ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 10. septembra 2009 *

Vo veci C-44/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Korkein oikeus (Fínsko) zo 6. februára 2008 a doručený Súdnemu dvoru 8. februára 2008, ktorý súvisí s konaním:

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry a i.

proti

Fujitsu Siemens Computers Oy,

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory K. Lenaerts, sudcovia R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (spravodajca), G. Arestis a J. Malenovský,

* Jazyk konania: fínčina.

generálny advokát: P. Mengozzi,
tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 14. januára 2009,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry a i., v zastúpení: H. Laitinen, asianajaja,

— Fujitsu Siemens Computers Oy, v zastúpení: P. Uoti, asianajaja,

— fínska vláda, v zastúpení: A. Guimaraes-Purokoski, splnomocnená zástupkyňa,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: L. Seeboruth, splnomocnený zástupca,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. Huttunen, P. Aalto a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 22. apríla 2009,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 255, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).

2 Tento návrh bol podaný zo strany Korkein oikeus (Najvyšší súd) v rámci sporu medzi Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry a i. a Fujitsu Siemens Computers Oy (ďalej len „FSC“), pokiaľ ide o povinnosť vykonať prerokovanie so zástupcami pracovníkov v prípade hromadného prepúšťania.

Právny rámec

Právo Spoločenstva

3 Dňa 17. februára 1975 prijala Rada Európskych spoločenstiev smernicu 75/129/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 48, s. 29), ktorá bola zmenená smernicou Rady 92/56/EHS z 24. júna 1992 (Ú. v. ES L 245, s. 3).

4 Smernica 75/129 bola zrušená smernicou 98/59. Odôvodnenia č. 2, 9 a 11 poslednej uvedenej smernice znejú takto:

„… je dôležité, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci spoločenstva,

…

… [malo by sa] stanoviť, že táto smernica sa v zásade vzťahuje aj na hromadné prepúšťanie, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď končí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia,

…

… je potrebné zabezpečiť, aby povinnosti zamestnávateľov, ktoré sa týkajú informovania, porád [prerokovania — *neoficiálny preklad*] a oznamovania, platili nezávisle od toho, či rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní pochádza od zamestnávateľa alebo organizácie, ktorú riadi zamestnávateľ.“

5 Článok 2 ods. 1 tej istej smernice stanovuje:

„Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami [s prerokovaním — *neoficiálny preklad*] so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.“

6 Článok 2 ods. 2 prvý pododsek uvedenej smernice stanovuje:

„Tieto porady [prerokovania — *neoficiálny preklad*] 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.“

7 Článok 2 ods. 3 prvý pododsek smernice 98/59 stanovuje, že na to, aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávateľ im v priebehu prerokovania včas poskytne všetky príslušné informácie a písomne ich upovedomí o skutočnostiach uvedených v tomto pododseku.

8 Podľa článku 2 ods. 4 smernice 98/59:

„Povinnosti stanovené v odsekoch 1, 2 a 3 platia bez ohľadu na to, či rozhodnutia, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania, prijme zamestnávateľ alebo organizácia, ktorá zamestnávateľa riadi [podnik, ktorý zamestnávateľa ovláda — *neoficiálny preklad*].

Pri posudzovaní údajných porušení požiadaviek na informovanie, porady [prerokovanie — *neoficiálny preklad*] a upovedomenie, ktoré sú stanovené touto smernicou, sa nezohľadnia žiadne námietky zamestnávateľa, ktoré spočívajú v tom, že mu potrebné informácie neboli poskytnuté organizáciou, ktorá uskutočnila [podnikom, ktorý prijal — *neoficiálny preklad*] rozhodnutie vedúce ku hromadnému prepúšťaniu."

9 Článok 3 ods. 1 uvedenej smernice znie:

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

…

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porád [prerokovania — *neoficiálny preklad*] 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 tej istej smernice stanovuje:

„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.“

Vnútroštátne právo

11 Zákon č. 725/1978 o spolupráci v podnikoch [yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)], zmenený a doplnený zákonmi 51/1993 a 906/1996 (ďalej len „zákon o spolupráci“), v § 1 stanovuje, že na účely rozvoja činnosti podniku a pracovných podmienok, ako aj s cieľom účinnejšej spolupráce medzi zamestnávateľom a zamestnancami i medzi zamestnancami navzájom, je potrebné rozšíriť možnosti pracovníkov spolurozhodovať o záležitostiach týkajúcich sa ich práce a ich pracovného miesta.

12 Podľa § 6 ods. 3 a 3b zákona o spolupráci sa postup spolupráce uplatňuje v prípade zatvorenia podniku alebo jeho časti alebo presunu podniku alebo jeho časti do iného miesta, takisto v prípade jeho rozšírenia alebo podstatného zníženia jeho činnosti, a to najmä na čiastočné pracovné úväzky, povinné čerpanie neplateného voľna a prepustenie, ku ktorým môže dôjsť z výrobných a hospodárskych dôvodov.

