Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 11. novembra 2015 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59/ES — Článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) — Pojem ‚zamestnanci zvyčajne zamestnaní' v danom zariadení — Článok 1 ods. 1 druhý pododsek — Pojmy ‚prepustenie' a ‚ukončenie pracovných zmlúv považované za prepustenie' — Metódy výpočtu počtu prepustených zamestnancov"

Vo veci C-422/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Španielsko) z 1. septembra 2014 a doručený Súdnemu dvoru 12. septembra 2014, ktorý súvisí s konaním:

Cristian Pujante Rivera

proti

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: podpredseda Súdneho dvora A. Tizzano, vykonávajúci funkciu predsedu prvej komory, sudcovia F. Biltgen (spravodajca), A. Borg Barthet, E. Levits a M. Berger,

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— C. Pujante Rivera, v zastúpení: V. Aragonés Chicharro, abogado,

— Gestora Clubs Dir SL, v zastúpení: L. Airas Barreal, abogado,

— španielska vláda, v zastúpení: M. J. García-Valdecasas Dorrego, splnomocnená zástupkyňa,

— poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,

* Jazyk konania: španielčina.

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

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 3. septembra 2015,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 1 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 v rámci sporu medzi C. Pujante Riverom na jednej strane a jeho zamestnávateľom, spoločnosťou Gestora Clubs Dir SL (ďalej len „Gestora“), ako aj Fondo de Garantía Salarial (Záručný mzdový fond) na druhej strane vo veci zákonnosti prepustenia C. Pujante Riveru.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenia 2 a 8 smernice 98/59 znejú:

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

…

(8)keďže s cieľom vypočítať počet prepustení, ktorý je stanovený vo vymedzení hromadného prepúšťania v zmysle tejto smernice, sa iné formy ukončenia pracovných zmlúv na podnet zamestnávateľa považujú za rovnocenné k prepusteniu za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení“.

4 Článok 1 tejto smernice, nazvaný „Vymedzenie a pôsobnosť“, stanovuje:

„1. 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 [zvyčajne – *neoficiálny preklad*] 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 [zvyčajne – *neoficiálny preklad*] 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.

2. Táto smernica sa nevzťahuje na:

a) hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv o dočasnom pracovnoprávnom vzťahu a zo zmlúv pre špecifické úlohy s výnimkou toho, ak sa takéto prepustenie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv;

…“

5 Článok 5 uvedenej smernice stanovuje:

„Táto smernica sa 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.“

Španielske právo

6 Smernica 98/59 bola do španielskeho práva prebratá článkom 51 zákonníka práce (Ley del Estatuto de los Trabajadores) z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654, ďalej len „ET“).

7 Článok 41 ods. 1 a 3 ET, ktorý sa týka podstatných zmien pracovných podmienok, stanovuje:

„1. Vedenie podniku môže podstatne zmeniť pracovné podmienky, ak existujú preukázané ekonomické, technické, organizačné alebo výrobné dôvody. Za takéto dôvody sa považujú dôvody súvisiace s konkurencieschopnosťou, výrobou, technickou organizáciou alebo organizáciou práce v podniku. Za podstatné zmeny pracovných podmienok sa okrem iného považujú zmeny, ktoré sa dotýkajú:

…

d) systému odmeňovania a výšky mzdy;

…

3. … V prípadoch uvedených v písmenách a), b), c), d) a f) odseku 1 tohto článku, pokiaľ v dôsledku podstatnej zmeny vznikne zamestnancovi ujma, má právo na ukončenie svojej zmluvy a nárok na náhradu ujmy zodpovedajúcu 20 dňom mzdy za odpracovaný rok pri uplatnení mesačného *pro rata* za obdobia kratšie ako jeden rok a v dĺžke maximálne deväť mesiacov.“

8 V súlade s článkom 50 ET môže zamestnanec platne požiadať o ukončenie zmluvy z dôvodu podstatných zmien pracovných podmienok, ktoré vykonal zamestnávateľ bez toho, aby dodržal ustanovenia článku 41 ET, a ktoré poškodzujú dôstojnosť zamestnanca. V takom prípade má zamestnanec nárok na náhradu ujmy z dôvodu bezdôvodného prepustenia.

