Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
NILS WAHL
prednesené 5. februára 2015 [1]

Vec C-182/13
Valerie Lyttle,
Sarah Louise Halliday,
Clara Lyttle,
Tanya McGerty
proti
Bluebird UK Bidco 2 Ltd

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podali Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Spojené kráľovstvo)]

Vec C-392/13

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

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Španielsko)]

Vec C-80/14

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

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Court of Appeal (England and Wales) (Spojené kráľovstvo)]

„Smernica 98/59/ES — Článok 1 — Hromadné prepúšťanie — Pojem ‚zariadenie' — Metóda určenia počtu prepustení"

1. Tri posudzované veci vyvolávajú v podstate tú istú otázku, a preto sa nimi budem zaoberať v týchto návrhoch spoločne napriek tomu, že formálne neboli spojené na spoločné konanie. Otázka, ktorá vzniká v každej z týchto vecí, je, aký je presný rozsah pôsobnosti pojmu „zariadenie" uvedeného v článku 1 ods. 1 písm. a) [2] smernice 98/59/ES [3] na účely určenia, či došlo k hromadnému prepúšťaniu.

1 — Jazyk prednesu: angličtina.

2 — Situáciu ďalej komplikuje skutočnosť, že na tento pojem odkazuje bod i) aj bod ii) tohto ustanovenia. V celom znení týchto návrhov budem preto označovať tento pojem ako „sporný pojem", ale v prípade potreby uvediem, či sa moje úvahy týkajú konkrétne jedného z týchto bodov.

3 — Smernica Rady z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).

2. Súdny dvor v tomto prípade už podal výklad sporného pojmu v konkrétnej súvislosti s článkom 1 ods. 1 písm. a) bodom i) smernice 98/59. Vyložil tento pojem tak, že označuje „jednotku, ku ktorej sú na účely vykonávania svojich pracovných úloh pridelení zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje hromadné prepúšťanie“.[4] V doteraz prejednávaných prípadoch bol tento výklad na prospech dotknutým zamestnancom. V prípadoch, ktoré sú predmetom týchto návrhov, by však ten istý výklad mal pre dotknutých zamestnancov na prvý pohľad nepriaznivé následky. Za týchto okolností vzniká otázka, či by sa táto judikatúra mala uplatniť aj v konkrétnej súvislosti s článkom 1 ods. 1 písm. a) bodom ii) smernice 98/59.

3. Podľa môjho názoru je nevyhnutné, aby Súdny dvor podal koherentný výklad sporného pojmu a tým uľahčil jednotné uplatňovanie práva EÚ.

I – **Právny rámec**

A – *Smernica 98/59*

4. Ustanovenia smernice 75/129/EHS[5] a smernice 92/56/EHS[6], ktorou bola prvá uvedená smernica zmenená a doplnená, boli konsolidované smernicou 98/59, ktorou boli tieto skoršie smernice súčasne zrušené.

5. Článok 1 smernice 98/59 (oddiel I – „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 zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,

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

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

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

   …

   Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení.

4 — Pozri rozsudky Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420, bod 32) a Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101, bod 25).

5 — Smernica Rady zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 48, s. 29).

6 — Smernica Rady z 24. júna 1992, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 75/129/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 245, s. 3).

2. Táto smernica sa nevzťahuje na:

a) hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv o dočasnom pracovnoprávnom vzťahu a zo zmlúv pre špecifické úlohy [zmlúv uzavretých na určitú dobu alebo určitú úlohu – *neoficiálny preklad*] s výnimkou toho, ak sa takéto prepustenie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv;

…“

B – *Vnútroštátny právny rámec*

1. Právne predpisy Spojeného kráľovstva

6. Kapitolou II časti IV (konsolidačného) zákona o odboroch a pracovnoprávnych vzťahoch z roku 1992 [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, ďalej len „TULRCA“] sa vykonávajú povinnosti Spojeného kráľovstva podľa smernice 98/59 vo vzťahu k Anglicku, Walesu a Škótsku.

7. Článok 188 ods. 1 TULRCA stanovuje, že ak zamestnávateľ navrhuje prepustiť ako nadbytočných 20 alebo viac zamestnancov v jednom zariadení počas obdobia 90 dní alebo kratšieho obdobia, má sa poradiť o prepúšťaní so všetkými osobami, ktoré sú príslušnými zástupcami všetkých zamestnancov, ktorí môžu byť dotknutí navrhovaným prepúšťaním alebo môžu byť dotknutí opatreniami prijatými v súvislosti s týmto prepúšťaním.

8. Pokiaľ zamestnávateľ nedodrží požiadavku podľa článku 188 TULRCA, pracovný súd môže nariadiť ochranné opatrenie podľa článku 189 ods. 2, ktoré je podľa článku 189 ods. 3 opatrením nariaďujúcim zamestnávateľovi vyplatiť odmenu za ochrannú dobu vymedzenú v článku 189 ods. 4.

9. V Severnom Írsku bola smernica 98/59 prebratá časťou XIII nariadenia (Severného Írska) o právach zamestnancov [Employment Rights (Northern Ireland) Order (ďalej len „ERO“)]. Článok 216 ERO je v podstate podobný článku 188 ods. 1 TULRCA.

2. Španielske právne predpisy

10. Smernica 98/59/ES bola prebratá do španielskeho práva zákonom o postavení zamestnancov (Ley del Estatuto de los Trabajadores[7], ďalej len „ET“). Článok 51 ods. 1 ET („Hromadné prepúšťanie“) stanovuje:

„Na účely tohto zákona sa za hromadné prepúšťanie považuje skončenie pracovného pomeru z hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov, pokiaľ sa počas deväťdesiatich dní toto skončenie týka aspoň:

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

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

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

7 — BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654, v zmenenom a doplnenom znení.

Hospodárske dôvody sa považujú za preukázané, ak z výsledku hospodárenia podniku vyplýva nepriaznivá hospodárska situácia, ako napríklad v prípadoch, keď skutočne vzniknú alebo sa predpokladajú straty alebo keď dochádza k sústavnému poklesu jeho bežných príjmov alebo objemu predaja. Pokles sa v každom prípade považuje za sústavný, ak je počas troch po sebe idúcich štvrťrokov výška bežných príjmov alebo objemu predaja v každom štvrťroku nižšia ako ich výška zaznamenaná v tom istom štvrťroku predchádzajúceho roka… .

Pri určení počtu skončenia pracovných pomerov, na ktorý odkazuje prvý pododsek tohto odseku, sa tiež vezmú do úvahy akékoľvek ďalšie skončenia, ktoré nastanú v príslušnom období z podnetu zamestnávateľa na základe iných dôvodov, ktoré sa netýkajú osoby zamestnanca, odlišných od dôvodov uvedených v článku 49 ods. 1 písm. c) tohto zákona[8], pokiaľ ich počet dosiahne aspoň päť… .“

II – **Skutkový stav, konanie a prejudiciálne otázky**

A – *Prejudiciálne otázky a udalosti, ktoré viedli k podaniu návrhov na začatie prejudiciálneho konania*

1. Vec C-182/13 (Lyttle a i.)

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd (ďalej len „Bluebird“) je súčasným vlastníkom podniku „Bonmarché“. V januári 2012 mal Bonmarché 394 obchodov s oblečením v celom Spojenom kráľovstve a na ostrove Man, pričom zamestnával okolo 4 000 zamestnancov. V Severnom Írsku a na ostrove Man (ktoré sa považovali za jeden správny celok) Bonmarché v tom čase prevádzkoval 20 obchodov so 180 zamestnancami.

12. Keďže predchádzajúci vlastník podniku Bonmarché sa stal platobne neschopným a prešiel pod nútenú správu, tento podnik bol 20. januára 2012 prevedený na spoločnosť Bluebird. Na jar 2012 Bluebird uskutočnila v celom Spojenom kráľovstve a na ostrove Man program prepúšťania pre nadbytočnosť. V dôsledku toho je v súčasnosti v Spojenom kráľovstve len 265 obchodov Bonmarché s približne 2 900 zamestnancami, pričom v Severnom Írsku zostalo osem obchodov so 75 zamestnancami. Proces prepúšťania pre nadbytočnosť, ktorý vyvrcholil prepustením zamestnankýň, sa začal až v januári 2012 a jeho súčasťou nebola nijaká kolektívna konzultácia, ktorá by spĺňala požiadavky smernice 98/59. Všetky dotknuté zamestnankyne boli prepustené s účinnosťou od 12. marca 2012.

13. Štyri žalobkyne vo veci C-182/13 patria do skupiny 19 zamestnancov Bonmarché v Severnom Írsku, ktorí boli prepustení počas jari 2012 a ktorí podali žaloby na Industrial Tribunals (priemyselné súdy) Severného Írska. Tieto štyri žalobkyne pracovali v štyroch rôznych obchodoch Bonmarché na rôznych miestach v Severnom Írsku, pričom v každom obchode pracovalo menej ako 20 zamestnancov.

14. Vzhľadom na to, že Industrial Tribunals mali pochybnosti o správnom výklade smernice 98/59, rozhodli o prerušení konania a položili Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Má ‚zariadenie‘ v kontexte článku 1 ods. 1 písm. a) bodu ii) [smernice 98/59] rovnaký význam ako v kontexte článku 1 ods. 1 písm. a) bodu i) tejto smernice?

