NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
ANTONIO TIZZANO
prednesené 11. marca 2004 [1]

I — Úvod

1. V tomto konaní začatom na návrh Európskej komisie (ďalej len „Komisia") podľa článku 226 ES, Komisia navrhuje, aby Súdny dvor určil, že Portugalská republika si nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú zo smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (ďalej len „smernica") [2]. Súdny dvor má rozhodnúť, či pojem hromadné prepúšťanie používaný touto smernicou zahrňuje každé prepustenie z dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na osobu zamestnanca, alebo ho možno obmedziť na prepúšťanie zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov.

II — Právny rámec

A — *Právna úprava Spoločenstva*

2. Smernica, ktorá je založená na článku 100 Zmluvy ES (zmenený, teraz článok 94 ES), bola prijatá s cieľom zmierniť vplyvy, ktoré môžu mať rozdielne vnútroštátne ustanovenia na fungovanie vnútorného trhu (odôvodnenie č. 4). Smeruje k ochrane pracujúcich, pričom zohľadňuje potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci Spoločenstva, ako aj zásady sociálnej politiky upravené v Charte základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z roku 1989 a v článku 117 Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES) (odôvodnenie č. 2 a 6).

3. Na účely tejto veci treba pripomenúť najmä článok 1 ods. 1 prvý pododsek smernice, ktorý stanovuje:

1 — Jazyk prednesu: taliančina.

2 — Ú. v. ES L 225, s. 16. Táto smernica kodifikuje smernicu 75/129/EHS zo 17. februára 1975 zmenenú a doplnenú smernicou 92/56/EHS z 24. júna 1992 (ú. v.) ES I. 245, s. 3).

„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;

...“

4. Článok 1 ods. 1 druhý pododsek smernice stanovuje, čo sa považuje za takéto prepustenie. Uvádza, že „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.“

5. Článok 3 ďalej stanovuje:

„1. Zamestnávatelia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní.

Členské štáty však môžu stanoviť, že v prípade plánovaného hromadného prepúšťania, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia, je zamestnávateľ povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán, ak ho tento o to požiada.

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porád [prerokovaní — *neoficiálny preklad*] so zástupcami zamestnancov podľa článku 2, a najmä dôvody prepúšťania, počet pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet bežne zamestnaných pracovníkov a obdobie, za ktoré sa prepustenie má uskutočniť.

2. Zamestnávatelia poskytnú zástupcom zamestnancov kópiu oznámenia uvedeného v odseku 1.

Zástupcovia zamestnancov môžu predložiť príslušnému verejnému orgánu všetky poznámky, ktoré môžu mať."

6. Napokon článok 4 uvádza:

„1. K plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 ods. 1 bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc skrátiť lehotu uvedenú v predchádzajúcom pododseku.

2. Lehotu uvedenú v odseku 1 využije príslušný verejný orgán na nájdenie riešení vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním.

3. Ak je počiatočná lehota uvedená v odseku 1 kratšia ako 60 dní, môžu členské štáty udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc predĺžiť počiatočnú lehotu na 60 dní po oznámení, ak problémy spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním nebudú pravdepodobne vyriešené v počiatočnom období.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu väčšie právomoci týkajúce sa predĺženia.

Zamestnávateľ musí byť informovaný o predĺžení a dôvodoch, ktoré k nemu viedli, pred uplynutím počiatočnej lehoty uvedenej v odseku 1.

4. Členské štáty nemusia uplatniť tento článok na hromadné prepúšťanie, ktoré

vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia".

B — *Vnútroštátna právna úprava*

7. Smernica bola prebratá do portugalského právneho poriadku zákonným dekrétom č. 64 A/89 z 27. februára 1989 o právnej úprave skončenia pracovného pomeru založeného individuálnou pracovnou zmluvou a o uzavretí a zániku pracovnej zmluvy na dobu určitú (ďalej len „LCCL"), zmeneným a doplneným zákonom č. 32/99 z 18. mája 1999.

