Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 13. mája 2015 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59/ES — Článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) — Pojem ‚zariadenie' — Metóda výpočtu počtu prepustených pracovníkov"

Vo veci C-182/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Spojené kráľovstvo) z 26. marca 2013 a doručený Súdnemu dvoru 12. apríla 2013, ktorý súvisí s konaním:

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

proti

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory T. von Danwitz, sudcovia C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (spravodajca) a D. Šváby,

generálny advokát: N. Wahl,

tajomník: I. Illéssy, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 20. novembra 2014,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Bluebird UK Bidco 2 Limited, v zastúpení: D. Reade, QC,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: L. Christie, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci T. Ward, QC, a J. Holmes, barrister,

— maďarská vláda, v zastúpení: M. Fehér a K. Szíjjártó, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: angličtina.

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

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 5. februára 2015,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) bodu ii) smernice Rady 98/59/ES 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 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi V. Little, S. L. Halliday, C. Little a T. McGerty na jednej strane a ich bývalým zamestnávateľom Bluebird UK Bidco 2 Limited (ďalej len „Bluebird“) na strane druhej vo veci zákonnosti ich prepustenia.

Právny rámec

Právo Únie

3 Z odôvodnenia 1 smernice 98/59 vyplýva, že táto smernica kodifikovala smernicu Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 48, s. 29).

4 Podľa odôvodnenia 2 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 Európskej únie.

5 Odôvodnenia 3 a 4 tejto smernice stanovujú:

„(3) keďže 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;

(4) keďže tieto rozdiely môžu mať priamy vplyv na fungovanie vnútorného trhu“.

6 Odôvodnenie 7 uvedenej smernice zdôrazňuje nevyhnutnosť podporovania aproximácie právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania.

7 Článok 1 tej istej smernice, nazvaný „Vymedzenie a pôsobnosť“, stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice:

a) ‚hromadné prepúšťanie‘ znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch:

i) buď počas obdobia 30 dní:

— aspoň 10 v zariadeniach, ktoré 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.

2. Táto smernica sa nevzťahuje na:

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

…“

8 Podľa článku 2 smernice 98/59:

„1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

2. Tieto porady obsiahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich.

…

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávatelia včas v priebehu porád:

a) poskytnú im všetky príslušné informácie a

b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:

i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;

ii) počte a kategóriách pracovníkov, ktorí budú prepustení;

iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;

iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční;

v) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa;

vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.

Zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, písmeno b), podbody i) až v).

…“

9 Článok 3 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

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

…

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porád 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.“

10 Článok 4 ods. 1 a 2 uvedenej smernice znie:

„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.“

11 Článok 5 tej istej smernice stanovuje:

„Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd výhodnejších pre pracujúcich.“

Právo Spojeného kráľovstva

12 Smernica 98/59 bola prebratá do právneho poriadku Severného Írska časťou XIII nariadenia o právach zamestnancov z roku 1996 [Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996] a časťou IV kapitolou II konsolidačného zákona o odboroch a pracovnoprávnych vzťahoch z roku 1992 [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992], pokiaľ ide o Anglicko, Wales a Škótsko.

13 Článok 216 nariadenia o právach zamestnancov z roku 1996 stanovuje, že „ak zamestnávateľ navrhuje zrušiť 20 alebo viac pracovných miest v jednom zariadení počas obdobia 90 dní alebo kratšieho obdobia, je povinný sa poradiť o tomto prepúšťaní so všetkými osobami, ktoré sú príslušnými zástupcami zamestnancov, ktorí môžu byť dotknutí plánovaným prepúšťaním alebo môžu byť dotknutí opatreniami prijatými v súvislosti s týmto prepúšťaním“.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

14 Začiatkom roka 2012 prevádzkovala spoločnosť Bonmarché 394 obchodov s dámskym oblečením v celom Spojenom kráľovstve a v týchto obchodoch zamestnávala 4 000 osôb. Z administratívneho hľadiska považovala Bonmarché na účely svojich obchodných záležitostí v Spojenom kráľovstve svoje obchody v Severnom Írsku a svoj jediný obchod na ostrove Man za súčasť jedného regiónu (ďalej len „región Severného Írska“). Začiatkom roka 2012 bolo v regióne Severného Írska 20 obchodov, v ktorých bolo zamestnaných 180 osôb.

15 Žalobkyne vo veci samej boli zamestnané spoločnosťou Bonmarché v štyroch rôznych obchodoch. Tieto obchody sa nachádzali v rôznych mestách, konkrétne Lurgan, Banbridge, Omagh a Belfast, pričom v každom z týchto obchodov bolo zamestnaných menej ako 20 osôb.

