ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 10. decembra 2009 *

Vo veci C-323/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Španielsko) zo 14. júla 2008 a doručený Súdnemu dvoru 16. júla 2008, ktorý súvisí s konaním:

Ovidio Rodríguez Mayor a i.

proti

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila a i.,

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda tretej komory K. Lenaerts, vykonávajúci funkciu predsedu štvrtej komory, sudcovia R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (spravodajca), G. Arestis a T. von Danwitz,

* Jazyk konania: španielčina.

generálny advokát: P. Mengozzi,

tajomník: R. Grass,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— španielska vláda, v zastúpení: B. Plaza Cruz, splnomocnená zástupkyňa,

— maďarská vláda, v zastúpení: R. Somssich, M. Fehér a K. Veres, splnomocnení zástupcovia,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: I. Rao a T. de la Mare, splnomocnení zástupcovia,

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

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 16. júla 2009,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 1 až 4 a článku 6 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi pánom Rodríguez Mayorom a šiestimi ďalšími osobami na jednej strane a Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (ležiaca pozostalosť po Rafaelovi de las Heras Dávilovi), jeho dedičmi a Fondo de Garantía Salarial (záručný mzdový fond) na strane druhej vo veci žiadosti osôb uvedených vyššie o náhradu škody za nezákonné hromadné prepúšťanie.

Právny rámec

Právo Spoločenstva

3 V oddiele I smernice 98/59 nazvanom „Vymedzenie a pôsobnosť“ článok 1 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„Na účely tejto smernice:

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

i) buď počas obdobia 30 dní:

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

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

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

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

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 nachádzajúci sa v oddiele II tejto smernice nazvanom „Informácie a porady“ stanovuje:

„1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

2. Tieto porady obsiahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich.

…

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávatelia včas v priebehu porád:

a) poskytnú im všetky príslušné informácie a

b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:

i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;

ii) počte kategórií pracovníkov, ktorí budú prepustení;

iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;

iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční;

v) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa;

vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.

Zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, písmeno b), podbody i) až v).

…“

5 Článok 3 smernice 98/59 nachádzajúci sa v oddiele III smernice nazvanom „Postupy hromadného prepúšťania“ znie takto:

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

Členské štáty však môžu stanoviť, že v prípade plánovaného hromadného prepúšťania, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia, je zamestnávateľ povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán, ak ho tento o to požiada.

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porád so zástupcami zamestnancov podľa článku 2, a najmä dôvody prepúšťania, počet pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet bežne zamestnaných pracovníkov a obdobie, za ktoré sa prepustenie má uskutočniť.

2. Zamestnávatelia poskytnú zástupcom zamestnancov kópiu oznámenia uvedeného v odseku 1.

Zástupcovia zamestnancov môžu predložiť príslušnému verejnému orgánu všetky poznámky, ktoré môžu mať.“

6 Článok 4 uvedenej smernice, ktorý sa tiež nachádza v oddiele III tejto 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.

…

4. Členské štáty nemusia uplatniť tento článok na hromadné prepúšťanie, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia.“

7 Podľa článku 5 tejto smernice sa táto smernica „nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd výhodnejších pre pracujúcich“.

8 Článok 6 smernice 98/59 stanovuje, že „členské štáty zabezpečia, aby boli súdne a/alebo správne postupy pre vykonanie záväzkov podľa tejto smernice dostupné pre zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov“.

Vnútroštátne právo

9 Článok 49 ods. 1 písm. g) Zákonníka práce (Estatuto de los Trabajadores), ktorý bol prijatý kráľovským legislatívnym dekrétom 1/1995 z 24. marca 1995 (BOE č. 75, z 29. marca 1995, s. 9654, ďalej len „Zákonník práce“), stanovuje, že pracovná zmluva sa ukončí v nasledujúcich prípadoch:

„Smrti, odchodu do dôchodku v prípadoch stanovených v príslušnom režime sociálneho zabezpečenia alebo nespôsobilosti zamestnávateľa na právne úkony, bez toho, aby bolo dotknuté ustanovenie článku 44, alebo zánikom právnej subjektivity zamestnávateľa.

