Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 13. mája 2015 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59/ES — Pojem ‚zariadenie' — Metóda výpočtu počtu prepustených pracovníkov"

Vo veci C-392/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Španielsko) z 9. júla 2013 a doručený Súdnemu dvoru 9. júla 2013, ktorý súvisí s konaním:

Andrés Rabal Cañas

proti

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory T. von Danwitz, sudcovia C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (spravodajca) a D. Šváby,

generálny advokát: N. Wahl,

tajomník: I. Illéssy, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 20. novembra 2014,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— španielska vláda, v zastúpení: M. J. García-Valdecasas Dorrego, splnomocnená zástupkyňa,

— maďarská vláda, v zastúpení: M. Fehér a K. Szíjjártó, splnomocnení zástupcovia,

— Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren, R. Vidal Puig a J. Samnadda, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 5. februára 2015,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: španielčina.

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu ustanovení smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi A. Rabalom Cañasom na jednej strane a spoločnosťou Nexea Gestión Documental SA (ďalej len „Nexea“) a Fondo de Garantía Salarial na strane druhej vo veci prepustenia A. Rabala Cañasa, ktoré A. Rabal Cañas považuje za prepustenie v rozpore s ustanoveniami tejto smernice.

Právny rámec

Právo Únie

3 Z odôvodnenia 1 smernice 98/59 vyplýva, že táto smernica kodifikovala 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, s. 29).

4 Podľa odôvodnenia 2 smernice 98/59 je dôležité, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci Európskej únie.

5 Odôvodnenia 3 a 4 tejto smernice stanovujú:

„(3) keďže napriek vzrastajúcemu zbližovaniu stále pretrvávajú rozdiely medzi platnými ustanoveniami členských štátov o praktickej úprave a postupoch takýchto prepúšťaní a opatreniami zameranými na zmiernenie dôsledkov prepustenia pre pracovníkov;

(4) keďže tieto rozdiely môžu mať priamy vplyv na fungovanie vnútorného trhu“.

6 Odôvodnenie 7 uvedenej smernice zdôrazňuje nevyhnutnosť podporovania aproximácie právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania.

7 Článok 1 tej istej smernice, 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;

…

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:

a) hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv o dočasnom pracovnoprávnom vzťahu a zo zmlúv pre špecifické úlohy [zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu – *neoficiálny preklad*] s výnimkou toho, ak sa takéto prepustenie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv;

…“

8 Článok 2 smernice 98/59 stanovuje:

„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.

…

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).

…“

9 Článok 3 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

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

…

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

10 Článok 4 ods. 1 a 2 uvedenej smernice znie:

„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.“

11 Článok 5 tej istej 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.“

Španielske právo

12 Podľa článku 49 ods. 1 písm. c) zákona o postavení zamestnancov (Ley del Estatuto de los Trabajadores) v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „PZ“) sa pracovná zmluva ukončí uplynutím dohodnutého času alebo vykonaním diela alebo poskytnutím služby, ktoré sú predmetom zmluvy.

13 Článok 51 PZ stanovuje:

„1. Na účely tohto zákona sa za hromadné prepúšťanie považuje ukončenie pracovných zmlúv z hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov, pokiaľ sa počas deväťdesiatich dní toto ukončenie týka aspoň:

a) 10 zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú menej než 100 zamestnancov;

b) 10 % počtu zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú od 100 do 300 zamestnancov;

c) 30 zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú viac než 300 zamestnancov.

Platí, že hospodárske dôvody sú splnené, ak z výsledkov hospodárenia podniku vyplýva nepriaznivá hospodárska situácia, a to v prípadoch, keď skutočne vzniknú alebo sa predpokladajú straty alebo keď dochádza k sústavnému poklesu jeho úrovne bežných príjmov alebo predaja. V každom prípade platí,

že pokles je trvalý, ak je počas troch po sebe nasledujúcich štvrťrokov úroveň bežných príjmov alebo predaja v každom štvrťroku nižšia, než aká bola zaznamenaná v tom istom štvrťroku predchádzajúceho roka.

Platí, že technické dôvody sú splnené, ak k zmenám dôjde najmä v oblasti výrobných prostriedkov alebo nástrojov; platí, že organizačné dôvody sú splnené, ak k zmenám dôjde najmä v oblasti systematiky a metód práce zamestnancov alebo v spôsobe organizácie výroby, a platí, že výrobné dôvody sú splnené, ak k zmenám dôjde najmä v dopyte výrobkov alebo služieb, ktoré má podnik v úmysle uviesť na trh.

