Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

11. listopadu 2015 *

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Hromadné propouštění — Směrnice 98/59/ES — Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) — Pojem ‚zaměstnanci, kteří jsou obvykle zaměstnáni' v dotyčném podniku — Článek 1 odst. 1 druhý pododstavec — Pojmy ‚propouštění' a ‚skončení pracovního poměru, které lze považovat za propuštění' — Metoda stanovení počtu propouštěných zaměstnanců"

Ve věci C-422/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (pracovní soud č. 33 v Barceloně, Španělsko) ze dne 1. září 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 12. září 2014, v řízení

Cristian Pujante Rivera

proti

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení A. Tizzano, místopředseda Soudního dvora vykonávající funkci předsedy prvního senátu, F. Biltgen (zpravodaj), A. Borg Barthet, E. Levits a M. Berger, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Cristiana Pujante Riveru V. Aragonés Chicharrem, abogado,

— za Gestora Clubs Dir SL L. Airas Barrealem, abogado,

— za španělskou vládu M. J. García-Valdecasas Dorrego, jako zmocněnkyní,

— za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,

* Jednací jazyk: španělština.

— za Evropskou komisi R. Vidal Puigem, M. Kellerbauerem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 3. září 2015,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 1 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Cristianem Pujante Riverou na straně jedné a jeho zaměstnavatelem, Gestora Clubs Dir SL (dále jen „Gestora“), jakož i Fondo de Garantía Salarial (Záruční mzdový fond) na straně druhé, jehož předmětem je legalita propuštění C. Pujante Rivery.

Právní rámec

Unijní právo

3 Body 2 a 8 odůvodnění směrnice 98/59 znějí takto:

„(2)vzhledem k tomu, že je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství;

[...]

(8)vzhledem k tomu, že pro stanovení počtu propuštěných zaměstnanců uvedeného v definici hromadného propouštění podle této směrnice je třeba za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět“.

4 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Definice a oblast působnosti“, stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se rozumí:

a) ‚hromadným propouštěním‘ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:

i) buď v období 30 dnů

— alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

— alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,

— alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;

ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích;

b) ‚zástupci zaměstnanců' zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.

Pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět.

2. Tato směrnice se nevztahuje na:

a) hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě;

[...]"

5 Článek 5 uvedené směrnice stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance."

Španělské právo

6 Směrnice 98/59 byla provedena do španělského práva článkem 51 zákoníku práce (Ley del Estatuto de los Trabajadores) ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654, dále jen „ET").

7 Článek 41 odst. 1 a 3 ET, který se zabývá podstatnými změnami pracovních podmínek, stanoví:

„1. Vedení podniku může rozhodnout o podstatných změnách pracovních podmínek, jsou-li k tomu prokázané hospodářské, technické, organizační nebo výrobní důvody. Za takové důvody jsou považovány důvody týkající se konkurenceschopnosti, produktivity nebo technické či pracovní organizace podniku. Za podstatné změny pracovních podmínek se považují zejména ty, které se týkají:

[...]

d) systému odměňování a mzdy,

[...]

3. […] Je-li zaměstnanec v důsledku podstatné změny uvedené v odst. 1 písm. a), b), c), d) nebo f) poškozen, má nárok na ukončení svého pracovního poměru a na odstupné ve výši odpovídající 20 dnům mzdy za každý odpracovaný rok s použitím měsíční poměrné části za období kratší než jeden rok a v délce maximálně devět měsíců."

8 Podle článku 50 ET jsou právoplatným důvodem, pro který může zaměstnanec požadovat ukončení pracovního poměru, podstatné změny pracovních podmínek provedené v rozporu s článkem 41 ET, jež zasahují do důstojnosti zaměstnance. V takovém případě má zaměstnanec nárok na odstupné, jež se poskytuje z důvodu neoprávněného propuštění.