V prípadoch smrti, odchodu do dôchodku alebo nespôsobilosti zamestnávateľa na právne úkony má zamestnanec nárok na zaplatenie sumy vo výške mesačnej mzdy.

V prípadoch zániku právnej subjektivity zamestnávateľa sa použije postup stanovený v článku 51 tohto [zákonníka]“.

10 Článok 51 Zákonníka práce stanovuje:

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

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

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

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

Platí, že sú splnené dôvody, na ktoré sa odvoláva tento článok, pokiaľ prijatie navrhnutých opatrení prispieva v prípade hospodárskych dôvodov k prekonaniu negatívnej hospodárskej situácie podniku a [v prípade] technických, organizačných alebo výrobných dôvodov k zabezpečeniu budúcej životaschopnosti podniku a zamestnanosti v ňom prostredníctvom vhodnejšej organizácie prostriedkov.

Za hromadné prepúšťanie sa bude považovať aj ukončenie pracovných zmlúv, ktoré sa týka všetkých zamestnancov podniku, za predpokladu, že počet dotknutých

zamestnancov prevyšuje päť, pokiaľ k nemu dochádza v dôsledku úplného ukončenia podnikateľskej činnosti na základe vyššie uvedených dôvodov.

Pri určení počtu ukončenia pracovných zmlúv, na ktorý odkazuje odsek 1 tohto článku, sa tiež vezmú do úvahy akékoľvek ďalšie ukončenia, ktoré nastanú v príslušnom období z rozhodnutia podnikateľa na základe iných dôvodov, ktoré sa netýkajú osoby pracovníka, odlišných od dôvodov uvedených v článku 49 ods. 1 písm. c) tohto [zákonníka], pokiaľ ich počet dosiahne aspoň päť. Pokiaľ po sebe nasledujúcich obdobiach deväťdesiatich dní a s cieľom vyhnúť sa použitiu ustanovení tohto článku podnik ukončí pracovné zmluvy na základe ustanovenia článku 52 písm. c) tohto [zákonníka] v počte nižšom ako vo vyššie uvedených hraniciach a bez toho, aby sa objavili nové dôvody pre takýto postup, platí, že tieto nové ukončenia sú obchádzaním zákona, a teda sú neplatné a neúčinné.

2. Podnikateľ, ktorý má v úmysle hromadne prepúšťať, musí požiadať o súhlas so ukončeniami pracovných zmlúv v súlade s konaniami v oblasti zamestnanosti, ktoré upravuje tento [zákonník] a jeho vykonávajúce predpisy. Konanie sa začína na základe žiadosti podanej príslušnému pracovnému úradu a súčasne s tým sa začína obdobie rokovania so zástupcami zamestnancov.

…

8. Zamestnanci, ktorých pracovné zmluvy sa ukončia v súlade s ustanovením tohto článku, majú nárok na odstupné vo výške mzdy za 20 dní za každý rok trvania pracovného pomeru, pričom obdobia kratšie ako rok sa zohľadňujú pomerne na mesačnom základe až do výšky 12 mesačných platov.

9. Zamestnanci prostredníctvom svojich zástupcov môžu tiež podať návrh na začatie konania, na ktoré odkazuje tento článok, keď sa možno domnievať, že ak zamestnávateľ nezačne konanie, vznikla by im nenahraditeľná alebo ťažko nahraditeľná škoda. V takom prípade určí príslušný úrad práce, aké opatrenia je nevyhnutné prijať na účely konania so zreteľom na lehoty, ktoré stanovuje tento článok.

