrnice kodifikovala směrnici Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 48, s. 29).

4 Podle bodu 2 odůvodnění směrnice 98/59 je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Evropské unie.

5 Body 3 až 4 odůvodnění této směrnice uvádějí:

„(3) vzhledem k tomu, že přes rostoucí sjednocování stále přetrvávají rozdíly mezi předpisy platnými v členských státech, které se týkají způsobů a postupů hromadného propouštění, jakož i mezi opatřeními ke zmírnění následků těchto propouštění pro zaměstnance;

(4) vzhledem k tomu, že tyto rozdíly mohou mít přímý dopad na fungování společného [vnitřního] trhu“.

6 Bod 7 odůvodnění uvedené směrnice zdůrazňuje nezbytnost podpory sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

7 Článek 1 téže směrnice, nadepsaný „Definice a oblast působnosti“, stanoví:

„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 [závodech], které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

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

— alespoň 30 v podnicích [závodech], 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 [závodech];

[…]

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

2. Tato směrnice se nevztahuje na:

a) hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě;

[…]“

8 Článek 2 směrnice 98/59 stanoví:

„1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolování propuštěných zaměstnanců.

[…]

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

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 zaměstnáni;

iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit;

v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc;

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).

[…]“

9 Článek 3 odst. 1 uvedené směrnice stanoví:

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

[…]

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.“

10 Článek 4 odst. 1 a 2 uvedené směrnice zní takto:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 3 dní po oznámení uvedeném v čl. 1 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.“

11 Článek 5 téže směrnice stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance.“

Španělské právo

12 Podle čl. 49 odst. 1 písm. c) zákona o postavení zaměstnanců (Ley del Estatuto de los Trabajadores) ve znění použitelném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení (dále jen „PZ“) dochází k ukončení pracovní smlouvy uplynutím smluvené doby nebo dokončením díla či služby, které jsou předmětem smlouvy.

13 Článek 51 PZ stanoví:

„1. Pro účely tohoto zákona se za hromadné propouštění považuje skončení pracovních poměrů z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, pokud se v období devadesáti dnů týká nejméně:

a) 10 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají méně než 100 zaměstnanců;

b) 10 % počtu zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají mezi 100 a 300 zaměstnanci;

c) 30 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají více než 300 zaměstnanců.

Má se za to, že hospodářské důvody nastávají, jestliže hospodářské výsledky podniku dokládají nepříznivou hospodářskou situaci, například pokud podnik vykazuje ztráty či je očekává nebo pokud úroveň tržeb nebo prodejů vykazuje trvalý pokles. Za trvalý pokles se považuje situace, kdy je po tři po sobě jdoucí čtvrtletí úroveň tržeb nebo prodejů za každé čtvrtletí nižší než úroveň tržeb nebo prodejů, která byla zaznamenána v témže čtvrtletí předchozího roku.

Důvody se považují za technické v případě změn, zejména v oblasti výrobních prostředků a nástrojů; důvody se považují za organizační, dochází-li ke změnám zejména v oblasti systémů a metod práce zaměstnanců nebo způsobu organizace výroby, a za výrobní se považují tehdy, dochází-li ke změnám zejména u poptávky po výrobcích nebo službách, které podnik zamýšlí uvádět na trh.

Hromadným propouštěním se rozumí též skončení pracovních poměrů, které dopadá na všechny zaměstnance podniku, za předpokladu, že počet dotčených zaměstnanců je vyšší než pět, jestliže k němu dochází v důsledku úplného ukončení podnikatelské činnosti na základě výše uvedených důvodů.

K určení počtu skončených pracovních poměrů ve smyslu prvního pododstavce tohoto odstavce se vezmou v úvahu též jakákoli další skončení, k nimž dojde v příslušném období z rozhodnutí zaměstnavatele na základě jiných důvodů, které se netýkají osoby pracovníka, odlišných od důvodů uvedených v čl. 49 odst. 1 písm. c) tohoto zákona, jestliže jejich počet dosáhne alespoň pěti.

