STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA ANTONIA TIZZANA

přednesené dne 11. března 2004 [1]

I – Úvod

1. V probíhajícím řízení, zahájeném podle článku 226 ES, se Komise Evropských společenství (dále jen „Komise") domáhá, aby Soudní dvůr určil, že Portugalská republika nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají ze směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (dále jen „směrnice") [2]. Je třeba určit, zda pojem hromadného propouštění upravený ve směrnici zahrnuje veškeré formy propouštění z jakýchkoli důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, nebo zda může být omezen na propouštění z důvodů strukturální, technologické nebo konjunkturální povahy.

1 – Původní jazyk: italština.

2 — Úř. věst. L 225, s. 16. Směrnice je kodifikací směrnice 75/129/EHS ze dne 17. února 1975, ve znění směrnice 92/56/EHS ze dne 24. července 1992 (Úř. věst. L 245, s. 3; Zvl. vyd. 05/03, s. 327).

II – Právní rámec

A – *Právní úprava Společenství*

2. Směrnice vychází z článku 100 Smlouvy o ES (nyní článek 94 ES) a byla přijata s cílem zmírnit dopady rozdílů mezi vnitrostátními předpisy na fungování vnitřního trhu (čtvrtý bod odůvodnění). Účelem směrnice je posílit ochranu zaměstnanců a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství, jakož i k zásadám sociální politiky zakotveným v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989 a článku 117 Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES) (druhý a šestý bod odůvodnění).

3. Pro účely projednávaného případu je třeba připomenout zejména první pododsta-

vec čl. 1 odst. 1 směrnice, který stanoví:

„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."

4. Druhý pododstavec čl. 1 odst. 1 směrnice upravuje případy, které lze považovat za takové propouštění. Stanoví, že „[p]ro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět".

5. Článek 3 dále stanoví, že:

„1. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

Členské státy mohou nicméně stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměstnavatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost.

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

2. Zaměstnavatel je povinen předat zástupcům zaměstnanců kopii oznámení uvedeného v odstavci 1.

Zástupci zaměstnanců mohou příslušnému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky."

6. Konečně článek 4 stanoví:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc zkrátit lhůtu uvedenou v prvním pododstavci.

2. Příslušné orgány veřejné moci využijí lhůty uvedené v odstavci 1 k tomu, aby hledaly řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění.

3. Pokud je původní lhůta stanovená v odstavci 1 kratší než 60 dnů, mohou členské státy udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc prodloužit původní lhůtu na 60 dnů po oznámení, jestliže hrozí, že problémy související s navrženým propouštěním nebude možné v původní lhůtě vyřešit.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci širší pravomoci týkající se prodloužení lhůty.

Zaměstnavatel musí být informován o prodloužení a jeho důvodech před uplynutím původní lhůty stanovené v odstavci 1.

4. Členské státy nemusí postupovat podle tohoto článku v případě hromadných pro-

pouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí."

B – *Vnitrostátní právní úprava*

7. Směrnice byla provedena do portugalského právního řádu nařízením s mocí zákona č. 64-A/89 ze dne 27. února 1989, týkajícím se právního režimu skončení individuálního pracovního poměru a uzavření a *skončení* pracovního poměru na dobu určitou (dále jen „LCCT"), ve znění zákona č. 32/99 ze dne 18. května 1999.

8. Portugalské právo upravuje dvě formy hromadného propouštění: a) „hromadné propouštění" v užším smyslu (oddíl I článek 16 a následující LCCT) a b) „skončení pracovního poměru, dojde-li ke *zrušení* pracovních míst z důvodů *hospodářské, tržní, technologické nebo konjunkturální povahy* [3] v případech, kdy nedochází k hromadnému propouštění" (oddíl II článek 26 a následující LCCT).

9. Hromadné propouštění v užším smyslu je definováno v článku 16 LCCT takto:

„skončení individuálních pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele, které se týká, současně nebo následně, v období tří měsíců, alespoň 2 nebo 5 zaměstnanců, podle toho, zda se jedná o podnik s 2 až 50 zaměstnanci nebo s více než 50 zaměstnanci, pokud je důvodem tohoto skončení definitivní uzavření podniku, jednoho nebo více oddělení, nebo snížení počtu zaměstnanců z důvodů *strukturální, technologické nebo konjunkturální povahy*" [4].

