NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PAOLO MENGOZZI
prednesené 12. septembra 2006 [1]

I — Úvod

1. Môže vnútroštátna právna úprava pre uvedenie do činnosti určitých ustanovení pracovného práva vylúčiť z výpočtu počtu zamestnancov podnikov niektoré kategórie pracovníkov bez ohľadu na ustanovenia smernice 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve [2] a ustanovení smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [3]?

2. Taká je podstata predmetu obidvoch otázok, ktoré položila Conseil d'État (Štátna rada) (Francúzsko) Súdnemu dvoru v nadväznosti na žalobu o neplatnosť podanú piatimi francúzskymi odborovými organizáciami proti nariadeniu č. 2005-892 z 2. augusta 2005 o úprave pravidiel pre výpočet počtu zamestnancov podnikov (ďalej len „nariadenie č. 2005-892") [4]. Už teraz je potrebné podotknúť, že táto vec dáva Súdnemu dvoru po prvýkrát príležitosť na výklad smernice 2002/14, niekedy tiež nazývanej smernica „Vilvoorde". [5]

II — Právny rámec

A — *Právo Spoločenstva*

1. Smernica 98/59

3. Na účely uplatnenia smernice 98/59 článok 1 ods. 1 tejto smernice uvádza:

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Ú. v. ES L 80, s. 29; Mim. vyd. 05/004, s. 219.

3 — Ú. v. ES L 225, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327.

4 — JORF z 3. augusta 2005, s. 12687.

5 — Odkazom na toto mesto na bruselskom predmestí, na území ktorého bol v júli 1997 zatvorený automobilový závod podniku Renault. Toto uzavretie vyvolalo v Európe vlnu bezprecedentných reakcií a od roku 1998 viedlo hlavne Komisiu k prijatiu návrhu smernice, ktorou sa stanovuje všeobecný rámec týkajúci sa informovania zamestnancov a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES C 2, 1999, s. 3).

„a) ‚hromadné prepúšťanie' znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch:

i) buď počas obdobia 30 dní:

— aspoň 10 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

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

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

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

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

Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení."

4. Článok 2 ods. 1 uvedenej smernice stanovuje, že „ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda".

5. Okrem toho podľa článku 3 smernice 98/59 je zamestnávateľ povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán o každom návrhu kolektívneho prepúšťania. Kópiu tohto upovedomenia zašle zástupcom zamestnancov, ktorí môžu vzniesť ich prípadné pripomienky príslušnému verejnému orgánu.

2. Smernica 2002/14

Členské štáty určia metódu na výpočet limitu počtu zamestnaných zamestnancov.

6. Článok 1 ods. 1 smernice 2002/14 stanovuje, že „cieľom tejto smernice je ustanoviť všeobecný rámec minimálnych požiadaviek pre informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v Spoločenstve".

..."

7. Článok 2 písm. d) smernice 2002/14 uvádza, že „‚zamestnanec' je osoba, ktorá je v príslušnom členskom štáte chránená ako zamestnanec na základe vnútroštátneho pracovného práva a v súlade s vnútroštátnymi postupmi".

9. V tomto smere odôvodnenie č. 19 tejto smernice upresňuje, že všeobecný rámec, ktorý zakladá, má osobitne „za cieľ vyhnúť sa akýmkoľvek správnym, finančným alebo právnym obmedzeniam, ktoré by bránili zakladaniu malých a stredných podnikov", a že na tento účel „podľa rozhodnutia členských štátov mala obmedziť pôsobnosť tejto smernice na podniky, ktoré majú aspoň 50 zamestnancov, alebo prevádzky s minimálnym počtom 20 zamestnancov".

8. Článok 3 smernice 2002/14 stanovuje:

„Táto smernica sa vzťahuje, podľa rozhodnutia každého členského štátu, na:

a) podniky, ktoré zamestnávajú najmenej 50 zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte, alebo

b) prevádzky, ktoré zamestnávajú najmenej 20 zamestnancov v ktoromkoľvek členskom štáte.

10. Článok 4 smernice 2002/14 stanovuje, že v súlade so zásadami stanovenými v článku 1 a bez toho, aby tým boli dotknuté ustanovenia a/alebo platné postupy, ktoré sú priaznivejšie pre zamestnancov, rozhodnú členské štáty o praktických postupoch na uplatnenie práva na informovanie zamestnancov a porady s nimi na príslušnej úrovni v súlade s týmto článkom.

11. Článok 9 ods. 1 tejto smernice uvádza, že táto smernica nemá dosah na osobitné postupy informovania a porady uvedené v článku 2 smernice 98/59.

12. Nakoniec článok 11 smernice 2002/14 uvádza:

„1. Členské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 23. marca 2005 alebo zaručia, že zamestnávatelia a zamestnanci zavedú do tohto dátumu potrebné ustanovenia formou dohody, zároveň sú členské štáty povinné prijať všetky potrebné opatrenia, ktoré zaručia výsledky ustanovené touto smernicou za akýchkoľvek okolností. Ihneď o tom informujú Komisiu.

...“

B — *Vnútroštátna právna úprava*

13. Podľa článku L. 421-1 francúzskeho zákonníka práce ustanovenie zástupcov zamestnancov je povinné pre všetky prevádzky zamestnávajúce aspoň jedenásť zamestnancov.

14. Okrem toho podľa článkov L. 321-1 až L. 321-17 francúzskeho zákonníka práce porada so zamestnancami o začatí prepúšťania z hospodárskych dôvodov sa vzťahuje na podnik, ktorý zamestnáva viac ako desať zamestnancov.

15. Pred prijatím nariadenia č. 2005-892 znel článok L. 620-10 francúzskeho zákonníka práce takto:

„Na vykonanie ustanovení tohto zákonníka sa počet zamestnancov podniku vypočíta podľa nasledujúcich ustanovení.

Zamestnanci na plný úväzok so zmluvou na dobu neurčitú a zamestnanci pracujúci doma sa plne zohľadňujú pri výpočte počtu zamestnancov podniku.

Zamestnanci na dobu určitú, príležitostní zamestnanci a zamestnanci pridelení podniku iným externým podnikom vrátane dočasných zamestnancov sa pri výpočte počtu zamestnancov podniku pomerne zohľadňujú podľa času ich prítomnosti za posledných 12 mesiacov. Zamestnanci na dobu určitú, dočasní zamestnanci

a zamestnanci pridelení podniku iným externým podnikom sa však do počtu zamestnancov podniku nezaratávajú, ak nahrádzajú neprítomného zamestnanca, alebo ktorého pracovný vzťah je prerušený.

