Sbírka soudních rozhodnutí

přednesené dne 5. února 2015 [1]

Věc C-182/13

Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
proti
Bluebird UK Bidco 2 Ltd

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Spojené království)]

Věc C-392/13

Andrés Rabal Cañas
proti
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Španělsko)]

Věc C-80/14

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
proti
WW Realisation 1 Ltd, in liquidation
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England and Wales) (Spojené království)]

„Směrnice 98/59/ES — Článek 1 — Hromadné propouštění — Pojem ‚podnik' — Metoda stanovení počtu propuštěných osob"

1. Všechny tři projednávané věci v zásadě vyvolávají tutéž otázku, takže o nich v tomto stanovisku pojednám společně, třebaže nebyly formálně spojeny do jediného řízení. Otázka, která vyvstala ve všech těchto případech, zní takto: Jaký význam má přesně pojem „podnik" uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) [2] směrnice 98/59/ES [3] pro účely určení toho, zda došlo k hromadnému propouštění?

1 — Původní jazyk: angličtina.

2 — Tuto záležitost dále komplikuje skutečnost, že je na tento pojem odkazováno jak v bodě i), tak i v bodě ii) daného ustanovení. V rámci tohoto stanoviska tedy budu odkazovat na tento pojem jako na „sporný pojem", ale v případě potřeby uvedu, zda se mé úvahy vztahují konkrétně na jeden či druhý z těchto bodů.

3 — Směrnice Rady 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. Soudní dvůr již přitom vyložil sporný pojem s konkrétním odkazem na čl. 1 odst. 1 písm. a) bod i) směrnice 98/59. Soudní dvůr tento pojem koncipoval jako „jednotku, ke které jsou za účelem výkonu pracovních úkolů přiděleni zaměstnanci, kterých se týká propouštění“ [4]. V dříve projednávaných případech byl tento výklad ve prospěch dotčených zaměstnanců. Avšak v případech, které jsou zkoumány v této věci, se zdá, že tentýž výklad má na dotčené zaměstnance *prima facie* nepříznivý dopad. V této souvislosti nyní vyvstává otázka, zda má být uvedená judikatura uplatněna i v konkrétní souvislosti s čl. 1 odst. 1 písm. a) bod ii) směrnice 98/59.

3. Podle mého názoru je nezbytné, aby Soudní dvůr poskytl ucelený výklad sporného pojmu, a usnadnil tak jednotné používání unijního práva.

I – **Právní rámec**

A – *Směrnice 98/59*

4. Ustanovení směrnice 75/129/EHS [5] a směrnice 92/56/EHS [6], kterou byla pozměněna směrnice uvedená na prvním místě, byla konsolidována směrnicí 98/59, kterou byly současně zrušeny tyto starší směrnice.

5. Článek 1 směrnice 98/59 (v oddílu I – „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;

   […]

   Pro stanovení počtu propuštěných 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.

4 — Viz rozsudek Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, bod 32, a rozsudek Athinaïki Chartopoïia, C-270/05, EU:C:2007:101, bod 25.

5 — Směrnice Rady ze dne 17. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 48, s. 29).

6 — Směrnice Rady ze dne 24. ledna 1992, kterou se mění směrnice 75/129/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 245, s. 3).

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;

[…]“

B – *Vnitrostátní právní rámec*

1. Právní úprava Spojeného království

6. Hlava II části IV Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 [zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích (úplné znění) z roku 1992, dále jen „TULRCA“] provádí povinnosti Spojeného království, které pro ně vyplývají ze směrnice 98/59 v Anglii a Walesu a Skotsku.

7. Článek 188 odst. 1 TULRCA stanoví, že v případech, kdy zaměstnavatel navrhuje propustit z důvodu nadbytečnosti 20 nebo více zaměstnanců v jednom podniku za období 90 dnů či kratší, je povinen projednat toto propouštění se všemi osobami, které oprávněně zastupují zaměstnance, kteří by mohli být dotčeni navrhovaným propouštěním nebo opatřeními přijatými v souvislosti s tímto propouštěním.

8. Pokud zaměstnavatel nesplní podmínku stanovenou v čl. 188 TULRCA, pracovní soud může podle čl. 189 odst. 2 vydat ochranné opatření, které je podle čl. 189 odst. 3 opatřením ukládajícím zaměstnavateli povinnost vyplácet mzdu během chráněného období stanoveného v čl. 189 odst. 4.

9. V Severním Irsku byla směrnice 98/59 provedena v části XIII Employment Rights (Northern Ireland) Order [nařízení o zaměstnaneckých právech (Severní Irsko); dále jen „ERO“]. Článek 216 ERO je v zásadě podobný čl. 188 odst. 1 TULRCA.

2. Španělské právní předpisy

10. Směrnice 98/59 byla do španělského práva provedena Ley del Estatuto de los Trabajadores[7] [zákon o postavení zaměstnanců; dále jen „ET“]. Článek 51 odst. 1 ET („hromadné propouštění“) stanoví:

„Pro účely tohoto zákona se za ‚hromadné propouštění‘ považuje ukončení pracovních smluv z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, pokud se v období devadesáti dnů ukončení smluv týká nejméně:

a) deseti zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají méně než sto zaměstnanců;

b) deseti procent počtu zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají mezi stem a třemi sty zaměstnanci;

c) třiceti zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají více než tři sta zaměstnanců.

7 — BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654 ve znění změn.

Má se za to, že hospodářské důvody nastávají, jestliže hospodářské výsledky podniku dokládají nepříznivou hospodářskou situaci, například pokud podnik vykazuje ztráty či je očekává, nebo pokud míra jeho výnosů či tržeb vykazuje trvalý pokles. Za trvalý pokles se považuje situace, kdy je po tři po sobě jdoucí čtvrtletí míra výnosů nebo tržeb za každé čtvrtletí nižší než míra výnosů nebo tržeb, která byla zaznamenána v témže čtvrtletí předchozího roku.

[…]

K určení počtu ukončení pracovních smluv ve smyslu prvního pododstavce tohoto odstavce, se vezmou v úvahu též jakákoli další ukončení, k nimž dojde v příslušném období z rozhodnutí zaměstnavatele na základě jiných důvodů, které se netýkají osoby pracovníka, odlišných od důvodů uvedených v čl. 49 odst. 1 písm. c) tohoto zákona, [8] jestliže jejich počet dosáhne alespoň pěti […].“

II – **Skutkový stav, řízení a předběžné otázky**

A – *Předběžné otázky a okolnosti, které vedly k podání žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce*

1. Věc C-182/13, Lyttle a další

11. Společnost Bluebird UK Bidco 2 Ltd (dále jen „Bluebird“) je současným vlastníkem podniku „Bonmarché“. V lednu 2012 čítal Bonmarché 394 prodejen s oblečením po celém Spojeném království a na ostrově Man, ve kterých bylo zaměstnáno přibližně 4 000 pracovníků. V Severním Irsku a na ostrově Man (které byly považovány za jedinou administrativní jednotku) provozovalo Bonmarché 20 prodejen, ve kterých bylo zaměstnáno 180 pracovníků.

12. Vzhledem k tomu, že předchozí vlastník Bonmarché se ocitl v úpadku a podléhal insolvenčnímu správci, byl tento podnik dne 20. ledna 2012 převeden na společnost Bluebird. Na jaře roku 2012 společnost Bluebird realizovala plán propouštění pro nadbytečnost po celém Spojeném království a na ostrově Man. V končeném výsledku bylo ve Spojeném království zachováno pouze 265 prodejen Bonmarché s přibližně 2 900 zaměstnanci a v Severním Irsku pouze 8 prodejen se 75 zaměstnanci. Tento proces, který vyústil v propouštění, byl zahájen až v lednu 2012 a jeho součástí nebyl postup kolektivní konzultace, v jehož rámci by byly splněny podmínky stanovené směrnicí 98/59. Všechna předmětná propuštění z důvodu nadbytečnosti nabyla účinnosti dne 12. března 2012.

13. Čtyři žalobkyně v řízení ve věci C-182/13 jsou součástí skupiny 19 zaměstnanců prodejen Bonmarché v Severním Irsku, které byly propuštěny pro nadbytečnost na jaře roku 2012 a podaly žaloby k Northern Ireland Industrial Tribunals. Tyto čtyři žalobkyně pracovaly ve čtyřech různých prodejnách Bonmarché na různých místech v Severním Irsku, přičemž v každé z výše uvedených prodejen pracovalo méně než 20 zaměstnanců.

14. Vzhledem k tomu, že Industrial Tribunals má pochybnosti o správném výkladu směrnice 98/59, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má v kontextu čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu ii) [směrnice 98/59] pojem ‚podnik‘ stejný význam jako v kontextu čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu i) téže směrnice?