10. Pracovní místa se považují za zrušená z důvodů hospodářské, tržní, technologické nebo konjunkturální povahy uvedených v kapitole II, nejsou-li splněny podmínky článku 16 LCCT, tedy pokud je počet propouštěných zaměstnanců nižší, než je nejnižší počet nezbytný pro hromadné propouštění.

11. Pokud jde o projednávaný případ, článek 3 LCCT stanoví nejprve zákaz bezdůvodného propouštění a poté vyjmenovává důvody skončení pracovního poměru. Mezi tyto důvody patří *zánik* pracovní smlouvy, který vede k automatickému skončení pracovního poměru [5].

3 — Zvýraznění bylo doplněno.

4 — Zvýraznění bylo doplněno.

5 — *Caducidade* v původním znění, *expiration* ve francouzském překladu.

12. Absolutní a definitivní nemožnost, aby zaměstnanec konal práci nebo ji zaměstnavatel přijímal, patří mezi důvody *zániku* pracovního poměru (článek 4 LCCT).

13. Pracovní poměr *zaniká* také smrtí zaměstnavatele, vyjma případu, kdy dědici zesnulého pokračují v činnosti, na kterou byl zaměstnanec přijat, nebo pokud je podnik předmětem převodu (článek 6 LCCT).

III – Skutkové okolnosti a řízení

14. Výzvou zaslanou dopisem ze dne 28. dubna 1999 Komise informovala Portugalskou republiku, že podle jejího názoru tím, že omezila pojem hromadného propouštění na propouštění z důvodů strukturální, technické nebo konjunkturální povahy, avšak pominula ostatní formy propouštění z jakýchkoliv důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají ze směrnice.

15. Dne 18. června 1999 portugalská vláda odpověděla na dopisem zaslanou výzvou a uvedla, že své povinnosti splnila.

16. Komise se s tímto vyjádřením nespokojila a dne 29. prosince 2000 zaslala Portugalské republice odůvodněné stanovisko, ve kterém znovu potvrdila svůj předchozí názor.

17. V dopise ze dne 2. dubna 2001 portugalské úřady uznaly nutnost částečné změny vnitrostátních předpisů. Odmítly však výtku týkající se možnosti použít směrnici v případech, kdy podnik definitivně končí svou činnost z důvodů, které nezávisí na vůli zaměstnavatele.

18. Komise nebyla s vyjádřeními Portugalské republiky spokojena a dne 22. února 2002 podala k Soudnímu dvoru tuto žalobu.

IV – Právní posouzení

19. Jak bylo uvedeno výše, Komise v projednávaném případě kritizuje Portugalskou republiku za to, že neprovedla správně směrnici, neboť omezila pojem hromadného propouštění na propouštění z důvodů strukturální, technologické nebo konjunkturální povahy, čímž zúžila rozsah působnosti ochrany zaručené směrnicí oproti rozsahu působnosti stanovenému v článku 1 samotné směrnice.

20. Podle Komise portugalské právní předpisy vylučují tuto ochranu v případě prohlášení konkurzu, likvidace a obdobných řízení, vyvlastnění, požáru nebo jiného případu vyšší moci, nebo v případě skončení činnosti podniku v důsledku smrti podnikatele.

21. Portugalská republika uznává, že žaloba Komise je opodstatněná s ohledem na zánik pracovního poměru v případě skončení činnosti podniku v důsledku prohlášení konkurzu, kdy proces likvidace vede k uzavření podniku, jenž nebyl převeden jako celek.

22. Ostatní žalobní důvody však žalovaná vláda odmítá. Podle jejího názoru totiž některé z ostatních situací zmíněných Komisí nepředstavují hromadné propouštění, neboť je nelze považovat za projev vůle zaměstnavatele [6]; jedna z nich vůbec nespadá do působnosti směrnice, neboť je třeba ji považovat za případ, který lze považovat za propouštění na základě podobnosti [7], a ostatní jsou již upraveny portugalskými právními předpisy o hromadném propouštění.

23. Úvodem bych chtěl konstatovat, že obrana portugalské vlády mne nepřesvědčila, a to z důvodů, které dále vysvětlím, a že shledávám žalobu Komise opodstatněnou, a to i přes řadu nejasností v jejích argumentech.