Pokud v několika po sobě jdoucích období 90 dnů a s cílem vyhnout se použití ustanovení tohoto článku ukončí podnik pracovní poměry na základě čl. 52 písm. c) tohoto zákona v počtu nižším, než jsou výše uvedená množství, aniž se objeví nové důvody pro takový postup, má se za to, že tato nová skončení jsou obcházením zákona a budou prohlášena za neplatná a neúčinná.

2. Hromadnému propouštění musí předcházet projednání se zákonnými zástupci zaměstnanců trvající po dobu maximálně 30 kalendářních dnů nebo, v případě podniků s méně než 50 zaměstnanci, 15 kalendářních dní. Projednání se zákonnými zástupci zaměstnanců se musí týkat přinejmenším možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností, jak zmírnit jeho následky využitím doprovodných sociálních opatření, zaměřených zejména na pomoc při přeřazování, přeškolování či profesní rekvalifikaci zaměstnanců s cílem zlepšit jejich zaměstnatelnost.

Zahájení projednávání je oznámeno písemným oznámením, které zašle zaměstnavatel zákonným zástupcům zaměstnanců a v kopii příslušnému pracovnímu úřadu. V tomto oznámení se uvedou následující informace:

a) specifikace důvodů hromadného propouštění podle odstavce 1;

S výše uvedeným oznámením se zašle vysvětlení důvodů hromadného propouštění a ostatních aspektů uvedených v předchozím pododstavci

[…]

Po skončení projednávání seznámí zaměstnavatel příslušný pracovní úřad s jeho výsledkem. Bylo-li dosaženo dohody, předá její úplnou kopii. V opačném případě předá zástupcům zaměstnanců a příslušnému pracovnímu úřadu své konečné rozhodnutí o hromadném propouštění, spolu s podmínkami tohoto propouštění.

[…]“

Skutkový stav v původním řízení a předběžné otázky

14 A. Rabal Cañas pracoval od 14. ledna 2008 jako kvalifikovaný pracovník společnosti Nexea, patřící do obchodní skupiny Correos, jejíž kapitál byl ze 100 % vlastněn společností Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Posledně uvedená je veřejnoprávní obchodní společností spadající pod Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (ministerstvo hospodářství a veřejné správy), jejímž cílem je správa a zhodnocování obchodních účastí, o nichž rozhoduje vláda.

15 K červenci 2012 měla Nexea dvě pobočky, a to v Madridu a v Barceloně (Španělsko), ve kterých bylo zaměstnáno 164 a 20 osob. Dne 20. července 2012 propustila tato společnost 14 zaměstnanců pracujících v Madridu, přičemž jako důvod uváděla snížení obratu zaznamenané během tří po sobě jdoucích čtvrtletí, jakož i ztráty vykázané v roce 2011 a očekávané v roce 2012. Žaloby, jimiž byla tato propuštění napadena, byly zamítnuty.

16 V srpnu roku 2012 byly ukončeny dvě pracovní smlouvy v pobočce v Barceloně a v září roku 2012 byla ukončena pracovní smlouva jednomu zaměstnanci v Madridu.

17 V říjnu a listopadu roku 2012 bylo ukončeno dalších pět pracovních smluv, z nichž tři se týkaly pobočky v Madridu a zbylé dvě pobočky v Barceloně, a to z důvodu uplynutí platnosti smluv uzavřených na dobu určitou za účelem vypořádání se s nárůstem výroby.

18 Dne 20. prosince 2012 byli A. Rabal Cañas a dalších 12 zaměstnanců pobočky v Barceloně informování o svém propuštění z hospodářských, výrobních a organizačních důvodů, které společnost Nexea donutily k uzavření uvedené pobočky a k přesunu zbývajících zaměstnanců do Madridu. Uplatňované důvody se v podstatě shodovaly s důvody uváděnými pro propuštění, k nimž došlo v červenci 2012.