8 — Článek 49 odst. 1 písm. c) ET („Ukončení smlouvy“) stanoví: „Pracovní smlouva je ukončena […] pokud vypršel smluvený čas nebo pokud došlo k provedení práce nebo k poskytnutí služby, které jsou předmětem smlouvy […]“.

2) Je-li odpověď na první otázku záporná, může být ‚podnik' ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu ii) tvořen organizační podsložkou subjektu, která sestává z více místních zaměstnavatelských jednotek nebo zahrnuje více takových jednotek?

3) Znamená výraz ‚alespoň 20' uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě ii) směrnice počet osob propouštěných ve všech podnicích zaměstnavatele, nebo naopak počet osob propouštěných v jednom podniku? (Jinými slovy, rozumí se číslem ‚20' dvacet osob v jednotlivém konkrétním podniku, nebo dvacet osob celkem?)"

2. Věc C-392/13, Rabal Cañas

15. Nexea Gestión Documental SA (dále jen „Nexea") je společnost tvořící součást skupiny podniků, jejímž stoprocentním vlastníkem je veřejnoprávní subjekt, který spadá pod ministerstvo financí a veřejné správy.

16. A. Rabal Cañas začal pro společnost Nexea pracovat dne 14. ledna 2008.

17. Ke dni 20. července 2012 měl podnik Nexea dva závody: jeden v Madridu (sídlo správy a výrobní středisko) se 164 zaměstnanci, druhý v Barceloně (provozní středisko) s 20 zaměstnanci. Dne 20. července 2012 společnost Nexea individuálně ukončila 14 pracovních smluv v závodě v Madridu. Bylo uvedeno, že důvodem bylo snížení obratu zaznamenané během tří po sobě jdoucích čtvrtletí počínaje čtvrtým čtvrtletím roku 2011 a také ztráty vykázané v uvedeném účetním období spolu s očekáváním dalších ztrát v roce 2012. Tato ukončení pracovního poměru byla napadena žalobami, které byly zamítnuty několika rozsudky vydanými soudy rozhodujícími ve věcech sociálního zabezpečení v Madridu.

18. Následně v srpnu roku 2012 byly ukončeny dvě pracovní smlouvy v závodě v Barceloně. V září roku 2012 byla jedna pracovní smlouva ukončena v Madridu. V říjnu roku 2012 byly ukončeny další pracovní smlouvy v Barceloně. V listopadu roku 2012 byly ukončeny tři pracovní smlouvy v závodě v Madridu a jedna pracovní smlouva v závodě v Barceloně. Předkládající soud objasňuje, že v případě pěti pracovních poměrů, které byly ukončeny v říjnu a v listopadu, bylo důvodem uplynutí platnosti smluv uzavřených na dobu určitou.

19. Dne 20. prosince 2012 bylo A. Rabalovi Cañasovi a dalším 12 zaměstnancům závodu v Barceloně zasláno písemné oznámení, jímž byli dotyční informováni o individuálním ukončení jejich pracovní smlouvy s účinkem ke dni oznámení, a sice z hospodářských, výrobních a organizačních důvodů, podobných těm, na jaké bylo odkazováno v případě 14 ukončení pracovních poměrů, k nimž došlo dne 20. července 2012 v závodě v Madridu a které společnost Nexea, podle jejího vlastního tvrzení, donutily k uzavření provozního střediska v Barceloně. Tři zbývající zaměstnanci závodu v Barceloně (vedoucí a dva obchodní zástupci) začali spadat pod závod v Madridu.

20. Žalobou podanou k Juzgado de lo Social č. 33 v Barceloně proti společnosti Nexea a proti Fondo de Garantía Salarial (mzdový záruční fond) napadl A. Rabal Cañas ukončení své pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že uvedený soud má pochybnosti o správném výkladu směrnice 98/59, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být pojem ‚hromadné propouštění' uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 a pod který spadá jakékoli ‚propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance', s přihlédnutím ke stanovenému početnímu limitu, vykládán vzhledem k tomu, že jde o pojem práva [EU], tak, že znemožňuje nebo brání tomu, aby vnitrostátní prováděcí předpis omezil rozsah tohoto pojmu pouze na určitý druh ukončení pracovního poměru, a to na ukončení na základě ‚hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů', jak to činí čl. 51 odst. 1 [ET]?

2) Musí být pro účely stanovení počtu propuštěných osob, které je třeba započítat při zjišťování, zda vznikla situace ‚hromadného propouštění' ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59, ať již ve smyslu ‚propouštění ze strany zaměstnavatele' [čl. 1 odst. 1 písm. a)] nebo ve smyslu ‚skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět' [čl. 1 odst. 1 písm. b)], zohledněny také případy individuálního skončení pracovního poměru v důsledku uplynutí platnosti smluv uzavřených na dobu určitou (sjednaných na určité časové období, provedení práce nebo službu), jako jsou případy stanovené v čl. 49 odst. 1 písm. c) [ET]?

3) Je pojem ‚hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací' pro účely pravidla pro nepoužití směrnice 98/59 podle čl. [1 odst. 2 písm. a)] definován výlučně prostřednictvím striktně kvantitativního kritéria uvedeného v čl. [1 odst. 1 písm. a)], nebo vyžaduje také to, aby příčina hromadného propouštění vyplývala z téhož rámce hromadného uzavírání pracovních smluv na tutéž dobu, tutéž službu nebo tytéž práce?

4) Lze v souvislosti s pojmem ‚podnik', jakožto pojmem práva [EU], který je zásadní pro určení situací, jež mají být v kontextu čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 považovány za ‚hromadné propouštění', a také s ohledem na skutečnost, že uvedená směrnice má povahu minimální normy, což stanoví její článek 5, připustit takový výklad, který umožňuje, aby ustanovení vnitrostátního práva, které provádí směrnici do vnitrostátního právního řádu, a to v případě Španělska čl. 51 odst. 1 [ET], odkazovalo při stanovování početního limitu výlučně na celý ‚podnik', čímž jsou vyloučeny situace, v nichž by v případě, že by byl referenční jednotkou ‚závod', došlo k překročení početního limitu zavedeného tímto článkem?"

3. Věc C-80/14, USDAW a Wilson

21. WW Realisation 1 Limited (v likvidaci) a Ethel Austin Limited byly vnitrostátní subjekty provozující sítě maloobchodních prodejen, které působily na trhu pod názvy „Woolworths" a „Ethel Austin". Tyto společnosti se ocitly v úpadku a podléhaly insolvenčnímu správci, v důsledku čehož byly propuštěny tisíce zaměstnanců po celém Spojeném království.

22. USDAW je odborovou organizací sdružující více než 430 000 členů po celém Spojeném království. Členové USDAW pracují v různých profesích a odvětvích a jsou jimi mj. zaměstnanci v maloobchodních prodejnách, továrnách a skladech, řidiči a zaměstnanci telefonických center. B. Wilson byla zaměstnána v prodejně Woolworths ve městě St Ives v Cornwallu a byla zástupkyní USDAW v národním zaměstnaneckém fóru Woolworths.

23. V návaznosti na platební neschopnost společností Woolworths a Ethel Austin byly proti uvedeným společnostem podány žaloby k Central Employment Tribunals v Liverpoolu a v Londýně, a to jménem několika tisíc členů USDAW, kteří byli těmito společnostmi zaměstnáni a byli propuštěni z důvodu nadbytečnosti. Navrhovatelé se vůči zaměstnavatelům domáhali vydání ochranných opatření z důvodu neprojednání navrhovaného propouštění pro nadbytečnost se zaměstnanci, což bylo údajně vyžadováno podle příslušných ustanovení TULRCA.

24. Secretery of State (státní tajemník) se stal vedlejším účastníkem řízení, v rámci něhož byla před Central Employment Tribunal v Londýně projednávána žaloba podaná proti společnosti Woolworths, vzhledem k tomu, že by mu mohla s ohledem na platební neschopnost zaměstnavatele vzniknout odpovědnost za případné ochranné plnění podle vnitrostátních právních předpisů, které provádějí směrnici 2008/94/ES[9]. Odvolací soud objasňuje, že pokud v případě nařízení ochranného plnění společnostem Ethel Austin či Woolworths v původním řízení zaměstnavatel takové opatření nesplní

9 — Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (kodifikované znění) (Úř. věst. L 283, s. 36).

a zaměstnanec podá písemnou žádost k Secretery of State, bude tento povinen uhradit částku, na niž má zaměstnanec nárok, pokud jde o příslušnou pohledávku, a to až do výše stanovené zákonem. Pokud Secretery of State dlužnou částku nebo její část neuhradí, má zaměstnanec právo podat žalobu k employment tribunal, který má pravomoc určit částku, již je Secretery of State povinen uhradit.