24. Zaprvé nemohu souhlasit s tím, co je podle mého názoru výchozím bodem odůvodnění předloženého žalovanou vládou, tj. s tezí, že směrnice tím, že neupřesňuje pojem „propouštění", ponechává definici tohoto pojmu na vnitrostátním zákonodárci.

25. Podle mého názoru je totiž patrné, že by taková argumentace měla škodlivé důsledky, neboť kdyby každý členský stát mohl stanovit vlastní definici propouštění, lišil by se dosah uvedeného pojmu v závislosti na různých vnitrostátních předpisech členských států, a vzniklo by tak nebezpečí podstatného ohrožení cílů směrnice směřující k harmonizaci.

6 — Jde o následující případy: samostatný prodej majetku podniku, který se nachází v konkurzu, a likvidaci v případech, kdy nedošlo k prodeji celého podniku; likvidace úvěrových institucí, finančních společností, investičních společností a společností spravujících investiční fondy; zrušení veřejných hospodářských podniků nařízením s mocí zákona; vyvlastnění nemovitostí vedoucí k definitivnímu ukončení podnikání realizovaného v dotčené nemovitosti; zničení objektu podniku požárem, čímž se stane nemožným, aby zaměstnavatel přijímal práci zaměstnance.

7 — Portugalská vláda odkazuje na případy, kdy pracovní poměr zaniká smrtí vlastníka, pokud jeho dědicové odmítnou pokračovat v podnikání.

26. Konstatuji, že v případech, kdy právní předpisy Společenství používají určité pojmy, ale tyto pojmy nedefinují, vyplývá z judikatury Soudního dvora něco zcela jiného. Podle Soudního dvora totiž „[j]ak z požadavků na jednotné použití práva Společenství, tak ze zásady rovnosti totiž vyplývá, že výrazy ustanovení práva Společenství, které neobsahuje žádný výslovný odkaz na právo členských států k určení svého smyslu a dosahu, musí být běžně v celém Společenství vykládány autonomně a jednotně; přičemž výklad je třeba hledat s přihlédnutím k celkovým souvislostem ustanovení a cíli sledovanému dotčenou právní úpravou" [8].

27. Pojem „propouštění" v rámci směrnice proto musí být vykládán, stejně jako všechny pojmy práva Společenství, „autonomně" a jednotně, s ohledem na výše zmíněná kritéria uvedená Soudním dvorem.

28. Na základě nesprávného východiska, které jsem právě popsal, však portugalská vláda formuluje vlastní pojem propouštění, které považuje za *dobrovolný* akt ze strany zaměstnavatele, jenž směřuje ke skončení pracovního poměru. Nutnou podmínkou tohoto pojmu je „dobrovolnost" opatření. Z tohoto východiska portugalská vláda dovozuje závěr, že většinu případů zmíněných Komisí nelze považovat za „propouštění", neboť pracovní poměr končí nikoli na základě dobrovolného aktu ze strany zaměstnavatele, nýbrž ze zákona.

29. Takový závěr však podle mého názoru neodpovídá řadě faktorů, které se nyní pokusím vyjmenovat.

30. Zaprvé, obecně řečeno, tento závěr patrně neodpovídá cílům směrnice, které jsou konkrétně stanoveny v druhém bodu odůvodnění, který uvádí, že směrnice byla přijata proto, že „je důležité posílit ochranu zaměstnanců [...]". Toho se má dosáhnout v souladu s Chartou Společenství základních sociálních práv pracovníků, jež je výslovně zmíněna v šestém bodu odůvodnění, který stanoví, že „[d]otvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství [...]. Toto zlepšení musí být tam, kde je to nezbytné, spojeno s rozvojem určitých hledisek právní úpravy zaměstnanosti, jako jsou postupy pro hromadné propouštění [...]".

8 — Rozsudek ze dne 18. ledna 1984, Ekro (327/82, Recueil, s. 107, bod 11). Viz také pozdější rozsudek ze dne 7. ledna 2004, Wells (C-201/02, Recueil, s. I-723, bod 37), kde měl Soudní dvůr příležitost rozhodovat o pojmu povolení ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice Rady 85/337/EHS ze dne 27. června 1985 o posuzování vlivů některých veřejných a soukromých záměrů na životní prostředí: „výrazy ustanovení práva Společenství, které neobsahuje žádný výslovný odkaz na právo členských států k určení svého smyslu a dosahu, musí být běžně v celém Společenství vykládány autonomně a jednotně [...]".