8. Portugalské právo pozná dva druhy hromadného prepúšťania: a) „hromadné prepúšťanie" vo vlastnom zmysle slova (oddiel I článok 16 a nasl. LCCL) a b) „skončenie pracovného pomeru z dôvodu zrušenia pracovného miesta zo *štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov* [3]" (oddiel II, článok 26 a nasl. LCCL).

9. Článok 16 LCCL definuje hromadné prepúšťanie vo vlastnom zmysle slova takto:

„ak zamestnávateľ skončí individuálny pracovný pomer súčasne alebo postupne počas troch mesiacov najmenej s 2 alebo 5 zamestnancami podľa toho, či ide o podnik, ktorý zamestnáva od 2 do 50 zamestnancov alebo viac ako 50 zamestnancov, pokiaľ je toto skončenie odôvodnené definitívnym ukončením činnosti podniku, jedného alebo viacerých oddelení alebo znížením stavu zamestnancov zo *štrukturálnych, technologických, alebo konjunkturálnych dôvodov*" [4].

10. Na druhej strane existuje zrušenie pracovného miesta zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov v zmysle oddielu II, ak nie sú splnené podmienky stanovené v článku 16 LCCT, t. j. ak je počet prepustených zamestnancov nižší ako minimum potrebné pre hromadné prepúšťanie.

11. Pokiaľ ide o prejednávanú vec, treba pripomenúť článok 3 LCCL, ktorý najskôr stanovuje zákaz prepúšťania bez právneho dôvodu a následne vymenúva dôvody skončenia pracovného pomeru. Medzi ne patrí uplynutie dohodnutej doby [5], ktoré má za účinok automatické skončenie pracovného pomeru.

3 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

4 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

5 — V originálnom znení „caducidade", v slovenskom preklade „uplynutie doby".

12. Medzi spôsoby zániku zmluvy patrí absolútna a definitívna nemožnosť pre zamestnanca vykonávať prácu alebo pre zamestnávateľa túto prácu prijímať (článok 4 LCCL).

13. Pracovná zmluva ďalej zanikne v prípade smrti zamestnávateľa, ak právni nástupcovia zomrelého nepokračujú v činnosti, na ktorú bol zamestnanec prijatý, alebo ak podnik nie je predmetom prevodu (článok 6 LCCL).

III — Skutkový stav a konanie

14. Výzvou z 28. apríla 1999 Komisia oznámila Portugalskej republike, že podľa jej názoru si tým, že obmedzila pojem hromadného prepúšťania na prepúšťanie zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov bez toho, aby tento pojem rozšírila na všetky prepúšťania z dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na osobu zamestnanca, nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú zo smernice.

15. Dňa 18. júna 1999 portugalská vláda odpovedala na uvedenú výzvu tak, že si svoje povinnosti splnila.

16. Keďže Komisiu táto odpoveď nepresvedčila, 29. decembra 2000 zaslala Portugalskej republike odôvodnené stanovisko, v ktorom trvala na svojom názore.

17. V liste z 2. apríla 2001 portugalské orgány uznali potrebu čiastočnej zmeny vnútroštátnej právnej úpravy. Uvedené orgány však odmietli výhrady týkajúce sa možnosti uplatnenia smernice na situácie, v ktorých definitívne ukončenie činnosti podniku nezávisí od vôle zamestnávateľa.

18. Keďže Komisia nebola spokojná s odpoveďami Portugalskej republiky, podala 22. februára 2002 na Súdny dvor túto žalobu.

IV — Právne posúdenie

19. Ako bolo uvedené, v tejto veci Komisia Portugalskej republike vytýka, že nesprávne prebrala smernicu tým, že pojem hromadné prepúšťanie obmedzila na prepúšťanie zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov, priznávajúc tak ochrane poskytovanej smernicu užšiu pôsobnosť, ako upravuje článok 1 tejto smernice.