9 Článok 51 ods. 1 a 2 ET stanovuje:

„1. Na účely tohto zákona sa za ‚hromadné prepúšťanie' považuje ukončenie pracovných zmlúv z ekonomických, 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 viac než 300 zamestnancov.

…

Za hromadné prepúšťanie sa tiež považuje ukončenie pracovných zmlúv všetkých zamestnancov podniku pod podmienkou, že počet dotknutých zamestnancov je väčší ako päť, pokiaľ toto ukončenie vyplýva z celkového ukončenia činnosti podniku z rovnakých dôvodov, ako sú uvedené vyššie.

Na účely určenia počtu ukončení zmlúv, na ktorý odkazuje odsek 1 prvý pododsek tohto článku, sa tiež zohľadnia akékoľvek ďalšie ukončenia, ktoré nastanú v príslušnom období na podnet zamestnávateľa z iných dôvodov, ktoré sa netýkajú osoby zamestnanca a ktoré sú odlišné od dôvodov stanovených v článku 49 ods. 1 písm. c) tohto zákona, pokiaľ ich počet dosiahne aspoň päť.

Ak podnik počas po sebe nasledujúcich 90-dňových období a s cieľom vyhnúť sa požiadavkám stanoveným v tomto článku pristúpi k ukončeniam zmlúv na základe článku 52 písm. c) toho zákona v prípade nižšieho počtu, než je uvedený limitný počet, a bez toho aby existoval nový dôvod pre jeho konanie, považujú sa tieto ukončenia za nezákonné a vyhlásia sa za neplatné.

2. Hromadnému prepúšťaniu musí predchádzať obdobie rokovania so zástupcami zamestnancov v trvaní najviac 30 kalendárnych dní alebo 15 dní v prípade podnikov s menej ako 50 zamestnancami. Rokovanie zástupcov zamestnancov sa musí týkať prinajmenšom možností predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť alebo zmierniť jeho dôsledky prostredníctvom sprievodných sociálnych opatrení, ako sú opatrenia na opätovné prijímanie zamestnancov, vzdelávanie alebo rekvalifikácia s cieľom zlepšiť zamestnateľnosť.

…“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

10 Gestora je súčasťou skupiny Dir, ktorej hlavným predmetom činnosti je prevádzkovanie športových zariadení, ako sú gymnastické haly a fitnescentrá. Gestora poskytuje rôznym subjektom spravujúcim tieto zariadenia služby najmä na úrovni zamestnancov, reklamy a marketingu.

11 Pán Pujante Rivera bol zamestnaný spoločnosťou Gestora 15. mája 2008 na základe zmluvy na dobu určitú uzatvorenú na šesť mesiacov. Po viacerých predĺženiach sa uvedená zmluva 14. mája 2009 zmenila na zmluvu na dobu neurčitú.

12 K 3. septembru 2013 zamestnávala Gestora 126 zamestnancov, z toho 114 so zmluvou na dobu neurčitú a 12 so zmluvou na dobu určitú.

13 V období od 16. do 26. septembra 2013 Gestora prepustila z objektívnych dôvodov desiatich svojich zamestnancov. Jedným z prepustených bol pán Pujante Rivera, ktorému bolo 17. septembra 2013 doručené oznámenie o ukončení jeho pracovného pomeru z ekonomických a výrobných dôvodov.

14 Počas 90 dní, ktoré predchádzali poslednému z týchto prepustení z objektívnych dôvodov, ku ktorému došlo 26. septembra 2013, sa uskutočnili tieto ukončenia pracovných zmlúv:

— 17 ukončení z dôvodu skončenia služby, ktorá bola predmetom zmluvy (trvanie zmluvy kratšie ako štyri týždne),

— 1 ukončenie z dôvodu splnenia úlohy, ktorá bola predmetom zmluvy o poskytovaní služieb,

— 2 dobrovoľné ukončenia,

— 1 prepustenie z disciplinárnych dôvodov, ktoré bolo uznané za „bezdôvodné“ v zmysle ET, pričom bola poskytnutá náhrada ujmy, a

— 1 ukončenie pracovného pomeru na žiadosť zamestnankyne na základe článku 50 ET.

