ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

15. února 2007 *

Ve věci C-270/05,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Areios Pagos (Řecko) ze dne 9. června 2005, došlým Soudnímu dvoru dne 1. července 2005, v řízení

Athinaïki Chartopoïïa AE

proti

L. Panagiotidis a dalším,

za přítomnosti:

Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení P. Jann, předseda senátu, E. Juhász (zpravodaj), J. N. Cunha Rodrigues, K. Schiemann a E. Levits, soudci,

* Jednací jazyk: řečtina.

generální advokát: M. Poiares Maduro,
vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 26. října 2006,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Athinaïki Chartopoïïa AE I.-D. Filiotisem, K. Keramefsem, M. Merolou a C. Santacrocem, dikigori,

— za L. Panagiotidis a další A. Vagiasem a E. Dibanidoy-Vrakou, dikigori,

— za Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE) A. Kazakosem, dikigoros,

— za Komisi Evropských společenství M. Patakia a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

1 Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu pojmu „závod" uvedeného zejména v čl. 1 odst. 1 písm. a) 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 propuštěnými zaměstnanci a jejich bývalým zaměstnavatelem společností Athinaïki Chartopoïïa AE (dále jen „společnost") ve věci právoplatnosti jejich hromadného propuštění, ke kterému došlo následkem ukončení činnosti jedné z výrobních jednotek této společnosti na základě rozhodnutí posledně jmenované.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Z prvního bodu odůvodnění směrnice 98/59 vyplývá, že z důvodů přehlednosti a racionality uvedená směrnice přistoupila ke kodifikaci směrnice 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), ve znění směrnice Rady 92/56/EHS ze dne 24. června 1992 (Úř. věst. L 245, s. 3). V souladu s druhým bodem odůvodnění směrnice 98/59 je jejím cílem „posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství".

4 Článek 1 odst. 1 směrnice 98/59 stanoví její oblast působnosti takto:

„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];

[...]“

5 Článek 1 odst. 2 směrnice 98/59 uvádí případy, na které se uvedená směrnice nevztahuje. V rámci směrnice 75/129 stanovil čl. 1 odst. 2 písm. d), že uvedená směrnice se nevztahuje na „zaměstnance dotčené ukončením činnosti podniku [závodu], jestliže takové ukončení vyplývá ze soudního rozhodnutí“. Uvedené písmeno d) bylo zrušeno směrnicí 92/56 a do směrnice 98/59 nebylo znovu začleněno.

6 Směrnice 98/59 stanoví v čl. 2 odst. 1, 2 a 3 určité povinnosti zaměstnavatele, který zamýšlí provést hromadné propouštění. Především musí zahájit projednání se zástupci zaměstnanců, která se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky. Rovněž je povinen jim písemně sdělit důvody propouštění, počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, dobu, kdy se má propouštění uskutečnit, kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, jakož i předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění.

7 Článek 3 odst. 1 směrnice 98/59 stanoví, že zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění a rovněž mu sdělit všechny informace, které musí poskytnout zaměstnancům. Druhý pododstavec zní takto:

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

8 Článek 4 směrnice 98/59 stanoví:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1 [...].

[...]

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

3. Pokud je původní lhůta stanovená v odstavci 1 kratší než 60 dnů, mohou členské státy udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc prodloužit původní lhůtu na

60 dnů po oznámení, jestliže hrozí, že problémy související s navrženým propouštěním nebude možné v původní lhůtě vyřešit.

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

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

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

9 Konečně článek 5 směrnice 98/59 stanoví, že 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".

Vnitrostátní právní úprava

10 Směrnice 75/129 byla ve svém původním znění provedena do řeckého práva zákonem č. 1387/1983. Změny, které přinesla směrnice 92/56, jakož i kodifikované znění zavedené směrnicí 98/59 byly provedeny do řeckého práva změnou zákona

č. 1387/1983 prostřednictvím zákonů č. 2736/1999 a č. 2874/2000 (dále jen „zákon č. 1387/1983"). Článek 3 zákona č. 1387/1983 stanoví povinnost zaměstnavatele písemně poskytnout zaměstnancům úplné informace o zamýšleném hromadném propouštění, jeho povinnost zahájit projednávání se zástupci zaměstnanců, jakož i jeho povinnost učinit v tomto ohledu oznámení a informovat příslušný veřejný orgán.

11 Článek 1 odst. 1 zákona č. 1387/1983 stanoví:

„Hromadným propouštěním se rozumí propouštění ze strany závodů nebo provozoven zaměstnávajících více než dvacet zaměstnanců, z důvodů, které nesouvisí s osobami zaměstnanců, která přesahují v průběhu jednotlivých kalendářních měsíců meze stanovené v následujícím odstavci."