13 § 7 ods. 1 tohto zákona stanovuje, že pred prijatím rozhodnutia uvedeného v § 6 musí zamestnávateľ prerokovať dôvody, účinky a alternatívy opatrenia s dotknutými pracovníkmi a s ich splnomocnencami alebo zástupcami. Podľa odseku 2 tohto paragrafu musí zamestnávateľ pred začatím tohto postupu spolupráce poskytnúť, pokiaľ ide o predmetné opatrenie, dotknutým zamestnancom, ako aj ich zástupcom

potrebné informácie. Tieto informácie, ako napríklad dôvody plánovaného prepúšťania, počet a kategórie dotknutých zamestnancov, ktorí majú byť prepustení, doba, keď sa má prepúšťanie uskutočniť, ako aj informácie o pravidlách, podľa ktorých sa vyberajú pracovníci dotknutí prepúšťaním, sa musia oznámiť písomne, pokiaľ zamestnávateľ zamýšľa prepustiť, stanoviť povinné čerpanie neplateného voľna na viac ako 90 dní alebo zamestnať na čiastočný pracovný úväzok aspoň desať pracovníkov.

14 § 7a ods. 1 uvedeného zákona stanovuje, že návrh na uskutočnenie prerokovania veci v zmysle § 6 ods. 1 až 5 musí byť predložený písomne aspoň 5 dní pred začatím prerokovania, ak opatrenia, ktoré treba prerokovať, pravdepodobne vedú k prepusteniu, čiastočnému pracovnému úväzku alebo povinnému čerpaniu neplateného voľna v prípade jedného alebo viacerých pracovníkov.

15 Podľa § 7b zákona o spolupráci, ak návrh na uskutočnenie prerokovania obsahuje opatrenia na zníženie počtu zamestnancov, musí byť tento návrh alebo z neho vyplývajúce okolnosti oznámené písomne v okamihu začatia prerokovania úradom práce, pokiaľ príslušné informácie neboli poskytnuté už skôr v inej súvislosti. Ak sa informácie z prerokovania, ktoré sú pre vec významné, podstatne líšia od skorších informácií, zamestnávateľ musí úradom práce oznámiť aj tieto informácie.

16 Podľa § 8 tohto zákona, ak medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov nebol dohodnutý iný postup, zamestnávateľ splnil svoju povinnosť uskutočniť prerokovanie, keď plánované opatrenie bolo prerokované v súlade s § 7 uvedeného zákona. Ak však toto opatrenie pravdepodobne vedie k prepusteniu, čiastočnému pracovnému úväzku alebo povinnému čerpaniu neplateného voľna dlhšieho než 90 dní aspoň desiatich zamestnancov, povinnosť zamestnávateľa uskutočniť prerokovanie sa nepovažuje za splnenú, kým neuplynie aspoň šesť týždňov od začiatku prerokovania. Okrem toho možno, pokiaľ sa nedohodlo inak, začať rokovanie o alternatívach k opatreniu najskôr sedem dní po prerokovaní dôvodov a účinkov.

17 Podľa § 15a zákona o spolupráci, ak sa úmyselne alebo s hrubou nedbanlivosťou prijalo rozhodnutie v rozpore s ustanoveniami § 7 ods. 1 až 3, § 7a alebo § 8 tohto zákona a ak je pracovník z dôvodov, ktoré súvisia s rozhodnutím, zamestnaný na čiastočný úväzok, nútený čerpať neplatené voľno alebo je prepustený, má voči zamestnávateľovi nárok na odstupné vo výške najviac 20 mesačných platov.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

18 Po zlúčení niektorých obchodných činností s výpočtovou technikou Fujitsu Ltd a Siemens AG do spoločného podniku začala skupina Fujitsu Siemens Computers svoju činnosť 1. októbra 1999.

19 FSC je dcérskou spoločnosťou Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (ďalej len „materská spoločnosť"), ktorá je usadená v Holandsku. K uvedenému dátumu mala táto skupina výrobné závody v Espoo (Kilo) (Fínsko), ako aj v Augsburgu, Paderborne a Sömmerde (Nemecko).

20 Na rokovaní 7. decembra 1999 výkonná rada materskej spoločnosti zložená z výkonných členov predstavenstva rozhodla, že tomuto predstavenstvu navrhne oddelenie závodu v Kilo.

21 Na rokovaní 14. decembra 1999 sa uvedené predstavenstvo rozhodlo podporiť tento návrh bez toho, aby sa prijalo presné rozhodnutie, pokiaľ ide o uvedený podnik.

22 V ten istý deň FSC navrhla rokovania, ktoré sa konali medzi 20. decembrom 1999 a 31. januárom 2000.

23 Predstavenstvo FSC, zložené predovšetkým z riaditeľov skupiny, ktorému predsedal podpredseda predstavenstva materskej spoločnosti, prijalo 1. februára 2000 rozhodnutie o ukončení činnosti FSC s výnimkou predajnej činnosti pre počítače vo Fínsku. Dňa 8. februára 2000 začala FSC prepúšťať svojich zamestnancov. Celkovo prepustila asi 450 z pôvodného počtu 490 zamestnancov spoločnosti.