Zamestnanci s čiastočným úväzkom bez ohľadu na druh ich pracovnej zmluvy sa zohľadňujú tak, že celková suma pracovných hodín uvedená v ich pracovných zmluvách sa vydelí pracovným časom stanoveným zákonom alebo pracovným časom dohodnutým v kolektívnej zmluve."

16. Článok 1 nariadenia č. 2005-892 doplnil do článku L. 620-10 francúzskeho zákonníka práce nový odsek. Tento odsek uvádza:

„Na zamestnanca, ktorý nastúpil do zamestnania od 22. júna 2005 a ešte nedovŕšil vek 26 rokov bez ohľadu na druh jeho pracovnej zmluvy uzavretej s týmto podnikom, sa neprihliada pri výpočte počtu zamestnancov podniku, kým nedosiahne vek 26 rokov. Toto ustanovenie nemôže mať za následok zrušenie organizácie zastupujúcej zamestnancov alebo mandátu na zastupovanie zamestnancov. Ustanovenia tohto odseku platia do 31. decembra 2007."

III — Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

17. S cieľom zlepšiť situáciu v zamestnanosti vo Francúzsku predložil premiér parlamentu vo svojom vyhlásení z 8. júna 2005 o všeobecnej politike neodkladný plán pre zamestnanosť. Aby tieto opatrenia mohli nadobudnúť účinnosť 1. septembra 2005, požiadala vláda o splnomocnenie na právnu úpravu prostredníctvom nariadenia.

18. Zákon č. 2005-846 z 26. júla 2005 vo svojom článku 1 poveril vládu prijať formou nariadenia všetky opatrenia najmä na „úpravu pravidiel pre výpočet počtu zamestnancov, ktoré sa uplatňujú na výkon ustanovení týkajúcich sa práva na prácu alebo finančných záväzkov uložených inými právnymi predpismi na podporu zamestnávania zamestnancov mladších ako 26 rokov v podnikoch od 22. júna 2005".

19. Dňa 2. augusta 2005 prijala vláda nariadenie č. 2005-892, ktorého článok 1 doplnil článok L. 620-10 francúzskeho zákonníka práce doplňujúcim odsekom, ktorého znenie je uvedené v bode 16 vyššie.

20. Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération fran-

çaise de l'encadrement (CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) a Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) podali žaloby o zrušenie článku 1 nariadenia č. 2005-892.

21. Na podporu týchto žalôb pred Conseil d'État žalobcovia uviedli najmä žalobný dôvod, že úprava pravidiel pre výpočet počtu zamestnancov podniku stanovená nariadením č. 2005-892 odporuje cieľom smerníc 98/59 a 2002/14.

22. Vnútroštátny súd pripomína, že pokiaľ napadnuté ustanovenie nariadenia č. 2005-892 nemá ako priamy účinok vylúčenie uplatnenia vnútroštátnych ustanovení zabezpečujúcich prebratie smerníc 98/59 a 2002/14 do francúzskeho právneho poriadku, nič sa nemení na tom, že pokiaľ ide o prevádzky zamestnávajúce viac ako dvadsať zamestnancov, ale z ktorých menej ako jedenásť pracovníkov má dvadsaťšesť alebo viac rokov, uplatnenie sporného ustanovenia vo veci samej môže mať za následok, že zamestnávatelia budú zbavení určitých povinností vyplývajúcich z týchto dvoch smerníc.

23. Zastávajúc názor, že niektoré pochybnosti o výklade dvoch vyššie uvedených smerníc pretrvávajú, Conseil d'État rozhodol ozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. So zreteľom na cieľ smernice 2002/14..., ktorým je v zmysle jej článku 1 [ods.] 1 ustanoviť všeobecný rámec minimálnych požiadaviek pre právo na informovanie a porady so zamestnancami v podnikoch alebo prevádzkach v Spoločenstve, znamená poverenie členských štátov na určenie metódy na výpočet limitu počtu zamestnaných zamestnancov stanovené v smernici, že členské štáty môžu rozdielne zohľadňovať určité kategórie pracovníkov pre uplatnenie týchto limitov?

2. V akej miere sa má smernica 98/59... vykladať v tom zmysle, že povoľuje opatrenie, ktorého účinkom je, že niektoré prevádzky obvykle zamestnávajúce viac ako dvadsať pracovníkov sú zbavené, aj keď dočasne, povinnosti vytvoriť zastúpenie zamestnancov z dôvodu pravidiel na výpočet počtu zamestnancov, ktoré vylučujú zohľadnenie určitých kategórií zamestnancov na účely uplatnenia ustanovení upravujúcich organizáciu tohto zastúpenia?"

IV — Konanie pred Súdnym dvorom

24. Vo svojom rozhodnutí požiadal vnútroštátny súd Súdny dvor, aby prejudiciálne konanie prebehlo v skrátenom konaní na základe článku 104a prvého odseku rokovacieho poriadku.

25. Predseda Súdneho dvora túto žiadosť zamietol uznesením z 21. novembra 2005.

26. Žalobcovia vo veci samej, francúzska vláda a Komisia Európskych spoločenstiev predložili písomné pripomienky Súdnemu dvoru v súlade s článkom 23 štatútu. Tieto strany boli taktiež vypočuté počas pojednávania, ktoré sa uskutočnilo 7. júna 2006.

V — Posúdenie prejudiciálnych otázok

A — *O prvej prejudiciálnej otázke*

1. Úvodné poznámky

27. Na presné opísanie problematiky predloženej vnútroštátnym súdom je najprv na jednej strane vhodné poukázať na to, ako Komisia správne posúdila, že nariadenie č. 2005-892 nezavádza žiadnu diskrimináciu medzi zamestnancami, ktorí sú alebo nie sú mladší ako dvadsaťšesť rokov. Je totiž isté, že zamestnanci mladší ako dvadsaťšesť rokov si uchovávajú individuálne práva, ktoré pre nich vyplývajú z postavenia zamestnanca uznaného vnútroštátnym právom.

28. Na druhej strane aj keď nariadenie č. 2005-892 upresňuje, že nemôže viesť k *zrušeniu* už existujúcich organizácií zastupujúcich zamestnancov alebo mandátu na zastupovanie zamestnancov, práva, ktoré môžu byť dotknuté sporným ustanovením, sú tie, ktoré pre celok zamestnancov podniku alebo prevádzky vyplývajú zo smernice 2002/14 z dôvodu informovania zamestnancov alebo porady so zamestnancami, ktoré sú povinnosťami ich zamestnávateľa. Ako bude uvedené ďalej, všetci zamestnanci prevádzky alebo podniku, a nielen zamestnanci mladší ako dvadsaťšesť rokov, môžu byť za určitých okolností na základe nariadenia č. 2005-892 zbavení práv, ktoré pre nich vyplývajú zo smernice 2002/14.