25. Dne 2. listopadu 2011 a dne 18. ledna 2012 nařídily výše uvedené soudy ochranná plnění ve prospěch bývalých zaměstnanců společností Woolworths a Ethel Austin, avšak přibližně 4 500 zaměstnancům bylo ochranné plnění odepřeno z důvodu, že pracovali v prodejnách s méně než 20 zaměstnanci a že každá taková prodejna se považuje za samostatný závod. Employment Appeal Tribunal (dále jen „EAT“) rozhodl dne 30. května 2013 o odvolání v tom smyslu, že aby mohlo být ustanovení čl. 188 odst. 1 TULRCA vykládáno v souladu se směrnicí 98/59, je třeba z něj vypustit slova „v jednom závodě“. EAT rovněž rozhodl, že se propuštění zaměstnanci mohli dovolávat přímo na směrnici, a konstatoval, že Secretery of State je povinen zaplatit částky přiznané ochrannými opatřeními všem pracovníkům.

26. Secreteryy of State bylo povoleno podat opravný prostředek proti rozhodnutí EAT k odvolacímu soudu. Vzhledem k tomu, že uvedený soud má pochybnosti o správném výkladu směrnice 98/59, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) a) Rozumí se výrazem ‚alespoň 20‘ uvedeným v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu ii) [směrnice 98/59] počet zaměstnanců propuštěných ve všech závodech zaměstnavatele, v nichž dochází k propouštění v období 90 dnů, nebo počet zaměstnanců propuštěných v každém jednotlivém závodu?

b) Odkazuje-li čl. 1 odst. 1 písm. a) bod ii) na počet zaměstnanců propuštěných v každém jednotlivém závodu, co se rozumí pojmem ‚podnik‘? Má být pojem ‚podnik‘ vykládán zejména v tom smyslu, že se jím rozumí celý relevantní maloobchodní podnik, tedy jeden hospodářský subjekt, nebo část takového podniku, která plánuje propouštět zaměstnance pro nadbytečnost, a nikoli taková jednotka, do které je zaměstnanec přidělen za účelem výkonu pracovních úkolů, jakou je každá jednotlivá prodejna?

2) Může se v případě, kdy se zaměstnanec domáhá vydání ochranného opatření proti soukromému zaměstnavateli, členský stát dovolávat skutečnosti nebo poukazovat na skutečnost, že ze směrnice nevyplývají přímo účinná práva uplatnitelná proti takovému zaměstnavateli v případech:

a) kdy by takový soukromý zaměstnavatel byl povinen zaplatit částku přiznanou ochranným opatřením zaměstnanci z důvodu, že zaměstnavatel nesplnil svou povinnost k projednání vyplývající ze směrnice, pokud by členský stát řádně neprovedl uvedenou směrnici, a

b) kdy by z důvodu platební neschopnosti takového zaměstnavatele byl v případě vydání ochranného opatření proti dotyčnému soukromému zaměstnavateli, které by jím nebylo splněno, a předložení žádosti členskému státu, sám členský stát povinen zaplatit částku přiznanou tímto ochranným opatřením zaměstnanci podle vnitrostátních právních předpisů provádějících [směrnici 2008/94], s výhradou jakéhokoli omezení odpovědnosti záruční instituce členského státu podle článku 4 uvedené směrnice?“

B – *Řízení před Soudním dvorem*

27. Společnost Bluebird předložila svá písemná vyjádření ve věci C-182/13, odborová organizace USDAW a B. Wilson předložili svá písemná vyjádření ve věci C-80/14. Vláda Spojeného království rovněž předložila svá písemná vyjádření v obou těchto věcech. Španělská vláda předložila svá písemná vyjádření ve věcech C-392/13 a C-80/14, maďarská vláda a Komise předložily svá písemná vyjádření ve všech třech věcech.

28. Dne 20. listopadu 2014 se konalo společné jednání, na kterém odborová organizace USDAW a B. Wilson, společnost Bluebird, španělská vláda a vláda Spojeného království, jakož i Komise přednesli ústní vyjádření.

III – **Posouzení**

A – *Úvodní poznámky*

29. Jak vyplývá z těchto případů, hlavním úkolem Soudního dvora je určit relevantní jednotku – z *pohledu zaměstnavatele* – za účelem stanovení, zda jsou splněny početní limity stanovené v článku 1 směrnice 98/59. Konkrétně se zdá, že třetí otázka položená ve věci C-182/13 je v zásadě totožná s první otázkou písm. a) položenou ve věci C-80/14, když se obě zaměřují na výraz „alespoň 20“ uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě ii) této směrnice. Obdobně se první a druhá otázka, které byly položeny ve věci C-182/13, čtvrtá otázka položená ve věci C-392/13 C a první otázka písm. b) položená ve věci C-80/14 všechny týkají správného výkladu sporného pojmu.

30. Podle mého názoru však oba tyto aspekty (důsledky vyplývající z formulace „alespoň 20“ a význam pojmu „podnik“) spolu souvisí, což vyplývá ze způsobu, jakým odvolací soud formuloval první otázku písm. b). Pokud jde o limity stanovené v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě ii) směrnice 98/59, které vedou k provádění konzultačního postupu za účelem zodpovězení otázky, zda je třeba sečíst počet propuštěných zaměstnanců ve všech podnicích zaměstnavatele, podle mého názoru jde pouze o odlišně formulovanou otázku, jaká je správná velikost „podniku“. Na základě toho se domnívám, že první, druhá a třetí otázka, které byly položeny ve věci C-182/13, čtvrtá otázka položená ve věci C-392/13 a první otázka písm. a) a písm. b), které byly položeny ve věci C-80/14, mohou být zkoumány všechny společně, což provedu níže v bodech 36 až 63.

31. Kromě této hlavní problematiky vyvstávají ve dvou z těchto případů (věc C-392/13 a věc C-80/14) odlišné vedlejší otázky.

32. Zaprvé většina otázek položených španělským soudem ve věci C-392/12 se ve skutečnosti týká jiných aspektů pojmu „hromadné propouštění“ ve smyslu směrnice 98/59. První tři otázky se se týkají výkladu tohoto pojmu z *pohledu zaměstnanců*. Odpověď na tyto otázky podle mého názoru buď jasně vyplývá z judikatury Soudního dvora, anebo je sama o sobě zřejmá.

33. Zadruhé druhá otázka položená ve věci C-80/14 se týká různých aspektů, a to zejména důsledků nesprávného provedení směrnice 98/59 vyplývajících z unijního práva. Přestože to nevyplývá přímo ze znění této otázky, jakákoli odpověď by vycházela z předpokladu, že Spojené království nesprávně vyložilo sporný pojem, a tudíž tuto směrnici řádně neprovedlo do vnitrostátního práva.

34. Společnost Bluebird navíc nejprve tvrdí, že žaloba podaná ve věci C-182/13 je nepřípustná, neboť význam pojmu „podnik“ je do velké míry jasný, a teprve poté přistupuje k hlavní problematice. Španělská vláda navíc uvádí, že okolnosti případu C-392/13 nevyústily v situaci hromadného propouštění ve smyslu směrnice 98/59, jelikož zjevně nebyly dosaženy početní limity. V souladu s tím se španělská vláda domnívá, že čtvrtá otázka položená v této věci má hypotetickou povahu.

35. Opět je třeba připomenout, že na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem se vztahuje domněnka relevance [10]. Žádosti o výklad směrnice 98/59 se v obou těchto věcech nejeví jako nesouvisející s konkrétními skutkovými stavy, které mají předkládající soudy posoudit; tyto žádosti se nezdají být ani hypotetické povahy; v předkládacích rozhodnutích nechybějí ani skutkové či právní skutečnosti, které by umožnily Soudnímu dvoru poskytnout užitečnou odpověď na položenou

10 — Viz zejména rozsudek Gruslin, C-88/13, EU:C:2014:2205, bod 28 a citovaná judikatura.

otázku. Neopodstatněné je zejména tvrzení společnosti Bluebird, neboť vnitrostátní soudy mají nadále možnost se obrátit na Soudní dvůr, pokud to považují za vhodné, a okolnost, že ustanovení, jejichž výklad je požadován, již byla předmětem výkladu Soudního dvora, nemá za následek nepřípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce [11]. Na rozdíl od názoru zastávaného španělskou vládou se navíc domnívám, že Juzgado de lo Social No 33 se pro účely žalob, které projednává, táže, jak je správně třeba vykládat sporný pojem a početní limity stanovené ve směrnici 98/59. Když Soudní dvůr posuzoval podobný skutkový stav v rámci jiné záležitosti, neprohlásil otázky, které mu byly předloženy, za nepřípustné [12]. Nespatřuji žádný důvod, proč by mělo být s projednávanými věcmi zacházeno jinak.

B – *Sporný pojem*

1. Paradigma: rozsudky Rockfon [13] a Athinaïki Chartopoiïa [14]

36. Úvodem bych chtěl upozornit na to, že čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 definuje v první řadě a především klíčový pojem „hromadné propouštění“. Tento pojem zůstal víceméně stejný od poloviny sedmdesátých let, kdy byla přijata první směrnice o hromadném propouštění [15].