8 — Článok 49 ods. 1 písm. c) ET („Zánik zmluvy“) stanovuje: „Platnosť pracovnej zmluvy zaniká… uplynutím dohodnutej doby alebo vykonaním diela alebo služby, ktoré sú predmetom zmluvy. …“

2. Ak nie, môže byť ‚zariadenie' na účely článku 1 ods. 1 písm. a) bodu ii) tvorené nižšou organizačnou jednotkou podniku, ktorý sa skladá z viac ako jednej miestnej zamestnávateľskej jednotky alebo zahŕňa viac ako jednu miestnu zamestnávateľskú jednotku?

3. Odkazuje slovné spojenie ‚aspoň 20' uvedené v článku 1 ods. 1 písm. a) bode ii) smernice na počet prepustení vo všetkých zariadeniach zamestnávateľa, alebo naopak odkazuje na počet prepustení v jednom zariadení? (Inak povedané, je odkaz na ‚20' prepustení odkazom na 20 prepustení v určitom konkrétnom zariadení, alebo na celkových 20 prepustení?)"

2. Vec C-392/13 (Rabal Cañas)

15. Nexea Gestión Documental SA (ďalej len „Nexea") je podnikom, ktorý je súčasťou skupiny spoločností, ktorých celé základné imanie vlastní štátny podnik v pôsobnosti ministerstva financií a verejnej správy.

16. Pán Rabal Cañas začal pracovať pre spoločnosť Nexea 14. januára 2008.

17. K 20. júlu 2012 mala Nexea dve zariadenia: jedno v Madride (administratívne oddelenie a výrobné centrum) so 164 zamestnancami a druhé v Barcelone (prevádzkové centrum) s 20 zamestnancami. Dňa 20. júla 2012 Nexea ukončila v madridskom zariadení 14 individuálnych pracovných zmlúv. Ako dôvody uviedla pokles obratu počas troch po sebe idúcich štvrťrokov od štvrtého štvrťroka 2011 so stratami v tomto roku a predpoklad strát na rok 2012. Žaloby podané proti ukončeniam týchto zmlúv boli zamietnuté viacerými rozsudkami madridských súdov pre sociálne veci.

18. V auguste 2012 následne došlo k ukončeniu dvoch zmlúv v barcelonskom zariadení. V septembri 2012 došlo k ukončeniu jednej zmluvy v Madride. V októbri 2012 došlo k ukončeniu ďalšej zmluvy v Barcelone. V novembri 2012 boli ukončené tri pracovné zmluvy v madridskom zariadení a jedna v barcelonskom zariadení. Vnútroštátny súd uvádza, že ukončenie piatich zmlúv v októbri a novembri bolo vyvolané zánikom zmlúv na dobu určitú.

19. Dňa 20. decembra 2012 boli pán Rabal Cañas a ďalší 12 zamestnanci barcelonského zariadenia písomne informovaní o individuálnom ukončení ich pracovných zmlúv s účinnosťou odo dňa doručenia oznámenia. Ako dôvody boli uvedené hospodárske, výrobné a organizačné dôvody podobné tým, ktoré boli uvedené pri ukončení 14 zmlúv uskutočnenom 20. júla 2012 v madridskom zariadení. Podľa spoločnosti Nexea bolo v dôsledku toho nevyhnutné zatvoriť jej prevádzkové centrum v Barcelone. Traja zvyšní zamestnanci v barcelonskom zariadení (vedúci a dvaja obchodní zástupcovia) boli preradení do madridského zariadenia.

20. Žalobou podanou na Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Súd pre sociálne veci č. 33 v Barcelone) proti spoločnosti Nexea a Fondo de Garantía Salarial (Mzdový garančný fond) pán Rabal Cañas napadol ukončenie svojej pracovnej zmluvy. Vzhľadom na to, že uvedený súd mal pochybnosti o správnom výklade smernice 98/59, rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Má sa pojem ‚hromadné prepúšťanie' uvedený v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, ktorý sa vzťahuje na každé ‚prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov', podľa stanoveného minimálneho počtu vzhľadom na svoj [úniový] charakter vykladať v tom zmysle, že bráni alebo odporuje tomu, aby vnútroštátna norma prijatá na vykonanie alebo prebratie smernice obmedzila pôsobnosť tohto pojmu len na určitý druh ukončení pracovných zmlúv, ktoré zodpovedajú ‚hospodárskym, technickým, organizačným alebo výrobným dôvodom', ako to robí článok 51 ods. 1 [ET]?

2. Majú sa na účely určenia počtu prepustení, ktoré možno započítať pri určovaní možnej existencie ‚hromadného prepúšťania' v zmysle článku 1 ods. 1 smernice 98/59, či už ako ‚prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom' [písmeno a)], alebo ako ‚ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich,… za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení' [článok 1 ods. 1 druhý pododsek], započítať individuálne ukončenia pracovných zmlúv z dôvodu zániku zmluvy na dobu určitú (uplynutím dohodnutého času alebo vykonaním dohodnutého diela alebo služby) v zmysle článku 49 ods. 1 písm. c) [ET]?

3. Je pojem ‚hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv uzavretých na určitú dobu alebo určitú úlohu' so zreteľom na pravidlo neuplatnenia smernice 98/59 uvedené v jej článku [1 ods. 2 písm. a)] vymedzený výlučne prísne kvantitatívnym kritériom podľa článku [1 ods. 1 písm. a)], alebo si navyše vyžaduje, aby dôvod hromadného ukončenia vyplýval z jedného súboru hromadných zmlúv na určitý čas, službu alebo dielo?

4. Pripúšťa pojem ‚zariadenie' ako ‚pojem práva [EÚ]', ktorý má zásadný význam pre vymedzenie významu pojmu ‚hromadné prepúšťanie' v kontexte článku 1 ods. 1 smernice 98/59, vzhľadom na to, že smernica je podľa jej článku 5 minimálnym predpisom, výklad, ktorý dovoľuje, aby norma členského štátu prijatá na vykonanie alebo prebratie smernice do vnútroštátneho práva členského štátu, ktorou je v prípade Španielska článok 51 ods. 1 [ET], určovala rozsah stanovenia minimálneho počtu výlučne na základe celého ‚podniku' s vylúčením tých situácií, v ktorých by v prípade, ak by sa ako referenčná jednotka použilo ‚zariadenie', došlo k prekročeniu minimálneho počtu stanoveného v uvedenom ustanovení?"

3. Vec C-80/14 (USDAW a Wilson)

21. WW Realisation 1 Limited (v likvidácii) a Ethel Austin Limited boli celoštátne podniky prevádzkujúce maloobchodné reťazce, ktoré pôsobili pod značkami „Woolworths" a „Ethel Austin". Stali sa platobne neschopnými a prešli pod nútenú správu, čo viedlo k prepusteniu tisícov zamestnancov v Spojenom kráľovstve.

22. USDAW je odborová organizácia s viac ako 430 000 členmi v celom Spojenom kráľovstve. Členovia USDAW pracujú v rôznych povolaniach a výrobných odvetviach a patria k nim pracovníci v obchodoch, pracovníci v továrňach a skladoch, vodiči a pracovníci v telefónnych centrách. Pani Wilson bola zamestnaná v predajni Woolworths v St Ives (Cornwall) a bola zástupkyňou USDAW v národnom zamestnaneckom fóre Woolworths.

23. Po tom, čo sa Woolworths a Ethel Austin stali platobne neschopnými, boli v mene niekoľkých tisícov členov USDAW, ktorých tieto spoločnosti zamestnávali a ktorí boli prepustení z dôvodu nadbytočnosti, uplatnené proti spoločnostiam Woolworths a Ethel Austin nároky na Employment Tribunals (pracovné súdy) v Liverpoole a centrálnom Londýne. Žalobcovia sa domáhali ochranných náhrad od zamestnávateľov z dôvodu, že zamestnávatelia sa neporadili so zamestnancami o navrhovanom prepúšťaní pre nadbytočnosť, ako to údajne vyžadovali príslušné ustanovenia TULRCA.

24. Secretary of State (štátny tajomník) bol pribratý ako účastník konania proti spoločnosti Woolworths na London Central Employment Tribunal (Pracovný súd pre centrálny Londýn) na základe toho, že vzhľadom na platobnú neschopnosť zamestnávateľa má potenciálnu zodpovednosť za ochranné náhrady, ktoré budú prípadne priznané podľa vnútroštátneho predpisu prijatého na prebratie smernice 2008/94/ES[9]. Court of Appeal (odvolací súd) uvádza, že v prípade, ak sa v konaní vo veci

9 — Smernica Európskeho parlamentu a Rady z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (kodifikované znenie) (Ú. v. EÚ L 283, s. 36).

samej prizná nárok na ochrannú náhradu od spoločnosti Ethel Austin alebo spoločnosti Woolworths, no zamestnávateľ neposkytne túto náhradu a zamestnanec predloží Secretary of State písomnú žiadosť, Secretary of State bude povinný vyplatiť sumu, na ktorú má zamestnanec nárok v súvislosti s touto pohľadávkou, až do maximálnej výšky stanovenej zákonom. Ak Secretary of State nevyplatí celú dlžnú sumu alebo jej časť, zamestnanec je oprávnený podať žalobu na pracovný súd, ktorý má právomoc vydať rozhodnutie, ktorým určí sumu prípadnej výplaty, ktorú má Secretary of State uskutočniť.