15 Zamestnankyni, ktorej sa týkalo toto posledné uvedené ukončenie pracovného pomeru, bola 15. septembra 2013 v súlade s článkom 41 ET oznámená zmena jej pracovných podmienok, a to zníženie jej fixnej mzdy o 25 % na základe tých istých objektívnych dôvodov, aké boli uvedené v rôznych ďalších ukončeniach, ku ktorým došlo v období od 16. do 26. septembra 2013. Päť dní po tom podpísala dotknutá zamestnankyňa dohodu o ukončení pracovného pomeru. Počas následného administratívneho zmierovacieho konania však Gestora uznala, že zmeny pracovnej zmluvy, ktoré boli zamestnankyni oznámené, išli nad rámec rozsahu článku 41 ET, a súhlasila s ukončením pracovnej zmluvy na základe článku 50 tohto zákona, pričom poskytla náhradu ujmy.

16 Počas 90 dní po poslednom z prepustení z objektívnych dôvodov došlo k piatim ukončeniam pracovných zmlúv z dôvodu uplynutia doby, na ktorú bola uzavretá zmluva na dobu určitú v trvaní menej ako štyri týždne, a k trom ukončeniam na žiadosť zamestnancov.

17 Dňa 29. októbra 2013 pán Pujante Rivera podal na vnútroštátny súd, Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 v Barcelone, Španielsko), žalobu proti spoločnosti Gestora a Fondo de Garantía Salarial. Zamestnanec spochybňuje platnosť svojho prepustenia z objektívnych dôvodov, keďže Gestora mala uplatniť postup hromadného prepúšťania v súlade s článkom 51 ET. Pán Pujante Rivera sa totiž domnieva, že ak sa prihliadne k ukončeniam pracovných zmlúv, ku ktorým došlo počas 90-dňových období, ktoré predchádzali a nasledovali po jeho prepustení, bol počet, ktorý stanovuje článok 51 ods. 1 písm. b) ET, dosiahnutý, keďže s výnimkou piatich ukončení pracovného pomeru na žiadosť zamestnancov predstavovali ostatné ukončenia pracovného pomeru buď prepustenie alebo ukončenia pracovných zmlúv považované za prepustenie.

18 Za týchto podmienok Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Pokiaľ dočasní zamestnanci, ktorých pracovné zmluvy končia z dôvodu riadneho uplynutia dohodnutej doby, nepatria do pôsobnosti a ochrany smernice 98/59 o hromadnom prepúšťaní v dôsledku toho, čo je uvedené v článku 1 ods. 2 písm. a) tejto smernice, je zlučiteľné s účelom smernice, aby – naopak – sa tieto skončenia započítali na účely určenia počtu zamestnancov ‚zvyčajne‘ zamestnaných v zariadení (alebo podniku v Španielsku) na účely výpočtu limitného počtu hromadného prepúšťania (10 % alebo 30 zamestnancov) uvedeného v článku 1 ods. 1 písm. a) bode i) uvedenej smernice?

2. Pokyn ‚považovať‘ ‚ukončenie pracovnej zmluvy‘ za ‚prepustenie‘ špecifikovaný v článku 1 ods. 1 písm. b) smernice 98/59 je podmienený tým, že ‚ide aspoň o päť prepustení‘. Má sa na účely takého považovania vykladať táto podmienka v tom zmysle, že sa vzťahuje na ‚prepustenia‘ vykonané alebo vyvolané zamestnávateľom podľa článku 1 ods. 1 písm. a) tejto smernice, a nie na minimálny počet ‚ukončení pracovnej zmluvy, ktoré za také možno považovať‘?

3. Zahŕňa pojem ‚ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich' definovaný v článku 1 ods. 1 poslednom pododseku smernice 98/59, aj ukončenie zmluvy dohodnuté medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktoré hoci k nemu došlo z podnetu zamestnanca, je reakciou na skoršiu zmenu pracovných podmienok z podnetu zamestnávateľa z dôvodu krízy podniku a ktoré je v konečnom dôsledku odškodnené sumou rovnakou ako náhrada škody za nedôvodné prepustenie?“

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

19 Gestora vo svojich písomných pripomienkach spochybňuje prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania z dôvodu, že ustanovenia smernice 98/59, o ktorých výklad sa žiada, ako aj ustanovenia vnútroštátneho práva, sú jasné a navzájom si neodporujú. Vnútroštátny súd využíva návrh na začatie prejudiciálneho konania iba s cieľom konfrontácie svojho výkladu. Súdnemu dvoru však neprislúcha rozhodovať o rozdielnych názoroch na výklad alebo uplatňovanie vnútroštátnych právnych predpisov.