…

12. Existenciu vyššej moci ako dôvodu ukončenia pracovných zmlúv musí určiť úrad práce bez ohľadu na počet dotknutých zamestnancov úradným záznamom po začatí konania v oblasti zamestnanosti podľa tohto odseku. Konanie o úradnom zázname sa začína na základe žiadosti podniku, ku ktorej sú priložené dôkazy, ktoré [podnik] považuje za potrebné, [a] súčasne musí byť táto žiadosť oznámená zástupcom zamestnancov, ktorí budú vedľajšími účastníkmi v celom konaní. Úrad práce po vykonaní nevyhnutných úkonov vydá v lehote piatich dní od podania žiadosti rozhodnutie, ktoré nadobudne účinnosť dňom, keď došlo k vyššej moci.

Pokiaľ príslušný úrad práce určí prítomnosť vyššej moci, môže rozhodnúť, že odstupné patriace zamestnancom, ktorých sa dotýka ukončenie ich pracovných zmlúv, bude úplne alebo čiastočne uspokojené z Fondo de Garantía Salarial bez toho, aby tým bol dotknutý nárok tohto fondu na náhradu od podnikateľa

13. V prípadoch, ktoré tento [zákonník] nepredvída, sa použije ustanovenie zákona č. 30/1992 z 26. novembra 1992 o právnom režime správnych úradov a všeobecnom

správnom konaní, najmä v oblasti opravných prostriedkov. Všetky úkony a oznámenia, ktorá majú byť urobené voči zamestnancom, sa vykonajú voči ich právnym zástupcom.“

11 Vnútroštátny súd spresňuje, že dôsledky vyplývajúce z ukončenia pracovnej zmluvy z objektívnych dôvodov, ktoré je vyhlásené za nedôvodné, sú rovnaké ako dôsledky vyplývajúce z prepustenia na základe disciplinárnych dôvodov, ktoré je podľa článku 55 Zákonníka práce vyhlásené za nedôvodné. Uvádza, že článok 56 ods. 1 tohto zákona stanovuje v tomto ohľade nasledujúce:

„Pokiaľ je výpoveď vyhlásená za neplatnú, zamestnávateľ si v lehote piatich dní od doručenia rozsudku môže zvoliť medzi opätovným prideľovaním práce zamestnancovi, spolu s vyplatením mzdových nedoplatkov stanovených v písmene b) tohto odseku, alebo vyplácaním nasledujúcich súm, ktoré musí stanoviť rozsudok:

a) odstupné, ktoré sa rovná 45 dňom mzdy za každý odpracovaný rok, pričom obdobia kratšie ako rok sa zohľadnia pomerne na mesačnom základe, až do výšky 42 mesačných platov;

b) čiastka, ktorá sa rovná súčtu nevyplatených miezd odo dňa výpovede až do dňa doručenia rozsudku o neplatnosti výpovede alebo až dovtedy, než si zamestnanec znovu nájde zamestnanie, pokiaľ nájde toto zamestnanie pred vyhlásením rozsudku a pokiaľ zamestnávateľ predloží dôkaz o vyplatených čiastkach na účely ich odpočtu od mzdových nedoplatkov.“

Skutkové okolnosti veci samej a prejudiciálne otázky

12 Sedem žalobcov vo veci samej bolo zamestnaných v podniku pána de las Heras Dávila, ktorý podnikal ako fyzická osoba podnikateľ, takže tento podnik nemal vlastnú právnu subjektivitu.

13 Žalobcovia 31. mája 2004 podali žalobu na Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid z dôvodu neplatného prepustenia proti Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila a i., pričom tvrdili, že keď sa v období od 30. apríla do 5. mája 2004 dostavili na svoje pracovisko, bol podnik zatvorený, takže sa domnievali, že boli konkludentne prepustení.

14 Ukázalo sa, že zamestnávateľ zomrel 1. mája 2004 bez toho, aby zanechal testament alebo stanovil práva svojich dedičov. Jeho zákonní dedičia sa 15. júna 2004 a 27. marca 2007 vzdali formou notárskej zápisnice dedičstva. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že podnik ukončil svoju činnosť.