Za hromadné prepúšťanie sa považuje aj ukončenie pracovných zmlúv, ktoré sa týka všetkých zamestnancov podniku, za predpokladu, že počet dotknutých zamestnancov prevyšuje päť, pokiaľ k nemu dochádza v dôsledku úplného ukončenia jeho podnikateľskej činnosti na základe vyššie uvedených dôvodov.

Pri výpočte počtu ukončení zmlúv, na ktorý odkazuje odsek 1 tohto článku, sa tiež vezmú do úvahy akékoľvek ďalšie ukončenia, ktoré nastanú v príslušnom období na podnet zamestnávateľa z iných dôvodov, ktoré sa netýkajú osoby zamestnanca, odlišných od dôvodov uvedených v článku 49 ods. 1 písm. c) tohto zákona, pokiaľ ich počet dosiahne aspoň päť.

Pokiaľ v niekoľkých po sebe nasledujúcich obdobiach deväťdesiatich dní a s cieľom vyhnúť sa použitiu ustanovení tohto článku podnik ukončí pracovné zmluvy na základe ustanovenia článku 52 písm. c) tohto zákona v počte nižšom, ako sú uvedené limity, a bez toho, aby sa objavili nové dôvody pre takýto postup, platí, že tieto nové ukončenia sú obchádzaním zákona, a určí sa, že sú neplatné a neúčinné.

2. Hromadnému prepúšťaniu musí predchádzať obdobie porád s právnymi zástupcami zamestnancov počas obdobia maximálne tridsiatich kalendárnych dní alebo pätnástich dní v prípade podnikov s menej ako päťdesiatimi zamestnancami. Porady s právnymi zástupcami zamestnancov sa musia týkať prinajmenšom možností, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo ako obmedziť jeho rozsah a ako zmierniť jeho následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, ako je pomoc pri preradení, vzdelávanie alebo rekvalifikácia s cieľom zlepšiť možnosti zamestnať sa.

Začatie obdobia porád sa oznámi listom, ktorý zašle zamestnávateľ právnym zástupcom zamestnancov a ktorého rovnopis sa doručí úradu práce. V uvedenom liste sa uvedú tieto skutočnosti:

a) Uvedenie dôvodov hromadného prepúšťania v súlade s odsekom 1;

K uvedenému oznámeniu sa musí pripojiť správa, v ktorej budú vysvetlené dôvody hromadného prepúšťania a ostatné aspekty uvedené v predchádzajúcom pododseku…

…

Po uplynutí obdobia porád oznámi zamestnávateľ ich výsledok úradu práce. Ak sa dosiahla dohoda, predloží mu jej úplnú kópiu. V opačnom prípade odovzdá zástupcom zamestnancov a úradu práce konečné rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní, ktoré prijal, s uvedením podmienok tohto prepúšťania.

…“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

14 A. Rabal Cañas pracoval od 14. januára 2008 ako kvalifikovaný pracovník spoločnosti Nexea, ktorá bola súčasťou obchodnej skupiny Correos, ktorej celé základné imanie vlastnila Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). SEPI je štátny podnik v pôsobnosti Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (ministerstvo financií a verejnej správy), ktorého predmetom činnosti je správa a zhodnocovanie obchodných podielov, ktoré mu prideľuje vláda.

15 V júli 2012 Nexea vlastnila dve zariadenia v Madride a Barcelone (Španielsko), v ktorých bolo zamestnaných 164 a 20 osôb. Dňa 20. júla 2012 tento podnik prepustil z madridského zariadenia 14 zamestnancov, pričom ako dôvod uviedol pokles obratu počas troch po sebe idúcich štvrťrokov, ako aj straty počas roka 2011 a predpoklad strát na rok 2012. Žaloby podané proti týmto prepusteniam boli zamietnuté.

16 V auguste 2012 došlo k ukončeniu dvoch pracovných zmlúv v barcelonskom zariadení a v septembri 2012 došlo k ukončeniu pracovnej zmluvy jedného zamestnanca v madridskom zariadení.

17 V októbri a novembri 2012 došlo k ukončeniu ďalších piatich pracovných zmlúv, troch v madridskom zariadení a zostávajúcich dvoch v barcelonskom zariadení, a to z dôvodu uplynutia doby, na ktorú boli pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvorené, pričom dôvodom ich uzatvorenia bolo čeliť nárastu výroby.

