Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PAOLO MENGOZZI
prednesené 22. marca 2012 [1]

Vec C-583/10

Spojené štáty americké
proti
Christine Nolan

[návrh na začatie prejudiciálneho konania podaný Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Spojené kráľovstvo)]

„Smernica 98/59/ES — Prípustnosť — Ochrana pracovníkov — Hromadné prepúšťanie — Informovanie zamestnancov a porady so zamestnancami — Zatvorenie americkej vojenskej základne — Pôsobnosť — Vznik povinnosti uskutočniť porady“

I – Úvod

1. Týmto návrhom na začatie prejudiciálneho konania Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Spojené kráľovstvo) žiada o objasnenia v súvislosti so vznikom povinnosti začať porady so zástupcami zamestnancov o hromadnom prepúšťaní zamýšľanom zamestnávateľom podľa smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [2].

2. Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Spojenými štátmi americkými a pani Christine Nolan, civilnou zamestnankyňou americkej vojenskej základne nachádzajúcej sa v Spojenom kráľovstve, ktorý sa týka povinnosti začať včas porady s civilnými zamestnancami tejto základne pred začatím hromadného prepúšťania, ku ktorému došlo 30. júna 2006 v súlade s Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 preberajúcim smernicu 98/59 na vnútroštátnej úrovni [3].

3. Z informácií oznámených vnútroštátnym súdom konkrétnejšie vyplýva, že rozhodnutie zatvoriť vojenskú základňu ku koncu septembra 2006 prijal Secretary of the US Army a schválil Secretary of Defence najneskôr 13. marca 2006. Toto rozhodnutie bolo oznámené britským vojenským orgánom neoficiálne v apríli 2006 a médiá ho zverejnili 21. apríla 2006. Dňa 24. apríla veliaci dôstojník základne zvolal schôdzu so zamestnancami jednak v záujme vysvetlenia rozhodnutia o zatvorení základne a jednak na ospravedlnenie sa za spôsob, akým bolo zatvorenie zverejnené.

4. Vláda Spojeného kráľovstva bola 9. mája 2006 oficiálne informovaná o tom, že základňa bude vrátená Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska 30. septembra 2006.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Ú. v. ES L 225, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327.

3 — Rozdiel v dátume medzi aktom prebratia v Spojenom kráľovstve (1992) a prijatím smernice 98/59 (1998) vysvetľuje skutočnosť, že smernica 98/59 je len „kodifikáciou“ smernice 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), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 92/56/EHS z 24. júna 1992 (Ú. v. ES L 245, s. 3).

5. V júni 2006 americké orgány odovzdali zástupcom civilných zamestnancov vojenskej základne memorandum uvádzajúce, že všetci títo zamestnanci, t. j. asi 200 osôb, majú byť prepustení. Na stretnutí, ktoré sa konalo 14. júna 2006, americké orgány informovali zástupcov zamestnancov, že sa domnievajú, že dátumom začatia porád je 5. jún 2006.

6. Formálne rozhodnutie o skončení pracovných zmlúv bolo prijaté Vrchným veliteľstvom americkej armády v Európe so sídlom v Mannheime (Nemecko). Oznámenia o výpovedi boli zaslané 30. júna 2006, pričom ako dátum skončenia pracovného pomeru uvádzali 29. a 30. september 2006.

7. Za týchto okolností Ch. Nolan, zástupkyňa dotknutých zamestnancov, začala konanie o zodpovednosti proti Spojeným štátom americkým pred Southampton Employment Tribunal, ktorý vyhovel návrhu, pričom najmä konštatoval, že zamestnávateľ zanedbal povinnosť včas uskutočniť porady so zástupcami zamestnancov a nevysvetlil, z akých dôvodov sa tieto porady konali až 5. júna 2006, hoci mohli byť začaté ešte pred prijatím rozhodnutia z 13. marca 2006, alebo v každom prípade aspoň 24. apríla 2006 či dokonca v deň oficiálneho informovania 9. mája 2006. Tento súd tiež vyhovel návrhu na náhradu škody, ktorý podala pani Nolan.

8. Odvolanie podané Spojenými štátmi americkými pred Employment Appeal Tribunal bolo zamietnuté.

9. Spojené štáty americké teda podali opravný prostriedok na Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

10. So zreteľom na tvrdenia predložené Spojenými štátmi americkými, ktoré už boli uvedené pred Employment Appeal Tribunal, sa Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) domnieval, že tieto tvrdenia musia byť zamietnuté. Keďže však rozhodoval aj o odvolacom dôvode týkajúcom sa dosahu rozsudku Súdneho dvora Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i.[4] (ďalej len „rozsudok Akavan“), vydaného po rozhodnutí Employment Appeal Tribunal, vnútroštátny súd sa domnieval, že tento rozsudok vyvoláva určité otázky v súvislosti s výkladom ustanovení smernice 98/59, ktoré treba vyjasniť predtým, ako vyhlási svoj rozsudok.

11. Za týchto okolností sa Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Vzniká zamestnávateľovi povinnosť začať porady týkajúce sa hromadného prepúšťania podľa smernice 98/59, i) keď zamestnávateľ navrhuje, ale ešte neprijal strategické podnikateľské alebo prevádzkové rozhodnutie, ktoré bude pravdepodobne alebo nevyhnutne viesť k hromadnému prepúšťaniu, alebo ii) iba keď bolo toto rozhodnutie skutočne prijaté a ak navrhuje z toho vyplývajúce hromadné prepúšťanie?“

12. Písomné pripomienky predložili Christine Nolan, Európska komisia a Dozorný úrad EZVO. Títo účastníci boli tiež vypočutí na pojednávaní, ktoré sa konalo 18. januára 2012.