16 Každý obchod bol považovaný za „individuálne nákladové centrum“, ktorého rozpočty sa zostavovali v centrálnom sídle vo Veľkej Británii. Centrálne sídlo rozhodovalo aj o zásobách a prioritách podpory predaja každého obchodu a uskutočňovalo alebo organizovalo dodávky predávaného tovaru. Každý riaditeľ pobočky však mohol ovplyvniť množstvo a druh dodávaného tovaru. Riaditelia obchodov boli zodpovední za dosahovanie cieľov svojich obchodov. V rámci limitov rozpočtových prostriedkov vymedzených na počet odpracovaných hodín, o ktorých sa rozhoduje centrálnym spôsobom, mohol riaditeľ pobočky podľa voľnej úvahy rozhodovať o počte osôb, ktoré budú prijaté na plný a čiastočný úväzok.

17 Keďže Bonmarché sa stala platobne neschopnou, 20. januára 2012 bola prevedená na spoločnosť Bluebird. Bezprostredne po tomto prevode Bluebird začala proces reštrukturalizácie, v dôsledku čoho došlo k zatvoreniu mnohých obchodov, vrátane obchodov, v ktorých pracovali žalobkyne vo veci samej.

18 V dôsledku prepúšťania, ktoré v priebehu roka 2012 uskutočnila Bluebird, mala Bonmarché na území Spojeného kráľovstva len 265 obchodov, v ktorých bolo zamestnaných 2 900 osôb. Počet obchodov nachádzajúcich sa v regióne Severného Írska klesol z 20 na 8 a počet osôb v nich zamestnaných sa znížil zo 180 na 75 zamestnancov.

19 Žalobkyne vo veci samej boli spolu s inými zamestnancami prepustené 12. marca 2012. Procesu prepúšťania nepredchádzali žiadne porady v zmysle smernice 98/59.

20 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle a T. McGerty boli na účely plnenia svojich úloh pridelené do nasledujúcich zamestnávateľských jednotiek: obchody v mestách Lurgan, Banbridge a Omagh, ako aj na Ann Street v Belfaste.

21 Žalobkyne vo veci samej podali na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, žalobu, ktorou napádajú platnosť svojho prepustenia.

22 Vnútroštátny súd sa domnieva, že článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) bod ii) smernice 98/59 je možné vykladať v tom zmysle, že číslo 20, ktoré je tam uvedené, odkazuje na počet zamestnancov v rámci jedného konkrétneho zariadenia, ale že je možné sa taktiež domnievať, že toto isté číslo odkazuje na prepustené osoby v celom podniku zamestnávateľa. Naznačuje, že v tomto prípade je vhodný teleologický výklad a že z rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) vyplýva, že smernici 75/129, ktorá bola nahradená smernicou 98/59, by bolo potrebné prisúdiť taký výklad, na základe ktorého sa môže vzťahovať na čo najväčší počet prepustení z ekonomických dôvodov.

23 Za týchto podmienok Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast [pracovný súd (Severné Írsko), Belfast], rozhodol prerušiť konanie a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má slovo ‚zariadenie' v rámci článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) bodu ii) smernice 98/59 ten istý význam ako v rámci článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) bodu i) tejto smernice?

2. Ak nie, môže byť ‚zariadenie' v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) bodu ii) tejto smernice 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 prvom pododseku písm. a) bode ii) uvedenej smernice na počet prepustení vo všetkých zariadeniach zamestnávateľa, alebo odkazuje skôr na počet prepustení v jednom zariadení? Inak povedané, je odkaz na číslicu ‚20' odkazom na 20 prepustení ‚v konkrétnom zariadení' alebo 20 prepustení celkovo?"

O prejudiciálnych otázkach

24 Týmito otázkami, ktoré je vhodné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate na jednej strane pýta, či sa má pojem „zariadenie" uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode ii) smernice 98/59 vykladať tým istým spôsobom ako pojem „zariadenie" uvedený v písmene a) bode i) toho istého pododseku, a na strane druhej, či sa má článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) bod ii) smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje povinnosť informovať zamestnancov a poradiť sa s nimi pre prípad, že počas obdobia 90 dní má dôjsť k prepusteniu aspoň 20 zamestnancov konkrétneho zariadenia podniku, nie však vtedy, keď celkový počet prepustení vo všetkých alebo niektorých zariadeniach podniku dosiahne alebo prekročí počas toho istého obdobia limit 20 zamestnancov.