29. Ďalej sa mi zdá vhodné podať významové upresnenie vzťahujúce sa na otázku predloženú vnútroštátnym súdom. Tento súd sa pýta Súdneho dvora na také právne predpisy, ako sú predpisy vo veci samej, ktoré stano-

vujú „rozdielne zohľadnenie niektorých kategórií zamestnancov" pre uplatnenie limitov stanovených smernicou 2002/14. Táto kvalifikácia sa mi však nezdá úplne správna. Nariadenie č. 2005-892 sa podľa mňa neposudzuje tak, že stanovuje povinnosť zohľadňovať tú istú kategóriu osôb, teda zamestnancov mladších ako dvadsaťšesť rokov rozdielne. Ak totiž zamestnanci uvedení v nariadení č. 2005-892 dosiahnu vek dvadsaťšesť rokov, čiže sa počítajú do počtu zamestnancov na účely overenia prekročenia limitov, podľa definície viac nepatria do kategórie osôb mladších ako dvadsaťšesť rokov. Nejde teda o „rozdielne" zohľadnenie kategórie zamestnancov mladších ako dvadsaťšesť rokov, ale skôr o vylúčenie tejto kategórie z výpočtu zamestnancov, ktorí predstavujú počet zamestnancov podniku na účely overenia prekročenia limitu stanoveného vnútroštátnymi právnymi predpismi na základe smernice 2002/14 počas doby pôsobnosti nariadenia č. 2005-892.

30. Ostatne treba konštatovať, že tak vo svojich písomnostiach, ako aj na pojednávaní francúzska vláda uviedla pri viacerých príležitostiach výlučný charakter nariadenia č. 2005-892 a že druhá otázka položená vnútroštátnym súdom kvalifikuje tento akt ako právny predpis zakladajúci „pravidlo výpočtu počtu zamestnancov vylučujúce zohľadnenie" kategórie zamestnancov mladších ako dvadsaťšesť rokov.

31. Navrhujem teda Súdnemu dvoru preformulovať prvú otázku položenú vnútroštátnym súdom tak, že sa tento súd pýta na otázku, či s prihliadnutím na predmet smernice 2002/14 sa má článok 3 ods. 1 druhý pododsek tejto smernice vykladať v tom zmysle, že právomoc priznaná členským štátom „určiť metódu na výpočet limitu zamestnaných zamestnancov" zahrňuje taktiež možnosť vylúčiť, i dočasne, celú kategóriu zamestnancov (v tomto prípade zamestnancov mladších ako dvadsaťšesť rokov).

32. V tomto smere je potrebné uviesť, že žalobcovia vo veci samej, ktorí predložili spoločné pripomienky Súdnemu dvoru, a Komisia, navrhujú odpovedať záporne na túto otázku.

33. Naopak francúzska vláda sa domnieva, že článok 3 ods. 1 druhý pododsek smernice 2002/14 ju oprávňuje dočasne vylúčiť celú kategóriu zamestnancov, pokiaľ je toto vylúčenie odôvodnené cieľmi verejného záujmu a je nevyhnutné, ako aj primerané vzhľadom na dosiahnutie uvedených cieľov. Francúzska vláda sa domnieva, že tieto podmienky budú v tomto prípade zjavne splnené, pretože:

— cieľ sledovaný nariadením č. 2005-892, teda boj proti nezamestnanosti mla-

dých, je zlučiteľný s cieľom uvedeným v odôvodnení č. 19 smernice 2002/14, ako aj s hľadaním vysokej úrovne zamestnanosti v Spoločenstve,

— opatrenie, ktorého časová pôsobnosť je obmedzená, je primerané k sledovanému cieľu,

— dopad sporného ustanovenia je obmedzený iba na podniky s počtom maximálne dvadsať zamestnancov, z ktorých menej ako jedenásť má viac ako dvadsaťšesť rokov,

— uplatnenie sporného ustanovenia nemôže mať za následok zrušenie už exitujúcich orgánov určených na zastupovanie zamestnancov alebo mandátu zástupcu zamestnancov.

34. Po týchto úvodných pripomienkach a upresneniach si myslím, že odpoveď na prvú otázku položenú vnútroštátnym súdom sa môže nájsť určením rozsahu článku 3 ods. 1 smernice 2002/14, ktorého druhý pododsek zveruje členským štátom určiť „metódu na výpočet limitu počtu zamestnaných zamestnancov". Táto analýza bude vykonaná neskôr.

2. O rozsahu článku 3 ods. 1 smernice 2002/14

35. Je vhodné pripomenúť, že podľa článku 3 ods. 1 *prvého* pododseku smernice 2002/14 subjektmi, voči ktorým členské štáty musia zaviesť spôsoby informovania zamestnancov a porady s nimi, uvedené v tejto smernici, sú podľa voľby buď podniky zamestnávajúce v členskom štáte minimálne 50 zamestnancov, alebo prevádzky zamestnávajúce aspoň 20 zamestnancov. Po uskutočnení voľby táto smernica pripúšťa, aby členské štáty mohli zachovať alebo prijať priaznivejšie ustanovenia pre zamestnancov stanovené vnútroštátnym právom.

36. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že ako vyplýva z ustanovení vyššie citovaného francúzskeho zákonníka práce, Francúzska republika si vybrala druhú alternatívu článku 3 ods. 1 prvého pododseku smernice 2002/14 znížením dolnej hranice, od ktorej sa vyžaduje povinnosť informovania zamestnancov a porady s nimi od podnikov zamestnávajúcich najmenej jedenásť zamestnancov.

37. Článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 2002/14 musí byť podľa mňa v rozsahu, v akom odkazuje na limit „zamestnancov", vykladaný spoločne s článkom 2 písm. d) tejto smernice, ktorý upresňuje, čo treba rozumieť pod pojmom „zamestnanec" v zmysle tejto smernice. Podľa tohto ustanovenia ide o „akúkoľvek osobu, ktorá je v príslušnom členskom štáte chránená ako zamestnanec na základe vnútroštátneho pracovného práva a v súlade s vnútroštátnymi postupmi".

38. Na účely smernice 2002/14, pokiaľ osoba zodpovedá definícii vyjadrenej v jej článku 2 písm. d), teda že je chránená ako zamestnanec vo vnútroštátnom rozsahu, musí byť na účely uplatnenia limitov uvedených v článku 3 ods. 1 prvého pododseku smernice 2002/14 táto osoba nevyhnutne zohľadnená v počte zamestnancov. Musí byť tiež z dôvodu svojho postavenia ako zamestnanca v zmysle tejto smernice zaradená na účely uplatnenia limitov predpokladaných týmto predpisom do výpočtu zamestnancov, ktorí predstavujú počet zamestnancov danej prevádzky alebo podniku.