12 Článek 5 odst. 2 až 4 zákona č. 1387/1983 stanoví, že je-li mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem uzavřena dohoda v zákonné lhůtě dvaceti dnů stanovené pro vyjednávání mezi uvedenými stranami, hromadné propuštění je provedeno v souladu s obsahem takové dohody a nabývá účinnosti deset dnů od data předání prefektovi nebo ministrovi práce zápisu z jednání, na němž byla uzavřena dohoda. V případě neexistence dohody stran může prefekt nebo ministr práce, po přezkoumání skutečností obsažených ve spise a posouzení údajů o trhu práce, situace závodu, jakož i zájmu národního hospodářství, prodloužit projednávání o dalších dvacet dnů nebo neschválit celé zamýšlené propouštění nebo jeho část. Zaměstnavatel může provést hromadné propouštění v mezích stanovených rozhodnutím prefekta nebo ministra práce.

13 V souladu s čl. 5 odst. 5 uvedeného zákona:

„Odstavce 2, 3 a 4 tohoto článku se nevztahují na hromadná propouštění způsobená ukončením činnosti závodu nebo provozovny na základě soudního rozhodnutí."

14 Konečně čl. 6 odst. 1 zákona č. 1387/1983 stanoví, že hromadná propouštění provedená v rozporu s ustanoveními uvedeného zákona jsou od počátku neplatná.

Spor v původním řízení a předběžná otázka

15 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že uvedená společnost vlastní tři oddělené výrobní jednotky umístěné ve třech různých lokalitách, tedy první výrobní jednotku, která vyrábí psací papír, tiskařský papír, dřevitý papír, dřevotřískové desky a sulfáty hliníku a zaměstnává 420 zaměstnanců, druhou výrobní jednotku, která vyrábí jemný kuchyňský papír, toaletní papír, sáčky atd., a třetí výrobní jednotku, která zpracovává jemný papír.

16 Každá výrobní jednotka má samostatné vybavení a odborný personál, jakož i ředitele výroby, který zajišťuje řádné provedení práce, kontrolu celkového fungování zařízení jednotky a řešení technických otázek. Činnost jednotlivých výrobních jednotek není ovlivněna činností ostatních výrobních jednotek. Navíc rozhodnutí o provozních nákladech, nákupu surovin a výpočtu ceny výrobků jsou na základě informací

zaslaných dotčenými jednotkami přijímána v sídle společnosti, kde společný účetní systém zajišťuje vyplácení mezd, jakož i vystavení dokladů a sestavení jediné účetní závěrky.

17 Dne 18. července 2002 správní rada společnosti rozhodla o ukončení činnosti první výrobní jednotky z důvodu ztrát a o propuštění téměř všech zaměstnanců uvedené jednotky. Dále dopisem ze dne 22. července 2002 vyzvala zástupce zaměstnanců, aby zahájili zákonná projednávání a oznámila tuto výzvu prefektovi a příslušné službě inspekce práce. Neposkytla však zástupcům zaměstnanců účetní závěrky a veškeré obecné informace o společnosti prokazující potřebu ukončit činnost dotčené jednotky, ale omezila se na údaje o ztrátách uvedené jednotky v průběhu posledních tří finančních roků, tedy 1999 až 2001.

18 V tomto stadiu vzhledem k tomu, že vyjednávání ve stanovených lhůtách nevyústilo v žádnou dohodu, prodloužilo ministerstvo práce vyjednávání o dalších 20 dnů. Společnost se však tohoto vyjednávání neúčastnila, vypověděla pracovní smlouvy zaměstnanců na dobu neurčitou a vyplatila jim odškodnění stanovené zákonem.

19 Žalobě zaměstnanců proti rozhodnutí o propouštění bylo v prvním stupni vyhověno. Efeteio Thrakis (odvolací soud Thrakis), ke kterému se společnost odvolala, v první řadě rozhodl, že dotčená výrobní jednotka, která ukončila svoji činnost, nebyla samostatná ve vztahu k odvolatelce, a že tedy nespadala pod výjimku stanovenou v čl. 5 odst. 5 zákona č. 1387/1983. Ačkoli se podle svého znění vztahuje pouze na případy, kdy k ukončení činnosti dojde na základě soudního rozhodnutí, je totiž posledně uvedené ustanovení vykládáno vnitrostátními soudy tak, že se vztahuje rovněž na případy, kdy k ukončení činnosti dojde na základě jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele.