25 Ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, ako aj z pripomienok predložených Súdnemu dvoru, pri prebratí smernice 98/59 si Spojené kráľovstvo zvolilo limit uplatňovania tejto smernice uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode ii) tejto smernice. Podľa uplatniteľného vnútroštátneho práva, keď chce zamestnávateľ zrušiť aspoň 20 pracovných miest v zariadení počas obdobia 90 dní, v tejto otázke je povinný informovať zamestnancov a poradiť sa s nimi.

26 Na úvod je potrebné v tejto súvislosti konštatovať, že v súlade s judikatúrou Súdneho dvora je pojem „zariadenie", ktorý nie je v smernici 98/59 definovaný, pojmom práva Únie a nie je možné ho definovať odkazom na právne predpisy členských štátov (pozri v tomto zmysle rozsudok Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, bod 25). Z tohto dôvodu je tento pojem potrebné v právnom poriadku Únie vykladať samostatne a jednotne (pozri v tomto zmysle rozsudok Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, bod 23).

27 Súdny dvor už poskytol výklad pojmu „zariadenie" alebo „zariadenia" uvedeného v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59.

28 V bode 31 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Súdny dvor s odkazom na bod 15 rozsudku Botzen a i. (186/83, EU:C:1985:58) poznamenal, že pracovnoprávny vzťah sa v podstate vyznačuje existujúcim vzťahom medzi zamestnancom a tou časťou podniku, ku ktorej patrí na účely plnenia svojej úlohy. Súdny dvor následne v bode 32 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) uviedol, že pojem „zariadenie" uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59 je potrebné vykladať tak, že podľa okolností označuje jednotku, ku ktorej sú na účely vykonávania svojich pracovných úloh pridelení zamestnanci, ktorí sú dotknutí prepúšťaním. Na vymedzenie pojmu „zariadenie" nie je podstatná skutočnosť, či má predmetná jednotka také riaditeľstvo, ktoré by mohlo vykonávať hromadné prepúšťanie nezávislým spôsobom.

29 Z bodu 5 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) vyplýva, že Dánske kráľovstvo, z ktorého pochádzal súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania vo veci, v ktorej bol vydaný tento rozsudok, si zvolilo možnosť stanovenú v článku 1 ods. 1 písm. a) bode i) uvedenej smernice.

30 V rozsudku Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Súdny dvor ďalej spresnil pojem „zariadenie“ najmä tým, že v bode 27 tohto rozsudku uviedol, že na účely uplatnenia smernice 98/59 sa môže za „zariadenie“ v rámci podniku považovať samostatný subjekt s určitou mierou stálosti a stability, ktorý je určený na výkon jednej alebo viacerých stanovených úloh a ktorý má k dispozícii zamestnancov, ako aj technické prostriedky a určitú organizačnú štruktúru, ktoré mu umožňujú plnenie týchto úloh.

31 Použitím slov „samostatný subjekt“ a „v rámci podniku“ Súdny dvor spresnil, že pojmy „podnik“ a „zariadenie“ sú rozdielne a že zariadenie obvykle predstavuje časť podniku. To však nevylučuje možnosť, aby v prípade, že podnik nemá viaceré samostatné jednotky, bolo zariadenie totožné s podnikom.

32 V bode 28 rozsudku Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) sa Súdny dvor domnieval, že vzhľadom na to, že smernica 98/59 sa zameriava na sociálno-ekonomické účinky, ktoré by hromadné prepúšťanie mohlo spôsobiť v miestnom kontexte a vo vymedzenom sociálnom prostredí, predmetný subjekt nemusí mať nevyhnutne určité samostatné právne postavenie, ani hospodársku, finančnú, administratívnu alebo technologickú samostatnosť na to, aby mohol byť kvalifikovaný ako „zariadenie“.

33 V dôsledku toho z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že keď „podnik“ zahŕňa viac subjektov, ktoré spĺňajú kritériá stanovené v bodoch 28, 30 a 32 predmetného rozsudku, „zariadenie“ v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) smernice 98/59 predstavuje ten subjekt, ku ktorému na účely plnenia svojej úlohy patria zamestnanci dotknutí prepúšťaním.

34 Táto judikatúra sa uplatní aj na predmetnú vec.

35 Je potrebné konštatovať, že význam pojmov „zariadenie“ alebo „zariadenia“ uvedených v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode i) smernice 98/59 je ten istý, ako význam pojmov „zariadenie“ alebo „zariadenia“ uvedených v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode ii) tejto smernice.