9 Článek 51 odst. 1 a 2 ET stanoví:

„1. Pro účely tohoto zákona se za ‚hromadné propouštění' považuje ukončení pracovního poměru z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, pokud se v období 90 dnů týká nejméně:

a) 10 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají méně než sto zaměstnanců,

b) 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají 100 až 300 zaměstnanců,

c) 30 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají více než 300 zaměstnanců.

[...]

Za hromadné propouštění se považuje také ukončení pracovních poměrů všech zaměstnanců podniku v případě, že je počet dotčených zaměstnanců vyšší než pět, pokud vyplývá z celkového ukončení činnosti podniku ze stejných důvodů, jaké jsou uvedeny výše.

K určení počtu ukončení pracovních poměrů, který je uveden v prvním pododstavci tohoto odstavce, se zohlední také veškerá další ukončení, k nimž dojde v referenčním období ze strany zaměstnavatele na základě jiných důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance a jsou odlišné od důvodů stanovených v čl. 49 odst. 1 písm. c) tohoto zákona, je-li jejich počet ukončení nejméně pět.

Pokud podnik v průběhu po sobě jdoucích 90 dnů a s cílem vyhnout se požadavkům tohoto článku přistoupí k ukončení pracovních poměrů podle čl. 52 písm. c) tohoto zákona v počtu nižším, než jsou uvedené početní limity, a aniž nastanou nové důvody pro takový postup, považují se tato nová ukončení za jednání za účelem obcházení zákona a budou prohlášena za neplatná a neúčinná.

2. Hromadnému propouštění musí předcházet období konzultací s právními zástupci zaměstnanců po dobu nejdéle 30 kalendářních dnů nebo 15 dnů v případě podniků s méně než 50 zaměstnanci. Konzultace s právními zástupci zaměstnanců se musí alespoň týkat možnosti zabránění nebo snížení hromadného propouštění a zmírnění jeho následků prostřednictvím doplňujících sociálních opatření, jako jsou opatření spojená s přeřazením zaměstnanců nebo vzdělávací či rekvalifikační programy na zlepšení zaměstnatelnosti.

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

10 Společnost Gestora je součástí skupiny Dir, jejíž hlavní činností je provozování sportovních zařízení, jako jsou tělocvičny a fitness centra. Společnost Gestora poskytuje různým podnikům, které spravují tato zařízení, služby zejména personální, propagační a marketingové povahy.

11 Cristian Pujante Rivera začal pracovat pro společnost Gestora dne 15. května 2008 na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou 6 měsíců. Po několika prodlouženích byla uvedená smlouva dne 14. května 2009 přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou.

12 Dne 3. září 2013 zaměstnávala společnost Gestora 126 zaměstnanců, z toho 114 zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu neurčitou a 12 zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou.

13 Ve dnech 16. až 26. září 2013 společnost Gestora individuálně propustila na základě objektivních důvodů 10 zaměstnanců. Jedním z těchto zaměstnanců byl C. Pujante Rivera, který obdržel dne 17. září 2013 sdělení, kterým byl informován o ukončení pracovního poměru z hospodářských a výrobních důvodů.

14 V období 90 dnů před posledním z těchto propuštění z objektivních důvodů, k němuž došlo dne 26. září 2013, došlo k následujícím ukončením pracovního poměru:

— 17 z důvodu ukončení prací, které byly předmětem pracovní smlouvy (na dobu kratší čtyř týdnů);

— 1 z důvodu provedení prací stanovených ve smlouvě o poskytnutí služby;

— 2 dobrovolné odchody ze zaměstnání;

— 1 propuštění z disciplinárních důvodů, které bylo uznáno a odškodněno jako „neodůvodněné“ ve smyslu ET;

— 1 ukončení pracovního poměru na žádost zaměstnankyně na základě článku 50 ET.