20. Podľa názoru Komisie by portugalská právna úprava takúto ochranu vylúčila najmä v prípadoch vyhlásenia konkurzu, likvidácie a obdobných konaní, vyvlastnenia, požiaru alebo iného prípadu vyššej moci, ako aj v prípade zastavenia činnosti podniku v dôsledku smrti podnikateľa.

21. Portugalská republika uznáva dôvodnosť pripomienok Komisie pokiaľ ide o prípady, v ktorých pracovné zmluvy zanikajú v dôsledku zastavenia činnosti podniku na základe súdneho rozhodnutia v konkurznom konaní, keď likvidácia vedie k definitívnemu ukončeniu činnosti podniku, ktorý nebol speňažený ako celok.

22. Na druhej strane však žalovaná vláda odmieta všetky ostatné výhrady. Podľa jej názoru totiž viaceré zo situácií uvádzaných Komisiou nie sú hromadným prepúšťaním, pretože ich nemožno pripísať vôli zamestnávateľa [6], na jednu z nich sa úprava smernice nevzťahuje, pretože na ňu treba hľadieť ako na skončenie pracovného pomeru považované za rovnocenné prepúšťaniu [7], a na ostatné z nich sa vzťahuje portugalská právna úprava hromadného prepúšťania.

23. Pokiaľ ide o moje stanovisko, predovšetkým uvádzam, že tvrdenia portugalskej vlády mi z dôvodov, ktoré následne uvediem, nepripadajú presvedčivé a naopak žalobu Komisie považujem napriek niektorým neurčitostiam za dôvodnú.

24. Na prvom mieste sa nemôžem prikloniť k tomu, čo mi pripadá ako východiskový bod argumentácie žalovanej vlády, a to k tvrdeniu, že keďže smernica pojem „prepúšťania" nedefinuje, znamená to, že takéto vymedzenie je ponechané vnútroštátnej právnej úprave.

25. Pripadá mi však zrejmé, že toto tvrdenie by mohlo mať závažné dôsledky, pretože ak by mal každý členský štát slobodu nezávisle si vymedziť pojem prepúšťania, rozsah tohto pojmu by rôzne právne úpravy členských štátov vymedzovali odlišne, čím by vznikalo riziko vážneho ovplyvnenia cieľov harmonizácie sledovaných smernicou.

6 — Šlo o tieto prípady: samostatný predaj majetku podniku, na ktorého majetok bol vyhlásený konkurz a ktorého likvidácia majetku prebieha v prípade, že podnik, ktorý ukončil činnosť nebol speňažený ako celok; likvidácia úverových inštitúcií, finančných spoločností, investičných spoločností a spoločností spravujúcich investičné fondy; zrušenie verejných hospodárskych podnikov na základe zákonného dekrétu; vyvlastnenie nehnuteľnosti, ktoré má za následok definitívne zastavenie vykonávania činnosti v tejto nehnuteľnosti; zničenie zariadenia podniku požiarom, ktoré má za následok, že podnikateľ nemôže prijímať prácu zamestnanca.

7 — Portugalská vláda odkazuje na prípad, v ktorom sa práca prestane vykonávať v dôsledku smrti a právni nástupcovia odmietnu pokračovať v podnikaní.

26. Na druhej strane viem, že z judikatúry Súdneho dvora v prípadoch, v ktorých právny akt Spoločenstva používa pojmy bez toho, aby ich definoval, vyplýva niečo úplne iné. Podľa Súdneho dvora totiž „z požiadaviek jednotného uplatňovania práva Spoločenstva, ako aj zo zásady rovnosti vyplýva, že znenie ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré pre určenie jeho zmyslu a rozsahu neobsahuje žiadny výslovný odkaz na právo členských štátov, musí byť v celom Spoločenstve vykladané nezávisle a jednotne s prihliadnutím na kontext ustanovenia a cieľ sledovaný predmetnou právnou úpravou" [8].