24 Niektorí z týchto zamestnancov sa domnievali, že žalovaná FSC rozhodnutiami z konca roka 1999 a začiatku roka 2000 o uzavretí závodu v Kilo porušila zákon o spolupráci. Uvedení zamestnanci postúpili svoje pohľadávky na zaplatenie odstupného stanoveného týmto zákonom s cieľom ich vymáhania na žalobcov vo veci samej, ktorými sú odbory. Tie sa v predmetnej veci obrátili na Espoon käräjäoikeus (súd prvého stupňa v Espoo).

25 Žalobcovia vo veci samej v priebehu konania na Espoon käräjäoikeus tvrdili, že predstavenstvo materskej spoločnosti skutočne najneskôr 14. decembra 1999 prijalo konečné rozhodnutie o obmedzení činnosti závodu v Kilo a jeho oddelení od činnosti skupiny pred jeho presunom do Nemecka, takže toto výrobné zariadenie by prestalo fungovať ako súčasť skupiny. Podľa žalobcov vo veci samej bolo skutočné rozhodnutie prijaté 14. decembra 1999, prv než sa uskutočnilo prerokovanie so zamestnancami, ako ho stanovuje zákon o spolupráci. Žalovaná vo veci samej teda úmyselne alebo z hrubej nedbanlivosti porušila tento zákon.

26 FSC jednak potvrdila, že na zasadnutí predstavenstva materskej spoločnosti 14. decembra 1999 nebolo prijaté žiadne rozhodnutie týkajúce sa výrobného závodu a jednak, že existovali potenciálne alternatívy, ako pokračovanie v činnosti ako takej alebo v obmedzenom rozsahu, predaj závodu alebo jeho pokračovanie v spolupráci s iným podnikom. FSC okrem toho uviedla, že pojem rozhodnutia zamestnávateľa

predpokladá zásah príslušného orgánu predmetnej spoločnosti, teda v danom prípade jej predstavenstva, a že rozhodnutie týkajúce sa skončenia predstavenstvo prijalo 1. februára 2000, teda po skončení prerokovania.

27 Espoon käräjäoikeus sa domnieval, že žalobcovia vo veci samej nepreukázali, že predstavenstvo materskej spoločnosti rozhodlo o zatvorení výrobného závodu v Kilo takým spôsobom, že sa prerokovanie medzi zamestnávateľom a zamestnancami v rámci FSC nemohlo uskutočniť spôsobom zodpovedajúcim zákonu o spolupráci. Podľa tohto súdu boli alternatívy k zatvoreniu tohto závodu skutočné a tieto alternatívy boli prerokované v rámci vnútropodnikovej spolupráce. Uvedený súd dospel k záveru, že rozhodnutie týkajúce sa zatvorenia výrobného podniku bolo prijaté na zasadnutí predstavenstva FSC 1. februára 2000 po tom, čo sa ukázalo, že nemožno nájsť iné riešenie a že uvedené prerokovanie bolo konkrétne a vecné, a žalobu preto zamietol.

28 V konaní o odvolaní Helsingin hovioikeus (odvolací súd v Helsinkách) rozhodol, že konečné rozhodnutie uvedené v § 7 ods. 1 zákona o spolupráci mohlo byť prijaté len zamestnávateľom, teda žalovanou vo veci samej, a že na plány predložené materskou spoločnosťou sa nevzťahovala povinnosť prerokovania stanovená týmto zákonom, a rozhodnutie Espoon käräjäoikeus preto potvrdil.

29 Korkein oikeus, na ktorý žalobcovia vo veci samej podali dovolanie, sa domnieval, že ustanovenia smernice 98/59, ako aj ustanovenia zákona o spolupráci obsahujú rozdiely z hľadiska štruktúry i obsahu, a súvislosť medzi nimi preto nie je jasná vo všetkých aspektoch.

30 Keďže sa Korkein oikeus domnieval, že výklad ustanovení smernice 98/59 je potrebný na vydanie rozhodnutia, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 2 ods. 1 smernice 98/59/ES vykladať v tom zmysle, že povinnosť ‚včas' začať prerokovanie, ak zamestnávateľ ‚uvažuje o hromadnom prepúšťaní' pracovníkov, vyžaduje, aby sa prerokovanie začalo, keď zo strategických rozhodnutí alebo zmien týkajúcich sa obchodnej činnosti vyplýva nevyhnutnosť hromadného prepúšťania pracovníkov? Alebo sa má toto ustanovenie vykladať v tom zmysle, že povinnosť začať prerokovanie vzniká už vtedy, keď zamestnávateľ uvažuje o opatreniach alebo zmenách týkajúcich sa obchodnej činnosti, ako sú zmeny výrobných kapacít alebo sústredenie výroby, v dôsledku ktorých možno očakávať nevyhnutnosť hromadného prepúšťania pracovníkov?