19 A. Rabal Cañas zpochybnil své propuštění před předkládajícím soudem, u něhož se dovolává neplatnosti tohoto propuštění z důvodu, že Nexea se podvodně vyhnula postupu souvisejícímu s hromadným propouštěním, který je podle směrnice 98/59 závazný.

20 Žalobce v původním řízení má za to, že Nexea měla využít uvedený postup, jelikož uzavření pobočky v Barceloně, které mělo v prosinci 2012 za následek skončení 16 pracovních poměrů, mohlo být považováno za hromadné propouštění, jelikož toto uzavření a propuštění všech zaměstnanců bylo možné považovat za uzavření podniku nebo ukončení jeho obchodní činnosti.

21 A. Rabal Cañas dále tvrdí, že vzhledem k tomu, že je třeba přihlížet ke všem ukončeným pracovním smlouvám, a to včetně těch na dobu určitou, bylo dosaženo limitu definovaného vnitrostátní právní úpravou provádějící směrnici 98/59, po jehož dosažení je postup související s hromadným propouštěním povinný.

22 Předkládající soud se zaprvé táže na to, zda má být pojem „hromadné propouštění“ definovaný v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59, pod který spadá jakékoli propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, vykládán tak, že brání vnitrostátní právní úpravě, která, tak jako právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, omezuje rozsah tohoto pojmu pouze na skončení pracovních poměrů na základě hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů.

23 Zadruhé se tento soud táže, zda článek 1 směrnice 98/59 má být vykládán v tom smyslu, že při určování počtu propuštěných pracovníků, který je vyžadován k tomu, aby mohla být použita kvalifikace „hromadné propouštění“, je třeba zohlednit skončení pracovních poměrů v důsledku uplynutí doby platnosti individuálních pracovních smluv.

24 Zatřetí se předkládající soud táže, zda čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59, který z působnosti uvedené směrnice vylučuje hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, má být vykládán v tom smyslu, že tato výjimka je definována výlučně prostřednictvím striktně kvantitativního kritéria uvedeného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) uvedené směrnice, nebo vyžaduje, aby důvod hromadného skončení pracovních poměrů vyplýval z téhož rámce hromadného náboru pracovních sil na tutéž dobu nebo za účelem plnění téhož úkolu.

25 Uvedený soud upřesňuje, co se týče těchto tří otázek, že na základě odpovědí, které na ně budou poskytnuty, by všech 5 případů skončení pracovních poměrů, k nimž došlo v říjnu a listopadu 2012 na základě dočasné povahy dotčených pracovních smluv, mohlo být přičteno ke 13 případům propuštění, k nimž došlo v prosinci 2012, z nichž jeden se týkal A. Rabal Cañase. Na základě toho by celkový počet skončených pracovních poměrů v období 90 dnů dosáhl 18, v důsledku čehož by je bylo třeba kvalifikovat jako „hromadné propouštění“, jelikož uvedený počet překračuje 10 % počtu zaměstnanců.

26 Začtvrté předkládající soud žádá o objasnění pojmu „závod“ uvedeného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59. Pokud by se totiž limit 10 zaměstnanců uplatnil na pobočku v Barceloně, propuštění žalobce v původním řízení a ostatních 12 dotčených zaměstnanců, k nimž došlo téhož dne, by muselo být kvalifikováno jako „hromadné propouštění“.

27 V tomto ohledu uvedený soud doplňuje, že podle vnitrostátní právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení, se za „hromadné propouštění“ považuje rovněž skončení pracovních poměrů všech zaměstnanců podniku za předpokladu, že počet dotčených zaměstnanců je vyšší než 5, jestliže k němu dochází v důsledku úplného ukončení podnikatelské činnosti. Podle uvedeného soudu naopak tato vnitrostátní právní úprava vyhrazuje odlišné zacházení s propouštěními v důsledku uzavření některého závodů určitého podniku.