27. Pojem „prepúšťanie" vyskytujúci sa v smernici sa teda musí vykladať „jednotne" a nezávisle, na základe kritérií uvedených Súdnym dvorom.

28. Na základe nesprávneho východiska, ktoré som práve uviedol, si však portugalská vláda vytvára vlastný pojem prepúšťania, ktorým sa rozumie prejav vôle zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru, teda pojem, v ktorom je „vôľový charakter" opatrenia jeho podstatnou náležitosťou. Na základe tohto východiska portugalská vláda vyvodzuje záver, že väčšinu prípadov vytýkaných Komisiou nemožno považovať za „prepúšťanie", pretože pracovná zmluva zaniká nie z vôle zamestnávateľa, ale zo zákona.

29. Podľa môjho názoru však takýto záver nie je v súlade so skupinou skutočností, ktoré rozviniem nižšie.

30. Predovšetkým a vo všeobecnej rovine sa tento záver nejaví koherentný s cieľmi smernice výslovne uvedenými v jej odôvodnení č. 2, ktoré upresňuje, že akt bol prijatý preto, že „... je dôležité, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich...". Toto sa má dosiahnuť v súlade s Chartou základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva výslovne uvedenou v odôvodnení č. 6 smernice, ktoré stanovuje, že „dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve... Toto zlepšenie musí byť uskutočňované všade tam, kde je to nutné, vývojom istých aspektov právnej úpravy zamestnania, ako sú ustanovenia o hromadnom prepúšťaní alebo ustanovenia

8 — Rozsudok z 18. januára 1984, Ekro, 327/82, Zb. s. 107, bod 11. Pozri napokon tiež rozsudok zo 7. januára 2004, Wells, C-201/02, Zb. s. I-723, bod 37, v ktorom mal Súdny dvor príležitosť vysloviť sa v súvislosti s povolením v zmysle článku 1 ods. 2 smernice Rady 85/337/EHS: „znenie ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré neobsahuje žiadny výslovný odkaz na právo členských štátov pre určenie jeho zmyslu a dosahu musí mať v celom Spoločenstve nezávislý a jednotný výklad...".

týkajúce sa konkurzov a vyrovnaní." Tento cieľ by sa dosiahol len čiastočne, ak by boli zamestnanci zbavení ochrany na základe smernice v prípadoch, v ktorých skončenie pracovného pomeru vyplýva z okolností nezávislých od vôle zamestnávateľa.

31. Zastávam názor, že už viaceré významné súdne precedensy boli založené na posilnení ochrany zamestnancov. Pripomínam najmä rozsudok Komisia/Taliansko [9], v ktorom sa Súdny dvor pri širokom výklade pojmu zamestnávateľa v zmysle článku 1 smernice a zahrňujúc do neho tiež osoby, ktoré vykonávajú hospodársku činnosť bez účelu dosiahnutia zisku, opiera len o cieľ smernice, ako je uvedený v jej odôvodnení č. 2.

32. Tiež pripomínam, ako príklad nereštiktívneho prístupu k rozsahu pôsobnosti ustanovení smernice, rozsudok Komisia/Spojené kráľovstvo [10], v ktorom Súdny dvor uznal, že Spojené kráľovstvo porušilo smernicu tým, že jej uplatnenie obmedzilo na prepúšťanie z hospodárskych dôvodov, a teda na prípady — celkom rovnocenné prepúšťaniu zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov uvedených v našom prípade — ktoré nezodpovedajú celému rozsahu pôsobnosti smernice.

33. S prihliadnutím na tieto úvahy teda skôr zastávam názor, že žiadne obmedzenie rozsahu ochrany prostredníctvom smernice nemožno predpokladať alebo nepriamo vyvodiť, ale musí zreteľne vyplývať z legislatívneho textu. To by malo platiť aj pre každý výklad, ktorý smeruje k zbaveniu zamestnancov ochrany poskytovanej smernicou v prípadoch, keď skončenie pracovného pomeru vyplýva z okolností nezávislých od vôle zamestnávateľa.