39. V spore vo veci samej je nesporné, že zamestnanci uvedení v článku 1 nariadenia č. 2005-892 sú ako takíto chránení francúzskymi právnymi predpismi o zamestnanosti. Na základe spoločného výkladu článku 3 ods. 1 prvého pododseku a článku 2 písm. d) smernice 2002/14 sa zamestnanci uvedení v článku 1 tohto nariadenia musia na účely uplatnenia náležitých limitov zamestnancov stanovených smernicou 2002/14 zohľadňovať ako zamestnanci podnikov umiestnených vo Francúzsku.

40. Musím upozorniť, že smernica 2002/14 nepripúšťa žiadnu možnosť pre členské štáty odchýliť sa od jej ustanovení okrem možnosti, ktorú im ponúka článok 3 ods. 3 v súvislosti s posádkami námorných plavidiel, ktorá nie je podstatnou vo veci samej.

41. Po tomto je však vhodné overiť, či, ako tvrdí francúzska vláda, *druhý* pododsek článku 3 ods. 1 smernice 2002/14 priznáva členským štátom možnosť, akú predpokladajú právne predpisy v uvedenej veci samej, vylúčiť celú kategóriu zamestnancov z výpočtu počtu zamestnancov prevádzky na účely uplatnenia limitov zamestnancov predpokladaným touto smernicou.

42. Druhý pododsek článku 3 ods. 1 smernice 2002/14 umožňuje členským štátom určiť „metódu na výpočet limitu zamestnaných zamestnancov".

43. V tomto smere musím podčiarknuť, že postúpenie na členské štáty, ktoré vykonáva toto ustanovenie, sa týka iba určenia „metód[y] na výpočet limitu zamestnaných zamestnancov" a nie samotnej definície tohto výrazu.

44. V tomto smere som presvedčený, že smernica 2002/14 neponechala členským štátom možnosť definície tohto výrazu. Je vhodné pripomenúť, že časť citovanej vety v predchádzajúcom bode je vložená do článku, ktorý definuje „pôsobnosť" tejto smernice a ktorý nemôže vyplývať z voľného uváženia práva členskými štátmi. Požiadavky na jednotné uplatnenie práva Spoločenstva musia teda viesť k tomu, aby výrazy tohto ustanovenia práva Spoločenstva mali v celom Spoločenstve autonómny a jednotný výklad, ktorý sa musí vyhľadať s prihliadnutím na súvislosť ustanovenia a sledovaného cieľa príslušnou právnou úpravou. [6]

45. Všeobecne je potrebné pripustiť, že význam výrazu uvedeného v článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice 2002/14 nie je celkom jasný. Napokon, málo zrejmý charakter výrazu uvedeného v tomto ustanovení je dôvodom prvej otázky položenej vnútroštátnym súdom.

46. Totiž, zatiaľ čo pri uvádzaní „metódy na výpočet limitu" toto ustanovenie budí dojem, že sa vzťahuje výlučne na to, čo môžeme nazývať „pravidlá limitov", teda spôsob výpočtu referenčnej doby, ktorá je zohľadnená pre prekonanie limitov (napríklad v určitom okamihu trvanie aktivity počas niekoľkých mesiacov alebo rokov, alebo priemer za niekoľko mesiacov alebo rokov činnosti), taktiež je možné sa domnievať, ako to uvádzajú žalobcovia a Komisia, že tento výraz sa vzťahuje tiež na spôsob výpočtu *počtu zamestnancov* prevádzky (teda pravidiel týkajúcich sa spôsobu započítania zamestnancov, ktorí sú viazaní na prevádzku pracovnými zmluvami rozdielnych typov, t. j. hlavne zmluvami na čiastočný úväzok alebo zmluvami na dobu určitú), pretože limit je vyjadrený odkazom na určitý počet zamestnancov. V nasledujúcich úvahách sa tieto pravidlá na účely zjednodušenia jazyka nazývajú „pravidlá modulácie".

47. Skúmanie všetkých jazykových verzií článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice 2002/14 viac nevyjasňuje presný význam výrazu obsiahnutého v tomto ustanovení, pretože veľká väčšina týchto verzií odkazuje na „limity" zamestnaných zamestnancov [7], avšak niektoré uvádzajú „počet" zamestna-

6 — Pozri najmä v tomto zmysle rozsudok z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, Zb. s. I-885, bod 29 a citovanú judikatúru.

7 — Je to prípad verzie nemeckej („Schwelle"), anglickej („threshold"), dánskej („taesklerne"), gréckej („ορίων"), talianskej („soglie"), lotyšskej („sliekšņi"), maltskej („tal-limiti"), poľskej („progu"), portugalskej („limiares"), slovenskej („limitu"), slovinskej („praga") a švédskej („tröskel").

ných zamestnancov[8]. Z iného hľadiska z prípravných prác na tejto smernici nevyplýva jasne úmysel jej tvorcov, čo sa týka významu príslušného výrazu,[9] ani nie sú také, aby poskytovali vhodné informácie, pokiaľ ide o výklad tohto ustanovenia.[10]

48. Zdá sa mi však, že význam článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice 2002/14 môže byť vyvodený z logického cieľa, ktorý viedol k jeho vloženiu.

49. V tomto smere je vhodné vychádzať z konštatovania: alternatívne limity uvedené v článku 3 ods. 1 prvom pododseku smernice 2002/14 môžu byť konkrétne uplatnené, len ak sú stanovené „pravidlá limitov" a „pravidlá modulácie". Bez prijatia tohto typu pravidiel sa prevádzky a podniky uvedené v tejto smernici nachádzajú v situácii, že nemôžu stanoviť, kedy a či prekročia limity zamestnancov stanovené touto smernicou.

50. Vzhľadom na toto konštatovanie mal zákonodarca Spoločenstva tieto tri možnosti.

51. Prvá možnosť bola stanoviť „pravidlá limitov" a „pravidlá modulácie" v ustanovení smernice 2002/14. Sociálne právo Spoločenstva napokon ponúka čiastočne v tomto zmysle príklad smernice.[11]

52. Druhá možnosť by mohla spočívať v nestanovení žiadneho ustanovenia v texte smernice 2002/14, neexistencia žiadneho ustanovenia by znamenala, že členské štáty by si v súlade s ich zvyškovou právomocou implicitne ponechali právo prijať tieto dva typy pravidiel, aby mohli zaistiť konkrétne uplatnenie ustanovení smernice. Ako som uviedol v rámci odpovede, ktorú navrhujem uviesť na druhú otázku položenú vnútroštátnym súdom, je to aj prípad smernice 98/59.