Tento cíl by byl splněn pouze zčásti, pokud by byli zaměstnanci zbaveni ochrany směrnice v případech skončení pracovního poměru v důsledku okolností nezávislých na vůli zaměstnavatele.

31. Z výkladu, který je obdobně zaměřen na ochranu zaměstnanců, vycházejí podle mého názoru některé významné soudní precedenty. Odkazuji zejména na rozsudek Komise *v.* Itálie, ve kterém Soudní dvůr vycházel z cíle směrnice stanoveného v druhém bodu odůvodnění a použil široký výklad pojmu zaměstnavatele pro účely článku 1 směrnice. Směrnice se podle tohoto výkladu vztahuje i na osoby vykonávající neziskovou činnost [9].

32. Jako příklad nerestriktivního přístupu k rozsahu působnosti směrnice mohu zmínit i rozsudek Soudního dvora Komise *v.* Spojené království. V uvedeném rozsudku Soudní dvůr určil, že Spojené království porušilo směrnici tím, že omezilo její použití pouze na propouštění z hospodářských důvodů, a tedy na případy – zcela srovnatelné s propouštěním z důvodů strukturální, technologické nebo konjunkturální povahy v projednávaném případě –, které neodpovídají celému rozsahu působnosti směrnice [10].

33. Ve světle výše uvedených skutečností proto zastávám spíše názor, že nelze předpokládat ani nepřímo dovozovat jakékoli omezení rozsahu ochrany upravené směrnicí, nýbrž takové omezení musí být jasně stanoveno přímo ve znění předpisu. To platí i pro jakýkoli výklad, který by zbavoval zaměstnance ochrany směrnice v případech skončení pracovního poměru v důsledku okolností nezávislých na vůli zaměstnavatele.

34. Ovšem především, a konkrétněji řečeno, jsem přesvědčen, že teze, podle které je nezbytným předpokladem pojmu „propouštění" skutečnost, že k němu dochází v důsledku dobrovolného aktu, popírá samotné znění směrnice. Z devátého bodu odůvodnění a druhého pododstavce čl. 3 odst. 1 totiž vyplývá, že skončení pracovního poměru na základě soudního rozhodnutí spadá do definice hromadného propouštění v rámci směrnice. Podle mého názoru je zřejmé, že v takovém případě nelze hovořit o „dobrovolném" propouštění. Pokud směrnice obsahuje takové ustanovení, není tedy podmínkou propouštění v jejím smyslu dobrovolnost skončení pracovního poměru. Jednoznačným důsledkem této skutečnosti je, v rozporu s argumenty portugalské vlády, že skončení pracovního poměru nemůže být vyloučeno z použití směrnice jen proto, že bylo způsobeno okolnostmi nezávislými na vůli zaměstnavatele.

9 — Rozsudek ze dne 16. října 2003 (C-32/02, Recueil, s. I-12063, bod 26).

10 — Rozsudek ze dne 8. června 1994 (C-383/92, Recueil, s. I-2479, bod 32): „Stačí uvést, že pojem ‚propouštění z hospodářských důvodů' [...] nezahrnuje všechny případy ‚hromadného propouštění' upravené směrnicí".

35. Tento bod proto mohu uzavřít s tím, že „propouštění" ve smyslu směrnice zahrnuje jakékoli skončení pracovního poměru nechtěné zaměstnanci a způsobené okolnostmi, jež mohou být i nezávislé na vůli zaměstnavatele.

36. Takto definovaný pojem propouštění zjevně zahrnuje i případy namítané Komisí: prohlášení konkurzu, likvidace a obdobná řízení, vyvlastnění, požár či jiné případy vyšší moci, nebo případy skončení činnosti podniku v důsledku smrti podnikatele.

37. S ohledem na tento výklad pojmu propouštění není podstatné, že, jak tvrdí portugalská vláda, případy namítané Komisí nejsou v portugalském právu definovány jako propouštění, nýbrž jako případy *zániku* pracovního poměru *ze zákona.* Ačkoli totiž dochází podle vnitrostátního práva k zániku ze zákona, nic to nemění na tom, že zaměstnanec nechce skončit pracovní poměr, a že se tedy pro účely směrnice jedná o propouštění.