28 Předkládající soud by proto chtěl vědět, zda čl. 1 odst. 1 a článek 5 směrnice 98/59 mají být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanovený početní limit vztahuje výlučně k celému podniku, a vylučuje tak situace, kdy by došlo k překročení tohoto limitu, jestliže by za referenční jednotkou byl vzat závod.

29 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (soud rozhodující v pracovněprávních věcech č. 33 v Barceloně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má být pojem ‚hromadné propouštění‘ zavedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, pod který spadá jakékoli ‚propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance‘, s přihlédnutím ke stanovenému početnímu limitu, vykládán vzhledem k tomu, že jde o pojem práva [EU], tak, že znemožňuje nebo brání tomu, aby předpis, kterým je směrnice začleňována nebo prováděna do vnitrostátního právního řádu, omezil dosah tohoto pojmu pouze na určitý druh skončení pracovního poměru, a to na skončení na základě ‚hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů‘, tak jak to činí čl. 51 odst. 1 PZ?

2) Má být pro účely stanovení počtu propuštěných osob, který je třeba zohlednit při zjišťování, zda dochází k ‚hromadnému propouštění‘ ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59, ať již ve formě ‚propouštění ze strany zaměstnavatele‘ [čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a)], nebo ve smyslu ‚skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět‘ [čl. 1 odst. 1 druhý pododstavec], zohledněny také případy individuálního skončení pracovního poměru v důsledku uplynutí platnosti smluv uzavřených na dobu určitou (sjednaných na určité časové období, uskutečnění díla či provedení služby), jako jsou případy stanovené v čl. 49 odst. 1 písm. c) PZ?

3) Je pojem ‚hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací' obsažený v čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59, jehož použití lze na základě uvedené směrnice vyloučit, definován výlučně prostřednictvím striktně kvantitativního kritéria stanoveného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a), nebo vyžaduje také to, aby důvod hromadného skončení pracovních poměrů vyplýval z téhož rámce hromadného náboru pracovních sil na tutéž dobu, tutéž službu nebo totéž dílo?

4) Lze v souvislosti s pojmem ‚závod jakožto pojmem práva [EU]', který je zásadní pro definování ‚hromadného propouštění' ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59, a také s ohledem na skutečnost, že uvedená směrnice má povahu minimální normy, což stanoví její článek 5, připustit takový výklad, který umožňuje, aby předpis, kterým je směrnice začleňována nebo prováděna do vnitrostátního právního řádu členského státu, a to v případě Španělska čl. 51 odst. 1 PZ, odkazoval při stanovování početního limitu výlučně na celý ‚podnik', čímž by byly vyloučeny situace, kdy by došlo k překročení tohoto limitu, jestliže by za referenční jednotkou byl vzat závod?"

Řízení před Soudním dvorem

30 Předkládající soud ve svém rozhodnutí požádal Soudní dvůr, aby o věci rozhodl ve zrychleném řízení podle čl. 105 odst. 1 jednacího řádu Soudního dvora. Tato žádost byla usnesením předsedy Soudního dvora Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877) zamítnuta.

31 Dopisem ze dne 10. února 2015 předkládající soud předal Soudnímu dvoru vyjádření ke stanovisku generálního advokáta přednesenému dne 5. února 2015. Jelikož měl uvedený soud za to, že generální advokát opomenul odpovědět na čtvrtou otázku, požádal Soudní dvůr, aby generálního advokáta vyzval k doplnění jeho stanoviska nebo, podpůrně, aby přijal vyjádření předkládajícího soudu jakožto vysvětlení podle článku 101 jednacího řádu.

32 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že statut Soudního dvora Evropské unie ani jeho jednací řád nedávají účastníkům řízení ani předkládajícímu soudu možnost podat vyjádření v reakci na stanovisko přednesené generálním advokátem. Mimoto podle článku 101 jednacího má Soudní dvůr a jedině on možnost požádat předkládající soud o vysvětlení.

K předběžným otázkám

Ke čtvrté otázce

33 Soudní dvůr má za to, že je třeba nejprve zkoumat čtvrtou otázku.

34 Španělská vláda má za to, že tato čtvrtá otázka je nepřípustná, jelikož v daném případě se směrnice 98/59 nepoužije.