25. Dňa 2. novembra 2011, resp. 18. januára 2012 uvedené súdy priznali bývalým zamestnancom spoločností Woolworths a Ethel Austin nárok na ochranné náhrady, ale približne 4 500 zamestnancom nebol priznaný nárok na ochrannú náhradu na základe toho, že pracovali v predajniach s menej ako 20 zamestnancami, pričom každá predajňa sa považovala za samostatné zariadenie. Dňa 30. mája 2013 Employment Appeal Tribunal (Odvolací pracovný súd, ďalej len „EAT“) na základe odvolania rozhodol, že s cieľom zaručiť výklad článku 188 ods. 1 TULRCA, ktorý je zlučiteľný so smernicou 98/59, je potrebné vypustiť slovné spojenie „v jednom zariadení“. EAT tiež konštatoval, že prepustení zamestnanci sa môžu priamo odvolávať na smernicu a že Secretary of State je zodpovedný za vyplatenie ochranných náhrad všetkým zamestnancom.

26. Secretary of State podal opravný prostriedok proti rozhodnutiu EAT na Court of Appeal. Vzhľadom na to, že uvedený súd mal pochybnosti o správnom výklade smernice 98/59, rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. a) Odkazuje slovné spojenie ‚aspoň 20‘ uvedené v článku 1 ods. 1 písm. a) bode ii) [smernice 98/59] na počet prepustení vo všetkých zariadeniach zamestnávateľa, v ktorých sa uskutoční prepúšťanie počas obdobia 90 dní, alebo odkazuje na počet prepustení v každom jednotlivom zariadení?

b) Ak článok 1 ods. 1 písm. a) bod ii) odkazuje na počet prepustení v každom jednotlivom zariadení, čo znamená ‚zariadenie‘? Má sa konkrétne pojem ‚zariadenie‘ chápať ako celý príslušný maloobchodný podnik, ktorý je jedinou ekonomickou podnikateľskou jednotkou, alebo ako tá časť tohto podniku, ktorá zamýšľa uskutočniť prepúšťanie pre nadbytočnosť, a nie ako jednotka, ku ktorej je zamestnanec pridelený na účely vykonávania svojich pracovných úloh, ako napríklad každá jednotlivá predajňa?

2. Môže sa členský štát za okolností, keď sa zamestnanec domáha ochrannej náhrady od súkromného zamestnávateľa, odvolávať na skutočnosť, že smernica nezakladá priamo účinné práva voči zamestnávateľovi, alebo namietať túto skutočnosť, pokiaľ:

i) súkromný zamestnávateľ by bol v prípade, ak by členský štát prebral smernicu správne, povinný vyplatiť zamestnancovi ochrannú náhradu, lebo tento zamestnávateľ si nesplnil svoju poradnú povinnosť podľa smernice, a

ii) v prípade, že tento zamestnávateľ by bol platobne neschopný a súkromnému zamestnávateľovi by sa uložila povinnosť vyplatiť ochrannú náhradu, ktorú by tento zamestnávateľ nevyplatil, a členskému štátu by sa predložila žiadosť, tento členský štát by bol sám povinný vyplatiť zamestnancovi takú ochrannú náhradu podľa vnútroštátnych predpisov, ktorými sa preberá smernica [2008/94], s výhradou prípadného obmedzenia zodpovednosti záručnej inštitúcie členského štátu podľa článku 4 tejto smernice?“

B – *Konanie pred Súdnym dvorom*

27. Bluebird predložila písomné pripomienky vo veci C-182/13 a to isté urobili USDAW a pani Wilson vo veci C-80/14. Vláda Spojeného kráľovstva v týchto dvoch veciach tiež predložila pripomienky. Španielska vláda predložila pripomienky vo veciach C-392/13 a C-80/14, kým maďarská vláda, ako aj Komisia predložili pripomienky vo všetkých troch veciach.

28. Dňa 20. novembra 2014 sa konalo spoločné pojednávanie, na ktorom predniesli ústne pripomienky USDAW a pani Wilson, Bluebird, španielska vláda, vláda Spojeného kráľovstva a Komisia.

III – **Analýza**

A – *Úvodné poznámky*

29. Z týchto vecí vyplýva, že hlavnou úlohou Súdneho dvora je určiť relevantnú jednotku – z *pohľadu zamestnávateľa* – na účely stanovenia, či sú limity podľa článku 1 smernice 98/59 splnené. Tretia otázka vo veci C-182/13 je konkrétne podľa všetkého v podstate zhodná s prvou otázkou písm. a) vo veci C-80/14, pričom obe otázky sa zameriavajú na výraz „aspoň 20“ uvedený v článku 1 ods. 1 písm. a) bode ii) tejto smernice. Prvá a druhá otázka vo veci C-182/13, štvrtá otázka vo veci C-392/13 a prvá otázka písm. b) vo veci C-80/14 sa tiež týkajú správneho výkladu sporného pojmu.

30. Podľa môjho názoru však oba tieto aspekty (dôsledky vyplývajúce zo slovného spojenia „aspoň 20“ a význam pojmu „zariadenie“) navzájom súvisia – o čom svedčí spôsob, akým Court of Appeal sformuloval prvú otázku písm. b). Keď totiž ide o limity stanovené v článku 1 ods. 1 písm. a) bode ii) smernice 98/59, ktoré vyžadujú uplatnenie konzultačného postupu, otázka, či je potrebné spočítať všetky prepustenia vo všetkých zariadeniach zamestnávateľov, podľa môjho názoru nie je nič iné ako inak formulovaná otázka týkajúca sa správnej veľkosti „zariadenia“. Na základe toho sa domnievam, že prvú, druhú a tretiu otázku vo veci C-182/13, štvrtú otázku vo veci C-392/13 a prvú otázku písm. a) a b) vo veci C-80/14 možno posúdiť spoločne, čo urobím v bodoch 36 až 63 týchto návrhov.

31. Okrem tejto hlavnej otázky dve veci (C-392/13 a C-80/14) vyvolávajú odlišné, vedľajšie otázky.

32. Po prvé väčšina otázok, ktoré položil španielsky súd vo veci C-392/13, sa v skutočnosti týka iných aspektov pojmu „hromadné prepúšťanie“ použitého v smernici 98/59. Prvé tri otázky totiž súvisia s výkladom tohto pojmu z *pohľadu zamestnancov*. Podľa môjho názoru odpoveď na tieto otázky buď jasne vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, alebo je samozrejmá.

33. Po druhé druhá otázka vo veci C-80/14 sa týka odlišnej problematiky, konkrétne následkov nesprávneho prebratia smernice 98/59 podľa práva EÚ. Hoci zo znenia tejto otázky to priamo nevyplýva, akákoľvek odpoveď by vychádzala z predpokladu, že Spojené kráľovstvo nesprávne vyložilo sporný pojem, a preto neprebralo túto smernicu do vnútroštátneho práva správne.

34. Okrem toho ešte pred vyjadrením sa k hlavnej otázke Bluebird tvrdí, že otázky položené vo veci C-182/13 sú neprípustné, lebo význam pojmu „zariadenie“ je údajne jasný. Španielska vláda navyše tvrdí, že okolnosti veci C-392/13 nevyvolávajú situáciu hromadného prepúšťania podľa smernice 98/59, keďže limity údajne nie sú splnené. Španielska vláda preto zastáva názor, že štvrtá otázka položená v uvedenej veci je hypotetická.

35. Opäť treba pripomenúť, že pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva EÚ položených vnútroštátnym súdom platí prezumpcia relevantnosti.[10] Návrhy na začatie prejudiciálneho konania v oboch týchto veciach týkajúce sa výkladu smernice 98/59 podľa všetkého súvisia s okolnosťami vecí prejednávaných vnútroštátnymi súdmi, nejavia sa ako hypotetické a v návrhoch na začatie prejudiciálneho konania podľa všetkého nechýbajú skutkové ani právne informácie potrebné na to, aby Súdny dvor mohol poskytnúť užitočnú odpoveď. Tvrdenie spoločnosti Bluebird je konkrétne nedôvodné, lebo vnútroštátne súdy si zachovávajú možnosť obrátiť sa na Súdny dvor, pokiaľ to považujú za vhodné, a okolnosť, že ustanovenia, ktorých výklad sa požaduje, už Súdny dvor vyložil, neznamená, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je neprípustný.[11] Okrem toho na rozdiel od stanoviska, ktoré zaujala španielska vláda, Juzgado de lo Social nº 33 podľa môjho názoru chce vedieť, ako správne vyložiť sporný pojem a limity stanovené v smernici 98/59 na účely konania na tomto súde. Keď Súdny dvor posudzoval podobnú situáciu pri inej príležitosti, nevyhlásil položené otázky za neprípustné.[12] Nevidím dôvod, prečo by sa s prejednávanými vecami malo zaobchádzať odlišne.