8 — Ako verzia španielska („número"), fínska („määrä") a holandská („aantal").

9 — Zdá sa, že výraz uvedený v článku 3 ods. 1 druhom pododseku smernice 2002/14 sa objavil v pozmenenom návrhu Komisie z 23. mája 2001 [KOM(2001) 296 v konečnom znení] v nadväznosti na zmeny navrhnuté Európskym parlamentom, no bez toho, aby bolo poskytnuté akékoľvek vysvetlenie vo veci použitej terminológie.

10 — Pozri v tomto zmysle rozsudky z 1. júna 1961, Simon/Súdny dvor, 15/60, Zb. s. 223, a z 31. marca 1998, Francúzsko a i./Komisia, C-68/94 a C-30/95, Zb. s. I-1375, bod 167.

11 — Ide o článok 2 ods. 2 smernice Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Ú. v. ES L 254, s. 64; Mim. vyd. 05/002, s. 232), ktorý upresňuje, že limity počtu zamestnancov stanovené touto smernicou sú určené podľa priemerného počtu zamestnancov, vrátane zamestnancov na skrátený pracovný úväzok zamestnaných počas predchádzajúcich dvoch rokov, vypočítaných podľa právnych predpisov a/alebo vnútroštátnych postupov.

53. Riešenie stanovené smernicou 2002/14 zodpovedá tretej možnosti, ktorá sa ponúka zákonodarcovi Spoločenstva: ak nepovažoval za možné alebo praktické stanoviť „pravidlá limitov" a „pravidlá modulácie" v samotnej smernici, udelil *výslovne* členským štátom možnosť prijatia týchto opatrení. [12]

54. Nezávisle od voľby vykonanej v smernici 2002/14 je úplne jasné, že logickým cieľom, ktorý vedie k nutnosti prijať „pravidlá limitov" a „pravidlá modulácie", je zabezpečiť jednoduchým ale podstatným spôsobom konkrétne uplatnenie limitov stanovených v tejto smernici a z toho vychádzajúc i zabezpečiť *uplatnenie* tejto smernice.

55. Lenže priznať členským štátom možnosť stanovenia spôsobu uplatnenia limitov zamestnancov je úplne odlišnou vecou, ako ich oprávniť, ako to v konečnom dôsledku navrhuje francúzska vláda, k určeniu tých zamestnancov, ktorí môžu patriť do „základu" pre výpočet limitu zamestnancov, s vylúčením celej kategórie zamestnancov z tohto základu.

56. Z toho podľa mňa vyplýva, že článok 3 ods. 1 druhý pododsek smernice 2002/14 nemôže byť vykladaný v tom zmysle, že umožňuje členskému štátu *vylúčiť* použitie ustanovení tejto smernice vyňatím celej kategórie zamestnancov z výpočtu zamestnaných zamestnancov prevádzok spadajúcich do pôsobnosti tejto smernice na účely uplatnenia limitu dvadsiatich zamestnancov stanovenej v tejto smernici.

57. Toto uváženie sa použije *a fortiori* vtedy, pokiaľ podobne ako v právnych predpisoch vo veci samej kritérium, na základe ktorého sú títo zamestnanci vylúčení z tohto výpočtu, je založené na skutočnosti úplne nesúvisiacej s reálnou veľkosťou dotknutej prevádzky.

58. Nejde o pripustenie, že členský štát bude mať právo vylúčiť zamestnancov v zmysle

12 — Právo Spoločenstva ponúka taktiež ďalší príklad v tomto zmysle a to príklad smernice 1999/70/ES Rady 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), ktorého podstatné ustanovenie je bezpochyby formulované konkrétnejšie. Doložka 7 tejto rámcovej dohody stanovuje, že pracovníci na dobu určitú sú započítavaní pri výpočte medzného počtu pracovníkov (hlavne limitu stanoveného právom Spoločenstva) a postupuje na členské štáty právomoc definovať *spôsoby použitia* tohto výpočtu. Treba poznamenať, že pred Conseil d'État sa žalobcovia v pôvodnom konaní nedovolávali tejto smernice na podporu svojej žaloby proti nariadeniu č. 2005-892 v rozsahu, v akom sa táto smernica uplatňuje na zamestnancov na dobu určitú mladších ako dvadsaťšesť rokov.

smernice 2002/14 — a teda chránených ako takých podľa vnútroštátneho práva — z výpočtu počtu zamestnancov prevádzky na základe kritéria, ktoré je spojené s dobou zamestnania v prevádzke. V tomto prípade zostáva použiteľná zásada, podľa ktorej každý zamestnanec v zmysle smernice 2002/14 musí byť zohľadnený pri výpočte zamestnaných zamestnancov na účely uplatnenia tejto smernice.

59. Napriek tomu odkaz na reálnu veľkosť prevádzky vysvetľuje dôvod, pre ktorý „pravidlo modulácie" zamestnancov, zvlášť v závislosti od doby zamestnania stráveného v dotknutej prevádzke, môže byť považované za pravidlo spadajúce do pôsobnosti článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice 2002/14. Z dôvodu absencie takéhoto pravidla modulácie by každý zamestnanec nezávisle od času stráveného v prevádzke musel byť započítaný ako jednotka na účely overenia prekročenia limitu dvadsiatich zamestnancov stanovených v tejto smernici. Istotne, dôsledkom takejto situácie by mohlo byť, že prevádzky, ktorých skutočná veľkosť je menšia ako limit stanovený v tejto smernici, by museli zaviesť spôsoby informovania zamestnancov a porady s nimi stanovené smernicou. Bez toho, aby bola členským štátom ponechaná dotknutá možnosť voľby prijať opatrenia výhodnejšie pre zamestnancov, právo členských štátov prijať „pravidlo modulácie" sa podieľa na cieli pripomenutom v odôvodnení č. 19 smernice 2002/14, podľa ktorého limity stanovené týmto aktom boli ustanovené s cieľom vyhnúť sa prekážkam brániacim rozvoju malých a stredných podnikov. Ide o to, aby bolo výslovným spôsobom v rámci vyššie navrhovaného výkladu druhého pododseku článku 3 ods. 1 smernice 2002/14 uznané, že členské štáty ostávajú príslušné pre prijatie „pravidiel modulácie" pre zamestnancov v závislosti od skutočnej veľkosti prevádzky (alebo podniku). Taktiež musím poznamenať, že tento výklad príslušného ustanovenia umožní preskúmať prípadný neprimeraný charakter „pravidla modulácie" zamestnancov prijatého členským štátom. [13]

60. Toto krátke odbočenie nemení nič na tom, že také právne predpisy, ako sú dotknuté predpisy vo veci samej, ktoré nespadajú ani do kategórie „pravidiel limitov", ani do kategórie „pravidiel modulácie" a nevedú k tomu, aby umožnili konkrétne uplatnenie relevantného limitu uvedeného v článku 3 ods. 1 prvom pododseku smernice 2002/14, nespadajú do pôsobnosti druhého pododseku tohto článku smernice a ukazujú sa byť v rozpore s touto smernicou.