36 V tejto súvislosti je irelevantná okolnosť uvedená na pojednávaní na Súdnom dvore, podľa ktorej sa pojem „zariadenie“ používa v množnom čísle najmä v anglickej, španielskej, francúzskej a talianskej jazykovej verzii tohto ustanovenia. V týchto jazykových verziách je totiž pojem „zariadenia“ uvedený v množnom čísle tak v písmene a) bode i), ako aj v písmene a) bode ii) uvedeného ustanovenia. Navyše ako zdôraznil generálny advokát v bode 53 svojich návrhov, viacero iných jazykových verzií článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) bodu ii) smernice 98/59 používa tento pojem v jednotnom čísle, čo vylučuje výklad, podľa ktorého sa limit stanovený v tomto naposledy uvedenom ustanovení vzťahuje na všetky „zariadenia“ jedného „podniku“.

37 Možnosť uvedená v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode ii) smernice 98/59 sa s výnimkou rozdielnych období, počas ktorých dochádza k prepúšťaniu, zdá byť v podstate rovnocennou alternatívou k možnosti uvedenej v písmene a) bode i) toho istého ustanovenia.

38 Nič v znení článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) smernice 98/59 nesvedčí v prospech toho, aby sa pojmom „zariadenie“ alebo „zariadenia“ uvedeným v tom istom pododseku tohto ustanovenia pripisoval rozdielny význam.

39 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Súdny dvor neskúmal, či si Helénska republika vybrala možnosť stanovenú v písmene a) bode i) alebo ii) článku 1 ods. 1 prvého pododseku smernice 98/59. Výrok tohto rozsudku sa týka článku 1 ods. 1 písm. a) bez toho, aby rozlišoval medzi možnosťami uvedenými v písmene a) bode i) alebo ii) tohto ustanovenia.

40 Skutočnosť, že normotvorca umožňuje členským štátom vybrať si medzi možnosťami uvedenými v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bodoch i) a ii) smernice 98/59, naznačuje, že pojem „zariadenie“ nemôže mať úplne odlišný význam v závislosti od toho, či si dotknutý členský štát zvolí jednu alebo druhú ponúkanú alternatívu.

41 Navyše rozdiel takéhoto rozsahu by bol v rozpore s nevyhnutnosťou podporovať aproximáciu právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, ktorú zdôrazňuje odôvodnenie 7 smernice 98/59.

42 Pokiaľ ide o otázku vnútroštátneho súdu, či článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) bod ii) smernice 98/59 vyžaduje, aby sa zohľadnilo prepúšťanie, ku ktorému došlo v každom zariadení posudzovanom samostatne, tak výklad, podľa ktorého toto ustanovenie vyžaduje zohľadniť celkový počet prepustení vo všetkých zariadeniach jedného podniku, by určite výrazne zvýšil počet zamestnancov, ktorí by mali nárok na ochranu podľa smernice 98/59, čo by zodpovedalo jednému z cieľov tejto smernice.

43 Je však potrebné pripomenúť, že cieľom tejto smernice nie je len sústrediť väčšiu pozornosť na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, ale aj na jednej strane zaručiť porovnateľnú ochranu práv zamestnancov v rôznych členských štátoch a na strane druhej priblížiť náklady, ktoré z týchto ochranných právnych predpisov vyplývajú pre podniky Únie (pozri v tomto zmysle rozsudky Komisia/Spojené kráľovstvo, C-383/92, EU:C:1994:234, bod 16; Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 48, a Confédération générale du travail a i., C-385/05, EU:C:2007:37, bod 43).

44 Taký výklad pojmu „zariadenie“, ktorý sa uvádza v bode 42 predmetného rozsudku, by bol na jednej strane v rozpore s cieľom zaručiť porovnateľnú ochranu práv zamestnancov vo všetkých členských štátoch a na strane druhej by mal za následok veľmi rozdielne náklady podnikov, ktoré musia plniť povinnosť informovania a porád podľa článkov 2 až 4 tejto smernice v závislosti od výberu dotknutého členského štátu, čo by bolo aj v rozpore s cieľom sledovaným normotvorcom Únie, ktorým je zabezpečiť porovnateľnosť bremena týchto nákladov vo všetkých členských štátoch.

45 Je potrebné dodať, že na základe tohto výkladu by do pôsobnosti smernice 98/59 nepatrila len skupina zamestnancov dotknutých hromadným prepúšťaním, ale prípadne aj jediný zamestnanec zariadenia – ktoré by sa mohlo nachádzať v odlišnej obci vzdialenej od ostatných zariadení toho istého podniku – čo by bolo v rozpore s pojmom „hromadné prepúšťanie“, vzhľadom na obvyklý zmysel tohto výrazu. Prepustenie takéhoto jediného zamestnanca by navyše spustilo proces informovania a porád uvedený v ustanoveniach smernice 98/59, pričom tieto ustanovenia nie sú prispôsobené na takýto individuálny prípad.