35 Tato vláda tvrdí, že kritéria stanovená uvedenou směrnicí neumožňují ve věci v původním řízení dojít k závěru o existenci hromadného propouštění. Připomíná, že směrnice 98/59 definuje svoji působnost v článku 1, přičemž v odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě i) uvedeného článku uvádí pouze závody, které obvykle zaměstnávají více než 20 osob, nebo, v odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) uvedeného článku, případy, v nichž se propouštění týká alespoň 20 osob. Vzhledem k tomu, že v barcelonské pobočce nebylo dosaženo ani jednoho z těchto limitů, je tato otázka dle uvedené vlády hypotetická.

36 Na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, se přitom vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí rozhodnout o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané vnitrostátním soudem ze strany Soudního dvora je možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudek Fish Legal a Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, bod 30 a citovaná judikatura).

37 Španělská vláda má za to, že přijetím zákonných ustanovení, která by měla být pro zaměstnance výhodnější, využila možnosti stanovené v článku 5 směrnice 98/59. Zejména za referenční jednotku nestanovila závod, ale podnik. Jelikož určení limitů na úrovni podniku by mohlo bránit uplatnění informačního a konzultačního postupu stanoveného uvedenou směrnicí na propuštění dotčená ve věci v původním řízení, předkládající soud se táže, zda je dotčená vnitrostátní právní úprava v souladu s uvedenou směrnicí.

38 Za těchto podmínek nemůže být položená otázka považována za hypotetickou.

39 V důsledku toho musí být čtvrtá otázka považována za přípustnou.

40 Podstatou této otázky předkládajícího soudu je, zda má být čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 vykládán tak, že brání vnitrostátní právní úpravě, která pojem „hromadné propouštění“ definuje s použitím podniku jako jediné referenční jednotky namísto závodu.

41 Odpověď na tuto otázku vyžaduje, aby byl nejprve upřesněn pojem „závod“.

42 V tomto ohledu je třeba bez dalšího uvést, že podle judikatury Soudního dvora je pojem „závod“, který není ve směrnici 98/59 definován, pojmem unijního práva a nelze jej definovat odkazem na právní předpisy členských států (v tomto smyslu viz rozsudek Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, bod 25). Musí být tedy v unijním právním řádu vykládán samostatně a jednotně (v tomto smyslu viz rozsudek Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, bod 23).

43 Soudní dvůr již výklad pojmů „závod“ nebo „závody“ uvedených v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59 poskytl.

44 V bodě 31 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Soudní dvůr s odkazem na bod 15 rozsudku Botzen a další (186/83, EU:C:1985:58) uvedl, že pracovní poměr se vyznačuje především existujícím vztahem mezi zaměstnancem a tou částí podniku, ke kterému je přidělen za účelem plnění svého úkolu. Soudní dvůr proto v bodě 32 rozsudku Rockfon (C 449/93, EU:C:1995:420) rozhodl, že pojem „závod“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59 je třeba vykládat tak, že dle daných okolností označuje jednotku, do které jsou zaměstnanci dotčení propuštěním přiděleni za účelem výkonu svých pracovních úkolů. Pro definování pojmu „závod“ není podstatná skutečnost, zda má dotčená jednotka vedení, které může nezávisle hromadně propouštět.

45 V rozsudku Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) poskytl Soudní dvůr další upřesnění pojmu „závod“, když v bodě 27 tohoto rozsudku mj. rozhodl, že pro účely použití směrnice 98/59 může v rámci určitého podniku „závod“ představovat zejména samostatnou jednotku s jistou mírou stálosti a stability, která je určena k výkonu jednoho nebo více stanovených úkolů a disponuje zaměstnanci, jakož i technickými prostředky a určitou organizační strukturou umožňujícími splnění uvedených úkolů.