13 — Na znázornenie tejto pripomienky uvádzam vnútroštátne pravidlo, ktoré by v rámci výpočtu počtu zamestnancov prevádzky napríklad ukladalo, že na účely použitia limitu dvadsiatich zamestnancov stanovenej smernicou 2002/14 dvadsať zamestnancov na polovičný úväzok zodpovedá jednému zamestnancovi na plný úväzok. Takéto pravidlo by bolo podľa môjho názoru jednoznačne neprimerané.

61. Tento záver nemôže byť spochybnený dvomi hlavnými argumentmi predloženými francúzskou vládou, podľa ktorých na jednej strane cieľ sledovaný francúzskym zákonodarcom smerujúci k nabádaniu malých a stredných podnikov znížením nákladov, ktoré ich zaťažujú, k ďalšiemu zamestnávaniu osôb mladších ako dvadsaťšesť rokov je zlučiteľný s cieľom smernice 2002/14 a na druhej strane konkrétne situácie, pri ktorých by pri uplatnení článku 1 nariadenia č. 2005-892 mohli byť odoprené zamestnancom práva vyplývajúce z tejto smernice, sú zriedkavé.

62. Čo sa týka prvého argumentu a v rozsahu, v akom sa cieľ dovolávaný francúzskou vládou vzťahuje hlavne na boj proti nezamestnanosti osôb mladších ako dvadsaťšesť rokov, je síce pravda, že smernica 2002/14 sa neprieči tomuto chvályhodnému cieľu, nič to však nemení na tom, že členský štát je povinný plne dodržiavať ustanovenia tohto predpisu.

63. V rozsahu, v akom sa cieľ dovolávaný francúzskou vládou viac vzťahuje na zníženie nákladov, ktoré nesú malé a stredné podniky, je vhodné uviesť, že stanovením limitov v článku 3 ods. 1 prvom pododseku smernice 2002/14 sleduje táto smernica cieľ uvádzaný francúzskou vládou: odôvodnenie č. 19 smernice 2002/14 to pripomína jasne, keď upresňuje, že všeobecný rámec zavedený smernicou má zvlášť „za cieľ vyhnúť sa akémukoľvek administratívnemu, finančnému a právnemu nátlaku, ktorý by bránil vytvoreniu a rozvoju malých a stredných podnikov", a že preto „by sa podľa rozhodnutia členských štátov mala obmedziť pôsobnosť tejto smernice na podniky, ktoré majú aspoň 50 zamestnancov, alebo prevádzky s minimálnym počtom 20 zamestnancov". Je tiež vhodné poznamenať, že nariadenie č. 2005-892 sa nepoužije výlučne na malé a stredné podniky, ale na všetky prevádzky umiestnené na francúzskom území. Okrem toho skutočnosť, že vo Francúzsku, ako to francúzska vláda uviedla na pojednávaní, množstvo nákladov ukladaných podnikom, ako je platba vyšších zamestnávateľských príspevkov alebo zavedenie vnútorného poriadku, je podriadené prekročeniu limitov počtu zamestnancov, vyplýva výlučne z uplatnenia ustanovení vnútroštátneho práva a v každom prípade nemôže oslobodiť členský štát od plného dodržiavania ustanovení smernice 2002/14.

64. Čo sa týka druhého argumentu, predovšetkým sa domnievam, že objektívny výklad právnej normy je ťažko zlučiteľný s úvahami o pravdepodobnosti, ako navrhuje francúzska vláda.

65. Ďalej je vhodné pripomenúť, že podľa článku 11 ods. 1 smernice 2002/14 členské

štáty musia prijať „všetky potrebné opatrenia, ktoré zaručia výsledky ustanovené touto smernicou za akýchkoľvek okolností". Aj keby teda, ako to tvrdí francúzska vláda, uplatnenie nariadenia č. 2005-892 vylučovalo minimálne požiadavky na informovanie zamestnancov a na porady so zamestnancami stanovenými v tejto smernici v presne vymedzených situáciách, [14] nič to nemení na tom, že francúzsky štát vylúčením kategórie zamestnancov mladších ako dvadsaťšesť rokov z výpočtu počtu zamestnancov prevádzok nemôže celkom, i keď len dočasne, zaručiť, že všetky prevádzky umiestnené na francúzskom území spadajúce do pôsobnosti smernice 2002/14 sú schopné umožniť informovanie zamestnancov a porady so zamestnancami, ktorých zamestnávajú.

66. Konečne, pokiaľ by sa prijal výklad francúzskej vlády, členské štáty by mohli chcieť zajtra napríklad vylúčiť z výpočtu počtu zamestnancov podniku rôzne kategórie zamestnancov, ako sú zamestnanci s čiastočným úväzkom, zamestnancov starších ako päťdesiat rokov alebo telesne postihnutých zamestnancov. Je očividné, že prípadné kumulatívne vylúčenie celých kategórií zamestnancov členskými štátmi by v konečnom dôsledku drasticky znížilo situácie, v ktorých podniky a prevádzky, ktoré spadajú do pôsobnosti smernice 2002/14, museli vykonať práva na informovanie zamestnancov a porady so zamestnancami stanovené v tejto smernici, a porušili by tak jednotné uplatnenie ustanovení tohto textu v Spoločenstve.

67. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem odpovedať na prvú otázku položenú vnútroštátnym súdom záporne, a síce, že s ohľadom na účel smernice 2002/14 postúpenie možnosti stanoviť metódy výpočtu limitu zamestnaných zamestnancov podľa článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice 2002/14 na členské štáty sa nemá vykladať v tom zmysle, že umožňuje týmto štátom dočasne vylúčiť určité kategórie zamestnancov pre uplatnenie týchto limitov.