15 Zaměstnankyně, jíž se týkalo posledně uvedené ukončení pracovního poměru, byla dne 15. září 2013 informována o změně pracovních podmínek v souladu s článkem 41 ET, jež spočívala ve snížení pevné části její odměny za práci o 25 %, na základě stejných objektivních důvodů jako v případě dalších individuálních propuštění, k nimž došlo ve dnech 16. až 26. září 2013. Pět dnů nato dotčená zaměstnankyně přistoupila na ukončení pracovního poměru dohodou. Společnost Gestora v následném smírčím řízení správním nicméně uznala, že změny pracovní smlouvy oznámené zaměstnankyni překračovaly rozsah článku 41 ET, a souhlasila s ukončením pracovního poměru podle článku 50 tohoto zákona s vyplacením odstupného.

16 V období 90 dnů po posledním propuštění z objektivních důvodů došlo ještě k dalším pěti ukončením pracovního poměru z důvodu uplynutí doby, na kterou byla smlouva uzavřena a jež činila méně než čtyři týdny, a ke třem dobrovolným odchodům ze zaměstnání.

17 Dne 29. října 2013 podal C. Pujante Rivera žalobu proti společnosti Gestora a Záručnímu mzdovému fondu k předkládajícímu soudu, Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (pracovní soud č. 33 v Barceloně). Tento zaměstnanec popírá platnost svého propuštění z objektivních důvodů, jelikož podle jeho názoru měla společnost Gestora uplatnit postup hromadného propouštění podle článku 51 ET. Cristian Pujante Rivera se totiž domnívá, že při zohlednění počtu pracovních poměrů ukončených v období 90 dnů před ukončením jeho pracovního poměru a po něm bylo dosaženo početního limitu stanoveného v čl. 51 odst. 1 písm. b) ET, neboť kromě 5 dobrovolných odchodů ze zaměstnání představovala všechna ostatní ukončení pracovního poměru propuštění nebo další formy skončení pracovního poměru, které je třeba považovat za propouštění.

18 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (pracovní soud č. 33 v Barceloně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je v případě, že se má za to, že dočasní zaměstnanci, jejichž pracovní poměr zaniká řádným splněním podmínky uplynutí doby, nespadají na základě ustanovení čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59 do působnosti ani pod ochranu této směrnice, v souladu s účelem směrnice, aby byli naproti tomu zohledněni pro účely stanovení počtu zaměstnanců ‚obvykle‘ zaměstnaných v podniku při stanovení početního limitu pro hromadné propouštění (10 % nebo 30 zaměstnanců) upraveného v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě i) směrnice?

2) Povinnost ‚považovat' ‚další formy skončení pracovního poměru' za ‚propouštění', stanovená v čl. 1 odst. 1 písm. b) směrnice 98/59, je podmíněna tím, že je ‚propuštěných zaměstnanců nejméně pět'. Je třeba tuto podmínku vykládat v tom smyslu, že se vztahuje na ‚propuštění' provedená dříve nebo ze strany zaměstnavatele podle čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice, a nikoli na minimální počet ‚skončení, která je třeba považovat za propuštění'?

3) Zahrnuje pojem ‚další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance', vymezený v čl. 1 odst. 1 posledním pododstavci směrnice 98/59, ukončení pracovního poměru dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem, ke kterému sice došlo z podnětu zaměstnance, avšak v reakci na předchozí změnu pracovních podmínek provedenou zaměstnavatelem z důvodu krizové situace podniku, a u kterého se vyplácí odstupné ve stejné výši jako v případě neodůvodněného propuštění?"

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

19 Společnost Gestora zpochybnila ve svém písemném vyjádření přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, jelikož pokládá ustanovení směrnice 98/59, o jejichž výklad se žádá, i ustanovení vnitrostátního práva za zcela jasná a neodporující si. Předkládající soud využívá předběžnou otázku pouze k potvrzení svého výkladu. Soudnímu dvoru přitom nepřísluší rozhodovat o rozdílných názorech na výklad nebo použití norem vnitrostátního práva.