B – *Sporný pojem*

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

36. Hneď na úvod pripomínam, že článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 vymedzuje v prvom rade kľúčový pojem „hromadné prepúšťanie“. Tento pojem zostal viac-menej nezmenený od polovice sedemdesiatych rokov, keď bola prijatá prvá smernica o hromadnom prepúšťaní.[15]

37. Podľa smernice 98/59 je definícia pojmu „hromadné prepúšťanie“ rozdelená na dve časti. Prvá časť sa vzťahuje na druhy individuálnych prepustení[16], ktoré v prípade, ak sa uskutočnia v dostatočnom počte, predstavujú hromadné prepúšťanie (ďalej len „prepustenia relevantné z hľadiska smernice“). Druhá časť sa vzťahuje na číselné limity, ktoré v prípade, ak dôjde k ich prekročeniu za určité obdobie, zakladajú povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov a poradiť sa s nimi v súlade s článkom 2 smernice 98/59 a vedú k uplatneniu postupu upravenému v článkoch 3 a 4 tejto smernice (ďalej len „ochranný postup“). Sporný pojem je použitý na účely týchto limitov. V tomto prípade smernica 98/59 dovoľuje členským štátom, aby si vybrali z *dvoch rôznych metód*, ktoré sú uvedené v článku 1 ods. 1 písm. a) bode i), resp. bode ii).[17]

38. Ako bolo spomenuté vyššie, Súdny dvor už vyložil sporný pojem v súvislosti s článkom 1 ods. 1 písm. a) bodom i) smernice 98/59 tak, že označuje „jednotku, ku ktorej sú na účely vykonávania svojich pracovných úloh pridelení zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje hromadné prepúšťanie“.[18] Je zrejmé, že každý výraz by mal mať vždy rovnaký význam, lebo to zvyšuje právnu istotu.[19] Preto vzhľadom na to, že Súdny dvor nestanovil v týchto rozhodnutiach žiadne výnimky, výklad práva podaný Súdnym dvorom vo veci Rockfon v prejudiciálnom konaní, ktorý bol potvrdený vo veci

10 — Pozri okrem iného rozsudok Gruslin (C-88/13, EU:C:2014:2205, bod 28 a citovanú judikatúru).

11 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Torresi (C-58/13 a C-59/13, EU:C:2014:2088, bod 32 a citovanú judikatúru).

12 — Pozri rozsudok Rodríguez Mayor a i. (C-323/08, EU:C:2009:770, body 21 až 28).

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Pozri článok 1 smernice 75/129.

16 — Táto poznámka pod čiarou sa netýka slovenského znenia návrhov.

17 — Konkrétnejšie *prvá metóda* stanovená v článku 1 ods. 1 písm. a) bode i) smernice 98/59 [ďalej len „metóda podľa bodu i)“] obsahuje tri alternatívy, ktorých uplatnenie závisí od celkového počtu zamestnancov v dotknutom zariadení. Táto metóda zahŕňa uvedenie počtu prepustení relevantných z hľadiska smernice za kratšie obdobie (30 dní), vyjadreného ako zlomok alebo ako absolútne číslo, do súvislosti s celkovým počtom zamestnancov. Naopak *druhá metóda* stanovená v článku 1 ods. 1 písm. a) bode ii) [ďalej len „metóda podľa bodu ii)“] sa javí – aspoň na prvý pohľad – ako jednoduchšia. Podľa tejto metódy treba určiť, či počet prepustení relevantných z hľadiska smernice v danom zariadení za dlhšie obdobie (90 dní) prekračuje absolútne číslo (19), bez ohľadu na celkový počet zamestnancov, ktorí tam pracujú.

18 — Pozri poznámku pod čiarou 4 týchto návrhov.

19 — Pozri medziinštitucionálnu dohodu z 22. decembra 1998 o spoločných pravidlách pre kvalitu tvorby legislatívy spoločenstva (Ú. v. ES C 73, 1999, s. 1; Mim. vyd. 01/003, s. 39), bod 6.

Athinaïki Chartopoïïa, musí byť všeobecne uplatniteľný. Zjavne by nemalo zmysel uvažovať o premenlivom výklade pojmu, na ktorom je založené ustanovenie nazvané „Vymedzenie a pôsobnosť“. Jednoznačne by to spôsobilo, že toto ustanovenie by stratilo všetok význam, a nezodpovedalo by to zásade právnej istoty.

39. Jednoznačným predpokladom teda je, že výklad sporného pojmu sa uplatňuje *erga omnes*, a to aj vo vzťahu k článku 1 ods. 1 písm. a) bodu ii) smernice 98/59. Vzhľadom na to, že doterajšia judikatúra vyložila sporný pojem len v súvislosti s metódou podľa bodu i), a tento výklad môže byť v posudzovaných veciach v konečnom dôsledku na úkor zamestnancov, však vzniká otázka, či so zreteľom na okolnosti prejednávaných vecí existuje opodstatnený dôvod na jej zmenu.

2. Nie je potrebné odporučiť zmenu paradigmy

40. Vo veciach C-182/13 a C-80/14 žalobcovia konkrétne navrhujú diferenciáciu súčasného chápania sporného pojmu, pokiaľ ide o metódu podľa bodu ii), v podstate na základe teleologického výkladu smernice 98/59.

a) Úvahy o účele smernice 98/59

41. V tejto súvislosti je deklarovaným *účelom* smernice 98/59 podporiť aproximáciu právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania.[20] V tomto procese sa objavujú dva odlišné ciele. Práve prvý z týchto dvoch cieľov môže údajne vyvolať kritiku súčasného chápania sporného pojmu alebo ho spochybniť (k druhému cieľu sa vrátim v bode 51 týchto návrhov).

42. Cieľom smernice 98/59 je na jednej strane stanoviť minimálnu ochranu, pokiaľ ide o informovanie a porady so zamestnancami v prípade hromadného prepúšťania, pričom členským štátom je naďalej ponechaná možnosť prijať opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov priaznivejšie (ďalej len „cieľ sociálnej ochrany“).[21] Súdny dvor preto podal veľmi „širokú“ – inak povedané, veľmi teleologickú – definíciu pojmu „zariadenie“, aby sa v najväčšom možnom rozsahu obmedzili prípady hromadného prepúšťania, na ktoré sa smernica 98/59 nevzťahuje z dôvodu právneho posúdenia tohto pojmu na vnútroštátnej úrovni.[22]

43. Pre veci C-182/13 a C-80/14 je relevantná skutočnosť, že Spojené kráľovstvo si pri preberaní smernice 98/59 zvolilo metódu podľa bodu ii). Možno teda tvrdiť, že rozhodnutia Súdneho dvora vo veciach Rockfon a Athinaïki Chartopoïïa sa týkali len metódy podľa bodu i) alebo prinajmenšom, že sa týkali len prepúšťania, ku ktorému došlo len v jednom zariadení.[23] S cieľom podporiť ochranu zamestnancov by Súdny dvor mohol použiť výklad, podľa ktorého by sa všetky prepustenia v celej skupine relevantné z hľadiska smernice, ku ktorým došlo v súvislosti s jednou reštrukturalizačnou operáciou, posudzovali spoločne. Taký výklad by údajne ani nevyžadoval odlišný výklad článku 1 ods. 1 písm. a) bodov i) a ii) smernice 98/59 – teda ak vychádzame z toho, že *ratio decidendi* týchto rozsudkov Súdneho dvora sa malo uplatňovať len na prípady týkajúce sa jedného zariadenia.

44. Obávam sa však, že taký názor je nesprávny.

20 — Rozsudok Komisia/Portugalsko (C-55/02, EU:C:2004:605, bod 47).

21 — Pozri rozsudok Confédération générale du travail a i. (C-385/05, EU:C:2007:37, bod 44). Pokiaľ ide o smernicu 75/129, pozri tiež rozsudok Rockfon (EU:C:1995:420, bod 29).

22 — Pozri okrem iného rozsudok Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, bod 26).

23 — Vo veci Rockfon (EU:C:1995:420) rovnomenná spoločnosť patrila do skupiny Rockwell s viac ako 300 zamestnancami a spoločným personálnym oddelením. Rockfon A/S mala 162 zamestnancov, z ktorých bolo 24 alebo 25 prepustených. Vo veci Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101) sa predstavenstvo spoločnosti Athinaïki Chartopoïïa AE rozhodlo zatvoriť jednu z troch výrobných jednotiek so 420 zamestnancami.

45. V rozsudku Rockfon si Súdny dvor plne uvedomoval, že sporný pojem možno vykladať viacerými spôsobmi.[24] Napriek rozdielom v jednotlivých jazykových verziách smerníc 75/129 a 98/59 možno z rozsudkov Rockfon a Athinaïki Chartopoïïa vyvodiť jednu vec. Súdny dvor tým, že konštatoval, že „zariadenie“ je miestnou zamestnávateľskou jednotkou, zamietol výklad navrhovaný rovnomennými zamestnávateľskými spoločnosťami. Osobitne nepovažoval za vhodné považovať sporný pojem za rovnocenný s pojmom „podnik“ na účely kapitoly 1 hlavy VII Zmluvy o FEÚ alebo s obchodnou spoločnosťou s právnou subjektivitou, akou je napríklad spoločnosť s ručením obmedzeným. Súdny dvor tiež nepovažoval za vhodné priznať tomuto pojmu rovnaký význam, aký pripisuje právu usadiť sa zakotvenému v článku 49 ZFEÚ.