34. No predovšetkým, a presnejšie povedané, sa mi zdá, že tvrdenie, podľa ktorého je vôľový charakter absolútnou podmienkou „prepúšťania", je v rozpore so samotnou smernicou. Z jej odôvodnenia č. 9 a článku 3 ods. 1 druhého pododseku vyplýva, že na ukončenie činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia sa vzťahuje pojem hromadného prepúšťania podľa smernice. Pritom mi pripadá zrejmé, že v tomto prípade sa nemožno s určitosťou vyjadriť o „vôľovom" charaktere prepustenia. Preto, ak smernica toto tvrdenie obsahuje, potom prepúšťanie v zmysle smernice nevyhnutne nevyžaduje vôľový charakter skončenia pracovného pomeru. To má jednoznačne za následok, že, v rozpore s tvrdením portugalskej vlády, žiadne skončenie pracovného pomeru nemôže byť vylúčené z pôsobnosti smernice len na základe skutočnosti, že vyplýva z okolností nezávislých od vôle zamestnávateľa.

9 — Rozsudok zo 16. októbra 2003, C-32/02, Zb. s. I-12063, bod 26.

10 — Rozsudok z 8. júna 1994, C-383/92, Zb. s. I-2479, bod 32: „Postačí konštatovať, že pojem ‚prepúšťanie z hospodárskych dôvodov'... nezahŕňa všetky prípady ‚hromadného prepúšťania' uvedené v smernici".

35. Preto považujem za možné v tomto bode vyvodiť záver, že pod „prepúšťaním" v zmysle smernice treba rozumieť každé skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, ktoré môžu zapríčiniť aj okolnosti nezávislé od vôle zamestnávateľa.

36. Takto vymedzený pojem prepúšťania zahrňuje tieto prípady vytýkané Komisiou: vyhlásenie konkurzu, likvidáciu a obdobné konania, vyvlastnenie, požiar alebo iný prípad vyššej moci, ako aj prípad zastavenia činnosti podniku v dôsledku smrti podnikateľa.

37. S prihliadnutím na tento výklad pojmu prepúšťania nie je podstatné, ako namieta portugalská vláda, že prípady vytýkané Komisiou portugalské právo nedefinuje ako prepúšťanie, ale ako zánik pracovnej zmluvy zo zákona. Aj keď podľa vnútroštátneho práva dôjde ku skončeniu pracovného pomeru, naďalej platí skutočnosť, že ide o skončenie pracovného pomeru nechcené zamestnancom, teda o prepustenie v zmysle smernice.

38. V každom prípade opakujem, že výklad pojmov práva Spoločenstva nemá závisieť od vnútroštátneho práva a jeho zodpovedajúcich pojmov. Hoci prípady vytýkané Komisiou portugalské právo kvalifikuje nie ako prepúšťanie, ale ako zánik, táto skutočnosť nemá vplyv na ich kvalifikovanie ako prepúšťania v zmysle smernice.

39. Naviac práve z tohto dôvodu sa portugalská vláda nemôže dovolávať svojho vlastného vnútroštátneho práva ako dôvodu neprebratia smernice Spoločenstva. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora v tejto otázke sa totiž členský štát nemôže dovolávať ustanovení svojho vlastného právneho poriadku, aby odôvodnil nedodržanie povinností a lehôt vyplývajúcich zo smerníc Spoločenstva [11].

40. Dodatočné tvrdenie portugalskej vlády, že je presvedčená o svojej právomoci zúžiť pojem prepúšťania v zmysle smernice tým, že sa odkáže na úpravu rovnocenného prepúšťania uvedenú v článku 1 ods. 1 druhého pododseku smernice, mi rovnako pripadá nedôvodné.

41. Na základe tohto ustanovenia sa „na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie

11 — Pozri rozsudok z 2. decembra 1980, Komisia/Taliansko, 42/80, Zb. s. 3635, bod 4.

pracovnej zmluvy, ktoré je *vyvolané na podnet zamestnávateľa* z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich,... považuje za prepustenie za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení" [12].