18 Dňa 20. decembra 2012 boli A. Rabal Cañas a ďalší dvanásti zamestnanci barcelonského zariadenia informovaní o ich prepustení z hospodárskych, výrobných a organizačných dôvodov, na základe ktorých musela Nexea zatvoriť uvedené zariadenie a zvyšok dotknutých zamestnancov presunúť do Madridu. Uvádzané dôvody boli v podstate tie isté ako dôvody uvádzané pri prepúšťaní v júli 2012.

19 A. Rabal Cañas napadol svoje prepustenie pred vnútroštátnym súdom, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, pričom sa domáhal určenia jeho neplatnosti z dôvodu, že Nexea sa podvodným spôsobom vyhla uplatneniu postupu týkajúceho sa hromadného prepúšťania, ktorý je podľa smernice 98/59 povinný.

20 Žalobca vo veci samej sa na jednej strane domnieva, že Nexea bola povinná uvedeným spôsobom postupovať, keďže zatvorenie barcelonského zariadenia, ktoré v decembri 2012 viedlo k ukončeniu šestnástich pracovnoprávnych vzťahov, je možné považovať za hromadné prepúšťanie, a to vzhľadom na to, že toto zatvorenie a prepustenie všetkých zamestnancov zodpovedá zatvoreniu podniku alebo ukončeniu jeho obchodnej činnosti.

21 Na strane druhej A. Rabal Cañas tvrdí, že vzhľadom na skutočnosť, že je potrebné zohľadniť všetky ukončenia pracovných zmlúv, vrátane pracovných zmlúv na dobu určitú, bol limit stanovený vnútroštátnou právnou úpravou, ktorou sa preberá smernica 98/59 a po prekročení ktorého je postup týkajúci sa hromadného prepúšťania povinný, dosiahnutý.

22 Vnútroštátny súd sa po prvé pýta, či sa má pojem „hromadné prepúšťanie“ definovaný v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59, ktorý sa vzťahuje na každé prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá tak ako právna úprava vo veci samej, obmedzuje význam tohto pojmu na ukončenia, ktoré zodpovedajú hospodárskym, technickým, organizačným alebo výrobným dôvodom.

23 Po druhé sa vnútroštátny súd pýta, či sa má článok 1 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že na účely výpočtu počtu prepustení, ktorý je nevyhnutný na to, aby sa mohla použiť kvalifikácia „hromadné prepúšťanie“, je potrebné zohľadniť ukončenie pracovnoprávnych vzťahov v dôsledku uplynutia doby, na ktorú boli uzatvorené individuálne pracovné zmluvy.

24 Po tretie sa vnútroštátny súd pýta, či sa má článok 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59, ktorý vylučuje z pôsobnosti tejto smernice hromadné prepúšťanie vyplývajúce z pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu, vykladať v tom zmysle, že táto výnimka je vymedzená výlučne prísne kvantitatívnym kritériom uvedeným v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) uvedenej smernice, alebo si vyžaduje, aby dôvod hromadného ukončenia pracovnoprávneho vzťahu vyplýval z jedného súboru hromadných zmlúv uzatvorených na tú istú dobu alebo tú istú úlohu.

25 Pokiaľ ide o tieto tri otázky, tento vnútroštátny súd spresnil, že v závislosti od odpovedí na tieto otázky by mohlo byť päť ukončení pracovných zmlúv, ku ktorým došlo v októbri a novembri 2012, vzhľadom na ich dočasnosť pripočítaných k trinástim prepusteniam, ku ktorým došlo v decembri 2012, medzi ktorými figuruje aj prepustenie A. Rabala Cañasa. Z toho by vyplývalo, že celkový počet ukončení pracovných zmlúv je osemnásť v období deväťdesiatich dní, a je ich preto možné kvalifikovať ako „hromadné prepúšťanie“, keďže tento počet predstavuje viac ako 10 % všetkých zamestnancov.

26 Po štvrté vnútroštátny súd žiada o vysvetlenia týkajúce sa pojmu „zariadenie“ uvedeného v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59. Ak by sa totiž limit 10 zamestnancov uplatnil na barcelonské zariadenie, prepustenie žalobcu vo veci samej a ďalších dvanástich dotknutých zamestnancov, ku ktorým došlo v ten istý deň, by bolo potrebné kvalifikovať ako „hromadné prepúšťanie“.

27 V tejto súvislosti vnútroštátny súd dodal, že podľa vnútroštátnej právnej úpravy dotknutej vo veci samej sa za „hromadné prepúšťanie“ považuje aj ukončenie pracovných zmlúv, ktoré sa týka všetkých zamestnancov podniku, za predpokladu, že počet dotknutých zamestnancov prevyšuje päť, pokiaľ k nemu dochádza v dôsledku úplného ukončenia jeho podnikateľskej činnosti. Napriek tomu podľa uvedeného vnútroštátneho súdu táto vnútroštátna právna úprava pristupuje odlišne k prepúšťaniu v dôsledku zatvorenia zariadenia určitého podniku.