15 Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid uvedenú žalobu zamietol z dôvodu, že ku ukončeniu pracovných zmlúv žalobcov vo veci samej došlo v dôsledku smrti zamestnávateľa bez toho, aby došlo k právnemu nástupníctvu v podnikaní a že nedošlo k prepusteniu.

16 Žalobcovia vo veci samej podali proti tomuto rozsudku odvolanie na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie tohto prejudiciálneho konania. Uvádzajú, že rozhodnutie o ukončení je formálny úkon, ktorý musí spĺňať podmienky článku 55 ods. 1 Zákonníka práce, a dedičia zamestnávateľa im teda mali takéto rozhodnutie oznámiť. Žalobcovia vo veci samej preto požadujú určenie neplatnej výpovede a vyplatenie náhrady škody vo výške mzdy za 45 dní za každý rok trvania pracovného pomeru, ako aj nedoplatky mzdy odo dňa prepustenia do dňa doručenia rozsudku vnútroštátneho súdu alebo do dňa ich opätovného zamestnania. Subsidiárne sa domáhajú, aby sa konštatovalo ukončenie ich

pracovných zmlúv z dôvodu smrti zamestnávateľa v súlade s článkom 49 tohto zákonníka a sa im vyplatilo odstupné stanovené v tomto ustanovení.

17 Žalovaní vo veci samej tvrdia, že k žiadnemu prepusteniu nedošlo a že ide o ukončenie pracovného pomeru v dôsledku smrti zamestnávateľa.

18 Prokuratúra, ktorú vnútroštátny súd vyzval, aby vyjadrila svoj názor vo veci samej, sa domnieva, že môže existovať nezlučiteľnosť medzi právom Spoločenstva a článkom 49 ods. 1 písm. g) Zákonníka práce.

19 Vnútroštátny súd sa domnieva, že v španielskom práve existuje nerovnosť v zaobchádzaní v prípade ukončenia pracovnej zmluvy z dôvodu zániku podniku podľa povahy osoby zamestnávateľa. V takomto prípade sú totiž vo výhodnejšom postavení zamestnanci, ktorých zamestnáva právnická osoba, než tí, ktorých zamestnáva fyzická osoba, hoci ujma vyplývajúca z prepustenia alebo ukončenia pracovnej zmluvy je rovnaká.

20 Keďže sa Tribunal Superior de Justicia de Madrid domnieval, že výklad ustanovení smernice 98/59 je za týchto podmienok nevyhnutný na vydanie jeho rozhodnutia, rozhodol sa prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Nespĺňa článok 51 španielskeho Zákonníka práce povinnosti vyplývajúce zo smernice 98/59… tým, že obmedzuje pojem hromadné prepúšťanie na prepúšťanie z dôvodov hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných, a teda nerozširuje ho na prepúšťanie zo všetkých dôvodov, ktoré nesúvisia s osobou zamestnanca?

2. Je tiež v rozpore so smernicou 98/59… zákonné ustanovenie obsahujúce článok 49 ods. 1 písm. g) Zákonníka práce, ktoré zakladá nárok zamestnancov, ktorí stratia zamestnanie v dôsledku smrti, odchodu do dôchodku alebo nespôsobilosti na právne úkony podnikateľa, na odstupné obmedzené na jednomesačnú mzdu, čím ich vylučuje z pôsobnosti článku 51 toho istého zákonníka, čím porušuje ustanovenia článkov 1, 2, 3, 4 a 6 uvedenej smernice?