20 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí ze strany Soudního dvora rozhodnout o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané vnitrostátním soudem je možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudky Budějovický Budvar, C-478/07, EU:C:2009:521, bod 63; Zanotti, C-56/09, EU:C:2010:288, bod 15, jakož i Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, EU:C:2010:363, bod 27).

21 V projednávaném případě přitom tomu tak není.

22 Z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce totiž vyplývá, že výklad směrnice 98/59, a zejména jejího čl. 1 odst. 1 a 2, je nezbytný k vyřešení sporu v původním řízení, především k určení, zda skutkové okolnosti tohoto sporu představují či nepředstavují hromadné propouštění ve smyslu uvedené směrnice.

23 Z toho vyplývá, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná.

K předběžným otázkám

K první otázce

24 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že zaměstnanci s pracovními smlouvami uzavřenými na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací musí být považováni za zaměstnance, kteří jsou „obvykle" zaměstnáni v dotyčném podniku, ve smyslu tohoto ustanovení.

25 Za účelem odpovědi na tuto otázku je třeba úvodem připomenout, že Soudní dvůr v bodě 67 svého rozsudku Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318) již rozhodl, že čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že za účelem konstatování, že došlo k „hromadnému propouštění“ ve smyslu uvedeného ustanovení, není namístě zohlednit i případy individuálního skončení pracovního poměru na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, dojde-li k těmto skončením v den uplynutí platnosti smlouvy nebo dokončení práce.

26 Z toho vyplývá, že zaměstnanci, jejichž pracovní poměr zaniká řádným splněním podmínky uplynutí doby, nemohou být zohledněni pro účely určení existence „hromadného propouštění“ ve smyslu směrnice 98/59.

27 Zůstává tedy pouze otázka, zda zaměstnanci s pracovními smlouvami uzavřenými na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací musí být považováni za zaměstnance, kteří jsou „obvykle“ zaměstnáni v dotyčném podniku, ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59.

28 V tomto ohledu je nutné nejprve upřesnit, že pojem „zaměstnanec“ uvedený v daném ustanovení nemůže být definován prostřednictvím odkazu na právní předpisy členských států, ale musí být v unijním právním řádu vykládán autonomně a jednotně (rozsudek Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, bod 33).

29 Z ustálené judikatury Soudního dvora dále vyplývá, že uvedený pojem „zaměstnanec“ musí být vymezen objektivními kritérii, která charakterizují pracovní poměr s ohledem na práva a povinnosti dotčených osob, a že základní charakteristikou pracovního poměru je okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (zejména viz rozsudky Komise v. Itálie, C-596/12, EU:C:2014:77, bod 17, a Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, bod 34).

30 Vzhledem k tomu, že v projednávaném případě není popíráno, že pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací splňují takto definované základní charakteristiky, je třeba učinit závěr, že osoby, jež tyto smlouvy uzavřely, musí být považovány za „zaměstnance“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59.

31 Konečně, pokud jde o otázku, zda pro účely stanovení početních limitů stanovených v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodech i) a ii) směrnice 98/59 lze tyto zaměstnance považovat za „obvykle“ zaměstnané v dotyčném podniku ve smyslu tohoto ustanovení, je třeba připomenout, že tato směrnice nemůže být vykládána v tom smyslu, že způsob stanovení těchto limitů, a tudíž úprava uvedených limitů samotných, přísluší členským státům, neboť takový výklad by členským státům umožnil změnit rozsah působnosti této směrnice, a zbavit ji tak jejího plného účinku (rozsudek Confédération générale du travail a další, C-385/05, EU:C:2007:37, bod 47).

32 Je třeba dodat, že čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) směrnice 98/59 při zmínce o „podnicích, které obvykle zaměstnávají“ určitý počet zaměstnanců, nerozlišuje v závislosti na délce pracovního poměru těchto zaměstnanců.