20 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Zamietnuť návrh vnútroštátneho súdu na začatie prejudiciálneho konania Súdnym dvorom možno len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (pozri najmä rozsudky Budějovický Budvar, C-478/07, EU:C:2009:521, bod 63; Zanotti, C-56/09, EU:C:2010:288, bod 15, ako aj Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, EU:C:2010:363, bod 27).

21 V prejednávanej veci však o taký prípad nejde.

22 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania totiž vyplýva, že výklad smernice 98/59, a to konkrétne jej článku 1 ods. 1 a 2, je nevyhnutný na vyriešenie sporu vo veci samej a predovšetkým na určenie, či skutkové okolnosti predchádzajúce sporu predstavujú alebo nepredstavujú hromadné prepúšťanie v zmysle uvedenej smernice.

23 Z toho vyplýva, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

24 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) smernice 98/59 má vykladať v tom zmysle, že zamestnancov, ktorí uzavreli zmluvu na dobu určitú alebo na určitú úlohu, treba považovať za zamestnancov, ktorí sú v zmysle tohto ustanovenia „zvyčajne“ zamestnaní v danom zariadení.

25 S cieľom odpovedať na túto otázku treba na úvod pripomenúť, že Súdny dvor v bode 67 svojho rozsudku Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318) už rozhodol, že článok 1 ods. 1 smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že na účely konštatovania, že došlo k „hromadnému prepúšťaniu“ v zmysle tohto ustanovenia, sa nemajú zohľadniť individuálne ukončenia pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo na určitú úlohu, a to v prípade, keď k takýmto ukončeniam dôjde k dátumu uplynutia doby, na ktorú bola zmluva uzatvorená, alebo k dátumu, kedy bola takáto úloha splnená.

26 Z toho vyplýva, že zamestnancov, ktorých zmluvy skončia z dôvodu riadneho uplynutia doby, na ktorú boli tieto zmluvy uzatvorené, nemožno zohľadniť na účely určenia existencie „hromadného prepúšťania“ v zmysle smernice 98/59.

27 Zostáva preto iba otázka, či zamestnancov, ktorí uzavreli zmluvu na dobu určitú alebo na určitú úlohu, treba považovať za zamestnancov, ktorí sú v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 „zvyčajne“ zamestnaní v danom zariadení.

28 V tejto súvislosti treba najskôr spresniť, že pojem „zamestnanec“ uvedený v tomto ustanovení nemožno definovať odkazom na právne úpravy členských štátov, ale tento pojem musí mať autonómny a jednotný výklad v právnom poriadku Únie (rozsudok Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, bod 33).

29 Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora ďalej vyplýva, že uvedený pojem „zamestnanec“ musí byť definovaný podľa objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb, a že podstatnou vlastnosťou pracovnoprávneho vzťahu je skutočnosť, že určitá osoba vykonáva počas určitej doby v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu (pozri najmä rozsudky Komisia/Taliansko, C-596/12, EU:C:2014:77, bod 17, a Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, bod 34).

30 V rozsahu, v akom je v prejednávanom prípade nepochybné, že pracovné zmluvy uzatvorené na dobu určitú alebo na určitú úlohu majú takto vymedzené podstatné náležitosti, treba usúdiť, že osoby, ktoré takéto zmluvy uzatvorili, musia byť považované za „zamestnancov“ v zmysle článku 1 ods. 1 smernice 98/59.

31 Napokon, pokiaľ ide o to, či na účely výpočtu limitných počtov stanovených v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bodoch i) a ii) smernice 98/59 môžu byť títo zamestnanci považovaní za „zvyčajne“ zamestnaných v danom zariadení v zmysle tohto ustanovenia, je potrebné pripomenúť, že táto smernica sa nemá vykladať v tom zmysle, že spôsob výpočtu týchto limitných počtov, a teda aj samotné uvedené limitné počty sú vecou členských štátov, pretože takýto výklad by umožnil členským štátom zmeniť rozsah pôsobnosti uvedenej smernice, a tak ju zbaviť jej plného účinku (rozsudok Confédération générale du travail a i., C-385/05, EU:C:2007:37, bod 47).