46 Použitím výrazů „samostatná jednotka“ a „v rámci podniku“ Soudní dvůr upřesnil, že pojem „podnik“ a „závod“ jsou dvěma odlišnými pojmy a že závod obvykle představuje jednu část podniku. To nicméně nevylučuje, aby v případě, že podnik nedisponuje několika rozlišitelnými jednotkami, pojmy „závod“ a „podnik“ nemohly splývat.

47 V bodě 28 rozsudku Athinaïki Chartopoïia (C-270/05, EU:C:2007:101) měl Soudní dvůr za to, že jelikož se směrnice 98/59 týká sociálně hospodářských účinků, které by hromadné propouštění mohlo vyvolat v místním kontextu a daném sociálním prostředí, dotčená jednotka nemusí nutně mít právní ani hospodářskou, finanční, správní či technologickou samostatnost k tomu, aby mohla být kvalifikována jako „závod“.

48 Soudní dvůr navíc v rozsudcích Lyttle a další (C-182/13, EU:C:2015:0000, bod 35), jakož i USDAW a Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, bod 54) rozhodl, že výrazy „závod“ nebo „závody“ uvedené v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě i) směrnice 98/59 mají stejný význam jako výrazy „závod“ nebo „závody“ uvedené v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) uvedené směrnice.

49 Z toho důvodu, pokud „podnik“ zahrnuje několik jednotek odpovídajících kritériím upřesněným v bodech 44, 45 a 47 rozsudku v projednávané věci, „závod“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59 označuje jednotku, do které jsou zaměstnanci dotčení propuštěním přiděleni za účelem výkonu svých pracovních úkolů a v rámci níž je třeba zohledňovat počet propuštění odděleně od propuštění, k nimž dochází v ostatních závodech téhož podniku (v tomto smyslu viz rozsudky Lyttle a další, C-182/13, EU:C:2015:0000, bod 33, jakož i USDAW a Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, bod 52).

50 V projednávaném případě z vyjádření předloženého španělskou vládou vyplývá, že v okamžiku propuštění dotčeného ve věci v původním řízení se Nexea zabývala činností spočívající v poskytování hybridních poštovních služeb svými dvěma pobočkami nacházejícími se v Madridu a v Barceloně, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu. Oba tyto závody sice řídil jeden vedoucí pracovník, měly společné účetnictví a rozpočet a plnily v zásadě totožné úkoly, tzn. tisk a zpracování pošty a její vkládání do obálek, pobočka v Barceloně však měla svého vedoucího, poskytnutého madridskou pobočkou a pověřeného koordinací úkolů na místě. Barcelonská pobočka byla zřízena za účelem zvýšení kapacit společnosti Nexea souvisejících se zpracováním pošty svých zákazníků, zejména pak s cílem zpracovávání objednávek místních zákazníků tohoto podniku.

51 Barcelonská pobočka tudíž může splňovat judikaturou zakotvená kritéria uvedená v bodech 44, 45 a 47 tohoto rozsudku, týkající se pojmu „závod“ uvedeného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59.

52 Nahrazení pojmu „závod“ pojmem „podnik“ může být považováno za výhodné pro zaměstnance pouze za podmínky, že je tento prvek doplňkový a neznamená opuštění nebo snížení ochrany poskytované zaměstnanců v případech, kdy je dosaženo počtu propuštění vyžadovaného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59 pro účely uplatnění kvalifikace „hromadné propouštění“, vychází-li se z pojmu „závod“.

53 Konkrétně může být vnitrostátní právní úprava považována za slučitelnou s čl. 1 odst. 1 prvním pododstavcem písm. a) bodem i) směrnice 98/59 pouze tehdy, jestliže stanoví uplatnění informační a konzultační povinnosti plynoucích z článků 2 až 4 směrnice přinejmenším v případě propuštění 10 zaměstnanců v podnicích zaměstnávajících obvykle více než 20 a méně než 100 zaměstnanců. Tato povinnost je nezávislá na doplňujících požadavcích plynoucích z vnitrostátního práva, stanovených pro podniky zaměstnávající obvykle méně než 100 zaměstnanců.