38. V každém případě opakuji, že výklad pojmů práva Společenství nemůže být závislý na vnitrostátním právu a jeho odpovídajících pojmech. Ačkoli jsou případy namítané Komisí definovány v portugalském právu nikoli jako propouštění, nýbrž jako *případy zániku,* nemá tato skutečnost žádný význam z hlediska jejich kvalifikace jako propouštění ve smyslu směrnice.

39. Navíc právě z tohoto důvodu se portugalská vláda nemůže dovolávat vlastního vnitrostátního práva jako odůvodnění neprovedení směrnice Společenství. Podle ustálené judikatury Soudního dvora v této otázce se totiž členský stát nemůže dovolávat ustanovení, postupů či okolností svého vnitrostátního právního řádu, aby odůvodnil nesplnění povinností a lhůt vyplývajících ze směrnic Společenství [11].

40. Další argument portugalské vlády, podle jejíhož názoru lze omezit pojem propouštění ve smyslu směrnice odkazem na režim v případech, které lze považovat za propouštění, v druhém pododstavci čl. 1 odst. 1 směrnice, se mi jeví jako neopodstatněný.

41. Zmíněné ustanovení uvádí: „Pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za

11 — Viz rozsudek ze dne 2. prosince 1980, Komise v. Itálie (42/80, Recueil, s. 3635, bod 4).

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" [12].

42. První, a navíc zcela obhajitelný, předpoklad portugalské vlády je, že uvedené ustanovení je třeba vykládat v tom smyslu, že uvedené případy, které lze považovat za propouštění, nepodléhají směrnici, nýbrž mají význam pouze pro účely stanovení minimálního počtu propouštěných zaměstnanců nezbytného pro použití směrnice.

43. Z výše uvedených argumentů, které portugalská vláda použila na svou obranu, patrně vyplývá – s využitím pojmů, které jsou navíc v rozporu s její vlastní definicí propouštění jako dobrovolného aktu zaměstnavatele (bod 28) – takový výklad pojmu případu, který lze považovat za propouštění, jež zahrnuje jakékoli skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

44. Portugalská vláda tedy tvrdí, že přinejmenším jeden z případů namítaných Komisí, jmenovitě skončení pracovního poměru na základě odmítnutí dědiců podnikatele pokračovat v podnikatelské činnosti, nepodléhá režimu směrnice.

45. Konstatuji však, že iniciativa zaměstnavatele nemůže být kritériem pro rozlišení mezi oběma dotčenými druhy propouštění. Tato skutečnost vyplývá, třebaže jen nepřímo, z osmého bodu odůvodnění směrnice, podle kterého „pro stanovení počtu propuštěných zaměstnanců uvedeného v definici hromadného propouštění podle této směrnice je třeba za propouštění považovat i *další* formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele" [13]. Z vložení adjektiva „další" mezi slova „propouštění [...]" a „formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele" vyplývá, že i propouštění v užším smyslu může být spojeno s iniciativou zaměstnavatele.

46. Především, pokud by byl výklad ze strany portugalské vlády skutečně opodstatněný, zbavoval by druhý pododstavec (čl. 1 odst. 1 směrnice) zcela významu první pododstavec téhož ustanovení, neboť „propouštění ze strany zaměstnavatele" zpravidla vede ke „skončení pracovního poměru [...] ze strany zaměstnavatele". Má-li mít současná existence těchto dvou ustanovení smysl, je třeba předpokládat, že druhý pododstavec odkazuje k něčemu jinému. Podle mého názoru, který je podporován i rozšířeným názorem

12 — Zvýraznění bylo doplněno.

13 — Zvýraznění bylo doplněno.

v právní nauce, má druhý pododstavec upravovat případy, kdy je pracovní poměr skutečně skončen ze strany zaměstnavatele, avšak *se souhlasem zaměstnance*, za okolností, kdy je zaměstnanec motivován poskytnout svůj souhlas (například výměnou za finanční výhody).

47. Je-li můj výklad správný, je třeba případy, které lze považovat za propouštění, odlišovat od propouštění v užším smyslu nikoli proto, že k němu dochází ze strany zaměstnavatele, nýbrž spíše proto, že zahrnuje souhlas zaměstnance, k čemuž u skutečného propouštění nedochází [14].

48. S ohledem na tuto skutečnost konstatuji, že v případě uvedeném portugalskou vládou (skončení pracovního poměru smrtí podnikatele, kdy dědicové nepokračují v podnikání) souhlas zaměstnance zjevně chybí. V uvedeném případě tedy není naplněna definice propouštění na základě podobnosti. V tom případě je ovšem nutné jej považovat za „propouštění" ve smyslu směrnice.