2. Má sa článok 2 ods. 1 smernice 98/59 s ohľadom na odkaz v článku 2 ods. 3 prvom pododseku [tejto] smernice… na včasné poskytnutie informácií v priebehu prerokovania vykladať v tom zmysle, že v ňom uvedená povinnosť ‚včas' začať prerokovanie, ak sa ‚uvažuje' o hromadnom prepúšťaní, predpokladá, že prerokovanie sa začne už predtým, než plány zamestnávateľa dospeli tak ďaleko, že je schopný konkretizovať a poskytnúť zamestnancom informácie podľa článku 2 ods. 3 [prvého pododseku] písm. b) [uvedenej smernice]?

3. Má sa článok 2 ods. 1 smernice 98/59 v spojení s článkom 2 ods. 4 tejto smernice vykladať v tom zmysle, že v prípade, že zamestnávateľ je podnikom ovládaným inou spoločnosťou, vzniká povinnosť tohto zamestnávateľa začať prerokovanie so zástupcami zamestnancov, keď zamestnávateľ alebo materská spoločnosť, ktorá ho ovláda, uvažuje o hromadnom prepúšťaní zamestnancov zamestnaných u tohto zamestnávateľa?

4. Pokiaľ ide o prerokovanie v dcérskej spoločnosti patriacej do skupiny a pokiaľ treba povinnosť stanovenú v článku 2 ods. 1 smernice 98/59 ‚včas' začať prerokovanie v prípade, že sa ‚uvažuje' uskutočniť hromadné prepúšťanie, posúdiť s ohľadom na ustanovenia článku 2 ods. 4 tejto smernice, vzniká povinnosť začať prerokovanie už vtedy, keď vedenie skupiny alebo materskej spoločnosti uvažuje o hromadnom prepúšťaní, ale tieto plány ešte nespresnilo vo vzťahu k zamestnancom zamestnaným v určitej ovládanej dcérskej spoločnosti, alebo vzniká povinnosť začať prerokovanie v tejto dcérskej spoločnosti až vo fáze, v ktorej vedenie skupiny alebo materskej spoločnosti uvažuje o uskutočnení hromadného prepúšťania výslovne v uvedenej dcérskej spoločnosti?

5. Ak je zamestnávateľ podnikom (dcérskou spoločnosťou patriacou do skupiny), ktorý je v zmysle článku 2 ods. 4 smernice 98/59 ovládaný iným podnikom (materskou spoločnosťou alebo vedením skupiny), má sa [uvedený] článok 2… vykladať v tom zmysle, že v ňom stanovený postup prerokovania musí byť ukončený predtým, než sa v materskej spoločnosti alebo vo vedení skupiny prijme rozhodnutie o uskutočnení hromadného prepúšťania v dcérskej spoločnosti?

6. Ak sa má smernica 98/59 vykladať v tom zmysle, že prerokovanie, ktoré treba uskutočniť v dcérskej spoločnosti, musí byť ukončené predtým, než sa v materskej spoločnosti alebo vo vedení skupiny prijme rozhodnutie vedúce k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov [tejto dcérskej spoločnosti], má v tomto ohľade význam len rozhodnutie, ktorého priamym dôsledkom je hromadné prepúšťanie v tejto dcérskej spoločnosti, alebo musí byť postup prerokovania ukončený už predtým, než materská spoločnosť alebo vedenie skupiny prijme obchodné alebo strategické rozhodnutie, na ktorého základe je hromadné prepúšťanie v uvedenej dcérskej spoločnosti pravdepodobné, ale nie ešte definitívne isté?"

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti

31 FSC tvrdí, že štyri prvé otázky z návrhu na začatie prejudiciálneho konania sú neprípustné, pretože tieto otázky nesúvisia so sporom vo veci samej. Tvrdí, že keďže okamih, keď sa musí začať prerokovanie so zástupcami pracovníkov, nesúvisí s návrhmi uplatňovanými žalobcami vo veci samej na vnútroštátnom súde, odpoveď na tieto otázky nie je potrebná na účely riešenia sporu vo veci samej. Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa podľa FSC z tohto hľadiska týka navyše hypotetickej situácie.

32 Je potrebné pripomenúť, že v rámci konania zavedeného článkom 234 ES prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorý vec prejednáva a ktorý musí prevziať zodpovednosť za rozhodnutie sporu, aby s prihliadnutím na osobitosti konkrétneho prípadu posúdil potrebu prejudiciálneho rozhodnutia na vydanie svojho rozhodnutia, ako aj relevantnosť otázok položených Súdnemu dvoru. V dôsledku toho, ak sa položené otázky týkajú výkladu práva Spoločenstva, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (pozri najmä rozsudky z 18. júla 2007, Lucchini, C-119/05, Zb. s. I-6199, bod 43, a zo 16. júla 2009, Mono Car Styling, C-12/08, Zb. s. I-6653, bod 27).

33 Súdny dvor môže teda odmietnuť návrh na začatie prejudiciálneho konania podaný vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Spoločenstva nemá žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, ak ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými ani právnymi okolnosťami potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (pozri najmä rozsudky zo 4. decembra 2008, Zablocka-Weyhermüller, C-221/07, Zb. s. I-9029, bod 20 a Mono Car Styling, už citovaný, bod 28).