37. Podle směrnice 98/59 je definice pojmu „hromadné propouštění“ rozdělena do dvou částí. První část se vztahuje na druhy individuálního propouštění [16], které vedou v případě, že jsou uskutečněny v dostatečně velkém počtu, k hromadnému propouštění (dále jen „propuštění relevantní z hlediska směrnice“). Druhá část se vztahuje na početní limity, které vedou v případě, že jsou v průběhu určitého období překročeny, ke vzniku povinnosti zaměstnavatele spočívající v informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podle článku 2 směrnice 98/59 a k uplatnění postupu stanoveného v článcích 3 a 4 této směrnice (dále jen „ochranný postup“). Sporný pojem je používán právě pro účely těchto limitů. Na tomto místě směrnice 98/59 členským státům umožňuje rozhodnout se mezi *dvěma různými metodami*, které jsou stanoveny v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě i) a v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě ii) [17].

38. Jak bylo zmíněno, Soudní dvůr již vyložil sporný pojem s ohledem na čl. 1 odst. 1 písm. a) bod i) směrnice 98/59 jako pojem označující „jednotku, ke které jsou za účelem výkonu pracovních úkolů přiděleni zaměstnanci, kterých se týká propouštění“ [18]. Je nasnadě, že pojem by měl mít soustavně stejný význam, neboť to zvyšuje právní jistotu [19]. Proto je třeba výklad, k němuž Soudní dvůr dospěl v rozsudku Rockfon v řízení o předběžné otázce a potvrdil jej v rozsudku Athinaïki Chartopoiïa,

11 — V tomto smyslu viz Torresi, C-58/13 a C-59/13, EU:C:2014:2088, bod 32 a citovaná judikatura.

12 — Viz rozsudek Rodríguez Mayor a další, C-323/08, EU:C:2009:770, body 21 až 28.

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Viz článek 1 směrnice 75/129.

16 — Měl bych zdůraznit, že anglické znění směrnice 98/59 používá výraz „redundancy“ v rámci pojmu „hromadné propouštění“ (který se objevuje mimo jiné i v názvu této směrnice), ale na druhou stranu používá slovo „dismissal“ v jejím čl. 1 odst. 1 písm. a) pro účely definice pojmu „hromadné propuštění“. Naproti tomu francouzské znění tohoto ustanovení používá totéž slovo („licenciement“). Aby se předešlo nedorozuměním, podotýkám, že v tomto stanovisku budu používat uvedená slova „redundancy“ a „dismissal“ jako synonyma.

17 — Konkrétně *první metoda* uvedená v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě i) směrnice 98/59 [dále jen „metoda podle bodu i)] zahrnuje tři alternativy, které se uplatní v závislosti na celkovém počtu zaměstnanců v dotčeném podniku. V případě této metody záleží na počtu propuštění relevantních z hlediska směrnice v průběhu kratšího období (30 dní), který musí činit buď poměrnou část, nebo absolutní číslo z celkového počtu zaměstnanců. Naproti tomu *druhá metoda* uvedená v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě ii) [dále jen „metoda podle bodu ii)] se zdá být – alespoň na první pohled – podstatně jednodušší. Tato metoda vyžaduje, aby se během delšího období (90 dní) zjistilo, zda počet propuštění relevantních z hlediska směrnice v určitém podniku překročil absolutní číslo (19), aniž by záleželo na celkovém počtu jeho zaměstnanců.

18 — Viz poznámka 4 výše.

19 — Viz interinstitucionální dohoda ze dne 22. prosince 1998 o společných pokynech k redakční kvalitě právních předpisů Společenství (Úř. věst. 1999, C 73, s. 1), bod 6.

uplatňovat obecně, jelikož Soudní dvůr v těchto rozsudcích neformuloval žádné výjimky. Bylo by zjevně nesmyslné uvažovat o proměnlivém výkladu pojmu, z něhož vychází ustanovení obsažené v oddíle nadepsaném „Definice a oblast působnosti“. Takový výklad by dané ustanovení zbavil veškerého smyslu a účelu a jen stěží by byl slučitelný se zásadou právní jistoty.

39. Proto je třeba vycházet z jednoznačného předpokladu, že výklad sporného pojmu se použije *erga omnes*, a to i s ohledem na čl. 1 odst. 1 písm. a) bod ii) směrnice 98/59. Avšak vzhledem k tomu, že stávající judikatura vykládá sporný pojem pouze v souvislosti s metodou podle bodu i) a tento výklad by v projednávaných věcech mohl být v konečném výsledku nevýhodný pro zaměstnance, vyvstává nyní otázka, zda existuje pádný důvod změnit tuto judikaturu s ohledem na skutkové okolnosti projednávaných případů.

2. Není třeba doporučit změnu paradigmatu

40. Konkrétně ve věcech C-182/13 a C-80/14 navrhovatelky navrhují změnu současného pojetí sporného pojmu s ohledem na metodu podle bodu ii), k čemuž by mělo v zásadě dojít na základě teleologického výkladu směrnice 98/59.

a) Úvahy týkající se účelu směrnice 98/59

41. V tomto ohledu bylo konstatováno, že *účelem* směrnice 98/59 je podporovat sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění [20]. Z tohoto procesu vyplývají dva různé cíle. První z těchto dvou cílů může vyvolávat kritiku současného chápání sporného pojmu nebo toto pojetí zpochybňovat (druhému cíli se budu věnovat níže v bodě 51).

42. Směrnice 98/59 má *na jedné straně* za cíl poskytnout minimální ochranu v oblasti informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v případech hromadného propouštění, přičemž členským státům je ponechána volnost přijmout opatření, která jsou pro pracovníky příznivější (dále jen „*cíl sociální ochrany*“) [21]. Soudní dvůr proto podal velmi „širokou“ – anebo jinými slovy velmi účelovou – definici pojmu „podnik“, aby v co největším možném rozsahu omezil případy hromadného propouštění, na které se směrnice 98/59 nevztahuje z důvodu právní kvalifikace tohoto pojmu na vnitrostátní úrovni [22].

43. Pro věci C-182/13 a C-80/14 má význam skutečnost, že Spojené království se při provádění směrnice 98/59 rozhodlo pro metodu podle bodu ii). S ohledem na tuto skutečnost lze argumentovat, že rozhodnutí Soudního dvora ve věcech Rockfon a Athinaïki Chartopoiïa se týkala pouze metody podle bodu i), anebo přinejmenším v nich šlo pouze o propouštění, k nimž došlo v jediném podniku [23]. S cílem posílit ochranu zaměstnanců by se Soudní dvůr mohl rozhodnout podat výklad v tom smyslu, že se všemi případy propuštění, které jsou relevantní z hlediska směrnice, v celé skupině podniků, a k nimž došlo v rámci jednotného restrukturalizačního opatření, bude zacházeno společně. Z takového výkladu by v žádném případě nevyplýval rozdílný výklad bodu i) a bodu ii) čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, pokud by se vycházelo z předpokladu, že odůvodnění Soudního dvora zvolené v těchto rozsudcích se mělo vztahovat pouze na případy, ve kterých šlo o jediný podnik.

44. Obávám se však, že takový názor je nesprávný.

20 — Rozsudek Komise v. Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 47.

21 — Viz rozsudek Confédération générale du travail a další, C-385/05, EU:C:2007:37, bod 44. S ohledem na směrnici 75/129 viz také rozsudek Rockfon, EU:C:1995:420, bod 29.

22 — Viz zejména rozsudek Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, bod 26.

23 — Ve věci Rockfon, EU:C:1995:420, patřil stejnojmenný podnik ke skupině Rockwell, pro niž pracovalo více než 300 zaměstnanců a která měla společné osobní oddělení. Společnost Rockfon A/S měla 162 zaměstnanců, z nichž bylo 24 nebo 25 propuštěno. Ve věci Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, se správní rada společnosti Athinaïki Chartopoïïa AE rozhodla uzavřít jednu ze tří výrobních jednotek se 420 zaměstnanci.

45. Ve věci Rockfon si byl Soudní dvůr zcela vědom toho, že sporný pojem by mohl být vykládán několika způsoby [24]. Bez ohledu na rozdíly mezi různými jazykovými zněními směrnic 75/129 a 98/59 lze z rozsudků Rockfon a Athinaïki Chartopoïïa dovodit jednu skutečnost. Když Soudní dvůr konstatoval, že „podnik" je místní zaměstnavatelskou jednotkou, odmítl výklad navrhovaný stejnojmennými zaměstnavatelskými společnostmi. Zejména nepokládal za vhodné, aby byl sporný pojem ztotožněn s pojmem „podnik" ve smyslu Kapitoly 1 Hlavy VII Smlouvy o FEU ani s pojmem „právnická osoba s právní subjektivitou", jako je například společnost s ručením omezeným. Soudní dvůr nepokládal za vhodné ani to, aby byl tomuto pojmu přikládán tentýž význam, jako je význam plynoucí ze svobody usazování zakotvené v článku 49 SFEU.