14 — Viz rozsudek ze dne 12. února 1985, Dansk Metalarbejderforbund v. Nielsen & Son (284/83, Recueil, s. 553), kde Soudní dvůr vyloučil, že by skončení pracovního poměru zaměstnancem mohlo být považováno za propouštění podle směrnice (bod 8).

49. Nyní lze říci, že výše uvedené námitky portugalské vlády nelze jako celek přijmout. Je tedy třeba učinit závěr, že případy namítané Komisí skutečně spadají pod pojem propouštění definovaný v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice a, obecněji, že směrnice neumožňuje členským státům omezit dotčené záruky na případy hromadného propouštění z důvodů strukturální, hospodářské nebo konjunkturální povahy.

50. Proti závěru, který jsem učinil, však portugalská vláda argumentuje, že různá ustanovení směrnice nelze použít v případech, kdy skončení pracovního poměru nezávisí na vůli zaměstnavatele. Odkazuje zejména na ustanovení směrnice (články 2 a 3), které se týkají povinnosti zaměstnavatele projednat propouštění se zástupci zaměstnanců, sdělit dobu, kdy má k propouštění dojít, a oznámit příslušnému orgánu veřejné moci předpokládané hromadné propouštění. Odkazuje však také na článek 4 směrnice, který stanoví, že propouštění se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení orgánu veřejné moci.

51. Portugalská vláda tvrdí, že vzhledem k tomu, že ustanovení směrnice, jež stanoví tyto procesní povinnosti, nelze v namítaných případech použít, tyto případy musí být jako celek vyloučeny z použití směrnice.

52. Výše uvedené procesní povinnosti jsou nicméně patrně použitelné, s odpovídajícími úpravami, i v případech, kdy podle tvrzení Komise nebyla směrnice správně provedena. Jak totiž Komise uvádí, účelem projednání upraveného v článku 2 směrnice není jen omezit nebo předejít propouštění, nýbrž i zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena na pomoc při přeřazení nebo přeškolování propuštěných zaměstnanců.

53. Podobně povinnost podat oznámení příslušnému orgánu veřejné moci upravená v článku 3 směrnice může být také splněna zaměstnavatelem, v případě zničení podniku požárem, nebo dědici zesnulého podnikatele. Opačný výklad by zbavoval zaměstnance ochrany upravené v článku 4 směrnice, který stanoví lhůtu, během které je výše uvedený orgán povinen hledat řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění.

54. Rovněž stanovení lhůty 30 dní jako lhůty, během které propouštění nenabude účinnosti (čl. 4 odst. 1 směrnice), je použitelné i v případech namítaných Komisí. Tato lhůta přinejmenším umožní, aby zaměstnanci obdrželi poslední výplatu mzdy, a plně proto odpovídá cíli směrnice spočívajícímu v ochraně práv zaměstnanců.

55. Závěrem se domnívám, že z výše uvedených důvodů Portugalská republika tím, že omezila záruky stanovené v případě hromadného propouštění na propouštění z důvodů strukturální, technologické nebo konjunkturální povahy, avšak pominula jiné formy propouštění z jakýchkoli důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, nesplnila své povinnosti vyplývající ze směrnice a z třetího odstavce článku 249 ES.

V – K nákladům řízení

56. Podle čl. 69 odst. 2 jednacího řádu bude účastníku řízení, který byl ve sporu neúspěšný, uložena náhrada nákladů řízení, pokud účastník, který byl ve sporu úspěšný, náhradu nákladů ve svém návrhu požadoval. Vzhledem k tomu, že Komise požadovala náhradu nákladů řízení ze strany Portugalské republiky, která byla ve sporu neúspěšná, je namístě Portugalské republice uložit náhradu nákladů řízení.

VI – Závěry

57. Z výše uvedených důvodů navrhuji, aby Soudní dvůr rozhodl, že:

„1) Portugalská republika tím, že omezila záruky stanovené v případě hromadného propouštění na propouštění z důvodů strukturální, technologické nebo konjunkturální povahy, čímž pominula jiné formy propouštění z jakýchkoliv důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají ze směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění a ze třetího odstavce článku 249 ES.

(2) Portugalské republice se ukládá náhrada nákladů řízení."