28 Vnútroštátny súd by preto chcel vedieť, či sa majú článok 1 ods. 1 a článok 5 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá viaže stanovený číselný limit výlučne na celý podnik s vylúčením tých situácií, keď by v prípade, ak by sa ako referenčná jednotka použilo zariadenie, došlo k prekročeniu tohto limitu.

29 Za týchto podmienok Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovnoprávny súd č. 33 v Barcelone) rozhodol prerušiť konanie a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa pojem ‚hromadné prepúšťanie‘ uvedený v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, ktorý sa vzťahuje na každé ‚prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov‘, podľa stanoveného číselného limitu – vzhľadom na svoj význam na úrovni Spoločenstva – vykladať v tom zmysle, že bráni alebo odporuje tomu, aby norma prijatá na vykonanie alebo prebratie smernice do vnútroštátneho právneho poriadku obmedzila pôsobnosť tohto pojmu len na určitý druh ukončení pracovných zmlúv, ktoré zodpovedajú ‚hospodárskym, technickým, organizačným alebo výrobným dôvodom‘, ako to robí článok 51 ods. 1 PZ?

2. Majú sa na účely výpočtu počtu prepustení, ktoré možno zohľadniť pri určovaní možnej existencie ‚hromadného prepúšťania‘ v zmysle článku 1 ods. 1 smernice 98/59 – či už ako ‚prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom‘ [článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a)], alebo ako ‚ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení‘ (článok 1 ods. 1 druhý pododsek) – zohľadniť individuálne ukončenia, ku ktorým došlo v dôsledku skončenia zmluvy v dohodnutom čase (uzatvorenej na dobu, vykonanie diela alebo poskytnutie služby, ktoré boli vopred dohodnuté) v zmysle článku 49 ods. 1 písm. c) PZ?

3. Je pojem ‚hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu', uvedený v článku 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59, ktorý táto smernica umožňuje neuplatňovať, vymedzený výlučne prísne kvantitatívnym kritériom podľa článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a), alebo si navyše vyžaduje, aby dôvod hromadného ukončenia vyplýval z jedného súboru hromadných zmlúv na tú istú dobu, tú istú službu alebo to isté dielo?

4. Pripúšťa pojem ‚zariadenie' ako ‚pojem práva Spoločenstva', ktorý má zásadný význam pre vymedzenie významu pojmu ‚hromadné prepúšťanie' v zmysle článku 1 ods. 1 smernice 98/59, a vzhľadom na to, že smernica je podľa jej článku 5 minimálnym predpisom, výklad, ktorý dovoľuje, aby norma členského štátu prijatá na vykonanie alebo prebratie smernice do vnútroštátneho práva členského štátu – v prípade Španielskeho kráľovstva článok 51 ods. 1 PZ – zohľadňovala pri výpočte číselného limitu výlučne celý ‚podnik' s vylúčením tých situácií, keď by v prípade, ak by sa ako referenčná jednotka použilo ‚zariadenie', došlo k prekročeniu číselného limitu stanoveného v tomto ustanovení?"

Konanie pred Súdnym dvorom

30 Vnútroštátny súd vo svojom rozhodnutí navrhol, aby Súdny dvor prejednal vec v skrátenom konaní podľa článku 105 ods. 1 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora. Tento návrh bol uznesením predsedu Súdneho dvora vo veci Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877) zamietnutý.

31 Listom z 10. februára 2015 vnútroštátny súd oznámil Súdnemu dvoru svoje pripomienky k návrhom generálneho advokáta predneseným 5. februára 2015. Keďže vnútroštátny súd sa domnieval, že generálny advokát opomenul predložiť odpoveď na štvrtú otázku, požiadal Súdny dvor, aby vyzval generálneho advokáta na doplnenie jeho návrhov, alebo aby subsidiárne pripustil jeho pripomienky ako vysvetlenie podľa článku 101 rokovacieho poriadku.

32 V tejto súvislosti je potrebné konštatovať, že Štatút Súdneho dvora Európskej únie ani rokovací poriadok neupravujú možnosť účastníkov konania ani vnútroštátneho súdu podať pripomienky v reakcii na návrhy prednesené generálnym advokátom. Navyše podľa článku 101 rokovacieho poriadku má len Súdny dvor možnosť požiadať o vysvetlenie vnútroštátny súd.