33 Nelze tudíž bez dalšího dojít k závěru, že osoby s pracovními smlouvami uzavřenými na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací nemohou být považovány za zaměstnance, kteří jsou „obvykle“ zaměstnáni v dotyčném podniku.

34 Toto tvrzení podporuje judikatura Soudního dvora, podle které musí být čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, byť dočasně, určitou kategorii zaměstnanců ze stanovení počtu zaměstnaných zaměstnanců, upraveného v tomto ustanovení. Takové vnitrostátní ustanovení může totiž zbavit, byť dočasně, všechny

zaměstnance podniků zaměstnávajících obvykle více než 20 zaměstnanců práv, jež jim přiznává směrnice 98/59, a ohrožuje proto užitečný účinek této směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek Confédération générale du travail a další, C-385/05, EU:C:2007:37, bod 48).

35 Výklad čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59, podle kterého zaměstnanci s pracovními smlouvami uzavřenými na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací nejsou zaměstnanci, kteří jsou „obvykle“ zaměstnáni v dotyčném podniku, může přitom zbavit všechny zaměstnance dotyčného podniku práv, jež jim přiznává uvedená směrnice, a ohrozit proto užitečný účinek této směrnice.

36 Ve věci v původním řízení tak musí být 17 zaměstnanců, jejichž smlouvy vypršely v červenci 2013, považováno za zaměstnance, kteří jsou „obvykle“ zaměstnáni v dotyčném podniku, jelikož, jak uvedl předkládající soud, tito zaměstnanci byli zaměstnáváni každý rok za účelem vykonání určitých prací.

37 Je třeba dodat, že závěr uvedený v bodě 35 tohoto rozsudku není zpochybněn argumentem vzneseným předkládajícím soudem, podle kterého by bylo sporné neposkytnout zaměstnancům, jejichž pracovní poměr zaniká řádným splněním podmínky uplynutí doby, ochranu zaručenou směrnicí 98/59 a zároveň ty samé zaměstnance zohlednit pro účely stanovení počtu osob, které jsou „obvykle“ zaměstnány v dotyčném podniku.

38 Jak totiž uvedla generální advokátka v bodech 31 a 32 svého stanoviska, tento rozpor je vysvětlen různými cíli, které sleduje unijní normotvůrce.

39 Zaprvé tento normotvůrce měl za to, že osoby s pracovními smlouvami uzavřenými na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, jejichž smlouvy řádně skončí uplynutím času nebo vykonáním prací, nepotřebují být chráněny stejným způsobem jako zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou. Podle čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59 mohou však prvně uvedené osoby požívat stejné ochrany, která se poskytuje zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu neurčitou, pokud se ocitnou v obdobné situaci, tj. dojde-li k ukončení pracovního poměru před uplynutím doby stanovené ve smlouvě nebo před tím, než byly vykonány práce, z důvodu kterých byly zaměstnány.

40 Kromě toho uvedený normotvůrce tím, že podmínil uplatnění práv, která zaměstnancům přiznává čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) směrnice 98/59, množstevními kritérii, zamýšlel zohlednit všechny zaměstnance dotčených podniků, aby zaměstnavatelé nebyli vystaveni nepřiměřené zátěži ve srovnání s velikostí svého podniku. Pro stanovení počtu zaměstnanců podniku pro účely uplatnění směrnice 98/59 je přitom povaha pracovního poměru irelevantní (v tomto smyslu viz rozsudek Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, body 35 a 36).

41 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že zaměstnanci s pracovními smlouvami uzavřenými na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací musí být považováni za zaměstnance, kteří jsou „obvykle“ zaměstnáni v dotyčném podniku, ve smyslu tohoto ustanovení.

Ke druhé otázce

42 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda za účelem prokázání existence „hromadného propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59, jež má za následek uplatnění této směrnice, musí být podmínka uvedená v druhém pododstavci tohoto ustanovení, že je „propuštěných zaměstnanců nejméně pět“, vykládána v tom smyslu, že se vztahuje pouze na propouštění, nebo že zahrnuje další formy skončení pracovního poměru, které je třeba považovat za propouštění.