42. Portugalská vláda vychádza z predpokladu, na ktorom sa možno úplne zjednotiť, že sa má toto ustanovenie vykladať tak, že na uvedené rovnocenné prepúšťania sa úprava smernice neuplatní, ale majú význam len na účely výpočtu minimálneho počtu prepustení potrebných na uplatnenie smernice.

43. Z vyššie uvedených tvrdení, ktoré portugalská vláda použila na svoju obranu, teda vyplýva — s využitím pojmov, ktoré sú naviac v rozpore s jej vlastnou definíciou pojmu prepúšťania, ktorým sa rozumie prejav vôle zamestnávateľa (bod 28) — taký výklad pojmu rovnocenného prepúšťania, ktorý zahrňuje každé skončenie pracovného pomeru uskutočnené z podnetu zamestnávateľa.

44. Následne portugalská vláda tvrdí, že aspoň na jeden z prípadov vytýkaných Komisiou, a to prípad skončenia pracovného pomeru v prípade, keď právni nástupcovia odmietnu pokračovať v činnosti podniku, sa smernica nevzťahuje.

45. Konštatujem však, že podnet zamestnávateľa nemôže byť rozlišujúcim kritériom medzi dvomi druhmi prepúšťania v tomto prípade. To vyplýva, hoci len nepriamo, z odôvodnenia č. 8 smernice, podľa ktorého „s cieľom vypočítať počet prepustení, ktorý je stanovený vo vymedzení hromadného prepúšťania v zmysle tejto smernice, sa *iné* formy ukončenia pracovných zmlúv na podnet zamestnávateľa považujú za rovnocenné k prepusteniu..." [13]. Z umiestnenia prídavného mena „iné" medzi „prepúšťania" a „formy ukončenia pracovných zmlúv na podnet zamestnávateľa" možno vyvodiť, že aj prepúšťania vo vlastnom zmysle slova možno považovať za prepúšťanie na podnet zamestnávateľa.

46. Ak by bol výklad portugalskej vlády skutočne opodstatnený, vplývalo by z toho, že prvý pododsek (článku 1 ods. 1 smernice) by sa stal neopodstatneným v dôsledku druhého pododseku ustanovenia, keďže „prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom" bežne vedie k „ukončeni[u] pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa". Ak má mať teda koexistencia oboch ustanovení zmysel, treba sa pridržať toho, že druhý pododsek odkazuje na niečo iné. A podľa

12 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

13 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

môjho názoru, ktorý tiež podporuje rozšírený názor právnej vedy, druhý pododsek odkazuje na prípady, v ktorých pracovný pomer končí na podnet zamestnávateľa, ale so súhlasom zamestnanca za predpokladu, že je tento vyzvaný na vyjadrenie svojho súhlasu (napríklad výmenou za finančné výhody).

47. Ak je tento výklad správny, potom sa rovnocenné prepúšťanie líši od prepúšťania vo vlastnom zmysle slova nie existenciou podnetu zamestnávateľa, ale existenciou súhlasu zamestnanca, k čomu pri skutočnom prepúšťaní nedochádza [14].

48. S ohľadom na túto skutočnosť poznamenávam, že v prípade uvedenom portugalskou vládou (skončenie pracovného pomeru v dôsledku smrti zamestnávateľa, keď právni nástupcovia nepokračujú v činnosti podniku) súhlas zamestnanca zjavne chýba. Uvedený prípad teda nezodpovedá definícii rovnocenného prepúšťania. V tomto prípade ho však treba považovať za „prepúšťanie" v zmysle smernice.

14 — Pozri rozsudok z 12. februára 1985, Dansk Metalarbejderforbund/Nielsen & Son, 284/83, Zb. s. 553, v ktorom Súdny dvor vylúčil, že za prepustenie v zmysle smernice možno považovať ukončenie pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca (bod 8).