O prejudiciálnych otázkach

O štvrtej prejudiciálnej otázke

33 Súdny dvor sa domnieva, že v prvom rade je potrebné preskúmať štvrtú otázku.

34 Španielska vláda sa domnieva, že táto štvrtá otázka je neprípustná, keďže v tomto prípade sa smernica 98/59 neuplatňuje.

35 Táto vláda tvrdí, že kritériá stanovené touto smernicou neumožňujú vo veci samej konštatovať existenciu prípadu hromadného prepúšťania. Pripomína, že smernica 98/59 vymedzuje svoju pôsobnosť vo svojom článku 1 tým, že v odseku 1 prvom pododseku písm. a) bode i) tohto článku uvádza len zariadenia, v ktorých je zvyčajne zamestnaných viac ako 20 osôb, alebo v odseku 1 prvom pododseku písm. a) bode ii) uvedeného článku prípad, keď sa prepúšťanie týka aspoň 20 osôb. Keďže barcelonské zariadenie nedosahuje žiadny z týchto limitov, táto otázka je podľa uvedenej vlády hypotetická.

36 Pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže zamietnuť

návrh vnútroštátneho súdu na začatie prejudiciálneho konania len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sa mu položili (pozri najmä rozsudok Fish Legal a Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, bod 30 a citovanú judikatúru).

37 Španielska vláda sa domnieva, že na základe možnosti priznanej článkom 5 smernice 98/59 prijala ustanovenia právnych predpisov, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich. Konkrétne za referenčnú jednotku nestanovila zariadenie, ale podnik. Keďže výpočet limitov na úrovni podniku by mohol brániť uplatneniu postupu informovania a porád uvedeného v tejto smernici na prepúšťanie, o aké ide v konaní vo veci samej, vnútroštátny súd sa pýta, či predmetná vnútroštátna právna úprava je v súlade s uvedenou smernicou.

38 Za týchto podmienok nemožno položenú otázku považovať za hypotetickú.

39 Z tohto dôvodu treba štvrtú otázku považovať za prípustnú.

40 Touto otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 1 ods. 1 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá definuje pojem „hromadné prepúšťanie“ tak, že ako jedinú referenčnú jednotku používa podnik, a nie zariadenie.

41 Odpoveď na túto otázku si predovšetkým vyžaduje vymedzenie pojmu „zariadenie“.

42 Na úvod je potrebné v tejto súvislosti konštatovať, že v súlade s judikatúrou Súdneho dvora je pojem „zariadenie“, ktorý nie je v smernici 98/59 definovaný, pojmom práva Únie, a nie je možné ho definovať odkazom na právne predpisy členských štátov (pozri v tomto zmysle rozsudok Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, bod 25). Z tohto dôvodu je tento pojem potrebné v právnom poriadku Únie vykladať samostatne a jednotne (pozri v tomto zmysle rozsudok Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, bod 23).

43 Súdny dvor už poskytol výklad pojmu „zariadenie“ alebo „zariadenia“ uvedeného v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59.

44 V bode 31 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Súdny dvor s odkazom na bod 15 rozsudku Botzen a i. (186/83, EU:C:1985:58) poznamenal, že pracovnoprávny vzťah sa v podstate vyznačuje existujúcim vzťahom medzi zamestnancom a tou časťou podniku, ku ktorej patrí na účely plnenia svojej úlohy. Súdny dvor následne v bode 32 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) uviedol, že pojem „zariadenie“ uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59 je potrebné vykladať tak, že podľa okolností označuje jednotku, ku ktorej sú na účely vykonávania svojich pracovných úloh pridelení zamestnanci, ktorí sú dotknutí prepúšťaním. Na vymedzenie pojmu „zariadenie“ nie je podstatná skutočnosť, či má predmetná jednotka také riaditeľstvo, ktoré by mohlo vykonávať hromadné prepúšťanie nezávislým spôsobom.

45 V rozsudku Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Súdny dvor ďalej spresnil pojem „zariadenie“ najmä tým, že v bode 27 tohto rozsudku uviedol, že na účely uplatnenia smernice 98/59 sa môže za „zariadenie“ v rámci podniku považovať samostatný subjekt s určitou mierou stálosti a stability, ktorý je určený na výkon jednej alebo viacerých stanovených úloh a ktorý má k dispozícii zamestnancov, ako aj technické prostriedky a určitú organizačnú štruktúru, ktoré mu umožňujú plnenie týchto úloh.