46. Jedným zo záverov, ktoré vyplývajú z rozsudkov Rockfon a Athinaïki Chartopoïïa, teda je, že Súdny dvor vôbec neprihliada na to, aká je vnútorná štruktúra zamestnávateľského subjektu, ale namiesto toho sa zameriava na miestnu zamestnávateľskú jednotku.[25] Ak by teraz došlo k zmene postoja, lebo zamestnávateľ má niekoľko miestnych zamestnávateľských jednotiek s menej ako 20 zamestnancami, na rozdiel od toho, ako to bolo predtým, by to znamenalo, že by sa vytvoril priestor na pružný výklad tohto pojmu, ktorý by závisel od vnútornej štruktúry zamestnávateľa, a to by zasa odporovalo odôvodneniu 11 smernice 98/59.[26]

47. Prístup, ktorý presadzujú žalobcovia vo veciach C-182/13 a C-80/14, totiž znamená rozšírenie ochranného postupu na *všetkých zamestnancov* prepustených v priebehu tej istej reštrukturalizačnej operácie bez ohľadu na veľkosť zariadenia, v ktorom pracovali. Priznanie maximálnej úrovne ochrany znížením významu metódy implementácie by zjavne bolo na prospech tým zamestnancom, ktorí podľa súčasného chápania sporného pojmu nemajú nárok na nijakú ochrannú náhradu. Taký prístup by však nebol v súlade s cieľom minimálnej harmonizácie sledovaným smernicou 98/59, ktorá – ako Komisia správne uviedla na pojednávaní – nestanovuje ako východisko úplnú ochranu pre všetkých – aj keď počet prepustení prekračuje limity –, keďže musí byť splnená aj časová požiadavka.[27]

48. Okrem toho určite nemôžem súhlasiť s názorom, ktorý bol vyjadrený na pojednávaní, že tak v súvislosti s metódou podľa bodu i), ako aj v súvislosti s metódou podľa bodu ii) sa môže použiť tá istá referenčná jednotka, konkrétne „zariadenie“ namiesto „podniku“, a zároveň možno do metódy podľa bodu ii) zahrnúť všetky prepustenia relevantné z hľadiska smernice v celej skupine, ktoré vyplývajú z tej istej reštrukturalizačnej operácie. To by totiž znamenalo vytvorenie právnej fikcie s nejasnými dôsledkami pre metódu podľa bodu i). Bolo by oveľa úprimnejšie navrhnúť odklon od rozsudkov Rockfon a Athinaïki Chartopoïïa.

49. Mojej pozornosti – ale ani pozornosti vlády Spojeného kráľovstva – navyše neuniklo, že Súdny dvor osobitne zdôraznil sociálno-ekonomické účinky, ktoré by hromadné prepúšťanie mohlo spôsobiť v *miestnom kontexte a vo vymedzenom sociálnom prostredí*.[28] Súdny dvor preto vyložil sporný pojem tak, že sa týka „jednotk[y], ku ktorej sú na účely vykonávania svojich pracovných úloh pridelení zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje hromadné prepúšťanie“[29], inak povedané, *miestnej zamestnávateľskej jednotky*. Práve miestna komunita totiž môže byť bez ochrany pred hromadným prepúšťaním oslabená a môže zaniknúť. Naopak miestne prepustenia relevantné z hľadiska smernice,

24 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Rockfon (EU:C:1995:420, bod 30).

25 — Pozri najmä rozsudky Rockfon (EU:C:1995:420, bod 30) a Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, bod 28).

26 — V tomto odôvodnení sa uvádza: „... je potrebné zabezpečiť, aby povinnosti zamestnávateľov, ktoré sa týkajú informovania, porád a oznamovania, platili nezávisle od toho, či rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní pochádza od zamestnávateľa alebo organizácie, ktorú riadi zamestnávateľ [alebo od podniku, ktorý riadi tohto zamestnávateľa – *neoficiálny preklad*]“.

27 — Konkrétne v prípade spoločnosti Ethel Austin 490 z približne 1 700 prepustených zamestnancov dostalo ochrannú náhradu (čo znamená, že o niečo viac ako 71 % ju nedostalo). Ako sa však potvrdilo na pojednávaní, v prípade spoločnosti Woolworths 3 233 z aspoň 27 000 prepustených zamestnancov nemalo nárok na ochrannú náhradu (čo je menej ako 12 % – pozri body 30 a 31 rozsudku EAT, veci č. UKEAT/0547/12/KN a UKEAT/0548/12/KN). Čo sa týka spoločnosti Bluebird, z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že ochrannú náhradu nedostalo 19 zo 105 zamestnancov prepustených v regióne Severného Írska (čo je o niečo viac ako 18 %).

28 — Pozri rozsudok 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).

ktoré nedosahujú limity, nepredstavujú rovnaké riziko pre prežitie miestnych komunít. Aj keď celkový počet prepustení, ku ktorým došlo v procese reštrukturalizácie, môže byť na celoštátnej úrovni vysoký, nič to nehovorí o tom, ako sa tieto účinky pociťujú na miestnej úrovni. Ak ich je málo, miestni uchádzači o zamestnanie môžu ľahšie nájsť nové uplatnenie na trhu práce.

50. Preto na základe vyššie uvedeného nie som presvedčený o tom, že cieľ sociálnej ochrany jednoznačne vedie k výkladu navrhovanému žalobcami vo veciach C-182/13 a C-80/14.

51. Ešte dôležitejšie je, že smernica 98/59 – hoci zabezpečuje minimálnu úroveň ochrany práv zamestnancov v jednotlivých členských štátoch – na druhej strane smeruje aj k priblíženiu nákladov, ktoré z týchto ochranných predpisov vyplývajú pre podniky v Európskej únii (ďalej len „cieľ vnútorného trhu“).[30] Napriek vzrastajúcemu zbližovaniu totiž ešte stále existujú rozdiely, ktoré môžu mať priamy vplyv na fungovanie vnútorného trhu. Zo znenia niektorých odôvodnení smernice vyplýva, že normotvorca EÚ si bol skutočne vedomý toho, že cieľ sociálnej ochrany nemožno oddeliť od cieľa vnútorného trhu.[31] Ako teda naznačila maďarská vláda, tento cieľ podporuje názor, že je potrebné vykladať sporný pojem jednotne s cieľom zvýšiť transparentnosť a predvídateľnosť pre zamestnávateľov, ktorí sa rozhodnú reštrukturalizovať svoje podniky.

b) Iné úvahy

52. Návrh, aby bol výklad sporného pojmu v kontexte článku 1 ods. 1 písm. a) bodu ii) smernice 98/59 diferencovaný, treba zamietnuť aj z niekoľkých ďalších dôvodov.

53. Po prvé skutočnosť, že v niektorých jazykových verziách[32] sú spomenuté „zariadenia“ v množnom čísle, je nepodstatná. Ide len o všeobecný odkaz. Naopak viaceré ďalšie jazykové verzie sú podľa všetkého zámerne sformulované konkrétnejšie.[33] V týchto verziách sa v článku 1 ods. 1 písm. a) bode i) smernice 98/59 spomínajú „zariadenia“ v množnom čísle, ale v článku 1 ods. 1 písm. a) bode ii) je použité *jednotné číslo*. Táto presnejšia formulácia by vylučovala názor, že výraz „aspoň 20“ – uvedený v tretej otázke vo veci C-182/13 a prvej otázke vo veci C-80/14 – označuje počet prepustení vo *všetkých* zariadeniach zamestnávateľa.

54. Po druhé, ak sa pozrieme na *kontext* smernice 98/59, Súdny dvor v minulosti konštatoval, že procesné povinnosti uvedené v článkoch 2 a 3 smernice 98/59 prináležia *len dcérskej spoločnosti, ktorá je zamestnávateľom, a nie materskej spoločnosti*, aj keď rozhodnutie pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu prijme materská spoločnosť, keďže materská spoločnosť nemá postavenie zamestnávateľa.[34] Vzhľadom na to, že tieto povinnosti sú uložené len dcérskej spoločnosti, ktorá je zamestnávateľom, by bolo asymetrické vyžadovať, aby sa limity vypočítali podľa údajov týkajúcich sa celej skupiny.

30 — Pozri rozsudok Confédération générale du travail a i. (EU:C:2007:37, bod 43) a v tomto zmysle aj rozsudok Komisia/Portugalsko (EU:C:2004:605, bod 48 a citovanú judikatúru). BLANPAIN, R., v *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*. Deventer: Kluwer, 1991, s. 153 až 154 – s odkazom na konkrétny príklad – poznamenáva, že smernica 75/129 bola prijatá s cieľom zabrániť paneurópskym spoločnostiam v špekuláciách o tom, kde (teda v ktorom členskom štáte) by boli náklady na prepustenie zamestnancov najnižšie.