B — *O druhej prejudiciálnej otázke*

68. Druhou otázkou požaduje vnútroštátny súd od Súdneho dvora určiť, či a v akom

14 — T. j. v situáciách, kde by dotknuté prevádzky zamestnávali počet zamestnancov, ktorí bez ohľadu na ich vek bude rovný alebo vyšší ako limit dvadsiatich zamestnancov stanovený smernicou 2002/14, priznávajúc tiež bežne práva vyplývajúce z tohto predpisu, ale ktoré v rovnakom čase zamestnávajú menej ako jedenásť zamestnancov starších ako dvadsaťšesť rokov (neprekročenie limitu podľa francúzskeho zákonníka práce a článku 1 nariadenia č. 2005-892).

rozsahu povoľuje smernica 98/59 prijatie vnútroštátneho opatrenia, ktorá má za následok, že niektoré prevádzky zamestnávajúce obyčajne viac ako dvadsať zamestnancov sú oslobodené, aj keď len dočasne, od povinnosti vytvoriť štruktúru zastupovania zamestnancov z dôvodu, že pravidlá výpočtu počtu zamestnancov vylučujú, aby sa na použitie ustanovení upravujúcich toto zastúpenie zohľadňovali niektoré kategórie zamestnancov.

69. Smernica 98/59 preberá smernicu 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o zbližovaní právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [15] v znení zmien a doplnení.

70. Hlavným cieľom smernice 98/59 je zabezpečiť prostredníctvom spoločných pravidiel zavádzajúcich upravené postupy prerokovania a hromadného prepúšťania zamestnancom v Spoločenstve, aby zástupcovia zamestnancov [16] boli včas informovaní zamestnávateľom, ktorý hodlá pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, a aby bolo s nimi hromadné prepúšťanie prerokované. Osobná pôsobnosť tejto povinnosti zamestnávateľa je však obmedzená na prevádzky, ktoré zodpovedajú limitom stanoveným smernicou 98/59. [17] Tieto limity sa na jednej strane týkajú počtu zamestnancov prevádzok, a síce prevádzok, ktoré majú minimálne dvadsať zamestnancov, na druhej strane počtu zamestnancov dotknutých hromadným prepúšťaním v týchto prevádzkach v súlade s článkom 1 smernice 98/59. Aj keď na rozdiel od názoru vnútroštátneho súdu táto smernica neukladá, prinajmenšom nie priamo a formálne, ustanovenie štruktúry zastúpenia zamestnancov, obsahuje ako podmienku predchádzajúceho informovania zamestnancov a porád s nimi v rámci hromadného prepúšťania to, že členské štáty prijmú opatrenia potrebné na zaistenie vymenovania týchto zástupcov.

71. Z pripomienok strán k tejto veci vyplýva, že nariadenie č. 2005-892 neovplyvňuje výpočet počtu zamestnancov, ktorých prepúšťanie je predpokladané. Ako som už uviedol, toto nariadenie taktiež upresňuje, že nemôže viesť k zrušeniu už existujúcich

15 — Ú. v. ES L 48, s. 29; Mim. vyd. 05/003, s. 327. Odôvodnenie č. 1 smernice 98/59 upresňuje, že „z dôvodu prehľadnosti a zrozumiteľnosti by sa mala kodifikovať smernica Rady 75/129".

16 — Článok 1 písm. b) smernice 98/59 definuje „zástupcov zamestnancov" ako „zástupcov zamestnancov, ako to ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov".

17 — Treba poznamenať, že táto smernica nedefinuje, čo sa má rozumieť pod „prevádzkou" na uplatnenie tohto aktu, tak ako nedefinuje pojem „zamestnávateľ" alebo neurčuje okamih, keď dochádza k „prepúšťaniu", tieto pojmy však boli predmetom objasnenia Súdnym dvorom v jeho rozsudkoch zo 7. decembra 1995, Rockfon (C-449/93, Zb. s. I-4291); 16. októbra 2003, Komisia/Taliansko (C-32/02, Zb. s. I-12063), a z 27. januára 2005, Junk (už citovanom).

inštitúcií zástupcov zamestnancov alebo mandátu zástupcu zamestnancov.

72. Ako som už uviedol v rámci mojich poznámok k prvej otázke, ktorú položil Conseil d'État, nariadenie č. 2005-892 sa dotýka výpočtu zamestnancov prevádzok v tom, že vylučuje dočasne z tohto výpočtu zamestnancov mladších ako dvadsaťšesť rokov.

73. Aj keď vo Francúzsku článok L. 321-1 a nasl. zákonníka práce stanovujú, že porada so zamestnancami pri prepúšťaní z hospodárskych dôvodov je zavedená, pokiaľ podnik zamestnáva viac ako desať zamestnancov, [18] nemení to nič na tom, že výsledok, ku ktorému môže viesť nariadenie č. 2005-892, je zbavenie zamestnancov práv, ktoré im vyplývajú zo smernice 98/59, pokiaľ dotknutá prevádzka zamestnáva viac ako dvadsať zamestnancov — a prekračuje tak limit dvadsiatich zamestnancov stanovený touto smernicou bez ohľadu na vek týchto zamestnancov — ale zamestnáva menej ako jedenásť zamestnancov starších ako dvadsaťšesť rokov pri použití pravidiel stanovených vo francúzskom zákonníku práce a článkom 1 nariadenia č. 2005-892.

74. Ak je totiž v tejto situácii dotknutý podnik oslobodený od povinnosti organizovať ustanovenie zástupcov zamestnancov, potom v rozpore s ochranou, ktorá je priznaná zamestnancom smernicou 98/59, neexistuje nijaký zástupca zamestnancov, ktorého možno predbežne informovať alebo s ktorým možno rokovať o zámere hromadného prepúšťania.

75. Je potrebné poznamenať, že na rozdiel od smernice 2002/14 smernica 98/59 neobsahuje žiadnu definíciu pojmu zamestnanec a neobsahuje obdobné ustanovenie, ako je článok 3 ods. 1 druhý pododsek smernice 2002/14.

76. Účastníci konania vo svojich písomných pripomienkach a na pojednávaní prejednávali otázku, či ustanovenia smernice 2002/14, ktorá, ako pripomínam, zaviedla všeobecný rámec pre informovanie zamestnancov a porady s nimi, nemala za cieľ vyjasniť ustanovenia smernice 98/59, alebo dokonca vyplniť prípadné medzery, hlavne definíciu pojmu zamestnanec a prípadné použitie článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice 2002/14 analógiou.

18 — Vo svojom rozsudku z 8. júna 1982, Komisia/Taliansko (91/81, s. 2133, bod 11), Súdny dvor konštatoval, že ustanovenia smernice 75/129 „musia slúžiť k zavedeniu spoločného základu právnej úpravy aplikovateľnej vo všetkých členských štátoch, ponechajúc členským štátom možnosť uplatňovať alebo prijímať ustanovenia priaznivejšie pre zamestnancov". Takáto možnosť vyplýva dnes z článku 5 smernice 98/59.

77. Žalobcovia vo veci samej a francúzska vláda navrhli kladnú odpoveď na túto otázku.