46 Použitím slov „samostatný subjekt“ a „v rámci podniku“ Súdny dvor spresnil, že pojmy „podnik“ a „zariadenie“ sú rozdielne a že zariadenie obvykle predstavuje časť podniku. To však nevylučuje možnosť, aby v prípade, že podnik nemá viaceré samostatné jednotky, bolo zariadenie totožné s podnikom.

47 V bode 28 rozsudku Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) sa Súdny dvor domnieval, že vzhľadom na to, že smernica 98/59 sa zameriava na sociálno-ekonomické účinky, ktoré by hromadné prepúšťanie mohlo spôsobiť v miestnom kontexte a vo vymedzenom sociálnom prostredí, predmetný subjekt nemusí mať nevyhnutne určité samostatné právne postavenie, ani hospodársku, finančnú, administratívnu alebo technologickú samostatnosť na to, aby mohol byť kvalifikovaný ako „zariadenie“.

48 Navyše Súdny dvor v rozsudkoch Lyttle a i. (C-182/13, EU:C:2015:0000, bod 35), ako aj USDAW a Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, bod 54) uviedol, že význam pojmov „zariadenie“ alebo „zariadenia“ uvedených v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode i) smernice 98/59 je ten istý, ako význam pojmov „zariadenie“ alebo „zariadenia“ uvedených v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode ii) tejto smernice.

49 Preto keďže „podnik“ zahŕňa viac subjektov, ktoré spĺňajú kritériá stanovené v bodoch 44, 45 a 47 predmetného rozsudku, „zariadenie“ v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) smernice 98/59 predstavuje ten subjekt, ku ktorému patria na účely plnenia svojej úlohy zamestnanci dotknutí prepúšťaním a v rámci ktorého treba zohľadniť počet prepustení, ktoré boli uskutočnené oddelene od prepustení, ku ktorým došlo v iných zariadeniach toho istého podniku (pozri v tomto zmysle rozsudky Lyttle a i., C-182/13, EU:C:2015:0000, bod 33, ako aj USDAW a Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, bod 52).

50 V tomto prípade z pripomienok predložených španielskou vládou vyplýva, že v čase prepúšťania, o ktoré ide vo veci samej, Nexea vykonávala obchodnú činnosť spočívajúcu v poskytovaní hybridných poštových služieb v dvoch zariadeniach v Madride a Barcelone, pričom overenie tejto skutočnosti prináleží vnútroštátnemu súdu. Zatiaľ čo obe tieto zariadenia mali jedného vedúceho výroby, viedli jedno účtovníctvo a mali spoločné rozpočtové hospodárenie a vykonávali v podstate totožné úlohy, konkrétne tlač, spracovanie a balenie pošty, barcelonské zariadenie malo aj vedúceho zariadenia, ktorého poskytlo madridské zariadenie a ktorý zodpovedal za koordináciu úloh na mieste. Barcelonské zariadenie bolo otvorené na účely zvýšenia kapacity spoločnosti Nexea na spracovanie pošty jej klientov a najmä s cieľom spracovávať objednávky miestnych klientov podniku.

51 Barcelonské zariadenie preto môže spĺňať kritériá stanovené judikatúrou citovanou v bodoch 44, 45 a 47 predmetného rozsudku, týkajúcou sa pojmu „zariadenie“, ktorý je uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59.

52 Nahradenie pojmu „zariadenie“ pojmom „podnik“ možno považovať za výhodné pre pracujúcich len pod podmienkou, že táto skutočnosť je druhoradá a nesúvisí s ňou zrušenie alebo zníženie ochrany, ktorá sa priznáva pracujúcim v prípade, keď sa pri zohľadnení pojmu zariadenie dosiahne počet prepustení, ktorý sa vyžaduje v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59 na to, aby bolo možné hovoriť o „hromadnom prepúšťaní“.

53 Konkrétnejšie teda vnútroštátnu právnu úpravu možno považovať za zlučiteľnú s článkom 1 ods. 1 prvým pododsekom písm. a) bodom i) smernice 98/59 len vtedy, ak upravuje uplatnenie povinnosti informovania a porád vyplývajúcej z článkov 2 až 4 tejto smernice prinajmenšom na prípad prepustenia 10 zamestnancov v zariadeniach, v ktorých je zvyčajne zamestnaných viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov. Táto povinnosť sa uplatňuje bez ohľadu na akékoľvek iné požiadavky vyplývajúce z vnútroštátneho práva, ktoré sa vzťahujú na podniky, v ktorých je zvyčajne zamestnaných menej ako 100 zamestnancov.