34 V predmetnom prípade je potrebné konštatovať, ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, že tento súd poskytol Súdnemu dvoru podrobný opis skutkového a právneho rámca sporu vo veci samej, ako aj dôvody, na základe ktorých sa domnieva, že na vydanie svojho rozhodnutia potrebuje odpoveď na štyri prvé položené otázky.

35 V dôsledku toho sú tieto prejudiciálne otázky prípustné.

O prvej otázke

36 V prvej otázke vnútroštátny súd žiada o objasnenie významu výrazu „uvažuje o hromadnom prepúšťaní“ v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 98/59 na účely určenia, kedy vznikla povinnosť prerokovania stanovená v uvedenom článku 2. V tejto súvislosti sa pýta, či okamih vzniku tejto povinnosti je ten, keď sa konštatuje, že zo strategických rozhodnutí alebo zo zmeny obchodnej činnosti podniku vyplýva potreba hromadného prepúšťania pracovníkov, alebo okamih, keď sa plánujú prijať takéto rozhodnutia alebo zmeny, v prípade ktorých možno očakávať, že z nich vyplynie potreba takéhoto prepúšťania.

37 Najprv treba poznamenať, že táto vec je spojená s hospodárskymi a obchodnými rozhodnutiami, ktoré môžu mať dosah na zamestnanie určitého počtu pracovníkov v rámci podniku, a nie s rozhodnutiami, ktorých cieľom je priamo skončiť konkrétne pracovnoprávne vzťahy.

38 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, ako vyplýva zo znenia článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 smernice 98/59, že povinnosti prerokovania a oznámenia, ktoré má zamestnávateľ, vznikajú pred jeho rozhodnutím skončiť pracovné zmluvy (pozri

v tomto zmysle rozsudok z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, Zb. s. I-885, body 36 a 37). V takom prípade totiž možnosť vyhnúť sa alebo prinajmenšom znížiť hromadné prepúšťanie alebo zmierniť jeho dôsledky ešte existuje.

39 Článok 2 ods. 1 smernice 98/59 stanovuje povinnosť zamestnávateľa vykonať včas prerokovanie so zástupcami pracovníkov, keď „uvažuje o hromadnom prepúšťaní". Ako uviedol generálny advokát v bodoch 48 a 49 svojich návrhov, z porovnania rôznych jazykových verzií tohto ustanovenia vyplýva, že normotvorca Spoločenstva chcel, aby predmetná povinnosť prerokovania nastala už pri existencii úmyslu zamestnávateľa uskutočniť hromadné prepúšťanie.

40 Odkazy v článkoch 3 a 4 smernice 98/59 na „plánované" hromadné prepúšťanie potvrdzujú existenciu takéhoto zámeru ako faktora vzniku povinností stanovených touto smernicou, najmä v jej článku 2.

41 Z toho vyplýva, že povinnosť prerokovania stanovená v uvedenom článku 2 vznikne, keď zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní alebo vypracoval návrh na hromadné prepúšťanie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. februára 1985, Dansk Metalarbejderforbund a Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, Zb. s. 553, bod 17).

42 Treba však dodať, že smernica 98/59, ako vyplýva z jej samotného textu, stanovuje, že povinnosti, ktoré upravuje, najmä povinnosť prerokovania v jej článku 2, vznikajú takisto v situáciách, v ktorých pravdepodobnosť hromadného prepúšťania priamo nesúvisí s rozhodovaním samotného zamestnávateľa.

43 Článok 2 ods. 4 tejto smernice totiž považuje zamestnávateľa za zodpovedného za dodržanie povinností informovania a prerokovania vyplývajúcich z tejto smernice aj

v prípade, že rozhodnutie týkajúce sa hromadného prepúšťania nepochádza od neho, ale od podniku, ktorý ho ovláda, a to aj keď nebol okamžite a správne informovaný o tomto rozhodnutí.

44 V hospodárskom kontexte, v ktorom rastie počet skupín podnikov, toto ustanovenie umožňuje v prípade, že je podnik ovládaný iným podnikom, účinne zabezpečiť realizáciu cieľa smernice 98/59, ktorým je, ako sa uvádza v jej odôvodnení č. 2, posilnenie ochrany pracovníkov v prípade hromadného prepúšťania (rozsudok z 15. februára 2007, Athinaïki Chartopoïa, C-270/05, Zb. s. I-1499, bod 25).

45 Okrem toho, ako správne poznamenala vláda Spojeného kráľovstva, skorý vznik povinnosti prerokovania by mohol viesť k výsledkom, ktoré by boli v rozpore s cieľom smernice 98/59, ako obmedzenie flexibility podnikov, pokiaľ ide o ich reštrukturalizáciu, sťaženie administratívnych obmedzení a zbytočné podnecovanie nepokoja u pracovníkov, pokiaľ ide o bezpečnosť ich zamestnania.