3. Porušuje španielska právna úprava hromadného prepúšťania, konkrétne článok 49 ods. 1 písm. g) a článok 51 Zákonníka práce, článok 30 Charty základných práv Európskej únie [vyhlásenej v Nice 7. decembra 2000 (Ú. v. ES C 364, s. 1)] a Chartu základných sociálnych práv pracovníkov prijatú Spoločenstvom na zasadnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989 [hlavami štátov a vlád jedenástich členských štátov]?“

O prejudiciálnych otázkach

O právomoci Súdneho dvora

21 Pokiaľ ide o dve prvé otázky, treba, podobne ako španielska a maďarská vláda, ako aj Európska komisia, poukázať na to, že v čase svojej smrti pán de las Heras Dávila zamestnával sedem zamestnancov, takže táto situácia je v zásade vylúčená z pôsobnosti smernice 98/59.

22 Podľa článku 1 ods. 1 písm. a) bodu ii) tejto smernice 98/59 musí byť totiž na to, aby sa táto smernica uplatňovala na situáciu, akou je situácia vo veci samej, počet prepustení v období 90 dní aspoň 20.

23 Smernica 98/59 však vo svojom článku 5 stanovuje, že sa nedotýka práva členských štátov prijať alebo uplatňovať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd výhodnejších pre pracujúcich.

24 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že v španielskom práve takéto ustanovenia existujú vzhľadom na to, že podľa článku 51 ods. 1 prvého a tretieho pododseku Zákonníka práce pojem hromadné prepúšťanie zahŕňa tiež ukončenie pracovných zmlúv všetkých zamestnancov podniku za predpokladu, že počet dotknutých zamestnancov je vyšší než päť, pokiaľ k prepusteniu dochádza z dôvodu úplného ukončenia činnosti na základe hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov.

25 Vnútroštátny súd uvádza, že vo veci, o ktorej rozhoduje, musí ukončenie pracovných zmlúv všetkých zamestnancov zamestnaných pánom de las Heras Dávilom z dôvodu jeho smrti patriť do pôsobnosti ustanovení uvedených v predchádzajúcom bode a musí byť tiež kvalifikované ako hromadné prepúšťanie. Tento súd sa domnieva, že pokiaľ by to neplatilo, existovalo by rozdielne zaobchádzanie, ktoré je v rozpore so smernicou 98/59 a pojmom „hromadné prepúšťanie“ v zmysle tejto smernice.

26 V tejto súvislosti sa návrh na začatie prejudiciálneho konania nepochybne týka prípadu ukončenia pracovných zmlúv, ktorých počet je nižší než hranica stanovená v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59.

27 Pretože však vnútroštátny zákonodarca zvolil možnosť zahrnúť do pojmu hromadné prepúšťanie v zmysle tejto smernice prípady, ktoré už nespadajú do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, a vylúčiť z uvedeného pojmu prípady ako vo veci samej, existuje určitý

záujem Spoločenstva na tom, aby dostali ustanovenia alebo pojmy prevzaté z práva Spoločenstva jednotný výklad bez ohľadu na podmienky, za ktorých sa majú uplatniť (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. marca 2006, Poseidon Chartering, C-3/04, Zb. s. I-2505, body 16 a 17).

28 Za týchto podmienok je potrebné na účely odpovede na prejudiciálne otázky vychádzať z predpokladu, že niektoré druhy ukončenia pracovnej zmluvy týkajúce sa nižšieho počtu zamestnancov, než sú prahové hodnoty stanovené v článku 1 smernice 98/59, považuje španielska právna úprava za hromadné prepúšťanie v zmysle tohto článku, ale iné druhy ukončenia pracovnej zmluvy, ktoré sa môžu týkať rovnakého počtu zamestnancov, najmä ukončenie pracovných zmlúv všetkých zamestnancov z dôvodu smrti zamestnávateľa, nepatria podľa uvedenej právnej úpravy do pojmu hromadné prepúšťanie.

O prvej otázke

29 Svojou prvou otázkou vyjadruje vnútroštátny súd svoje pochybnosti, či je španielska právna úprava uplatniteľná vo veci samej, v ktorej pojem hromadné prepúšťanie nezahŕňa všetky ukončenia pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré nesúvisia s osobou zamestnanca, zlučiteľná s článkom 1 ods. 1 smernice 98/59.