54 Proto vnitrostátní právní úprava, která zavádí jako jedinou referenční jednotku podnik namísto závodu, porušuje čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59, jestliže důsledkem tohoto kritéria je, že informační a konzultační postup stanovený v článcích 2 až 4 této směrnice se nepoužije, přestože v případě, že by byl referenční jednotkou závod, musela by být dotčená propuštění kvalifikována vzhledem k definici zavedené v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) uvedené směrnice jako „hromadné propouštění“.

55 V projednávaném případě ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, plyne, že propouštění, které je předmětem věci v původním řízení, nedosáhlo početního limitu stanoveného v čl. 51 odst. 1 prvním pododstavci písm. b) PZ na úrovni podniku, zahrnující obě pobočky společnosti Nexea nacházející se v Madridu a v Barceloně. Jelikož v posledně uvedeném závodě v rozhodném období nepracovalo více než 20 zaměstnanců, nebylo podle všeho dosaženo početního limitu stanoveného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodu i) první odrážce směrnice 98/59 ani jiného početního limitu stanoveného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) uvedené směrnice.

56 Za okolností, které jsou dány ve věci v původním řízení, směrnice 98/59 nevyžaduje použití čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) na situaci, v níž není dosaženo všech prvků početního limitu pro jeho použití stanovené tímto ustanovením.

57 Z výše uvedeného plyne, že čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která zavádí jako jedinou referenční jednotku podnik namísto závodu, jestliže důsledkem použití tohoto kritéria je, že informační a konzultační postup stanovený v článcích 2 až 4 této směrnice se nepoužije, přestože v případě, kdy by byl referenční jednotkou závod, musela by být dotčená propuštění kvalifikována vzhledem k definici uvedené v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) uvedené směrnice jako „hromadné propouštění“.

K první otázce

58 Jelikož přezkum čtvrté otázky ukázal, že v projednávaném případě se směrnice 98/59 neuplatní, není nezbytné na první otázku odpovídat.

Ke druhé otázce

59 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda má být čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že za účelem konstatování, že došlo k hromadnému propouštění ve smyslu uvedeného ustanovení, je třeba zohlednit rovněž případy individuálního skončení pracovního poměru na základě smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, dojde-li k těmto skončením v den uplynutí platnosti pracovní smlouvy nebo vykonání práce.

60 Předkládající soud se odvolává na čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59, podle něhož se uvedená směrnice nevztahuje na hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě. Uvádí, že unijní zákonodárce použitím výrazu „hromadná propouštění“ uvedeným v tomto ustanovení ponechal *a contrario* otevřenou možnost do pojmu „hromadné propouštění“ uvedeného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) této směrnice individuální skončení pracovního poměru zahrnout.

61 Je sice pravda, že vyloučení stanovené v čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59 se týká pouze hromadných propouštění, tedy situací, kdy počet propouštěných dosáhne určitého limitu, není však možné z toho *a contrario* vyvodit, že by z působnosti uvedené směrnice nebyla vyloučena i individuální skončení pracovních poměrů na základě smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací.

62 Toto vyloučení individuálních skončení pracovních poměrů na základě smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací z působnosti směrnice 98/59 však jasně vyplývá ze znění a systematiky uvedené směrnice.

63 Platnost takových smluv totiž skončí nikoliv na základě iniciativy zaměstnavatele, ale na základě smluvních ustanovení, jež obsahují, nebo na základě použitelného práva uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo dokončením prací stanovených ve smlouvě. Bylo by tudíž zbytečné použít postupy stanovené v článcích 2 až 4 směrnice 98/59. Co se týče propouštění plynoucích z těchto skončení pracovních poměrů, nebylo by v žádném možné dosáhnout zejména cíle, jímž je vyhnout se hromadnému propouštění nebo jeho omezení a hledání možností, jak zmírnit jeho následky.