46 Je však potrebné pripomenúť, že smernica 98/59 stanovuje minimálnu ochranu, pokiaľ ide o informovanie a porady so zamestnancami v prípade hromadného prepúšťania (pozri rozsudok Confédération générale du travail a i., C-385/05, EU:C:2007:37, bod 44). V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že článok 5 tejto smernice priznal členským štátom právo uplatňovať alebo prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich, alebo podporovať či dovoliť uplatňovanie kolektívnych dohôd výhodnejších pre pracujúcich.

47 V rámci tejto možnosti článok 5 smernice 98/59 okrem iného umožňuje členským štátom, aby priznali ochranu podľa tejto smernice nielen zamestnancom jedného zariadenia v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) uvedenej smernice, ktorí boli alebo budú prepustení, ale aj všetkým

zamestnancom dotknutým prepúšťaním v podniku alebo časti podniku toho istého zamestnávateľa, pričom pojmu „podnik“ treba rozumieť tak, že zahŕňa všetky samostatné zamestnávateľské jednotky tohto podniku alebo tejto časti podniku.

48 Aj keď sú teda členské štáty na základe článku 5 smernice 98/59 oprávnené prijať pravidlá, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich, predsa sú viazané samostatným a jednotným výkladom pojmu práva Únie „zariadenie“, ktorý je uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bodoch i) a ii) tejto smernice, ako vyplýva z bodu 33 predmetného rozsudku.

49 Z uvedeného vyplýva, že definícia uvedená v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bodoch i) a ii) smernice 98/59 vyžaduje, aby sa zohľadnilo prepúšťanie, ku ktorému došlo v každom zariadení posudzovanom samostatne.

50 Výklad, aký sa v judikatúre Súdneho dvora pripomenutej v bodoch 28, 30 a 32 predmetného rozsudku prisudzuje pojmu „zariadenie“, je potvrdený ustanoveniami smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES 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), ktorej článok 2 písm. a) a b) tiež zreteľne rozlišuje medzi pojmami „podnik“ a „zariadenie“.

51 V tomto prípade sa na základe informácií, ktoré má Súdny dvor k dispozícii a ktoré boli uvedené v bode 16 predmetného rozsudku, zdá, že každý z obchodov, o ktoré ide vo veci samej, je samostatným subjektom, ktorý sa obvykle vyznačuje stálosťou, je poverený výkonom stanovených úloh, a to predovšetkým predajom tovaru, a ktorý má na tento účel k dispozícii viacerých zamestnancov, technické prostriedky a organizačnú štruktúru, pričom tento obchod je individuálnym nákladovým centrom pod vedením riaditeľa.

52 Takýto obchod preto môže spĺňať kritériá stanovené judikatúrou, ktorá bola citovaná v bodoch 28, 30 a 32 predmetného rozsudku, pokiaľ ide o pojem „zariadenie“ uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku smernice 98/59, čo však vzhľadom na konkrétne okolnosti veci samej prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

53 Za týchto okolností je potrebné odpovedať na prvú otázku tak, že na jednej strane sa má pojem „zariadenie“ uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode ii) smernice 98/59 vykladať tým istým spôsobom ako pojem uvedený v písm. a) bode i) toho istého pododseku, a na strane druhej, že článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) bod ii) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje povinnosť informovať zamestnancov a poradiť sa s nimi v prípade, že počas obdobia 90 dní má dôjsť k prepusteniu aspoň 20 zamestnancov konkrétneho zariadenia podniku, nie však vtedy, keď celkový počet prepustení vo všetkých alebo niektorých zariadeniach podniku dosiahne alebo prekročí počas toho istého obdobia limit 20 zamestnancov.

O trovách

54 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (piata komora) rozhodol takto:

Pojem „zariadenie“ uvedený v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode ii) smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa má vykladať tým istým spôsobom ako pojem uvedený v písmene a) bode i) toho istého pododseku.

Článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) bod ii) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje povinnosť informovať zamestnancov a poradiť sa s nimi v prípade, že počas obdobia 90 dní má dôjsť k prepusteniu aspoň 20 zamestnancov konkrétneho zariadenia podniku, nie však vtedy, keď celkový počet prepustení vo všetkých alebo niektorých zariadeniach podniku dosiahne alebo prekročí počas toho istého obdobia limit 20 zamestnancov.

Podpisy