32 Ďalej treba uviesť, že článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) smernice 98/59 tým, že sa vzťahuje na „zariadenia, ktoré zvyčajne zamestnávajú“ určitý počet zamestnancov, neupravuje rozlišovanie na základe dĺžky trvania pracovného pomeru týchto zamestnancov.

33 Takisto nemožno prijať záver, že osoby, ktoré uzatvorili zmluvu na dobu určitú alebo na určitú úlohu, nemožno považovať za zamestnancov, ktorí sú „zvyčajne“ zamestnaní v danom zariadení.

34 Toto konštatovanie je podporené judikatúrou Súdneho dvora, podľa ktorej sa článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) smernice 98/59 má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava, ktorá vylučuje, aj keď len dočasne, určitú kategóriu zamestnancov z výpočtu počtu zamestnaných zamestnancov, uvedeného v tomto ustanovení. Takéto vnútroštátne ustanovenie, keďže môže, aj keď len dočasne, zbaviť všetkých zamestnancov zamestnávaných určitými zariadeniami, ktoré zvyčajne zamestnávajú viac ako 20 zamestnancov, práv, ktoré im priznáva smernica 98/59, ohrozuje potrebný účinok tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok Confédération générale du travail a i., C-385/05 EU:C:2007:37, bod 48).

35 Výklad článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) smernice 98/59, podľa ktorého zamestnanci, ktorí uzatvorili zmluvu na dobu určitú alebo na určitú úlohu, nie sú zamestnancami, ktorí sú „zvyčajne“ zamestnaní v danom zariadení, však môže zbaviť všetkých zamestnancov zamestnávaných týmto zariadením, ktoré zvyčajne zamestnáva viac ako 20 zamestnancov, práv, ktoré im priznáva uvedená smernica, čím ohrozuje potrebný účinok tejto smernice.

36 Vo veci samej tak 17 zamestnancov, ktorých zmluvy skončili v júli 2013, treba považovať za „zvyčajne“ zamestnaných v danom zariadení, pretože – ako uviedol vnútroštátny súd – títo zamestnanci boli zamestnávaní každý rok na určitú úlohu.

37 Je tiež potrebné uviesť, že záver uvedený v bode 35 tohto rozsudku nie je spochybnený tvrdením, ktoré uviedol vnútroštátny súd a podľa ktorého by bolo rozporuplné neposkytovať zamestnancom, ktorých zmluvy skončia z dôvodu riadneho uplynutia dohodnutej doby, ochranu zaručenú smernicou 98/59, pričom tých istých zamestnancov treba zohľadniť na účely určenia počtu osôb „zvyčajne“ zamestnaných zariadením.

38 Ako totiž uviedla generálna advokátka v bodoch 31 a 32 svojich návrhov, táto odchýlka je vysvetlená rôznymi cieľmi, ktoré sleduje normotvorca Únie.

39 Na jednej strane tak tento normotvorca usúdil, že osoby, ktoré uzatvorili zmluvy na dobu určitú alebo na určitú úlohu a ktorých zmluvy sú pravidelne ukončené po uplynutí doby, na ktorú boli uzatvorené, alebo splnením úlohy, nemusia byť chránené rovnakým spôsobom ako stáli zamestnanci. V súlade s článkom 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59 však tieto osoby môžu podliehať rovnakej ochrane, ako je ochrana priznaná stálym zamestnancom, pokiaľ sa nachádzajú v podobnej situácii, a to v prípade, že sa pracovný pomer skončí pred dátumom stanoveným v zmluve alebo predtým, ako by bola splnená úloha, na ktorú boli zamestnaní.

40 Na druhej strane uvedený normotvorca tým, že uplatnenie práv, ktoré zamestnancom priznáva článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) smernice 98/59, podriadil kvantitatívnym kritériám, zamýšľal zohľadniť celkový počet zamestnancov dotknutých zariadení, aby zamestnávateľov nevystavoval neprimeranej záťaži vzhľadom na veľkosť ich zariadenia. Na účely určenia počtu zamestnancov zariadenia je, pokiaľ ide o uplatnenie smernice 98/59, povaha pracovnoprávneho vzťahu irelevantná (pozri v tomto zmysle rozsudok Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, body 35 a 36).