78. Komisia sa na pojednávaní rázne postavila proti rozšíreniu navrhovanému ostatnými účastníkmi konania vo veci. Najmä uplatnila, že dve dotknuté smernice sú založené na rozdielnych právnych základoch: smernica 98/59 založená na článku 100 Zmluvy ES (teraz článok 94 ES) ponecháva členským štátom významne menší rozsah voľnej úvahy ako ustanovenia smernice 2002/14, ktorej právnym základom je článok 137 ods. 2 Zmluvy ES. Komisia taktiež uviedla, že dôvody časovej postupnosti a dôvody spojené s nezávislosťou pôsobnosti každej zo smerníc, ako je uvedená v článku 9 smernice 2002/14, odporujú prístupu navrhovanému ostatnými účastníkmi konania v tejto veci.

79. Aj keď argument vychádzajúci z článku 9 smernice 2002/14 nie je obzvlášť presvedčivý, pretože sa toto ustanovenie týka iba vzťahov, ktoré sú medzi smernicou 2002/14 a článkom 2 smernice 98/59, a nie vzťahov k ostatným ustanoveniam smernice 98/59, nie som na oplátku neprístupný ďalším pripomienkam vznesenými Komisiou, hoci len preto, že je trochu riskantné chcieť vykladať automaticky ustanovenia jedného aktu vo svetle druhého, prijatého štyri roky po prvom akte.

80. Zložitosť a nebezpečný charakter kroku navrhnutého žalobcami vo veci samej a francúzskou vládou ilustruje porovnanie pojmov „prevádzka" používaného v oboch smerniciach 98/59 a 2002/14. [Poznámka prekladateľa: smernica 98/59 používa v slovenskom znení pojem „zariadenie".] Pri neexistencii definície tohto pojmu v znení smernice 98/59 Súdny dvor prehlásil v už citovanom rozsudku Rockfon, že „prevádzka" v zmysle tejto smernice nemôže byť definovaná odkazom na právne predpisy členských štátov a musí byť vykladaná podľa okolností ako jednotka, ku ktorej sú zamestnanci postihnutí prepúšťaním pridelení na výkon práce bez ohľadu na fakt, že dotknutá jednotka má k dispozícii vedenie, ktoré môže nezávisle uskutočniť hromadné prepúšťanie.[19] Naopak, je potrebné podotknúť, že smernica 2002/14, upresňujúc v článku 2 písm. b), že „prevádzka" označuje „podnikateľskú jednotku definovanú v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi..., kde nepretržite vykonáva hospodársku činnosť za pomoci ľudských i materiálnych zdrojov", zvolila odlišný význam tohto pojmu, keď výslovne odkázala na právne predpisy a postupy členských štátov.

19 — Rozsudok zo 7. decembra 1995, Rockfon, už citovaný, body 25 a 32. Rozsudok sa konkrétnejšie týka smernice 75/129 kodifikovanej smernicou 98/59.

81. Samozrejme, tento príklad neznamená, že bude nemožné, v rámci smernice 98/59 definovať pojem zamestnanca rovnakým spôsobom, ako je definovaný v smernici 2002/14. Okrem toho, pokiaľ ide o limit dvadsiatich zamestnancov stanovený v smernici 98/59, členské štáty museli i napriek neexistencii ustanovenia v texte nevyhnutne zaviesť „pravidlá limitov" a „pravidlá modulácie", ako sú pravidlá uvedené v článku 3 ods. 1 druhom pododseku smernice 2002/14 na zaistenie konkrétneho uplatnenia smernice 98/59.

82. Pojmy uvedené v smernici 2002/14 však nemajú byť rozšírené na smernicu 98/59, hlavne pri neexistencii jasných skutočností naznačujúcich, že takýto bol zámer vyjadrený autormi smernice 2002/14.

83. Okrem toho z pragmatického hľadiska si myslím, že Súdny dvor môže perfektne poskytnúť užitočnú odpoveď vnútroštátnemu súdu bez toho, aby sa vyjadril k diskusii, ktorá postavila proti sebe účastníkov konania z dôvodu vzťahov medzi smernicami 2002/14 a 98/59.

84. Totiž aj keby sme vychádzali z toho, že je možné rozšíriť pojem „zamestnanec" a výraz uvedený v článku 3 ods. 1 druhom pododseku smernice 2002/14 na smernicu 98/59 tak ako to vyššie navrhujem vykladať, je možné, že toto rozšírenie by vôbec nezmenilo odpoveď na druhú otázku položenú vnútroštátnym súdom.

85. Tak v tomto prípade, ako aj v prípade odmietnutia vykladania smernice 98/59 vo svetle smernice 2002/14 právne predpisy ako tie vo veci samej sú tak, podľa môjho názoru v rozpore so smernicou 98/59. Vyňatím celej kategórie *zamestnancov* z výpočtu limitu dvadsiatich zamestnancov totiž právne predpisy, ako sú tie vo veci samej, umožňujú niektorým prevádzkam vyhnúť sa povinnosti dodržiavať ochranné postupy voči zamestnancom, ktoré ukladá smernica 98/59. Takéto právne predpisy môžu uprieť skupinám zamestnancov právo byť informovaný a vypočutý, ktoré im bežne prináležia podľa tohto aktu, [20] napriek tomu, že smernica 98/59 nepripúšťa žiadnu výnimku, na základe ktorej by členské štáty mohli porušiť povinnosť informovania a porady so zástupcami zamestnancov, ktorú táto smernica zakotvuje. [21]

20 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Rockfon, už citovaný, bod 30.

21 — Pozri v tomto zmysle v súvislosti so smernicou 75/129 návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Van Gerven vo veci Komisia/Spojené kráľovstvo (rozsudok z 8. júna 1994, C-382/92, Zb. s. I-2435, bod 10).

VI — Návrh

86. Vo svetle predchádzajúcich úvah navrhujem Súdnemu dvoru, aby o prejudiciálnych otázkach položených Conseil d'État rozhodol takto:

1. S ohľadom na účel smernice 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve, postúpenie právomoci na členské štáty určiť metódu na výpočet limitu zamestnaných zamestnancov podľa článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice 2002/14 sa nemôže vykladať v tom zmysle, že umožňuje týmto štátom dočasne vylúčiť niektoré kategórie zamestnancov pre uplatnenie týchto limitov.

2. Smernica 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 jej odporuje vnútroštátne opatrenie, ktorého dôsledkom je, že niektoré prevádzky zamestnávajúce zvyčajne viac ako dvadsať zamestnancov sú oslobodené, aj keď len dočasne, od povinnosti zabezpečiť zastúpenie zamestnancov tým, že pravidlá na výpočet počtu zamestnancov vylučujú zohľadnenie určitých kategórií zamestnancov pre uplatnenie ustanovení upravujúcich toto zastúpenie.