30 Na úvod treba pripomenúť, že v rámci konania začatého podľa článku 234 ES Súdnemu dvoru neprislúcha vyslovovať sa k zlučiteľnosti predpisov vnútroštátneho práva s ustanoveniami práva Spoločenstva. Naopak, Súdny dvor má právomoc poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky výkladové prostriedky vyplývajúce z práva Spoločenstva,

ktoré mu umožnia posúdiť zlučiteľnosť vnútroštátnych právnych predpisov s právnou úpravou Spoločenstva (pozri najmä rozsudky z 19. septembra 2006, Wilson, C-506/04, Zb. s. I-8613, body 34 a 35, ako aj zo 6. marca 2007, Placanica a i., C-338/04, C-359/04 a C-360/04, Zb. s. I-1891, bod 36).

31 Je nesporné, že spor vo veci samej sa týka platnosti ukončenia pracovných zmlúv všetkých zamestnancov podniku z dôvodu smrti zamestnávateľa.

32 S cieľom poskytnúť užitočnú odpoveď vnútroštátnemu súdu na vyriešenie sporu, o ktorom rozhoduje, je teda potrebné určiť, či sa článok 1 ods. 1 smernice 98/59 má vykladať tak, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej ukončenie pracovných zmlúv niekoľkých zamestnancov, ktorých zamestnávateľ je fyzická osoba, z dôvodu smrti tohto zamestnávateľa nie je kvalifikované ako hromadné prepúšťanie.

33 V prvom rade treba konštatovať, že zo znenia uvedenej smernice nevyplýva, že takáto situácia patrí do jej pôsobnosti.

34 Súdny dvor síce podal široký výklad slovného spojenia „dôvody, ktoré nesúvisia s osobou zamestnanca“ použitého v článku 1 ods. 1 tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudky z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko, C-55/02, Zb. s. I-9387, bod 49, ako aj zo 7. septembra 2006, Agorastoudis a i., C-187/05 až C-190/05, Zb. s. I-7775, bod 28). Z jej znenia však vyplýva, že pojem hromadné prepúšťanie v zmysle tohto ustanovenia predpokladá tak existenciu zamestnávateľa, ako úkon z jeho strany.

35 V súlade s definíciou v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 sa pod hromadným prepúšťaním rozumie prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, pokiaľ sú splnené určité kvantitatívne a časové podmienky.

36 Podľa článku 1 ods. 1 druhého pododseku tejto smernice sa na účely stanovenia počtu prepustení uvedeného v prvom pododseku písmena a) považuje ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení.

37 Podľa článku 2 ods. 1 tejto smernice, ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda. Odsek 3 tohto istého článku stanovuje, že zamestnávateľ je povinný včas v priebehu porád poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne im oznámiť skutočnosti vymenované v písm. b) tohto posledného uvedeného odseku.

38 Článok 3 smernice 98/59 stanovuje, že zamestnávateľ je povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní a poskytnúť zástupcom zamestnancov kópiu tohto oznámenia.

39 Všetky pojmy nachádzajúce sa v týchto ustanoveniach, najmä „uvažuje o hromadnom prepúšťaní“, „začne s poradami“, „poskytne informácie“, „písomne oznámi skutoč-

nosti“, „písomne upovedomí o každom hromadnom prepúšťaní“ a „poskytne kópiu“, poukazujú na to, že je potrebná existencia zamestnávateľa, ako aj určité úkony z jeho strany.

40 Navyše zo slovného spojenia „prepúšťanie zo strany zamestnávateľa“, použitého v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59, vyplýva, že pojem hromadné prepúšťanie v zásade predpokladá, že zamestnávateľ pristúpi alebo aspoň má úmysel pristúpiť k takémuto prepúšťaniu, zatiaľ čo, ako poukázal generálny advokát v bode 81 svojho stanoviska, spojenie „zo strany zamestnávateľa“, použité v druhom pododseku tohto odseku, znamená priamy prejav vôle zamestnávateľa spočívajúci vo vynaložení iniciatívy.