54 Preto je v rozpore s článkom 1 ods. 1 smernice 98/59 vnútroštátna právna úprava, ktorá ustanovuje za jedinú referenčnú jednotku podnik, a nie zariadenie, keď sa v dôsledku uplatňovania tohto kritéria bráni postupu informovania a porád upravenému v článkoch 2 až 4 tejto smernice, zatiaľ čo ak by sa za referenčnú jednotku použilo zariadenie, predmetné prepúšťanie by sa muselo považovať za „hromadné prepúšťanie“ vzhľadom na definíciu uvedenú v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) uvedenej smernice.

55 V tejto veci vyplýva zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, že prepúšťanie, o aké ide vo veci samej, nedosahuje limit stanovený v článku 51 ods. 1 prvom pododseku písm. b) PZ na úrovni podniku, ktorý zahŕňa dve zariadenia spoločnosti Nexea v Madride a Barcelone. Keďže v barcelonskom zariadení nebolo v predmetnom období zamestnaných viac ako 20 zamestnancov, zdá sa, že nebol dosiahnutý ani limit stanovený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode i) prvej zarážke smernice 98/59, ale ani iný limit stanovený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) tejto smernice.

56 Za takých okolností, o aké ide vo veci samej, smernica 98/59 nevyžaduje uplatnenie svojho článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) na situáciu, keď nie sú splnené všetky limity uplatňovania stanovené týmto ustanovením.

57 Z uvedených úvah vyplýva, že článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá ustanovuje za jedinú referenčnú jednotku podnik, a nie zariadenie, keď sa v dôsledku uplatňovania tohto kritéria bráni postupu informovania a porád upravenému v článkoch 2 až 4 tejto smernice, zatiaľ čo ak by sa za referenčnú jednotku použilo zariadenie, predmetné prepúšťanie by sa muselo považovať za „hromadné prepúšťanie“ vzhľadom na definíciu uvedenú v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) uvedenej smernice.

O prvej prejudiciálnej otázke

58 Vzhľadom na to, že na základe preskúmania štvrtej otázky sa ukázalo, že v tomto prípade sa smernica 98/59 neuplatní, na prvú otázku nie je potrebné odpovedať.

O druhej prejudiciálnej otázke

59 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 1 ods. 1 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že na účely konštatovania, že došlo k hromadnému prepúšťaniu v zmysle tohto ustanovenia, je potrebné zohľadniť aj individuálne ukončenia pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu, a to v prípade, keď k takýmto ukončeniam dôjde k dátumu uplynutia doby, na ktorú bola pracovná zmluva uzatvorená alebo k dátumu, kedy bola takáto úloha splnená.

60 Vnútroštátny súd odkazuje na článok 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59, podľa ktorého sa táto smernica nevzťahuje na hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu s výnimkou toho, ak sa takéto prepustenie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv. Naznačuje, že použitím pojmu „hromadné prepúšťanie“ uvedeného v tomto ustanovení normotvorca Únie ponechal *a contrario* otvorenú možnosť, aby sa do pojmu „hromadné prepúšťanie“ uvedeného v článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) tejto smernice zaradili individuálne ukončenia zmlúv.

61 Hoci platí, že vylúčenie stanovené v článku 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59 sa týka len hromadného prepúšťania, konkrétne prepustení, ktorých počet dosahuje stanovený limit, nemožno z toho *a contrario* vyvodiť, že by do pôsobnosti tejto smernice boli zahrnuté individuálne ukončenia pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu.

62 Toto vylúčenie individuálnych ukončení pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu z pôsobnosti smernice 98/59 totiž jasne vyplýva zo znenia a štruktúry tejto smernice.

63 Takéto zmluvy nezanikajú na podnet zamestnávateľa, ale podľa ustanovení, ktoré obsahujú, alebo podľa uplatniteľného práva, a to k dátumu, ku ktorému uplynie doba, na ktorú boli uzatvorené alebo k dátumu splnenia úlohy, na ktorú boli uzatvorené. Následne by bolo zbytočné, aby sa dodržiavali postupy stanovené v článkoch 2 až 4 smernice 98/59. Konkrétne cieľ spočívajúci v zabránení prepúšťaniu alebo znížení ich počtu a hľadaní možností zmiernenia následkov nemožno žiadnym spôsobom dosiahnuť, pokiaľ ide o prepúšťanie v dôsledku takýchto ukončení zmlúv.