46 Napokon, dôvod existencie a účinnosť prerokovania so zástupcami pracovníkov predpokladajú, aby boli známe faktory, ktoré treba počas jeho priebehu zohľadniť, keďže nemožno viesť prerokovanie vhodným spôsobom a v súlade s jeho cieľmi, ak nie sú určené relevantné prvky týkajúce sa plánovaného hromadného prepúšťania. Týmito cieľmi je podľa článku 2 ods. 2 smernice 98/59 vyhnutie sa skončeniu pracovných zmlúv alebo zníženiu ich počtu a aj zmiernenie z toho vyplývajúcich dôsledkov (pozri už citovaný rozsudok Junk, bod 38). Keď rozhodnutie, ktoré má viesť k hromadnému prepúšťaniu, je len plánované, a z tohto dôvodu je hromadné prepúšťanie len pravdepodobné a relevantné faktory pre prerokovanie nie sú známe, nemožno uvedené ciele dosiahnuť.

47 Naproti tomu skutočnosť spojenia vzniku povinnosti prerokovania v zmysle článku 2 smernice 98/59 s prijatím strategického alebo obchodného rozhodnutia, z ktorého vyplýva potreba hromadného prepúšťania pracovníkov, sa zdá byť takej povahy, že by

čiastočne zbavila túto povinnosť jej potrebného účinku. Ako totiž vyplýva z uvedeného článku 2 ods. 2 prvého pododseku, prerokovania sa musia týkať najmä možnosti zabrániť plánovanému hromadnému prepúšťaniu alebo ho znížiť. Prerokovanie, ktoré by začalo až po prijatí rozhodnutia, z ktorého vyplýva potreba takéhoto hromadného prepúšťania, by sa už účinne nemohlo zaoberať skúmaním možných alternatív, ako hromadnému prepúšťaniu predísť.

48 V dôsledku toho sa treba domnievať, že za okolností, o aké ide vo veci samej, sa prerokovanie zamestnávateľom musí začať v okamihu, keď bolo prijaté strategické alebo obchodné rozhodnutie, ktoré ho núti uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať.

49 Za týchto okolností treba na prvú položenú otázku odpovedať tak, že článok 2 ods. 1 smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že prijatím strategických rozhodnutí alebo rozhodnutí o zmenách v činnosti v rámci skupiny podnikov, ktoré vedú zamestnávateľa k tomu, aby uvažoval o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánoval, vzniká tomuto zamestnávateľovi povinnosť prerokovania hromadného prepúšťania so zástupcami pracovníkov.

O druhej otázke

50 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či vznik povinnosti zamestnávateľa začať prerokovanie plánovaného hromadného prepúšťania závisí od toho, či zamestnávateľ je už schopný poskytnúť zástupcom pracovníkov všetky informácie vyžadované v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) smernice 98/59.

51 Znenie tohto ustanovenia jasne stanovuje, že uvedené informácie musia byť poskytnuté zamestnávateľom „včas v priebehu prerokovania“, aby „zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy“.

52 Z tohto ustanovenia vyplýva, že tieto informácie môžu byť oznámené pri prerokovaní a nie nevyhnutne v okamihu jeho začatia.

53 Ako zdôraznil generálny advokát v bodoch 64 a 65 svojich návrhov, v logike tohto ustanovenia totiž zamestnávateľ poskytuje zástupcom pracovníkov všetky relevantné informácie počas celej dĺžky prerokovania. Určitá pružnosť je nevyhnutná, keďže, jednak sa tieto informácie môžu stať disponibilnými v rôznych okamihoch postupu prerokovania, čo predpokladá, že zamestnávateľ má možnosť a povinnosť ich doplniť počas prerokovania. Ďalej cieľom tejto povinnosti zamestnávateľa je umožniť zástupcom zamestnancov, aby sa zúčastnili na postupe prerokovania tak úplne a účinne, ako je to len možné, a aby to tak bolo, musia byť všetky nové relevantné informácie poskytované až do posledného okamihu uvedeného postupu.

54 Z toho vyplýva, že začatie prerokovania nemôže závisieť od toho, či zamestnávateľ je už schopný poskytnúť zástupcom pracovníkov všetky informácie uvedené v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) smernice 98/59.

55 Preto je potrebné odpovedať na druhú položenú otázku tak, že vznik povinnosti zamestnávateľa začať prerokovanie plánovaného hromadného prepúšťania nezávisí od toho, či zamestnávateľ je už schopný poskytnúť zástupcom pracovníkov všetky informácie vyžadované v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) smernice 98/59.

O tretej a štvrtej otázke

56 Treťou a štvrtou otázkou, na ktoré treba odpovedať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či je jednak potrebné vykladať článok 2 ods. 1 smernice 98/59 v spojení s článkom 2 ods. 4 prvým pododsekom tej istej smernice v tom zmysle, že v prípade skupiny podnikov zloženej z materskej spoločnosti a jednej alebo viacerých dcérskych spoločností povinnosť prerokovania so zástupcami pracovníkov vzniká, keď zamestnávateľ alebo materská spoločnosť, ktorá ho ovláda, uvažuje o hromadnom prepúšťaní, a jednak, či vznik povinnosti začať prerokovanie vyžaduje, aby dcérska spoločnosť, v rámci ktorej môže dôjsť k hromadnému prepúšťaniu, bola identifikovaná.