43 V tomto ohledu stačí konstatovat, jak učinila generální advokátka v bodě 40 svého stanoviska, že ze samotného znění čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 lze jasně vyvodit, že se podmínka stanovená v druhém pododstavci tohoto ustanovení vztahuje pouze na „propuštění“, a nikoli na další formy skončení pracovního poměru, které je třeba považovat za propouštění.

44 Vzhledem k tomu, že čl. 1 odst. 1 druhý pododstavec směrnice 98/59 upřesňuje způsob stanovení počtu „propouštění“, jak jsou definována v prvním pododstavci písm. a) téhož odstavce, a že posledně uvedené ustanovení stanoví početní limity „propouštění“, pod které se tato směrnice neuplatní, jakýkoli jiný výklad, jenž by rozšiřoval nebo omezoval působnost směrnice, by měl totiž za následek zbavení dotčené podmínky, tj. že je „propuštěných zaměstnanců nejméně pět“, veškerého užitečného účinku.

45 Tento výklad je kromě toho potvrzen cílem směrnice 98/59, jak vyplývá z její preambule. Podle bodu 8 odůvodnění této směrnice je totiž pro stanovení počtu propuštěných zaměstnanců uvedeného v definici hromadného propouštění podle této směrnice třeba za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je-li „propuštěných zaměstnanců“ nejméně pět. Jak uvedla generální advokátka v bodě 43 svého stanoviska, unijní normotvůrce měl při přijetí ustanovení týkajících se hromadného propouštění v úmyslu, aby se vztahovala právě na „pravá“ propouštění.

46 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že za účelem prokázání existence „hromadného propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59, jež má za následek uplatnění této směrnice, musí být podmínka uvedená v druhém pododstavci tohoto ustanovení, že je „propuštěných zaměstnanců nejméně pět“, vykládána v tom smyslu, že se nevztahuje na další formy skončení pracovního poměru, které je třeba považovat za propouštění, ale pouze na propouštění ve striktním slova smyslu.

Ke třetí otázce

47 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda musí být směrnice 98/59 vykládána v tom smyslu, že skutečnost, že zaměstnavatel jednostranně provedl v neprospěch zaměstnance podstatnou změnu základních náležitostí jeho pracovní smlouvy z důvodů, které nesouvisejí s osobou tohoto zaměstnance, spadá pod pojem „propouštění“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) této směrnice, nebo představuje další formu skončení pracovního poměru, kterou je třeba považovat za takové propouštění, ve smyslu čl. 1 odst. 1 druhého pododstavce uvedené směrnice.

48 V tomto ohledu je třeba připomenout, že směrnice 98/59 výslovně nedefinuje pojem „propouštění“. S ohledem na cíl sledovaný touto směrnicí a kontext, jehož součástí je čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) této směrnice, je třeba mít nicméně za to, že se jedná o pojem unijního práva, který nemůže být definován odkazem na právní předpisy členských států. V projednávaném případě musí být tento pojem vykládán v tom smyslu, že zahrnuje jakékoliv skončení pracovního poměru nechtěné zaměstnancem, a tedy bez jeho souhlasu (rozsudky Komise v. Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, body 49 až 51, jakož i Agorastoudis a další, C-187/05 až C-190/05, EU:C:2006:535, bod 28).

49 Dále je třeba uvést, že z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že se propouštění liší od skončení pracovního poměru, která lze za podmínek vyjádřených v čl. 1 odst. 1 druhém pododstavci směrnice 98/59 považovat za propouštění bez souhlasu zaměstnance (rozsudek Komise v. Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 56).