31 — Poukazujem najmä na odôvodnenia 2 až 4 a 6 smernice 98/59: „… je dôležité, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci spoločenstva… napriek vzrastajúcemu zbližovaniu stále pretrvávajú rozdiely medzi platnými ustanoveniami členských štátov o praktickej úprave a postupoch takýchto prepúšťaní a opatreniami zameranými na zmiernenie dôsledkov prepustenia pre pracovníkov… tieto rozdiely môžu mať priamy vplyv na fungovanie vnútorného trhu… dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve…“. Pozri tiež rozsudok Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, body 37 až 40).

32 — Napríklad anglická, španielska, francúzska, talianska a holandská verzia.

33 — Napríklad dánska, nemecká, fínska, chorvátska, maďarská a švédska verzia.

34 — Rozsudok Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i. (C-44/08, EU:C:2009:533, body 57 a 58).

55. Okrem toho treba tiež vziať do úvahy, ako sa sporný pojem všeobecne používa v pracovnom práve EÚ. V tejto súvislosti smernica 2002/14/ES [35] v článku 2 („Definície“) stanovuje dve odlišné definície pojmov „podnik“ a „prevádzka“. Podobne v článku 2 ods. 1 písm. b) (kapitola I – „Rozsah a definície“) smernice 2008/94 sa spomína „podnik zamestnávateľa… *alebo* podnikateľská činnosť“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát) a v článku 1 ods. 1 písm. a) (kapitola I – „Rozsah a definície“) smernice 2001/23/ES [36] sa hovorí o „prevod[e] podnikov, závodov alebo časť [časti – *neoficiálny preklad*] podniku alebo závodu“. To podporuje názor, že v pracovnom práve EÚ podnik nie je totožný so zariadením alebo závodom.

56. Po tretie, čo sa týka *legislatívneho kontextu* smernice 98/59, z prípravných dokumentov k smernici 75/129 vyplýva, že Hospodársky a sociálny výbor po porade navrhol vymedziť pojem „podnik“ uvedený v pôvodnom návrhu Komisie [37] ako „miestnu zamestnávateľskú jednotku“. [38] V konečnom znení však Rada nahradila pojem „podnik“ pojmom „zariadenie“ – možno s cieľom objasniť tento rozdiel. [39] Z tohto hľadiska znejú slová generálneho advokáta v súčasnosti rovnako pravdivo ako vtedy, keď poznamenal, že „… ak normotvorca Spoločenstva chcel, aby sa pri určovaní celkového počtu zamestnancov, na základe ktorého sa má určiť, či je prepúšťanie protiprávne alebo nie, brali do úvahy všetci zamestnanci určitého podniku bez ohľadu na to, kde pracujú, *mal použiť vhodnejší výraz*“. [40]

57. Okrem toho smernica 98/59 nepriniesla nijaké skutočné zmeny právneho režimu, ktorý sa uplatňoval predtým. Touto smernicou boli len zlúčené a konsolidované smernice 75/129 a 92/56. Neboli vykonané nijaké zmeny alebo doplnenia týkajúce sa sporného pojmu. Z prípravných dokumentov konkrétnejšie vyplýva, že normotvorca EÚ v skutočnosti nechcel vykonať nijaké vecné zmeny [41], a uspokojil sa so zachovaním *status quo*. Ak by naopak považoval výklad sporného pojmu, ktorý podal Súdny dvor v roku 1995, za nesprávny, prijatie smernice 98/59 by mu poskytlo výbornú príležitosť upraviť tento pojem, ako to Bluebird správne poznamenala na pojednávaní. K tomu nedošlo a úprava nebola vykonaná ani po rozsudku Athinaïki Chartopoïïa, ani neskôr. Stojí to za zmienku, lebo niektorí autori verejne oznámili, čo môže výklad, ktorý podal Súdny dvor vo veci Rockfon, znamenať pre Spojené kráľovstvo [42] – a to ešte pred prijatím smernice 98/59. [43]

58. Po štvrté, ako USDAW a pani Wilson poznamenali na pojednávaní, z formulácie príslušných limitov stanovených pre metódu podľa bodu i) a metódu podľa bodu ii) nevyhnutne vyplýva, že sa uplatňujú odlišne. Obidve metódy poskytnú ochranu zamestnancom v určitých prípadoch a v iných nie. Na základe porovnania týchto metód sa Súdnemu dvoru predkladá tvrdenie, že toto rozdielne uplatňovanie je arbitrárne. Táto diferenciácia však bola zámerná, keďže tento výber metódy, ktorý v pôvodnom návrhu Komisie nebol obsiahnutý, bol konkrétne doplnený Radou. Arbitrárne by v skutočnosti bolo vykladať metódu podľa bodu ii) spôsobom, ktorý navrhujú USDAW a pani Wilson, keďže to by skutočne narušilo príslušné úrovne poskytovanej ochrany.

35 — Smernica Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, s. 29; Mim. vyd. 05/004, s. 219).

36 — Smernica Rady z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98).

37 — KOM(72) 1400; pozri napríklad návrh článku 4.

38 — Ú. v. ES C 100, 1973, s. 11 a s. 14.

39 — Porovnaj rozsudok Rockfon (EU:C:1995:420, bod 33). Táto zmena, ktorá sa v tom čase neobjavila vo všetkých úradných jazykových verziách, zrejme nastala medzi poradou s Európskym parlamentom a poradou s Hospodárskym a sociálnym výborom.

40 — Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Cosmas vo veci Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:242, bod 32). Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

41 — Pozri v tejto súvislosti zápisnicu z 2115. zasadnutia Rady (AGRI) konaného v Bruseli 20. júla 1998 (dokumenty č. C/98/254 a 10395/98), bod IX, v ktorej sa uvádza, že „cieľom je jednoduchá konsolidácia [alebo ‚úradná kodifikácia‘ v zmysle bodu 1 Medziinštitucionálnej dohody z 20. decembra 1994 – Zrýchlená pracovná metóda pre úradnú kodifikáciu právnych textov (Ú. v. ES C 102, 1996, s. 2; Mim. vyd. 01/001, s. 348)] bez akýchkoľvek vecných zmien“.

42 — Pozri Rubinstein, M.: Highlights: April 2007 In: *Industrial Relations Law Reports*, 2007, s. 225 a nasl., a BARNARD, C.: *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012. 4. vyd., s. 632 a 633.

43 — Pozri najmä RUBINSTEIN, M.: Highlights: March 1996. In: *Industrial Relations Law Reports*, 1996, s. 113 a nasl.

59. Na tomto mieste by som chcel pripomenúť, že – ako sa potvrdilo na pojednávaní – Spojené kráľovstvo nezmenilo metódu implementácie smernice, ktorú si zvolilo, od sedemdesiatych rokov, keď sa legitímne rozhodlo vybrať si metódu podľa bodu ii) namiesto metódy podľa bodu i) v čase, keď sporný pojem nemal taký jasný význam, aký má v súčasnosti.

60. Po piate, ak by sa neprihliadalo na zásadné rozdiely medzi metódou podľa bodu i) a metódou podľa bodu ii), spôsobilo by to, že článok 5 smernice 98/59 by stratil všetok význam.[44] Smernica vytvára len minimálnu harmonizáciu, čo znamená, že členské štáty môžu prijať predpisy, ktoré sú výhodnejšie pre zamestnancov. Členské štáty teda môžu napríklad stanoviť limity, ktorými sa vykoná *tak* metóda podľa bodu i), *ako aj* metóda podľa bodu ii), ako napríklad nižší počet prepustení relevantných z hľadiska smernice za dlhšie obdobie.

61. Zo všetkých týchto dôvodov sa stotožňujem s názorom, ktorý vyjadrili Bluebird, španielska vláda, vláda Spojeného kráľovstva, maďarská vláda a Komisia, že sporný pojem sa má vykladať rovnako v súvislosti s článkom 1 ods. 1 písm. a) bodom i) aj bodom ii) smernice 98/59, teda tak, že označuje jednotku, ku ktorej sú na účely vykonávania svojich pracovných úloh pridelení zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje hromadné prepúšťanie. Táto smernica teda nevyžaduje – ale ani nevylučuje – sčítanie počtu prepustení vo všetkých zariadeniach zamestnávateľa na účely overenia, či sú splnené limity stanovené v článku 1 ods. 1 písm. a). Prináleží členským štátom, aby v prípade, ak je to vhodné, rozhodli o zvýšení úrovne ochrany podľa článku 5 smernice 98/59, pokiaľ by to *vždy* (a nie len v priemere, ako to navrhuje španielska vláda) bolo výhodnejšie pre zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje hromadné prepúšťanie. Je úlohou vnútroštátnych súdov overiť, či je to skutočne tak.