57 V tejto súvislosti treba uviesť, že podľa článku 2 ods. 1 a 3, ako aj článku 3 ods. 1 a 2 smernice 98/59 jediným adresátom povinností v oblasti informovania, prerokovania a oznamovania je zamestnávateľ, teda fyzická alebo právnická osoba, ktorá uzavrela pracovnoprávny vzťah s pracovníkmi, ktorým hrozí prepustenie.

58 Podnik, ktorý ovláda zamestnávateľa, hoci môže prijať rozhodnutia, ktoré sú voči nemu záväzné, sám nie je v postavení zamestnávateľa.

59 Ako zdôrazňuje Komisia Európskych spoločenstiev, jednak organizácia riadenia skupiny podnikov je vnútornou záležitosťou a jednak cieľom smernice 98/59, rovnako ako smernice 75/129, nie je obmedzenie slobody takejto skupiny pristúpiť k organizácii svojich činností takým spôsobom, ktorý sa jej zdá najvhodnejší vzhľadom na jej potreby (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o smernicu 75/129, rozsudok zo 7. decembra 1995, Rockfon, C-449/93, Zb. s. I-4291, bod 21).

60 Súdny dvor konštatoval, že smernica 98/59, takisto ako smernica 75/129, zabezpečuje len čiastočnú harmonizáciu pravidiel ochrany pracovníkov v prípade hromadného prepúšťania. Nesmeruje teda k harmonizácii všetkých vnútroštátnych systémov zastupovania pracovníkov v podniku (pozri, pokiaľ ide o smernicu 75/129, rozsudok z 8. júna 1994, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-383/92, Zb. s. I-2479, bod 25 a citovanú judikatúru).

61 V rámci tejto čiastočnej harmonizácie, ako to aj uvádzajú žalobcovia vo veci samej, normotvorca Spoločenstva chcel tým, že prijal smernicu 92/56, a potom smernicu 98/59, vyplniť medzeru vo svojej skoršej úprave a stanoviť doplnenie týkajúce sa povinností zamestnávateľov, ktorí sú súčasťou skupiny podnikov. Článok 2 ods. 4 smernice 98/59 teda stanovuje, že povinnosť prerokovania sa uplatňuje na zamestnávateľa bez ohľadu na to, či rozhodnutie, ktoré sa týka hromadného prepúšťania, prijme zamestnávateľ alebo podnik, ktorý tohto zamestnávateľa ovláda.

62 V dôsledku toho je potrebné prijať taký výklad článku 2 ods. 1 a 4 prvého pododseku smernice 98/59, podľa ktorého v zmysle týchto ustanovení, bez ohľadu na to, či hromadné prepúšťanie, o ktorom sa uvažuje, alebo sa plánuje v nadväznosti na rozhodnutie podniku, ktorý zamestnáva predmetných pracovníkov, alebo rozhodnutie jeho materskej spoločnosti, vždy je to ten prvý uvedený podnik, kto je povinný ako zamestnávateľ začať prerokovanie so zástupcami jeho zamestnancov.

63 Pokiaľ ide o okamih vzniku tejto povinnosti, je zjavné, ako poznamenala fínska vláda, že prerokovanie so zástupcami pracovníkov môže začať, len ak podnik, v ktorom hrozí, že dôjde k hromadnému prepúšťaniu, je známy. Keď totiž materská spoločnosť skupiny podnikov prijme rozhodnutia takej povahy, že môžu mať dosah na zamestnanie pracovníkov v rámci tejto skupiny, dcérskej spoločnosti, ktorej pracovníci môžu byť dotknutí hromadným prepúšťaním, ako zamestnávateľovi prináleží, aby začala prerokovanie so zástupcami pracovníkov. Takéto prerokovanie preto nemožno začať, kým uvedená dcérska spoločnosť nebola identifikovaná.

64 Pokiaľ ide ďalej o ciele sledované prerokovaním, podľa článku 2 ods. 2 smernice 98/59 sa tieto ciele týkajú prinajmenšom prostriedkov, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky toho prijatím sprievodných sociálnych opatrení zameraných medzi iným na pomoc pri opätovnom zamestnaní alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich. Aby prerokovanie týchto otázok malo zmysel, treba poznať dcérsku spoločnosť, ktorej zamestnanci budú dotknutí plánovaným hromadným prepúšťaním.

65 Za týchto okolností treba odpovedať na tretiu a štvrtú položenú otázku tak, že článok 2 ods. 1 smernice 98/59 v spojení s článkom 2 ods. 4 prvým pododsekom tej istej smernice sa musí vykladať v tom zmysle, že v prípade skupiny podnikov zloženej z materskej spoločnosti a jednej alebo viacerých dcérskych spoločností povinnosť prerokovania so zástupcami pracovníkov vzniká v prípade dcérskej spoločnosti, ktorá má postavenie zamestnávateľa, až keď táto dcérska spoločnosť, v rámci ktorej môže dôjsť k hromadnému prepúšťaniu, je identifikovaná.