20 Efeteio Thrakis následně rozhodl, že:

— odvolatelka nesplnila svoji povinnost informovat zaměstnance v souladu s článkem 3 níže uvedeného zákona a

— vypověděla pracovní smlouvy během prodloužené lhůty pro vyjednávání v rozporu s ustanovením čl. 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983. V důsledku toho bylo vypovězení pracovních smluv stiženo neplatností podle čl. 6 odst. 1 dotčeného zákona.

21 Areios Pagos, ke kterému společnost podala kasační opravný prostředek a který měl za to, že jde o otázku výkladu aktu orgánu Společenství, jejíž vyřešení nepodléhá procesním prostředkům vnitrostátního práva, se rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Spadají výše uvedené skutečnosti, uznané Efeteio, pod pojem ‚závod' práva Společenství pro účely uplatnění směrnic Rady uvedených v bodech odůvodnění tohoto usnesení a zákona č. 1387/1938 o ‚kontrole hromadného propouštění a dalších ustanovení'?"

K předběžné otázce

22 Ve své otázce odkazuje předkládající soud na rozsudek Efeteio Thrakis, podle kterého výrobní jednotka dotčená v původním řízení nebyla samostatná ve vztahu ke společnosti, přičemž podstatou této otázky je, zda taková výrobní jednotka spadá pod pojem „závod" pro účely použití směrnice 98/59.

23 V tomto ohledu je třeba uvést, že podle judikatury Soudního dvora je pojem „závod", který není vymezen v uvedené směrnici, pojmem práva Společenství a nelze jej vymezit odkazem na právní úpravu členských států (rozsudek ze dne 7. prosince 1995, Rockfon, C-449/93, Recueil, s. I-4291, body 23 a 25). Musí být tedy vykládán samostatně a jednotně v právním řádu Společenství.

24 Soudní dvůr rovněž uvedl, že slova použitá v různých jazykových zněních směrnice 98/59 pro označení pojmu „závod" se mírně liší a mají rozdílnou konotaci, tedy případ od případu, provozovna, podnik, pracovní středisko, místní jednotka nebo místo výkonu práce (viz výše uvedený rozsudek Rockfon, body 26 a 27).

25 S ohledem na uvedené úvahy a v souladu s účelem uvedené směrnice, jejímž cílem, jak vyplývá z druhého bodu jejího odůvodnění, je zejména posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění, vyložil Soudní dvůr pojem „závod" uvedený ve směrnici 98/59, a zejména v jejím čl. 1 odst. 1 písm. a), jako pojem označující, podle okolností, jednotku, ke které jsou za účelem výkonu pracovních úkolů přiděleni zaměstnanci, kterých se týká propouštění (výše uvedený rozsudek Rockfon, body 31 a 32, jakož i tam uvedená judikatura).

26 Takto Soudní dvůr podal velmi širokou definici pojmu „závod", aby v co největším možném rozsahu omezil případy hromadného propouštění, které nemohou podléhat směrnici 98/59 z důvodu právní kvalifikace tohoto pojmu na vnitrostátní úrovni (viz zejména rozsudek ze dne 7. září 2006, Agorastoudis a další, C-187/05 až C-190/05, Sb. rozh. s. I-7775, bod 37). Avšak vzhledem k obecné povaze takové definice nemůže tato být sama o sobě rozhodující při posouzení konkrétních okolností věci v původním řízení.

27 Pro účely použití směrnice 98/59 tak může „závod" představovat v rámci určité společnosti odlišný subjekt s jistou mírou stálosti a stability, který je určen k výkonu jednoho nebo více stanovených úkolů a který disponuje zaměstnanci, jakož i technickými prostředky a určitou organizační strukturou umožňující splnění uvedených úkolů.

28 S ohledem na úvahu, že cíl sledovaný směrnicí 98/59 sleduje zejména sociálně-hospodářské účinky, které by hromadné propouštění mohlo vyvolat v místním kontextu a daném sociálním prostředí, dotčený subjekt nemusí nutně mít právní samostatnost ani hospodářskou, finanční, správní či technologickou samostatnost, aby mohl být kvalifikován jako „závod".

29 Ostatně v tomto duchu Soudní dvůr rozhodl, že pro vymezení pojmu „závod" není podstatná skutečnost, zda má dotčená jednotka ředitelství, které může nezávisle provádět hromadná propouštění, či nikoli (výše uvedený rozsudek Rockfon, bod 34, a bod 2 výroku). Zeměpisné oddělení ve vztahu k dalším jednotkám a zařízením určité společnosti také není nezbytné.