41 Vzhľadom na uvedené úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že zamestnancov, ktorí uzavreli zmluvu na dobu určitú alebo na určitú úlohu, treba považovať za zamestnancov, ktorí sú v zmysle tohto ustanovenia „zvyčajne“ zamestnaní v danom zariadení.

O druhej otázke

42 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či na účely preukázania existencie „hromadného prepúšťania“ v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) smernice 98/59, ktoré spôsobuje uplatnenie tejto smernice, sa podmienka nachádzajúca sa v druhom pododseku tohto ustanovenia, a to že „ide aspoň o päť prepustení“, má vykladať v tom zmysle, že sa týka výlučne prepúšťania alebo sa vzťahuje aj na ukončenie pracovných zmlúv považované za prepustenie.

43 V tejto súvislosti stačí konštatovať rovnako, ako to urobila generálna advokátka v bode 40 svojich návrhov, že zo samotného znenia článku 1 ods. 1 smernice 98/59 jasne vyplýva, že podmienka stanovená v druhom pododseku tohto ustanovenia sa týka iba „prepustenia“ s vylúčením ukončení pracovných zmlúv považovaných za prepustenie.

44 Vzhľadom na to, že článok 1 ods. 1 druhý pododsek smernice 98/59 spresňuje spôsob výpočtu počtu „prepustení“ definovaných v prvom pododseku písm. a) toho istého odseku a že toto posledné uvedené ustanovenie stanovuje limitný počet „prepustení“, pod ktorý sa uvedená smernica neuplatňuje, akýkoľvek iný výklad smerujúci k rozšíreniu alebo zúženiu pôsobnosti tejto smernice by zbavoval predmetnú podmienku, t. j. „že ide aspoň o päť prepustení“, akéhokoľvek potrebného účinku.

45 Tento výklad je navyše podporený účelom smernice 98/59, tak ako vyplýva z jej odôvodnení. Podľa odôvodnenia 8 tejto smernice s cieľom vypočítať počet prepustení, ktorý je stanovený vo vymedzení hromadného prepúšťania, sa iné formy ukončenia pracovných zmlúv na podnet zamestnávateľa totiž považujú za rovnocenné k prepusteniu za predpokladu, že ide aspoň o päť „prepustení“. Ako uviedla generálna advokátka v bode 43 svojich návrhov normotvorca Únie sa tým, že prijal ustanovenia týkajúce sa hromadného prepúšťania, chcel zamerať na „skutočné“ prepustenia.

46 Vzhľadom na uvedené úvahy treba na druhú otázku odpovedať tak, že na účely preukázania existencie „hromadného prepúšťania“ v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) smernice 98/59, ktoré spôsobuje uplatnenie tejto smernice, sa podmienka nachádzajúca sa v druhom pododseku tohto ustanovenia, a to že „ide aspoň o päť prepustení“, má vykladať v tom zmysle, že sa netýka ukončení pracovných zmlúv považovaných za prepustenie, ale týka sa výlučne prepustení v užšom zmysle slova.

O tretej otázke

47 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernica 98/59 má vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ jednostranne a na úkor zamestnanca pristúpi k podstatnej zmene podstatných náležitostí jeho pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, patrí pod pojem „prepustenie“ uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) tejto smernice alebo predstavuje ukončenie pracovnej zmluvy považované za takéto prepustenie v zmysle článku 1 ods. 1 druhého pododseku uvedenej smernice.

48 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že smernica 98/59 výslovne nedefinuje pojem „prepustenie“. Vzhľadom na cieľ sledovaný touto smernicou a kontext, do ktorého patrí článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) tejto smernice, však treba usúdiť, že ide o pojem práva Únie, ktorý nemožno definovať odkazom na právne úpravy členských štátov. V prejednávanom prípade treba tento pojem vykladať v tom zmysle, že zahrnuje každé skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, a teda bez jeho súhlasu (rozsudky Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, body 49 až 51, ako aj Agorastoudis a i., C-187/05 až C-190/05, EU:C:2006:535, bod 28).

49 Okrem toho treba uviesť, že z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že prepustenia sa odlišujú od ukončení pracovnej zmluvy, ktoré sú za podmienok uvedených v článku 1 ods. 1 druhom pododseku smernice 98/59 považované za prepustenie bez súhlasu zamestnanca (rozsudok Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 56).