O piatej a šiestej otázke

66 Cieľom piatej a šiestej otázky vnútroštátneho súdu je objasnenie okamihu skončenia postupu prerokovania stanoveného v článku 2 ods. 1 smernice 98/59 v prípade, keď existuje skupina podnikov zložená z materskej spoločnosti a jednej alebo viacerých dcérskych spoločností, a rozhodnutie, z ktorého prípadne alebo nevyhnutne vyplýva hromadné prepúšťanie, je prijaté na úrovni materskej spoločnosti.

67 Ako bolo stanovené v rámci odpovede na tretiu a štvrtú otázku, povinnosť prerokovania stanovená v článku 2 ods. 1 smernice 98/59 viaže výlučne zamestnávateľa.

68 Žiadne ustanovenie tejto smernice totižto nemožno vykladať v tom zmysle, že by mohlo takúto povinnosť vytvárať pre materskú spoločnosť.

69 Z toho vyplýva, že dcérskej spoločnosti ako zamestnávateľovi vždy prináleží, aby vykonala prerokovanie so zástupcami pracovníkov, ktorých sa môže týkať plánované hromadné prepúšťanie, a sama prípadne znášala dôsledky nedodržania povinnosti prerokovania, ak nebola okamžite a správne informovaná o rozhodnutí svojej materskej spoločnosti, z ktorého vyplýva potreba takéhoto prepúšťania.

70 Pokiaľ ide o skončenie postupu prerokovania, Súdny dvor už rozhodol, že v prípadoch, keď sa uplatňuje smernica 98/59, zamestnávateľ môže vypovedať pracovnú zmluvu až po ukončení uvedeného postupu prerokovania, čiže po tom, ako splnil povinnosti uložené v článku 2 tejto smernice (pozri už citovaný rozsudok Junk, bod 45). Z toho vyplýva, že postup prerokovania musí byť skončený predtým, ako sa prijme rozhodnutie o vypovedaní pracovných zmlúv zamestnancov.

71 V kontexte skupiny podnikov, akou je tá, o ktorú ide vo veci samej, z tejto judikatúry vyplýva, že rozhodnutie materskej spoločnosti, ktorej priamym účinkom je pokyn jednej z jej dcérskych spoločností vypovedať pracovné zmluvy zamestnancov, ktorých sa týka hromadné prepúšťanie, môže byť prijaté až po skončení postupu prerokovania v rámci tejto dcérskej spoločnosti, pričom ako zamestnávateľ znáša táto dcérska spoločnosť dôsledky nedodržania uvedeného postupu.

72 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na piatu a šiestu položenú otázku odpovedať tak, že článok 2 ods. 1 smernice 98/59 v spojení s článkom 2 ods. 4 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že v prípade skupiny podnikov postup prerokovania musí byť skončený v dcérskej spoločnosti dotknutej hromadným prepúšťaním predtým, ako uvedená dcérska spoločnosť, prípadne na priamy pokyn jej materskej spoločnosti, vypovie pracovné zmluvy zamestnancom, ktorých sa toto prepúšťanie týka.

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 (štvrtá komora) rozhodol takto:

1. **Článok 2 ods. 1 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa má vykladať v tom zmysle, že prijatím strategických rozhodnutí alebo rozhodnutí o zmenách v činnosti v rámci skupiny podnikov, ktoré vedú zamestnávateľa k tomu, aby uvažoval o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánoval, vzniká tomuto zamestnávateľovi povinnosť prerokovania hromadného prepúšťania so zástupcami pracovníkov.**

2. **Vznik povinnosti zamestnávateľa začať prerokovanie plánovaného hromadného prepúšťania nezávisí od toho, či zamestnávateľ je už schopný poskytnúť zástupcom pracovníkov všetky informácie vyžadované v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) smernice 98/59.**

3. **Článok 2 ods. 1 smernice 98/59 v spojení s článkom 2 ods. 4 prvým pododsekom tej istej smernice sa musí vykladať v tom zmysle, že v prípade skupiny podnikov zloženej z materskej spoločnosti a jednej alebo viacerých dcérskych spoločností povinnosť prerokovania so zástupcami pracovníkov vzniká v prípade dcérskej spoločnosti, ktorá má postavenie zamestnávateľa, až keď táto dcérska spoločnosť, v rámci ktorej môže dôjsť k hromadnému prepúšťaniu, je identifikovaná.**

4. Článok 2 ods. 1 smernice 98/59 v spojení s článkom 2 ods. 4 tejto smernice sa má vykladať v tom zmysle, že v prípade skupiny podnikov sa postup prerokovania v dcérskej spoločnosti dotknutej hromadným prepúšťaním musí skončiť predtým, ako uvedená dcérska spoločnosť, prípadne na priamy pokyn jej materskej spoločnosti, vypovie pracovné zmluvy zamestnancom, ktorých sa toto prepúšťanie týka.

Podpisy