46. V souladu s tím je jedním z poznatků získaných z rozsudků ve věcech Rockfon a Athinaïki Chartopoïïa to, že Soudní dvůr vůbec nepřihlíží k tomu, jaká je interní struktura zaměstnavatelské jednotky, a namísto toho se zaměřuje na místní zaměstnavatelskou jednotku [25]. Změna tohoto přístupu z důvodu, že zaměstnavatel má několik místních zaměstnavatelských jednotek s méně než 20 zaměstnanci, by na rozdíl od minulosti umožnila pružné chápání tohoto pojmu v závislosti na vnitřní struktuře zaměstnavatele, což by ovšem bylo v rozporu s bodem 11 odůvodnění směrnice 98/59 [26].

47. Řešením navrhovaným žalobkyněmi ve věcech C-182/13 a C-80/14 je, aby se ochranný postup vztahoval na *všechny zaměstnance*, kteří byli propuštěni v rámci téhož restrukturalizačního opatření, aniž by záleželo na velikosti podniku, ve kterém pracovali. Přiznání maximální možné úrovně ochrany při současném upozadění metody implementace by bylo zjevně výhodné pro ty zaměstnance, kteří nemají na základě současného pojetí sporného pojmu nárok na jakékoli ochranné opatření. Takové řešení by však nebylo v souladu s cílem minimální harmonizace, o jehož dosažení usiluje směrnice 98/59 a jehož východiskem není – jak správně uvedla Komise na jednání – úplná ochrana pro všechny, a to i když počet propuštěných zaměstnanců překračuje stanovené limity, jelikož musí být splněn rovněž časový požadavek [27].

48. Kromě toho nemohu v žádném případě přijmout myšlenku, která byla vyjádřena na jednání, že by mělo být možné použít tutéž referenční jednotku, a sice „závod", a nikoli podnik, jak ve vztahu k metodě podle bodu i), tak i ve vztahu k metodě podle bodu ii), a přesto zahrnout v souladu s metodou podle bodu ii) všechna propuštění relevantní podle směrnice v celé skupině podniků, která byla uskutečněna v rámci téhož restrukturalizačního opatření. To by ve skutečnosti vedlo k vytvoření právní fikce s neznámými důsledky pro metodu podle bodu i). Podstatně upřímnějším řešením by bylo navrhnout zvrat v judikatuře nastolené v rozsudcích Rockfon a Athinaïki Chartopoïïa.

49. Navíc jsem si nemohl nevšimnout – stejně jako vláda Spojeného království v tomto ohledu – že Soudní dvůr věnoval značné úsilí zdůraznění sociálně-hospodářských účinků, které by hromadné propouštění mohlo vyvolat *v místním kontextu a daném sociálním prostředí* [28]. Soudní dvůr proto vyložil sporný pojem tak, že se vztahuje na „jednotku, ke které jsou za účelem výkonu pracovních úkolů přiděleni zaměstnanci, kterých se týká propouštění" [29], tedy jinými slovy na *místní zaměstnaneckou jednotku*. Právě místní společenství by totiž mohlo být oslabeno a zaniknout, pokud by neexistovala ochrana před hromadným propouštěním. Naproti tomu místní propouštění relevantní z hlediska směrnice, která nedosahují stanovených limitů, nepředstavují totéž nebezpečí pro přežití

24 — V tomto smyslu viz rozsudek Rockfon, EU:C:1995:420, bod 30.

25 — Viz zejména rozsudky Rockfon, EU:C:1995:420, bod 30, a Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, bod 28.

26 — Tento bod odůvodnění stanoví: „[…] je třeba zajistit, aby se povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování, projednání a oznamování uplatňovaly nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění vydal zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje".

27 — Konkrétně v případě Ethel Austin obdrželo 490 z přibližně 1 700 propuštěných zaměstnanců ochranné plnění (což znamená, že více než 71 % z nich je neobdrželo). Jak bylo naproti tomu potvrzeno na jednání, v případě Wollworths nemohlo 3 233 z nejméně 27 000 propuštěných zaměstnanců uplatnit nárok na ochranné plnění (méně než 12 %; viz body 30 a 31 rozsudku EAT, věci UKEAT/0547/12/KN a UKEAT/0548/12/KN). Pokud jde o společnost Bluebird, zdá se, že z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že 19 ze 105 propuštěných zaměstnanců v severním Irsku neobdrželo ochranné plnění (něco málo přes 18 %).

28 — Viz rozsudek Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, bod 28.

29 — Rozsudky Rockfon, EU:C:1995:420, bod 32, a Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, bod 25.

místního společenství. I když je celkový počet zaměstnanců propuštěných v rámci restrukturalizačního procesu vysoký na vnitrostátní úrovni, nic to nevypovídá o tom, jak jsou tyto účinky vnímány na místní úrovni. Místní uchazeči o zaměstnání se v případech, kdy jich není mnoho, mohou snadněji znovu integrovat na pracovním trhu.

50. Proto nejsem s ohledem na předcházející úvahy přesvědčen o tom, že cíl sociální ochrany vede jednoznačně k výkladu navrhovanému žalobkyněmi ve věcech C-182/13 a C-80/14.

51. Ještě důležitější je to, že ačkoli směrnice 98/59 zajišťuje minimální úroveň ochrany práv zaměstnanců v různých členských státech, usiluje *na druhé straně* také o harmonizaci nákladů spjatých s takovými ochrannými opatřeními pro podniky působící v Evropské unii (dále jen „*cíl vnitřního trhu*“) [30]. Navzdory větší harmonizaci totiž stále přetrvávají rozdíly, které mohou mít přímý vliv na fungování vnitřního trhu. Z některých bodů odůvodnění směrnice lze dovodit, že si zákonodárce Unie skutečně uvědomoval, že cíl sociální ochrany nelze oddělit od cíle vnitřního trhu [31]. Jak podotýká maďarská vláda, tento cíl tedy podporuje názor, že je nezbytné vykládat sporný pojem jednotně, aby se zvýšila transparentnost a předvídatelnost pro zaměstnavatele, kteří se rozhodnout restrukturalizovat svůj podnik.

b) Další úvahy

52. Za další, návrh na změnu výkladu sporného pojmu v kontextu čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu ii) směrnice 98/59 je třeba zamítnout z několika dalších důvodů.

53. Zaprvé skutečnost, že některá jazyková znění [32] odkazují na „podniky“ v množném čísle, je irelevantní. Jde pouze o druhový odkaz. Naproti tomu se zdá, že řada jiných jazykových verzí je formulována záměrně konkrétněji [33]. Tato jazyková znění odkazují na „podniky“ v množném čísle v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu i) směrnice 98/59, avšak v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu ii) používají *jednotné číslo*. Tato přesnější formulace vylučuje myšlenku, že se výrazem „alespoň 20“ – na který se vztahuje třetí otázka položená ve věci C-182/13 a první otázka položená ve věci C-80/14 – rozumí počet propuštěných zaměstnanců ve *všech* podnicích zaměstnavatele.

54. Zadruhé, pokud jde o *kontext* směrnice 98/59, Soudní dvůr již rozhodl, že procedurální povinnosti stanovené v článcích 2 a 3 směrnice 98/59 se vztahují pouze na dceřinou společnost – zaměstnavatele, a nikoli na mateřskou společnost, a to i když rozhodnutí uskutečnit hromadné propouštění učinila mateřská společnost, jelikož ta nemá postavení zaměstnavatele [34]. Vzhledem k tomu, že uvedené povinnosti jsou uloženy pouze dceřiné společnosti – zaměstnavateli, nebylo by vyvážené požadovat, aby byly limity počítány s ohledem na celou skupinu podniků.

30 — Viz rozsudek Confédération générale du travail a další, EU:C:2007:37, bod 43, a v tomto smyslu rozsudek Komise v. Portugalsko, EU:C:2004:605, bod 48 a citovaná judikatura. Blanpain, R., in „Labour Law and Industrial Relations of the European Community“, Kluwer, Deventer: 1991, s. 153 až 154 – s ohledem na konkrétní příklad – uvádí, že směrnice 75/129 byla přijata s cílem zamezit společnostem působícím po celé Evropě ve spekulování o tom, kde (tj. ve kterém členském státě) vzniknou v souvislosti s propuštěním zaměstnanců nejnižší náklady.