50 Co se týče věci v původním řízení, jelikož to byla zaměstnankyně, která požádala o ukončení pracovního poměru na základě článku 50 ET, bylo by možné mít na první pohled za to, že s tímto ukončením souhlasila. Nic to však nemění na tom, jak uvedla generální advokátka v bodech 54 a 55

svého stanoviska, že ukončení tohoto pracovního poměru má svůj původ v jednostranné změně provedené zaměstnavatelem, pokud jde o podstatnou náležitost pracovní smlouvy, a to z důvodů nesouvisejících s osobou této zaměstnankyně.

51 Zaprvé s ohledem na cíl směrnice 98/59, kterým je podle bodu 2 jejího odůvodnění zejména posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění, nelze totiž pojmy, které definují oblast působnosti uvedené směrnice, včetně pojmu „propouštění“ obsaženého v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) této směrnice, vykládat úzce (v tomto smyslu viz rozsudek Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, bod 44).

52 Jak přitom vyplývá z předkládacího rozhodnutí, snížení pevné části odměny za práci dotčené zaměstnankyně bylo provedeno jednostranně ze strany zaměstnavatele, a to z hospodářských a výrobních důvodů, a vedlo z důvodu nesouhlasu dotyčné osoby k ukončení pracovního poměru s vyplacením odstupného vypočítaného na stejném základě jako v případě neodůvodněného propuštění.

53 Zadruhé z judikatury Soudního dvora vyplývá, že harmonizací právních předpisů použitelných na hromadné propouštění unijní normotvůrce zamýšlel zároveň zajistit srovnatelnou ochranu práv zaměstnanců v různých členských státech a sblížit zátěž, která je spojena s těmito ochrannými právními předpisy pro podniky v Unii (rozsudky Komise v. Spojené království, C-383/92, EU:C:1994:234, bod 16, a Komise v. Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 48).

54 Pojem „propouštění“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59 přitom přímo podmiňuje, jak vyplývá z bodů 43 až 45 tohoto rozsudku, uplatnění ochrany, jakož i práv zaměstnanců podle této směrnice. Tento pojem má tedy okamžitý dopad na zátěž spojenou s takovou ochranou. Jakákoliv vnitrostátní právní úprava či výklad uvedeného pojmu, které by vedly k závěru, že v takové situaci, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, skončení pracovního poměru není „propouštěním“ ve smyslu směrnice 98/59, by tudíž změnily rozsah působnosti uvedené směrnice a zbavily by tuto směrnici jejího plného účinku (v tomto smyslu viz rozsudek Confédération générale du travail a další, C-385/05, EU:C:2007:37, bod 47).

55 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že směrnice 98/59 musí být vykládána v tom smyslu, že skutečnost, že zaměstnavatel jednostranně provedl v neprospěch zaměstnance podstatnou změnu základních náležitostí jeho pracovní smlouvy z důvodů, které nesouvisejí s osobou tohoto zaměstnance, spadá pod pojem „propouštění“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) této směrnice.

K nákladům řízení

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

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

1) Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládán v tom smyslu, že zaměstnanci s pracovními smlouvami uzavřenými na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací musí být považováni za zaměstnance, kteří jsou „obvykle“ zaměstnáni v dotyčném podniku, ve smyslu tohoto ustanovení.

2) Za účelem prokázání existence „hromadného propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59, jež má za následek uplatnění této směrnice, musí být podmínka uvedená v druhém pododstavci tohoto ustanovení, že je „propuštěných zaměstnanců nejméně pět“, vykládána v tom smyslu, že se nevztahuje na další formy skončení pracovního poměru, které je třeba považovat za propouštění, ale pouze na propouštění ve striktním slova smyslu.

3) Směrnice 98/59 musí být vykládána v tom smyslu, že skutečnost, že zaměstnavatel jednostranně provedl v neprospěch zaměstnance podstatnou změnu základních náležitostí jeho pracovní smlouvy z důvodů, které nesouvisejí s osobou tohoto zaměstnance, spadá pod pojem „propouštění“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) této směrnice.

Podpisy.