41 Z uvedeného vyplýva, že pojem hromadné prepúšťanie v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 predpokladá existenciu zamestnávateľa, ktorý zamýšľal toto prepúšťanie a je schopný jednak uskutočniť s týmto cieľom úkony uvedené v článkoch 2 a 3 uvedenej smernice a jednak toto prepúšťanie prípadne vykonať.

42 Situácia vo veci samej sa však vyznačuje nielen absenciou vôle vykonať hromadné prepúšťanie, ale tiež neexistenciou zamestnávateľa, ktorý je adresátom povinností vyplývajúcich z ustanovení pripomenutých v bodoch 37 a 38 tohto rozsudku, ktorý by mohol uskutočniť úkony stanovené poslednými uvedenými ustanoveniami a prípadne toto prepúšťanie vykonať.

43 Po druhé, čo sa týka hlavného cieľa smernice 98/59, treba pripomenúť, že jednak podľa článku 2 ods. 2 tejto smernice sa porady týkajú možností, ako sa vyhnúť hromadnému prepúšťaniu alebo ako ho obmedziť, ako aj možností zmierniť jeho následky prostredníctvom dodatočných sociálnych opatrení, ktoré sú zamerané najmä na pomoc v súvislosti s preradením alebo rekvalifikáciou prepustených zamestnancov. Okrem toho podľa článku 2 ods. 3 a článku 3 ods. 1 tejto smernice je zamestnávateľ

povinný upovedomiť príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní a poskytnúť mu všetky údaje a informácie uvedené v týchto ustanoveniach.

44 Tento hlavný cieľ smernice 98/59, a síce aby pred hromadným prepúšťaním prebehli porady so zamestnancami a aby bol informovaný príslušný verejný orgán, nemožno dosiahnuť v prípade kvalifikácie ukončenia pracovných zmlúv všetkých zamestnancov podniku prevádzkovaného fyzickou osobou z dôvodu ukončenia činnosti tohto podniku v dôsledku smrti zamestnávateľa ako „hromadné prepúšťanie“, lebo k takýmto poradám nemohlo dôjsť, a nebolo tak možné vyhnúť sa alebo obmedziť ukončenie pracovnej zmluvy alebo zmierniť jeho následky.

45 Okrem toho treba poznamenať, že smernica 98/59 nemá za cieľ vytvoriť mechanizmus všeobecného finančného vyrovnania na úrovni Spoločenstva v prípade straty zamestnania.

46 Po tretie treba poukázať na to, že niektoré ustanovenia smernice 98/59 už Súdny dvor vyložil.

47 Súdny dvor tak už rozhodol, 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 (pozri rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, Zb. s. I-8163, bod 57).

48 Súdny dvor tiež rozhodol, že povinnosti prerokovania a oznámenia, ktoré má zamestnávateľ, vznikajú pred jeho rozhodnutím ukončiť pracovné zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudky z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, Zb. s. I-885, body 36 a 37, ako aj Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., už citovaný, bod 38).

49 V prípade, o aký ide vo veci samej, sa smrť zamestnávateľa a ukončenie pracovných zmlúv zamestnancov, ktorých zamestnáva, časovo zhodujú.

50 Navyše v prípade, o aký ide vo veci samej, neexistuje ani rozhodnutie pracovné zmluvy vypovedať, ani predchádzajúci zámer tieto výpovede uskutočniť.

51 Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že smernica 98/59, rovnako ako predtým smernica Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 48, s. 29), zaisťuje len čiastočnú harmonizáciu pravidiel ochrany zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania (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 pokiaľ ide o smernicu 98/59, rozsudok Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., už citovaný, bod 60) a neharmonizuje podmienky definitívneho ukončenia činnosti podniku, ale postup, ktorý je potrebné dodržať pri hromadnom prepúšťaní (pozri, pokiaľ ide o smernicu 75/129, rozsudok zo 7. septembra 2006, Agorastoudis a i., už citovaný, bod 36).