31 — Odkazuji zejména na body 2 až 4 a 6 odůvodnění směrnice 98/59: „[…] je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství […] přes rostoucí sjednocování stále přetrvávají rozdíly mezi předpisy platnými v členských státech, které se týkají způsobů a postupů hromadného propouštění, jakož i mezi opatřeními ke zmírnění následků těchto propouštění pro zaměstnance […] tyto rozdíly mohou mít přímý dopad na fungování společného trhu […] [d]otvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství […]“. Viz také rozsudek Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, body 37 až 40.

32 — Například anglické, španělské, francouzské, italské a nizozemské znění.

33 — Například dánské, německé, finské, chorvatské, maďarské a švédské znění.

34 — Rozsudek Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, body 57 a 58.

55. Navíc je třeba přihlédnout k tomu, jak je sporný pojem obecně používán v unijním pracovním právu. V tomto ohledu směrnice 2002/14/ES [35] uvádí v článku 2 („Definice“) dvě různé definice pojmů „podnik“ a „závod“. Podobně zní čl. 2 odst. 1 písm. b) (obsažený v oddíle I – „Oblast působnosti a definice“) směrnice 2008/94, který hovoří o „podniku *nebo* provozovně zaměstnavatele“ (zvýraznění provedeno autorem tohoto stanoviska), a čl. 1 odst. 1 písm. a) (obsažený v oddíle I – „Oblast působnosti a definice“) směrnice 2001/23/ES [36] se vztahuje na „převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu“. Tím je podpořen názor, že v rámci unijního pracovního práva neznamená podnik totéž, co provozovna nebo závod.

56. Zatřetí, zvážíme-li *historii legislativního vzniku* směrnice 98/59, z přípravných prací ke směrnici 75/129 vyplývá, že Hospodářský a sociální výbor při konzultaci navrhoval definovat pojem „podnik“, který byl obsažen v původním návrhu Komise [37], jako „místní zaměstnaneckou jednotku“ [38]. V konečném znění však byl pojem „undertaking“ nahrazen pojmem „establishment“ – snad s cílem objasnit toto rozlišování [39]. V tomto ohledu se zdá, že slova generálního advokáta Cosmase jsou dnes stejně pravdivá, jako byla v době, kdy vyřkl, že „…pokud bylo úmyslem zákonodárce Společenství, aby byli při určování celkového počtu zaměstnanců zohledněni všichni zaměstnanci podniku bez ohledu na místo jejich zaměstnání, na základě čehož se určí, zda bylo propouštění legální či nelegální, *měl použít vhodnější výraz.*“ [40]

57. Směrnice 98/59 navíc ve srovnání s dříve použitelnou právní úpravou nepřinesla žádné skutečné změny. Pouze sloučila a kodifikovala směrnice 75/129 a 92/56. Ohledně sporného pojmu nebyly provedeny žádné relevantní změny. Konkrétně z přípravných prací vyplývá, že unijní zákonodárce ve skutečnosti nechtěl provést žádné zásadní změny [41] a spokojil se se zachováním *statu quo*. Kdyby naopak pokládal výklad sporného pojmu podaný Soudním dvorem v roce 1995 za vadný, přijetí směrnice 98/59 by mu poskytlo perfektní příležitost pro změnu tohoto pojmu, jak správně poznamenala společnost Bluebird na jednání. To se nestalo a ani v návaznosti na rozsudek Athinaïki Chartopoiïa či později nebyla provedena žádná změna. To je třeba zdůraznit vzhledem k tomu, že se někteří komentátoři veřejně vyjadřovali k tomu, co může znamenat výklad podaný Soudním dvorem v rozsudku Rockfon pro Spojené království [42] – a to dokonce ještě před přijetím směrnice 98/59 [43].

58. Začtvrté USDAW a B. Wilson na jednání uvedli, že podle jejich koncepce je limitům stanoveným pro metodu podle bodu i) a pro metodu podle bodu ii) vlastní, že fungují každý jinak. Obě metody zaručují zaměstnancům v určitých případech ochranu a v jiných případech nikoli. Argument přednesený před Soudním dvorem v rámci srovnání těchto metod spočívá v tom, že tento rozdíl se při používání projevuje jako svévolný. Tato modulace však byla zamýšlená, neboť dotčená volba metody, která se neobjevovala v původním návrhu Komise, byla zvlášť zavedena Radou. Opravdu svévolné by bylo vykládat metodu podle bodu ii) způsobem, který navrhuje USDAW a B. Wilson, jelikož by to vyvolalo propastný rozdíl mezi úrovněmi poskytované ochrany

35 — Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 80, s. 29; Zvl. vyd. 05/04, s. 219).

36 — Směrnice Rady ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. L 82, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 98).

37 — COM (72) 1400; viz například návrh článku 4.

38 — Úř. věst. 1973, C 100, s. 11 a s. 14.

39 — Viz rozsudek Rockfon, EU:C:1995:420, bod 33. 33. Tato změna, která se neprojevila ve všech oficiálních jazykových verzích z té doby, byla zřejmě uskutečněna mezi zasedáním Parlamentu a Hospodářského a sociálního výboru.

40 — Stanovisko generálního advokáta Cosmase ve věci Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:242, bod 32. Kurziva provedena autorem tohoto stanoviska.

41 — V této souvislosti viz zápis z 2115. zasedání Rady (AGRI), které se konalo v Bruselu dne 20. července 1998 (dokumenty č. C/98/254 a č. 10395/98), bod IX, který stanoví, že „[c]ílem je jednoduchá konsolidace (resp. „úřední kodifikace“ ve smyslu [bodu 1 Interinstitucionální dohody ze dne 20. prosince 1994 [–] Zrychlená pracovní metoda pro úřední kodifikaci právních předpisů (Úř. věst. 1996, C 102, s. 2)]), bez obsahových změn“.

42 — Viz Rubinstein, M., „Highlights: April 2007“, 2007 *Industrial Relations Law Reports*, s. 225 a násl., a Barnard, C., „EU Employment Law“, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4. vyd.), s. 632 a 633.

43 — Viz konkrétně Rubinstein, M., „Highlights: March 1996“, 1996 *Industrial Relations Law Reports*, s. 113 a násl.

59. V tomto ohledu bych chtěl poukázat na to, že jak bylo potvrzeno na jednání, Spojené království nezměnilo zvolenou metodu pro provedení směrnice od sedmdesátých let, když se legitimně rozhodlo upřednostnit metodu podle bodu ii) před metodou podle bodu i) v době, kdy sporný pojem ještě neměl jednoznačný význam, jaký má dnes.

60. Zapáté, kdyby se nepřihlíželo k rozdílům mezi metodou podle bodu i) a metodou podle bodu ii), které jsou jim vlastní, článek 5 směrnice 98/59 by byl zbaven veškerého smyslu a účelu [44]. Směrnice vede pouze k minimální harmonizaci, což znamená, že členské státy mohou přijímat právní úpravy, které jsou příznivější pro zaměstnance. V souladu s tím mohou členské státy například stanovit limity, na základě kterých bude provedena *jak* metoda podle bodu i), *tak* metoda podle bodu ii), jako například stanovením nižšího počtu propuštění relevantních pro účely směrnice v průběhu delšího období.

61. Ze všech těchto důvodů se ztotožňuji s názorem, který vyjádřily společnost Bluebird, španělská vláda, vláda Spojeného království, maďarská vláda a Komise, že sporný pojem musí být vykládán stejně jak v souvislosti s čl. 1 odst. 1 písm. a) bodem i), tak v souvislosti s čl. 1 odst. 1 písm. a) bodem ii) směrnice 98/59, tedy tak, že označuje jednotku, ke které jsou za účelem výkonu pracovních úkolů přiděleni zaměstnanci, kterých se týká propouštění. Tato směrnice tudíž nevyžaduje – ale ani nevylučuje – sčítání počtu propuštěných zaměstnanců ve všech podnicích zaměstnavatele za účelem ověření toho, zda jsou splněny limity stanovené v čl. 1 odst. 1 písm. a). Členským státům přísluší, aby v případě potřeby rozhodly o zvýšení úrovně ochrany podle článku 5 směrnice 98/59, pokud by to *vždy* (a ne jen v průměru, jak to navrhuje španělská vláda) bylo příznivější pro zaměstnance, kterých se týká propouštění. Vnitrostátním soudům přísluší ověřit, zda tomu tak skutečně je.

62. Konečně je také třeba objasnit, že předkládajícím soudům přísluší ve všech třech případech určit, co přesně v každé konkrétní situaci tvoří místní zaměstnavatelskou jednotku, a to vzhledem k tomu, že se jedná o skutkovou otázku. Jako příklad lze uvést, že pokud zaměstnavatel provozuje několik obchodů v jednom nákupním centru, není vyloučeno, že všechny tyto obchody by měly být považovány za tvořící jedinou místní zaměstnavatelskou jednotku. Jak poznamenala španělská vláda, bude to záviset na několika faktorech: i) zda lze říci, že předmětná společná entita má určitou míru stálosti a stability, ii) zda je určena k výkonu jednoho nebo více stanovených úkolů a iii) zda disponuje zaměstnanci, jakož i technickými prostředky a určitou organizační strukturou umožňující splnění uvedených úkolů. Dotčená entita nemusí nutně mít právní samostatnost ani hospodářskou, finanční, správní či technologickou samostatnost, aby mohla být kvalifikována jako podnik [45].