30 S ohledem na uvedené úvahy je třeba především konstatovat, že skutečnost, že zákon č. 1387/1983 používá alternativně pojmy „závod" a „provozovna" není sama o sobě v rozporu se směrnicí 98/59, za podmínky dodržení výkladu pojmu „závod" podaného Soudním dvorem a za podmínky, že používání obou pojmů nepovede k vyloučení kategorií zaměstnanců z ochrany zamýšlené uvedenou směrnicí.

31 Kromě toho ohledně povahy výrobní jednotky dotčené v původním řízení vyplývá ze spisu, že tato jednotka je jednou ze tří oddělených výrobních jednotek, které společnost vlastní. Zaměstnává 420 zaměstnanců, má samostatné vybavení a odborný personál, její činnost není ovlivněna činností ostatních výrobních jednotek a má ředitele výroby, který zajišťuje řádné provedení práce, kontrolu celkového fungování zařízení jednotky, jakož i řešení technických otázek.

32 Uvedené skutečnosti zjevně udělují takové jednotce povahu „závodu" pro účely použití směrnice 98/59, v souladu s úvahami Soudního dvora uvedenými v bodech 27 až 29 tohoto rozsudku, a způsobují, že dotčená jednotka spadá pod tento pojem Společenství. Skutečnost, že rozhodnutí o provozních nákladech všech tří jednotek, o nákupu surovin a o výpočtu ceny výrobků jsou přijímána v sídle společnosti, kde existuje společný účetní systém, není v tomto ohledu relevantní.

33 S cílem poskytnout předkládajícímu soudu užitečnou odpověď, je třeba ještě uvést, jak vyplývá ze spisu, že Efeteio Thrakis rozhodl, že výrobní jednotka dotčená v původním řízení nepředstavuje „závod", protože není samostatná ve vztahu ke

společnosti, a proto nespadá pod výjimku uvedenou v čl. 5 odst. 5 zákona č. 1387/1983, který zajišťuje provedení odchylného ustanovení čl. 4 odst. 4 směrnice 98/59 do vnitrostátního práva.

34 Jinými slovy, podle koncepce uvedeného soudu, pokud by tato výrobní jednotka byla samostatná a představovala „závod", výše uvedené odchylné ustanovení by se použilo v rozsahu, v jakém by k ukončení činnosti došlo pouze na základě rozhodnutí zaměstnavatele.

35 Tento názor zapadá do rámce téhož vnitrostátního soudního přístupu, který byl na počátku výše uvedeného rozsudku Agorastoudis a další, a nenachází oporu ve směrnici 98/59. Je tedy nezbytné v tomto ohledu upřesnit, jak správně poznamenává Komise Evropských společenství, že i kdyby byla zjištěna samostatnost jednotky dotčené v původním řízení a tato by byla „závodem", výše uvedená odchylka by nebyla použitelná.

36 Ze stejných důvodů, jaké byly uvedeny v bodech 25 až 45 výše uvedeného rozsudku Agorastoudis a další, je totiž dotčené odchylné ustanovení použitelné pouze a výhradně tehdy, pokud k ukončení činnosti podniku nebo provozovny dojde na základě soudního rozhodnutí. Ve všech ostatních případech, a zejména jestliže k ukončení činnosti závodu dojde pouze na základě rozhodnutí zaměstnavatele, je tento povinen v dodatečné lhůtě zahájit před příslušným veřejným orgánem projednávání se zaměstnanci.

37 Konečně je třeba zdůraznit, že v rámci řízení před Soudním dvorem vyvstala naléhavá otázka slučitelnosti zásahu vnitrostátních veřejných orgánů, tedy prefekta nebo ministra práce, podle čl. 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983, se směrnicí 98/59 a článkem 43 ES. Tato otázka nebyla nicméně předmětem této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

38 S ohledem na výše uvedené je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že směrnice 98/59, a zejména její čl. 1 odst. 1 písm. a), musí být vykládána v tom smyslu, že výrobní jednotka, jako je výrobní jednotka dotčená v původním řízení, spadá pod pojem „závod" pro účely použití uvedené směrnice.

K nákladům řízení

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

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

Směrnice Rady 98/59 ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, a zejména její čl. 1 odst. 1 písm. a), musí být vykládána v tom smyslu, že výrobní jednotka, jako je výrobní jednotka dotčená v původním řízení, spadá pod pojem „závod" pro účely použití uvedené směrnice.

Podpisy.