52 Napokon treba dodať, že výklad, podľa ktorého pojem hromadné prepúšťanie v zmysle smernice 98/59 nezhŕňa ukončenie pracovných zmlúv viacerých zamestnancov, ktorých zamestnávateľ je fyzická osoba v dôsledku smrti tohto zamestnávateľa, neodporuje už citovanému rozsudku Komisia/Portugalsko. Tento rozsudok bol totiž vyhlásený v rámci konania o nesplnení povinnosti, kde bolo slovné spojenie „dôvody, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov" použité v článku 1 tejto smernice predmetom analýzy, ale bez toho, aby sa situácia, aká je situácia vo veci samej, vyznačujúca sa ukončením pracovných zmlúv z dôvodu smrti fyzickej osoby, ktorá je zamestnávateľom a neexistenciou právneho subjektu, ktorý by bol adresátom povinností stanovených uvedenou smernicou, osobitne preskúmala.

53 S ohľadom na uvedené treba na prvú položenú otázku odpovedať, že článok 1 ods. 1 smernice 98/59 treba vykladať tak, že nebráni vnútroštátnej úprave, podľa ktorej ukončenie pracovných zmlúv viacerých zamestnancov, ktorých zamestnávateľom je fyzická osoba, z dôvodu smrti tohto zamestnávateľa nie je kvalifikované ako hromadné prepúšťanie.

O druhej otázke

54 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či treba smernicu 98/59 vykladať tak, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje rôzne odstupné podľa toho, či zamestnanci stratili zamestnanie v dôsledku smrti zamestnávateľa, alebo v dôsledku hromadného prepúšťania.

55 V tomto ohľade jednak z odpovede na prvú otázku vyplýva, že ukončenie pracovných zmlúv v súvislosti so smrťou zamestnávateľa, ktorým je fyzická osoba, ku ktorému došlo za okolností, akými sú okolnosti vo veci samej, nie je kvalifikované ako hromadné prepúšťanie.

56 Okrem toho, ako bolo pripomenuté v bodoch 45 a 51 tohto rozsudku, uvedená smernica zaisťuje len čiastočnú harmonizáciu pravidiel ochrany zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania a nemá za cieľ vytvoriť mechanizmus všeobecného finančného vyrovnania na úrovni Spoločenstva v prípade straty zamestnania. V tomto kontexte otázka rozsahu odstupného pre zamestnancov v prípade ukončenia ich pracovného pomeru nepatrí do pôsobnosti smernice 98/59.

57 Preto treba na druhú položenú otázku odpovedať tak, že uvedená smernica nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje rôzne odstupné podľa toho, či zamestnanci stratili zamestnanie v dôsledku smrti zamestnávateľa, alebo v dôsledku hromadného prepúšťania.

O tretej otázke

58 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či treba vykladať článok 30 Charty základných práv Európskej únie a Chartu základných sociálnych práv tak, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava vo veci samej.

59 Ako však vyplýva z odpovedí na prvé dve otázky, situácia, aká je v spore vo veci samej, nepatrí do pôsobnosti smernice 98/59, a teda ani do pôsobnosti práva Spoločenstva. Za týchto podmienok nie je potrebné odpovedať na tretiu otázku.

O trovách

60 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 1 ods. 1 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania treba vykladať tak, že nebráni vnútroštátnej úprave, podľa ktorej ukončenie pracovných zmlúv viacerých zamestnancov, ktorých zamestnávateľom je fyzická osoba, z dôvodu smrti tohto zamestnávateľa nie je kvalifikované ako hromadné prepúšťanie.**

2. Uvedená smernica 98/59 nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje rôzne odstupné podľa toho, či zamestnanci stratili zamestnanie v dôsledku smrti zamestnávateľa, alebo v dôsledku hromadného prepúšťania.

Podpisy