49. V tomto štádiu možno konštatovať, že vyššie uvedené námietky portugalskej vlády nemožno uznať ako celok. Treba teda vyvodiť záver, že prípady vytýkané Komisiou skutočne vychádzajú z pojmu prepúšťania podľa článku 1 ods. 1 písm. a) smernice a vo všeobecnejšej rovine, že smernica neumožňuje členským štátom obmedziť predmetné záruky na prípady hromadného prepúšťania zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov.

50. Proti vyvodenému záveru však portugalská vláda tvrdí, že rôzne ustanovenia smernice nemožno uplatniť na prípady, v ktorých skončenie pracovného pomeru nezávisí od vôle zamestnávateľa. Odvoláva sa najmä na ustanovenia smernice (články 2 a 3) týkajúce sa povinnosti prerokovania so zástupcami zamestnancov uloženej zamestnávateľovi, povinnosti poskytnúť informácie o období, v ktorom sa plánované prepustenie uskutoční, a písomne upovedomiť príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní. Rovnako sa ale odvoláva na článok 4 smernice, podľa ktorého k plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení.

51. Portugalská vláda tvrdí, že keďže ustanovenia smernice stanovujúce tieto procesné podmienky nemožno v spornom prípade uplatniť, treba pre tieto prípady vylúčiť uplatňovanie smernice úplne.

52. Vyššie uvedené procesné podmienky sa však zdajú byť s vhodnými úpravami uplatniteľné tiež v prípadoch, v súvislosti s ktorými Komisia vytýka neprebratie smernice. Ako totiž Komisia uvádza, cieľom porád uvedených v článku 2 smernice nie je len minimalizovať alebo zabrániť prepúšťaniu, ale tiež zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich.

53. Rovnako oznamovaciu povinnosť príslušným verejným orgánom uvedenú v článku 3 smernice by mohol tiež splniť zamestnávateľ podniku zničeného požiarom alebo právni nástupcovia zomrelého podnikateľa. Opačný výklad by zamestnancov zbavil ochrany podľa článku 4 smernice, ktorý stanovuje lehotu, v rámci ktorej vyššie uvedený orgán hľadá riešenia problémov spôsobených plánovaným hromadným prepúšťaním.

54. Stanovenie 30-dňovej lehoty ako lehoty, pred ktorou nemôže prepúšťanie nadobudnúť účinnosť (článok 4 ods. 1 smernice), sa tiež uplatní na prípady vytýkané Komisiou. Táto zamestnancom prinajmenšom umožní poberanie posledného príjmu a na základe tejto skutočnosti úplne zodpovedá cieľu smernice chrániť práva zamestnancov.

55. Na záver sa z vyššie uvedených dôvodov domnievam, že Portugalská republika si nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú zo smernice a z článku 249 tretieho pododseku ES, tým, že obmedzila záruky stanovené pre prípady hromadného prepúšťania na prepúšťania zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov bez ich rozšírenia na každé prepustenie z dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na osobu zamestnanca.

V — O trovách

56. Podľa článku 69 ods. 2 rokovacieho poriadku účastník konania, ktorý vo veci nemal úspech, je povinný nahradiť trovy konania, ak to bolo v tomto zmysle navrhnuté. Keďže Komisia navrhla zaviazať Portugalskú republiku na náhradu trov konania a táto nemala úspech vo svojich dôvodoch, je opodstatnené zaviazať ju na náhradu trov konania.

VI — Návrh

57. Z vyššie uvedených dôvodov navrhujem, aby Súdny dvor rozhodol takto:

„1) Portugalská republika si nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú zo smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania a z článku 249 tretieho pododseku ES tým, že obmedzila záruky stanovené pre prípady hromadného prepúšťania na prepúšťanie zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov a nerozšírila tento pojem na každé prepustenie z dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na osobu zamestnanca.

2) Portugalská republika je povinná nahradiť trovy konania."