64 Kromě toho výklad uvedený v bodě 60 druhé větě tohoto rozsudku by vedl k paradoxnímu výsledku, kdy hromadná propouštění plynoucí ze skončení pracovních poměrů na základě smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, k nimž dojde v okamžiku uplynutí doby, na kterou byly smlouvy uzavřeny, nebo dokončení prací stanovených ve smlouvách, by byla z působnosti směrnice 98/59 vyloučena, zatímco taková skončení posuzována individuálně by do ní spadala.

65 Předkládající soud nicméně tvrdí, že zahrnutí individuálních skončení pracovních poměrů na základě smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací do působnosti uvedené směrnice by bylo užitečné za účelem kontroly jejich důvodnosti.

66 Jak v tomto ohledu zdůrazňuje Evropská komise, i když předmětem směrnice 98/59 taková kontrola není, existují za tímto účelem zvláštní předpisy, jako jsou zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 80, s. 29), a směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43).

67 Z výše uvedených úvah plyne, že na druhou otázku je třeba odpovědět, že čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že za účelem konstatování, že došlo k „hromadnému propouštění“ ve smyslu uvedeného ustanovení, není namístě zohlednit rovněž případy individuálního skončení pracovního poměru na základě smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, dojde-li k těmto skončením v den uplynutí platnosti smlouvy nebo dokončení práce.

Ke třetí otázce

68 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda má být čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že pro konstatování existence hromadných propouštění uskutečněných na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací je nezbytné, aby příčina takových hromadných propouštění vyplývala z téhož rámce hromadného náboru pracovních sil na tutéž dobu nebo tytéž práce.

69 Je třeba konstatovat, že pojem „hromadné propouštění“ je, jak plyne z úvodní části článku 1 směrnice 98/59, definován za účelem použití uvedené směrnice jako celku, tedy včetně použití čl. 1 odst. 2 písm. a). Požadovaný výklad posledně uvedeného ustanovení by mohl omezit rovněž působnost směrnice 98/59.

70 V článku 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59 přitom zákonodárce použil jediné kvalitativní kritérium, a sice to, podle něhož je třeba, aby důvod propuštění „nesouvisel s osobou zaměstnance“. Nestanovil žádné jiné požadavky, co se týče vzniku pracovního poměru ani jeho

skončení. Takové požadavky by z důvodu omezení působnosti uvedené směrnice mohly být na újmu cíli uvedené směrnice, jímž je, jak plyne z jejího bodu 2 odůvodnění, ochrana zaměstnanců v případech hromadného propouštění.

71 Takové požadavky, jako jsou obsaženy ve třetí otázce, tudíž nemohou být považovány za odůvodněné pro účely použití čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59.

72 Z výše uvedených úvah plyne, že na třetí otázku je třeba odpovědět, že čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že pro konstatování existence hromadných propouštění uskutečněných na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací není nezbytné, aby příčina takových hromadných propouštění vyplývala z téhož rámce hromadného náboru pracovních sil na tutéž dobu nebo tytéž práce.

K nákladům řízení

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

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

1) **Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která zavádí jako jedinou referenční jednotku podnik namísto závodu, jestliže důsledkem použití tohoto kritéria je, že informační a konzultační postup stanovený v článcích 2 až 4 této směrnice se nepoužije, přestože v případě, kdy by byl referenční jednotkou závod, by musela být dotčená propuštění kvalifikována vzhledem k definici uvedené v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) uvedené směrnice jako „hromadné propouštění“.**

2) **Článek 1 odst. 1 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že za účelem konstatování, že došlo k „hromadnému propouštění“ ve smyslu uvedeného ustanovení, není namístě zohlednit i případy individuálního skončení pracovního poměru na základě smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, dojde-li k těmto skončením v den uplynutí platnosti smlouvy nebo vykonání práce.**

3) **Článek 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že pro konstatování existence hromadných propouštění uskutečněných na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací není nezbytné, aby příčina takových hromadných propouštění vyplývala z téhož rámce hromadného náboru pracovních sil na tutéž dobu nebo tytéž práce.**

Podpisy.