50 Pokiaľ ide o vec samú, keďže práve samotná zamestnankyňa požiadala o ukončenie pracovnej zmluvy na základe článku 50 ET, možno na prvý pohľad usúdiť, že súhlasila s týmto ukončením. Nič to však nemení na tom, že – ako uviedla generálna advokátka v bodoch 54 a 55 svojich návrhov – ukončenie uvedeného pracovného pomeru má svoj pôvod v jednostrannej zmene podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy vykonanej zamestnávateľom z dôvodov, ktoré sa netýkajú tejto zamestnankyne.

51 Na jednej strane vzhľadom na účel smernice 98/59, ktorým – ako vyplýva z jej odôvodnenia 2 – je najmä ochrana pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, nemožno pojmy vymedzujúce pôsobnosť uvedenej smernice vykladať reštriktívne, a to ani pojem „prepustenie“, ktorý sa nachádza v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, bod 44).

52 Ako však vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, zníženie fixnej mzdy danej zamestnankyne bolo vykonané jednostranne zamestnávateľom z ekonomických, ako aj výrobných dôvodov, pričom vzhľadom na absenciu súhlasu zo strany dotknutej osoby viedla táto zmena k ukončeniu pracovnej zmluvy sprevádzanému zaplatením náhrady ujmy, ktorá sa vypočítala rovnako, ako náhrady ujmy, ktoré musia byť priznané v prípade nezákonného prepustenia.

53 Na druhej strane podľa judikatúry Súdneho dvora pri harmonizácii predpisov, ktoré sa uplatňujú na hromadné prepúšťanie, chcel normotvorca Únie súčasne zabezpečiť porovnateľnú ochranu práv zamestnancov v rôznych členských štátoch a aproximovať povinnosti, ktoré z týchto ochranných predpisov vyplývajú pre podniky Únie (rozsudky Komisia/Spojené kráľovstvo, C-383/92, EU:C:1994:234, bod 16, a Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 48).

54 Pojem „prepustenie“ nachádzajúci sa v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59 priamo podmieňuje – ako vyplýva z bodov 43 až 45 tohto rozsudku – uplatnenie ochrany, ako aj práv, ktoré sa podľa tejto smernice priznávajú zamestnancom. Tento pojem má preto bezprostredný vplyv na povinnosti, ktoré vyplývajú z tejto ochrany. V dôsledku toho každá vnútroštátna právna úprava alebo výklad uvedeného pojmu, ktorý by viedol k záveru, že v takej situácii, o akú ide v konaní vo veci samej, ukončenie pracovnej zmluvy nie je „prepustením“ v zmysle smernice 98/59, by zmenili rozsah pôsobnosti uvedenej smernice, a tak ju pozbavili jej plného účinku (pozri v tomto zmysle rozsudok Confédération générale du travail a i., C-385/05, EU:C:2007:37, bod 47).

55 Vzhľadom na uvedené úvahy treba na tretiu otázku odpovedať tak, že smernica 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ jednostranne a na úkor zamestnanca pristúpi k podstatnej zmene podstatných náležitostí jeho pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, patrí pod pojem „prepustenie“ uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) tejto smernice.

O trovách

56 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 (prvá komora) rozhodol takto:

1. **Článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) 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 zamestnancov, ktorí uzavreli zmluvu na dobu určitú alebo na určitú úlohu, treba považovať za zamestnancov, ktorí sú v zmysle tohto ustanovenia „zvyčajne“ zamestnaní v danom zariadení.**

2. **Na účely preukázania existencie „hromadného prepúšťania“ v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) smernice 98/59, ktoré spôsobuje uplatnenie tejto smernice, sa podmienka nachádzajúca sa v druhom pododseku tohto ustanovenia, a to že „ide aspoň o päť prepustení“, má vykladať v tom zmysle, že sa netýka ukončení pracovných zmlúv považovaných za prepustenie, ale týka sa výlučne prepustení v užšom zmysle slova.**

3. **Smernica 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ jednostranne a na úkor zamestnanca pristúpi k podstatnej zmene podstatných náležitostí jeho pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, patrí pod pojem „prepustenie“ uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) tejto smernice.**

Podpisy