63. Vzhledem k výše uvedenému není třeba rozhodnout o návrhu společnosti Bluebird na omezení časových účinků rozsudku. Pro případ, že by se Soudní dvůr neztotožnil s mým názorem, uvádím, že tento návrh je podle všeho každopádně neopodstatněný vzhledem k velmi přísným podmínkám, které v této souvislosti platí [46].

C – *Vedlejší otázky*

64. Jak již bylo uvedeno výše, kromě hlavní otázky, kterou jsem se zabýval výše, věci C-392/13 a C-80/14 vyvolávají několik dalších otázek.

44 — Článek 5 směrnice 98/59 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."

45 — Viz rozsudek Athinaïki Chartopoïia, EU:C:2007:101, body 27 a 28.

46 — Viz rozsudek Schulz a Egbringhoff, C-359/11 a C-400/11, EU:C:2014:2317, body 57 a násl.

1. První otázka položená ve věci C-392/13: pojem „hromadné propouštění“

65. Svou první otázkou Juzgado de lo Social No 33 v podstatě žádá Soudní dvůr o objasnění toho, zda musí být pojem „hromadné propouštění“ uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že brání ustanovení vnitrostátního práva, které omezuje rozsah tohoto pojmu pouze na ukončení pracovních smluv založené na hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodech. Připomínám, že čl. 1 odst. 1 písm. a) stanoví, že propuštěními relevantními z hlediska směrnice jsou ty, ke kterým došlo ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance.

66. Ačkoli španělská vláda na jednání uvedla, že si vybrala metodu podle bodu i), domnívám se, že Španělsko ve skutečnosti zavedlo kombinaci metody podle bodu i) a metody podle bodu ii): článek 51 odst. 1 ET upravuje proměnlivý přístup „ve třech scénářích“, na který se vztahuje metoda podle bodu i), který je však zkombinován s (delším) obdobím 90 dní, což naznačuje metodu podle bodu ii) [47]. Bez ohledu na to vyvstává v projednávané věci otázka, zda čl. 51 odst. 1 ET nevymezuje pojem „propouštění“ příliš úzce. Tento pojem, který má v unijním právu jednotný význam, se vztahuje na jakékoliv skončení pracovní smlouvy nechtěné zaměstnancem, a tedy bez jeho souhlasu [48]. Z judikatury navíc vyplývá, že slovní spojení „důvody, které nesouvisí s osobou zaměstnance“, je třeba vykládat extenzivně [49].

67. Členské státy sice mohou podle článku 5 směrnice 98/59 přiznat zaměstnancům větší ochranu například tím, že prodlouží dobu pro určení počtu propuštění relevantních z hlediska směrnice. Směrnice však není koncipována tak, aby si z ní každý mohl vybrat jen to, co se mu „hodí do krámu“! Členské státy nemohou na jedné straně poskytnout vyšší úroveň ochrany tím, že ji na druhé straně v jiných ohledech sníží, například podáním restriktivnějšího výkladu pojmu „propouštění“ [50]. Stejně jako metody pro výpočet limitů – a tedy samotné limity – ani tento pojem nespadá do diskreční pravomoci členských států [51].

68. Článek 51 odst. 1 první pododstavec ET, jehož cílem je provedení článku 1 směrnice 98/59, se vztahuje pouze na „skončení pracovních smluv na základě hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů“. Zdá se, že taková výhrada ohraničuje neomezenou oblast působnosti pojmu „propouštění“. Sporná španělská právní úprava ve skutečnosti připomíná věc Komise v. Portugalsko, v níž Portugalsko protiprávně omezilo tentýž pojem na propouštění na základě strukturálních, technologických nebo konjunkturálních důvodů [52]. Ačkoli Soudní dvůr později ve věci Rodríguez Mayor a další [53] do určité míry pozměnil oblast působnosti tohoto pojmu v souvislosti s ukončením pracovních smluv v důsledku smrti zaměstnavatele, velmi důsledně odlišil tuto specifickou situaci od uvedeného rozsudku [54]. Vzhledem k tomu, že ve věci C-392/13 nenastala taková zvláštní situace, nevidím důvod, proč by Soudní dvůr měl rozhodnout jinak než ve věci Komise v. Portugalsko. Jak tedy uvádí předkládající soud a maďarská vláda, čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 brání takovému ustanovení vnitrostátního práva, jakým je čl. 51 odst. 1 ET.

47 — Viz rozsudek Rodríguez Mayor a další, EU:C:2009:770, body 22 až 24. Španělsko navíc v čl. 51 odst. 1 čtvrtém pododstavci ET také stanovilo, že k hromadnému propouštění dochází, když se skončení pracovních smluv na základě hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů týká všech zaměstnanců podniku v důsledku úplného ukončení podnikatelské činnosti podniku, i když nejsou splněny limity podle čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59, pokud počet dotčených zaměstnanců převyšuje pět.

48 — Rozsudek Agorastoudis a další, C-187/05 až C-190/05, EU:C:2006:535, bod 28 a citovaná judikatura.

49 — V tomto smyslu viz rozsudek Rodríguez Mayor a další, EU:C:2009:770, bod 34.

50 — V tomto smyslu viz rozsudek Komise v. Itálie, 91/81, EU:C:1982:212, body 8 až 10.

51 — V tomto smyslu viz rozsudek Confédération générale du travail a další, EU:C:2007:37, bod 47.

52 — Viz rozsudek Komise v. Portugalsko, EU:C:2004:605, bod 66 a výrok rozsudku. Viz také rozsudek Komise v. Spojené království, C-383/92, EU:C:1994:234, body 29 až 32.

53 — EU:C:2009:770. Tato věc zahrnovala předběžnou otázku, která se nápadně podobá předběžné otázce posuzované v tomto případě.

54 — Tamtéž, bod 52.

69. Španělská vláda se však odvolává na „záchytné“ ustanovení obsažené v čl. 51 odst. 1 pátém pododstavci ET. Uvádí se v něm, že kromě ukončení pracovních smluv uzavřených na omezené období nebo smluv o provedení určité práce (dále jen „smlouvy na dobu určitou“) je třeba vzít v úvahu také jakákoli další ukončení, ke kterým došlo z podnětu zaměstnavatele z důvodů, které se netýkají osob zaměstnanců, pokud je ukončených smluv alespoň pět.

70. V této souvislosti bych chtěl poukázat na to, že čl. 51 odst. 1 pátý pododstavec ET se velmi podobá čl. 1 odst. 1 druhému pododstavci směrnice 98/59 a podle všeho zabezpečuje jeho účinnost. Toto naposled uvedené ustanovení upravuje „rovnocenná propouštění“, která jsou postavena na roveň „propouštění ve vlastním slova smyslu“ (přičemž „propouštění ve vlastním slova smyslu“ se vyznačují neexistencí souhlasu zaměstnance)[55]. Pokud počet rovnocenných propuštění dosáhne alespoň pěti, stávají se relevantními z hlediska směrnice pro účely výpočtu limitů.

71. Faktem nicméně zůstává, že v případě „propouštění ve vlastním slova smyslu“ směrnice 98/59 nevyžaduje, aby došlo alespoň k pěti takovým propuštěním, aby mohla být považována za relevantní z hlediska směrnice, což španělská vláda uznala na jednání. Proto se zdá, že čl. 51 odst. 1 ET tím, že vyžaduje, aby došlo alespoň k pěti propuštěním z jiných než hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, příliš omezuje oblast působnost pojmu „propouštění“. Proto Soudnímu dvoru navrhuji, aby na první otázku položenou ve věci C-392/13 odpověděl v tom smyslu, že čl. 1 odst. 1 této směrnice brání takovému ustanovení.

2. Druhá a třetí otázka položené ve věci C-392/13: použitelnost směrnice 98/59 na smlouvy uzavřené na dobu určitou

72. V rámci těchto dvou otázek se Juzgado de lo Social No 33 táže, zda se směrnice 98/59 použije na smlouvy na dobu určitou, jejichž platnost skončila, ať už z důvodu plynutí času, nebo z důvodu provedení vymezené služby nebo práce.

73. Podstatou druhé otázky je to, zda by měly být smlouvy na dobu určitou, jejichž platnost uplyne, zohledněny jako propuštění relevantní z hlediska směrnice pro účely výpočtu limitů uvedených v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59. Z předkládacího rozhodnutí nicméně vyplývá, že předkládající soud chce zjistit pouze to, zda směrnice vyžaduje, aby tento soud zahrnul tato ukončení smluv do výpočtu limitů na straně „propouštění ve vlastním slova smyslu“, aniž se na ně nutně použil ochranný postup.