62. Napokon treba tiež vysvetliť, že prináleží vnútroštátnym súdom vo všetkých troch veciach určiť, čo presne v každej situácii tvorí miestnu zamestnávateľskú jednotku, keďže ide o skutkovú otázku. Ako príklad možno uviesť, že ak zamestnávateľ prevádzkuje viacero obchodov v jednom nákupnom centre, nie je vylúčené, že všetky tieto obchody by sa mali považovať za jednu miestnu zamestnávateľskú jednotku. Ako poznamenala španielska vláda, bude to závisieť od viacerých faktorov: i) či možno povedať, že predmetný spojený subjekt má určitú mieru stálosti a stability, ii) či je určený na výkon jednej alebo viacerých stanovených úloh a iii) či sú jeho zamestnanci, technické prostriedky a organizačná štruktúra primerané na plnenie týchto úloh. Na to, aby tento subjekt mohol byť kvalifikovaný ako zariadenie, nie je potrebné, aby mal samostatné právne postavenie, ani hospodársku, finančnú, administratívnu alebo technologickú samostatnosť.[45]

63. Vzhľadom na vyššie uvedené nie je potrebné rozhodnúť o návrhu spoločnosti Bluebird na obmedzenie časových účinkov rozsudku. Pre prípad, ak by sa Súdny dvor nestotožnil s mojím názorom, uvádzam, že tento návrh je podľa všetkého v každom prípade nedôvodný vzhľadom na veľmi prísne podmienky, ktoré v tejto súvislosti platia.[46]

C – *Vedľajšie otázky*

64. Ako bolo už uvedené, okrem hlavnej otázky, ktorou som sa zaoberal vyššie, veci C-392/13 a C-80/14 vyvolávajú niekoľko ďalších otázok.

44 — Článok 5 smernice 98/59 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“.

45 — Pozri rozsudok Athinaïki Chartopoïa (EU:C:2007:101, body 27 a 28).

46 — Pozri rozsudok Schulz a Egbringhoff (C-359/11 a C-400/11, EU:C:2014:2317, bod 57 a nasl.).

1. Prvá otázka vo veci C-392/13: pojem „hromadné prepúšťanie“

65. Svojou prvou otázkou Juzgado de lo Social nº 33 v podstate žiada Súdny dvor, aby objasnil, či sa má pojem „hromadné prepúšťanie“ uvedený v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 vykladať tak, že bráni ustanoveniu vnútroštátneho práva, ktoré obmedzuje pôsobnosť tohto pojmu len na ukončenia pracovných zmlúv založené na hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodoch. Pripomínam, že článok 1 ods. 1 písm. a) stanovuje, že prepusteniami relevantnými z hľadiska smernice sú tie, ktoré uskutočnil zamestnávateľ z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov.

66. Hoci španielska vláda na pojednávaní uviedla, že si vybrala metódu podľa bodu i), domnievam sa, že Španielsko v skutočnosti zaviedlo kombináciu metódy podľa bodu i) a metódy podľa bodu ii). Článok 51 ods. 1 ET totiž upravuje variabilný „trojzložkový“ prístup, na ktorý sa vzťahuje metóda podľa bodu i), ktorý je však skombinovaný s (dlhším) 90-dňovým obdobím, ktoré poukazuje na metódu podľa bodu ii).[47] V tomto prípade však otázka znie, či článok 51 ods. 1 ET nepodáva príliš reštriktívny výklad pojmu „prepustenie“. Tento pojem, ktorý má v práve EÚ jednotný význam, sa vzťahuje na každé skončenie pracovnej zmluvy, ktoré zamestnanec nechcel, teda bez jeho súhlasu.[48] Z judikatúry navyše vyplýva, že slovné spojenie „dôvod[y], ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov“, sa má vykladať extenzívne.[49]

67. Je pravda, že členské štáty podľa článku 5 smernice 98/59 môžu priznať zamestnancom väčšiu ochranu, napríklad tým, že predĺžia dobu na určenie počtu prepustení relevantných z hľadiska smernice. Smernica však nie je *smörgåsbord*, čo znamená, že každý by si z nej mohol vybrať len to, čo sa mu páči! Členské štáty nemôžu na jednej strane poskytnúť vyššiu úroveň ochrany tým, že ju na druhej strane v iných aspektoch znížia, napríklad reštriktívnejším výkladom pojmu „prepustenie“.[50] Tak ako metódy na výpočet limitov – a teda samotné limity –, tento pojem nespadá do voľnej úvahy členských štátov.[51]

68. V článku 51 ods. 1 prvom pododseku ET, ktorým sa preberá článok 1 smernice 98/59, je spomenuté len „skončenie pracovného pomeru z hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov“. Zdá sa, že taká výhrada obmedzuje otvorenú pôsobnosť pojmu „prepustenie“. Sporná španielska právna úprava v skutočnosti pripomína vec Komisia/Portugalsko, v ktorej Portugalsko protiprávne obmedzilo ten istý pojem na prepúšťanie zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov.[52] Hoci Súdny dvor neskôr vo veci Rodríguez Mayor a i.[53] do určitej miery diferencoval pôsobnosť tohto pojmu v súvislosti s ukončením pracovných zmlúv vyplývajúcim zo smrti zamestnávateľa, veľmi dôsledne odlíšil túto konkrétnu situáciu od uvedeného rozsudku.[54] Keďže vo veci C-392/13 nejde o takú osobitnú situáciu, nevidím dôvod, prečo by Súdny dvor mal rozhodnúť inak ako vo veci Komisia/Portugalsko. Ako teda vnútroštátny súd a maďarská vláda poznamenávajú, článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 by bránil norme vnútroštátneho práva, akou je článok 51 ods. 1 ET.

47 — Pozri rozsudok Rodríguez Mayor a i. (EU:C:2009:770, body 22 až 24). Španielsko navyše v článku 51 ods. 1 štvrtom pododseku ET tiež stanovilo, že k hromadnému prepúšťaniu dochádza, keď sa ukončenie pracovných zmlúv založené na hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodoch dotýka všetkých zamestnancov podniku v dôsledku úplného ukončenia podnikateľskej činnosti podniku, aj keď nie sú splnené limity podľa článku 1 ods. 1 smernice 98/59, pokiaľ je počet dotknutých zamestnancov väčší ako päť.

48 — Rozsudok Agorastoudis a i. (C-187/05 až C-190/05, EU:C:2006:535, bod 28 a citovaná judikatúra).

49 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Rodríguez Mayor a i. (EU:C:2009:770, bod 34).

50 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Komisia/Taliansko (91/81, EU:C:1982:212, body 8 až 10).

51 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Confédération générale du travail a i. (EU:C:2007:37, bod 47).

52 — Pozri rozsudok Komisia/Portugalsko (EU:C:2004:605, bod 66 a výrok rozsudku). Pozri tiež rozsudok Komisia/Spojené kráľovstvo (C-383/92, EU:C:1994:234, body 29 až 32).

53 — EU:C:2009:770. Táto vec sa týkala prejudiciálnej otázky, ktorá bola veľmi podobná otázke posudzovanej v prejednávaných veciach.

54 — Tamže, bod 52.

69. Španielska vláda sa však odvoláva na „záchytné“ ustanovenie obsiahnuté v článku 51 ods. 1 piatom pododseku ET. Uvádza sa v ňom, že okrem ukončenia pracovných zmlúv uzavretých na určitú dobu alebo určitú úlohu (ďalej len „zmluvy na dobu určitú“) treba tiež vziať do úvahy akékoľvek ďalšie skončenia, ku ktorým došlo z podnetu zamestnávateľa z dôvodov, ktoré sa netýkajú dotknutých zamestnancov, pokiaľ počet skončení dosiahne aspoň päť.

70. V tejto súvislosti by som chcel poukázať na to, že článok 51 ods. 1 piaty pododsek ET sa veľmi podobá článku 1 ods. 1 druhému pododseku smernice 98/59 a podľa všetkého zabezpečuje jeho účinnosť. Toto posledné uvedené ustanovenie upravuje „rovnocenné prepustenia“, ktoré sú postavené na roveň „prepusteniam vo vlastnom zmysle slova“ (pričom „prepustenia vo vlastnom zmysle slova“ sa vyznačujú nesúhlasom zamestnanca).[55] Pokiaľ je počet rovnocenných prepustení aspoň päť, stávajú sa relevantnými z hľadiska smernice na účely výpočtu limitov.

71. Faktom však zostáva, že v prípade „prepustení vo vlastnom zmysle slova“ smernica 98/59 nevyžaduje, aby došlo aspoň k piatim takým prepusteniam, na to, aby sa považovali za relevantné z hľadiska smernice, čo španielska vláda uznala na pojednávaní. Preto sa zdá, že článok 51 ods. 1 ET tým, že vyžaduje, aby došlo aspoň k piatim prepusteniam z iných než hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov, neprimerane obmedzuje pôsobnosť pojmu „prepustenie“. Preto navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prvú otázku vo veci C-392/13 v tom zmysle, že článok 1 ods. 1 tejto smernice bráni takému ustanoveniu.

2. Druhá a tretia otázka vo veci C-392/13: uplatniteľnosť smernice 98/59 na zmluvy na dobu určitú

72. Týmito dvoma otázkami Juzgado de lo Social nº 33 žiada o usmernenie v súvislosti s uplatniteľnosťou smernice 98/59 na zmluvy na dobu určitú, ktorých platnosť sa skončila, či už z dôvodu plynutia času, alebo z dôvodu vykonania vymedzenej služby alebo diela.

73. Predmetom druhej otázky je v podstate to, či by sa zmluvy na dobu určitú, ktorých platnosť sa skončí, mali vziať do úvahy ako prepustenia relevantné z hľadiska smernice na účely výpočtu limitov uvedených v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania však vyplýva, že vnútroštátny súd chce len vedieť, či smernica vyžaduje, aby tento súd zahrnul tieto ukončenia do výpočtu limitov na účely „prepustení vo vlastnom zmysle slova“ – bez toho, aby sa na ne nevyhnutne uplatnil ochranný postup.