64 Okrem toho by výklad uvedený v bode 60 druhej vete predmetného rozsudku viedol k paradoxnému výsledku, podľa ktorého by hromadné prepúšťanie vyplývajúce z ukončenia pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu, ku ktorému došlo pri príležitosti vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv, bolo vylúčené z pôsobnosti smernice 98/59, zatiaľ čo takéto ukončenia posudzované individuálne by z jej pôsobnosti vylúčené neboli.

65 Vnútroštátny súd však tvrdí, že zahrnutie individuálnych ukončení zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu do pôsobnosti tejto smernice by bolo užitočné na účely výkonu kontroly ich opodstatnenosti.

66 V tejto súvislosti, ako to zdôrazňuje Európska komisia, aj keď smernica 98/59 nemá za cieľ výkon takejto kontroly, na tento účel existujú špecifické predpisy, ako najmä smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, s. 29; Mim. vyd. 05/004, s. 219), a smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

67 Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že na druhú otázku treba odpovedať tak, že článok 1 ods. 1 smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že na účely konštatovania, že došlo k „hromadnému prepúšťaniu“ v zmysle tohto ustanovenia, sa nemajú zohľadniť individuálne ukončenia pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu, a to v prípade, keď k takýmto ukončeniam dôjde k dátumu uplynutia doby, na ktorú bola zmluva uzatvorená, alebo k dátumu, kedy bola takáto úloha splnená.

O tretej prejudiciálnej otázke

68 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že na účely konštatovania existencie hromadného prepúšťania vyplývajúceho zo zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu je nevyhnutné, aby dôvod takéhoto kolektívneho prepúšťania vyplýval z jedného súboru hromadných zmlúv na tú istú dobu alebo tú istú úlohu.

69 Je potrebné konštatovať, že pojem „hromadné prepúšťanie“, ako vyplýva z úvodnej časti článku 1 smernice 98/59, je definovaný na účely uplatňovania tejto smernice ako celku, vrátane definície na účely uplatňovania článku 1 ods. 2 písm. a) tejto smernice. Požadovaný výklad tohto ustanovenia by teda mohol obmedziť aj pôsobnosť smernice 98/59.

70 V článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59 normotvorca použil len jedno kvalitatívne kritérium, a to také, podľa ktorého musí byť dôvod prepúšťania taký, že sa „nevzťahuje na jednotlivých príslušných zamestnancov“. Nestanovujú sa žiadne iné požiadavky týkajúce sa vzniku alebo zániku pracovného pomeru. Keďže takéto požiadavky by obmedzovali pôsobnosť tejto smernice, mohli by mať negatívny vplyv na cieľ uvedenej smernice, ktorý spočíva, ako to vyplýva z odôvodnenia 2 tejto smernice, v ochrane pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania.

71 Preto také požiadavky, aké sú uvedené v tretej prejudiciálnej otázke, nemožno považovať za odôvodnené na účely uplatňovania článku 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59.

72 Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že na tretiu prejudiciálnu otázku je potrebné odpovedať tak, že článok 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že na účely konštatovania existencie hromadného prepúšťania vyplývajúceho zo zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu nie je nevyhnutné, aby dôvod takéhoto kolektívneho prepúšťania vyplýval z jedného súboru hromadných zmlúv na tú istú dobu alebo tú istú úlohu.

O trovách

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

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

1. **Článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) 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 bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá ustanovuje za jedinú referenčnú jednotku podnik, a nie zariadenie, keď sa v dôsledku uplatňovania tohto kritéria bráni postupu informovania a porád upravenému v článkoch 2 až 4 tejto smernice, zatiaľ čo ak by sa za referenčnú jednotku použilo zariadenie, predmetné prepúšťanie by sa muselo považovať za „hromadné prepúšťanie“ vzhľadom na definíciu uvedenú v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) uvedenej smernice.**

2. **Článok 1 ods. 1 smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že na účely konštatovania, že došlo k „hromadnému prepúšťaniu“ v zmysle tohto ustanovenia, sa nemajú zohľadniť individuálne ukončenia pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu, a to v prípade, že k takýmto ukončeniam dôjde k dátumu uplynutia doby, na ktorú bola pracovná zmluva uzatvorená, alebo k dátumu, kedy bola takáto úloha splnená.**

3. **Článok 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že na účely konštatovania existencie hromadného prepúšťania vyplývajúceho zo zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu nie je nevyhnutné, aby dôvod takéhoto kolektívneho prepúšťania vyplýval z jedného súboru hromadných zmlúv uzatvorených na tú istú dobu alebo tú istú úlohu.**

Podpisy