74. Podstatou třetí otázky, ačkoli není formulována velmi jednoznačně, je zřejmě to, zda se čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59 vztahuje pouze na hromadné propouštění zaměstnanců zaměstnaných na základě smluv na dobu určitou, pokud jsou důvody propuštění stejné (například pokud uplyne platnost více smluv na dobu určitou na konci turistické sezóny nebo po dokončení stavebního projektu).

75. Jak v zásadě poznamenávají maďarská vláda a Komise, odpověď na obě tyto otázky vyplývá přímo ze znění čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59. Toto ustanovení vylučuje smlouvy na dobu určitou z oblasti působnosti směrnice, pokud k propouštění nedošlo před datem uplynutí platnosti předmětných smluv nebo před skončením prací stanovených v těchto smlouvách. Vzhledem k povaze takových smluv, které – jak správně uvádí Komise – nevyhnutelně zaniknou, když uplyne sjednaná doba platnosti, se zdá, že toto pravidlo je zcela kogentní. Smlouva na dobu určitou, která zanikne přirozeně, totiž není totéž jako propuštění stálého zaměstnance z důvodů, které nesouvisí s osobou tohoto zaměstnance.

55 — Viz rozsudek Komise v. Portugalsko, EU:C:2004:605, bod 56. K rovnocenným propouštěním dochází mimo jiné za okolností, kdy je zaměstnanec motivován, aby dal svůj souhlas, například výměnou za finanční výhody; viz body 46 a 47 stanoviska, které v téže věci přednesl tehdejší generální advokát Tizzano (EU:C:2004:139). Zaměstnanci mohou například souhlasit s dobrovolným předčasným odchodem do důchodu z podnětu zaměstnavatele, aniž by toto rozhodnutí bylo možné připsat jejich individuální vůli; viz Barnard, C., tamtéž, s. 631.

76. Tento výklad není zpochybněn čl. 1 odst. 1 druhým pododstavcem směrnice 98/59. Jak bylo uvedeno výše, toto ustanovení upravuje rovnocenná propuštění. Naopak neupravuje smlouvy na dobu určitou, které se řídí výlučně čl. 1 odst. 2 této směrnice. Ačkoli výjimky musejí být zpravidla vykládány restriktivně, do znění čl. 1 odst. 2 směrnice 98/59 nelze vložit prostřednictvím výkladu další výhradu, která tam původně nebyla. To platí tím spíše v případě, kdy unijní zákonodárce již vložil zvláštní ustanovení do znění této výjimky, aniž považoval za nutné doplnit další. Ve stejném smyslu Soudní dvůr v minulosti odmítl podat restriktivní výklad podobné výjimky uvedené v čl. 1 odst. 2 směrnice 98/59 [56]. Tím spíše nejsem schopen aplikovat vyloučení smluv na dobu určitou pouze na situace, kdy jsou důvody pro ukončení takových smluv stejné.

77. Juzgado de lo Social No 33 v každém případě může zahrnout všechna ukončení smluv na dobu určitou, jejichž platnost uplyne, do výpočtu limitů, pokud je to podle španělského práva proveditelné. Jak poznamenala maďarská vláda, členským státům nic nebrání v tom, aby v souladu s článkem 5 směrnice 98/59 přijaly právní úpravu, která je pro zaměstnance příznivější.

78. Z těchto důvodů navrhuji odpovědět společně na druhou a třetí otázku, které byly položeny ve věci C-392/13, v tom smyslu, že podle správného výkladu čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59 je každé hromadné propouštění uskutečněné na základě smluv na dobu určitou vyloučeno z oblasti působnosti této směrnice, ledaže k takovému propouštění dojde před datem uplynutí platnosti předmětných smluv nebo před skončením prací stanovených v těchto smlouvách. Je irelevantní, zda jsou důvody pro ukončení takových smluv stejné. To nebrání přijetí vnitrostátních právních předpisů, které jsou pro zaměstnance příznivější.

3. Druhá otázka položená ve věci C-80/14: více než vertikální přímý účinek

79. V rámci své druhé otázky se Court of Appeal táže, zda členský stát nemůže za konkrétních okolností projednávané věci tvrdit, že směrnice nemůže ukládat povinnosti soukromým osobám, pokud byla nesprávně provedena. Důvody položení této otázky vyplývají v podstatě z názoru předneseného USDAW a B. Wilson: členský stát se nemůže odvolávat na to, že sám neprovedl v plném rozsahu směrnici 98/59, v řízení proti zaměstnavateli v soukromém sektoru, který se ocitl v platební neschopnosti, když tento stát může sám čelit následným nárokům podle vnitrostátních právních předpisů, kterými se provádí směrnice 2008/94. Jinými slovy, tento argument tudíž směřuje zřejmě k tomu, že směrnice 2008/94 určitým způsobem mění horizontální povahu řízení zahájeného podle směrnice 98/59 na vertikální.

80. Z tohoto hlediska je položená otázka zajímavá. Ke vzniku povinností vyplývajících ze směrnice 2008/94 je však vyžadováno neuspokojení peněžitého nároku z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, který spadá do oblasti působnosti této směrnice (jako například ochranné plnění). Pokud by Soudní dvůr rozhodl v tom smyslu, že Spojené království provedlo metodu podle bodu ii) nesprávně (a nehledě na možnost výkladu vnitrostátního práva v souladu se směrnicí, což je problematika, která podle výslovného konstatování Court of Appeal není předmětem položených otázek), předpokladem nároku na ochranné plnění by bylo to, aby směrnice měla horizontální přímý účinek vůči zaměstnavatelům v soukromém sektoru bez ohledu na to, zda jsou platebně schopní, či platebně neschopní. Pokud by takový horizontální účinek neexistoval, argumentace USDAW a B. Wilson by vedla k absurdnímu výsledku, že zaměstnanci, kteří byli hromadně propuštěni platebně neschopnými zaměstnavateli, by měly rozsáhlejší práva než zaměstnanci, kteří byli hromadně propuštěni platebně schopnými zaměstnavateli, což je nepřijatelná myšlenka. V každém případě nebylo tvrzeno, že směrnice 98/59 má horizontální přímý účinek, a mně není jasné, proč by tomu tak mělo být. Za těchto okolností se zdá, že argumentace USDAW a B Wilson nemůže obstát.

56 — Viz rozsudek Nolan, EU:C:2012:638, body 42 a 43.

81. V každém případě vzhledem k tomu, že se nejsem toho názoru, že Spojené království nezajistilo řádné provedení směrnice 98/59, navrhuji Soudnímu dvoru, aby na tuto otázku neodpovídal.

IV – **Závěry**

82. S ohledem na předchozí úvahy Soudnímu dvoru navrhuji, aby na otázky, které byly ve věci C-182/13 položeny Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Spojené království), na čtvrtou otázku, která byla ve věci C-392/13 položena Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Španělsko), a na otázky, které byly ve věci C-80/14 položeny Court of Appeal (England and Wales) (Spojené království), odpověděl takto:

— Pojem ‚podnik' uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě ii) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění má stejný význam jako podle čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu i) této směrnice. Tento pojem označuje jednotku, ke které jsou za účelem výkonu pracovních úkolů přiděleni zaměstnanci, kterých se týká propouštění, určení čehož přísluší předkládajícímu soudu. To členským státům nebrání v tom, aby na základě tohoto pojmu přijaly prováděcí právní předpisy, které jsou, aniž by byla snížena minimální úroveň ochrany, příznivější pro zaměstnance. Vnitrostátnímu soudu přísluší ověřit, zda tomu tak je.

Ve věci C-392/13 Soudnímu dvoru navrhuji, aby na první, druhou a třetí otázku odpověděl následovně:

— článek 1 odst. 1 směrnice 98/59 brání takovému ustanovení vnitrostátního práva, jako je čl. 51 odst. 1 Ley del Estatuto de los Trabajadores ze dne 29. března 1995, který vyžaduje, aby došlo alespoň k pěti ukončením pracovních smluv bez souhlasu dotčeného zaměstnance z jiných než hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, aby taková ukončení smluv mohla být zohledněna pro účely určení, zda došlo k hromadnému propouštění.

— Podle správného výkladu čl. 1 odst. 2 písm. a) směrnice 98/59 je každé hromadné propouštění uskutečněné na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pracovních smluv o provedení určité práce vyloučeno z oblasti působnosti této směrnice, ledaže k takovému propouštění dojde před datem uplynutí platnosti předmětných smluv nebo před skončením prací stanovených v těchto smlouvách. Je irelevantní, zda jsou důvody pro ukončení takových smluv stejné. To členským státům nebrání v přijetí právních předpisů, které jsou, aniž je snížena minimální úroveň ochrany, pro zaměstnance příznivější.