74. Treťou otázkou – ktorá síce nie je sformulovaná veľmi jednoznačne – sa vnútroštátny súd zrejme pýta, či je článok 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59 obmedzený na hromadné prepúšťanie zamestnancov zamestnaných na základe zmlúv na dobu určitú, ak sú dôvody prepustenia rovnaké (napríklad ak sa skončí platnosť viacerých zmlúv na dobu určitú na konci turistickej sezóny alebo po dokončení stavebného projektu).

75. Ako maďarská vláda a Komisia v podstate poznamenávajú, odpoveď na obe otázky vyplýva priamo zo znenia článku 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59. Toto ustanovenie vylučuje zmluvy na dobu určitú z pôsobnosti smernice, pokiaľ sa prepustenie neuskutočnilo pred dátumom vypršania alebo ukončenia predmetných zmlúv. Vzhľadom na povahu takých zmlúv, ktoré – ako Komisia správne uvádza – nevyhnutne zaniknú, keď uplynie dohodnutá doba platnosti, sa zdá, že toto pravidlo je úplne kogentné. Zmluva na dobu určitú, ktorá zanikne prirodzene, sa totiž nerovná prepusteniu stáleho zamestnanca z dôvodov, ktoré s týmto zamestnancom nesúvisia.

55 — Pozri rozsudok Komisia/Portugalsko (EU:C:2004:605, bod 56). K rovnocenným prepusteniam dochádza okrem iného za okolností, keď je zamestnanec motivovaný, aby udelil súhlas, napríklad výmenou za finančné výhody – pozri body 46 a 47 návrhov, ktoré v tej istej veci predniesol vtedajší generálny advokát Tizzano (EU:C:2004:139). Zamestnanci môžu napríklad súhlasiť s dobrovoľným predčasným odchodom do dôchodku z podnetu zamestnávateľa bez toho, aby bolo možné individuálne im pripísať tento súhlas – pozri BARNARD, C.: c. d., s. 631.

76. Na tento výklad nemá vplyv článok 1 ods. 1 druhý pododsek smernice 98/59. Ako už bolo uvedené, toto ustanovenie upravuje rovnocenné prepustenia. Naopak neupravuje zmluvy na dobu určitú, ktoré sa spravujú výlučne článkom 1 ods. 2 smernice. Hoci výnimky sa musia spravidla vykladať reštriktívne, do znenia článku 1 ods. 2 smernice 98/59 nemožno vložiť prostredníctvom výkladu ďalšiu výnimku, ktorá tam pôvodne nebola. To platí tým skôr v prípade, ak normotvorca EÚ už vložil osobitné ustanovenie do znenia tejto výnimky bez toho, aby považoval za potrebné doplniť ďalšie. V tom istom zmysle Súdny dvor v minulosti odmietol podať reštriktívny výklad podobnej výnimky v článku 1 ods. 2 smernice 98/59. [56] Ja sám tým skôr nedokážem uplatniť vylúčenie zmlúv na dobu určitú len na situácie, keď sú dôvody ukončenia takých zmlúv rovnaké.

77. Juzgado de lo Social nº 33 v každom prípade môže zahrnúť všetky ukončenia zmlúv na dobu určitú, ktoré zaniknú, do výpočtu limitov, ak to možno urobiť podľa španielskeho práva. Ako maďarská vláda poznamenala, členským štátom nič nebráni v tom, aby v súlade s článkom 5 smernice 98/59 prijali predpisy, ktoré sú výhodnejšie pre zamestnancov.

78. Z týchto dôvodov navrhujem spoločne odpovedať na druhú a tretiu otázku vo veci C-392/13 v tom zmysle, že podľa správneho výkladu článku 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59 je každé hromadné prepúšťanie uskutočnené na základe zmlúv na dobu určitú vylúčené z pôsobnosti tejto smernice okrem prípadu, ak sa takéto prepúšťanie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv. Je irelevantné, či sú dôvody ukončenia takých zmlúv rovnaké. To nebráni prijatiu vnútroštátnych predpisov, ktoré sú výhodnejšie pre zamestnancov.

3. Druhá otázka vo veci C-80/14: viac než len vertikálny priamy účinok

79. Svojou druhou otázkou sa Court of Appeal pýta, či za konkrétnych okolností tejto veci členský štát nemôže tvrdiť, že smernica nemôže ukladať povinnosti súkromným osobám, ak bola nesprávne prebratá. Dôvody položenia tejto otázky vyplývajú v podstate z názoru, ktorý vyjadrili USDAW a pani Wilson: členský štát sa nemôže odvolávať na svoje neúplné prebratie smernice 98/59 v konaní proti platobne neschopným zamestnávateľom v súkromnom sektore, ak tento štát môže sám čeliť následným nárokom podľa vnútroštátnych predpisov, ktorými sa preberá smernica 2008/94. Inak povedané, podľa všetkého sa tvrdí, že smernica 2008/94 určitým spôsobom mení horizontálnu povahu konania začatého podľa smernice 98/59 na vertikálnu.

80. Z tohto hľadiska je položená otázka zaujímavá. Na vznik povinností vyplývajúcich zo smernice 2008/94 sa však vyžaduje neuspokojenie peňažného nároku, ktorý spadá do pôsobnosti tejto smernice (napríklad ochrannej náhrady) z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Ak by Súdny dvor rozhodol v tom zmysle, že Spojené kráľovstvo nesprávne prebralo metódu podľa bodu ii) (a odhliadnuc od možnosti výkladu vnútroštátneho práva v súlade so smernicou, čo je problematika, ktorá podľa výslovného konštatovania Court of Appeal nie je predmetom položených otázok), predpokladom nároku na ochrannú náhradu by bolo, aby mala smernica horizontálny priamy účinok voči zamestnávateľom v súkromnom sektore bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú platobne neschopní. Ak by taký horizontálny účinok neexistoval, argumentácia USDAW a pani Wilsonovej by viedla k absurdnému výsledku, že zamestnanci, ktorých hromadne prepustia platobne neschopní zamestnávatelia, by mali väčší rozsah práv než tí, ktorých hromadne prepustia zamestnávatelia, ktorí nie sú platobne neschopní, čo je názor, ktorý nemožno prijať. V každom prípade nebolo uvedené tvrdenie, že smernica 98/59 má horizontálny priamy účinok, a nie je mi jasné, ako by k tomu mohlo dôjsť. Za týchto okolností sa zdá, že argumentácia USDAW a pani Wilsonovej je neúčinná.

81. V každom prípade vzhľadom na to, že si nemyslím, že Spojené kráľovstvo nezabezpečilo riadnu účinnosť smernice 98/59, navrhujem, aby Súdny dvor odmietol odpovedať na túto otázku.

56 — Pozri rozsudok Nolan (EU:C:2012:638, body 42 a 43).

IV – **Návrh**

82. Vzhľadom na vyššie uvedené navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázky vo veci C-182/13, ktoré položili Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Spojené kráľovstvo), na štvrtú otázku vo veci C-392/13, ktorú položil Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Španielsko), a na otázky, ktoré vo veci C-80/14 položil Court of Appeal (England and Wales) (Spojené kráľovstvo), takto:

— Pojem „zariadenie“ uvedený v článku 1 ods. 1 písm. a) bode ii) smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania má rovnaký význam ako podľa článku 1 ods. 1 písm. a) bodu i) tejto smernice. Tento pojem označuje jednotku, ku ktorej sú na účely vykonávania svojich pracovných úloh pridelení zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje hromadné prepúšťanie, ktorú musí určiť vnútroštátny súd. To nebráni členským štátom v tom, aby na základe tohto pojmu prijali vykonávacie predpisy, ktoré sú výhodnejšie pre zamestnancov bez toho, aby znížili úroveň minimálnej ochrany. Vnútroštátny súd musí overiť, či je to tak.

Vo veci C-392/13 navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prvú, druhú a tretiu otázku takto:

— Článok 1 ods. 1 smernice 98/59 bráni ustanoveniu vnútroštátneho práva, akým je článok 51 ods. 1 Ley del Estatuto de los Trabajadores (zákon o postavení zamestnancov) z 29. marca 1995, podľa ktorého musí dôjsť aspoň k piatim ukončeniam pracovných zmlúv bez súhlasu dotknutých zamestnancov z iných než hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov na to, aby sa také ukončenia mohli zohľadniť na účely určenia, či došlo k hromadnému prepúšťaniu.

— Podľa správneho výkladu článku 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59 je každé hromadné prepúšťanie uskutočnené na základe pracovných zmlúv uzavretých na určitú dobu alebo určitú úlohu vylúčené z pôsobnosti tejto smernice okrem prípadu, ak sa takéto prepúšťanie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv. Je irelevantné, či sú dôvody ukončenia takých zmlúv rovnaké. To nebráni členským štátom v tom, aby prijali predpisy, ktoré sú výhodnejšie pre zamestnancov bez toho, aby znížili úroveň minimálnej ochrany.