4 — Rozsudok z 10. septembra 2009 (C-44/08, Zb. s. I-8163).

II – Analýza

A – *O uplatniteľnosti smernice 98/59 a právomoci Súdneho dvora odpovedať na položenú otázku*

13. Hoci Komisia navrhla odpovedať na položenú otázku, už vopred vyjadrila pochybnosti, ba dokonca výhrady o uplatniteľnosti smernice 98/59 v prípade hromadného prepúšťania vyhláseného vo vojenskom zariadení, ktoré navyše ako také zariadenie spadá do pôsobnosti tretieho štátu, hoci sa nachádza na území členského štátu. Tento účastník konania v písomných pripomienkach založil svoje otázky na článku 1 ods. 2 písm. b) smernice 98/59, ktorý z pôsobnosti tejto smernice vylučuje zamestnancov orgánov verejnej správy alebo zariadení spravovaných verejným právom (alebo v členských štátoch, ktoré tento pojem nepoznajú, ekvivalentných subjektov), o ktorom sa domnieva, že sa môže vzťahovať aj na vojenské zariadenia. V odpovedi na otázku položenú Súdnym dvorom a na pojednávaní Komisia tvrdila, že v každom prípade uplatnenie smernice 98/59 v situácii, o akú ide vo veci samej, by bolo zbavené praktického účinku, keďže dôvody vedúce tretí štát k rozhodnutiu zatvoriť vojenské zariadenie spadajú do výkonu *ius imperii*. Tieto dôvody teda nemôžu byť predmetom predchádzajúcich porád so zástupcami zamestnancov. Spojené štáty americké vo svojej odpovedi na rovnakú písomnú otázku zastávajú v podstate rovnaký názor.

14. Tieto poznámky nie sú úplne neopodstatnené a dokonale chápem najmä existujúci právny záujem všeobecnej povahy na pochopení presného dosahu článku 1 ods. 2 písm. b) smernice 98/59 ako ustanovenia, ktoré Súdny dvor nemal doteraz príležitosť vykladať.

15. Vstupovať do tejto diskusie sa mi však vôbec nejaví ako potrebné, dokonca ani vhodné pre konštatovanie právomoci Súdneho dvora odpovedať na otázku položenú vnútroštátnym súdom s ohľadom na všetky okolnosti tejto veci.

16. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že smernica 98/59 vykonáva len čiastočnú harmonizáciu predpisov týkajúcich sa ochrany zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania [5], keďže jej článok 5 výslovne uvádza, že nemá vôbec vplyv na možnosť členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.

17. Členské štáty si teda zachovávajú možnosť uplatňovať vnútroštátne predpisy týkajúce sa ochrany zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania v situáciách, ktoré nespadajú *stricto sensu* do pôsobnosti ustanovení smernice 98/59. Pri uplatňovaní článku 5 smernice 98/59 tak členský štát môže rozšíriť pôsobnosť ochrany priznanej zamestnancom v prípade hromadného prepúšťania aj na zamestnancov orgánov verejnej správy alebo zariadení spravovaných verejným právom v zmysle článku 1 ods. 2 písm. b) smernice 98/59.

18. Navyše sa zdá, že presne takto postupoval zákonodarca Spojeného kráľovstva v rámci prebratia smernice 98/59, ako na to poukázali Employment Appeal Tribunal a vnútroštátny súd vo svojich rozhodnutiach.

19. Po prvé, z odôvodnenia rozhodnutia prvého spomínaného súdu, osobitne z bodov 71 a 84, ako ich uvádzajú pani Nolan a Dozorný úrad EZVO vo svojich odpovediach na písomnú otázku Súdneho dvora, totiž vyplýva, že Spojené kráľovstvo sa pri uplatnení článku 5 smernice 98/59 rozhodlo nevylúčiť z jej pôsobnosti orgány uvedené v článku 1 ods. 2 písm. b) tejto smernice.

5 — Pokiaľ ide o smernicu 75/129, zmenenú a doplnenú smernicou 92/56, pozri rozsudok z 8. júna 1994, Komisia/Spojené kráľovstvo (C-383/92, Zb. s. I-2479, bod 25), a pokiaľ ide o smernicu 98/59, rozsudky zo 16. júla 2009, Mono Car Styling (C-12/08, Zb. s. I-6653, bod 35), a Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., už citovaný (bod 60).

20. Po druhé, podľa vnútroštátneho súdu jediným relevantným prípadom, v ktorom by zamestnávateľ mohol byť oslobodený od dodržania povinností uskutočniť porady stanovených v článku 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, je prípad uvedený v ods. 7 tohto článku, keď tento zamestnávateľ mohol preukázať existenciu osobitných okolností, za ktorých splnenie týchto povinností nie je „prakticky uskutočniteľné“. Vnútroštátny súd uviedol, že Spojené štáty americké sa však vo veci samej tejto výnimky nedovolávali. [6]

21. Okrem toho žiaden z týchto súdov sa nedomnieval, že situácia civilných zamestnancov vojenského zariadenia tretieho štátu, ktoré sa nachádza v Spojenom kráľovstve, by mohla byť vyňatá z pôsobnosti článku 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 na základe iných osobitných vylúčení, na ktoré sa vzťahuje táto právna úprava, ako sú vylúčenia stanovené v článku 273 ods. 2 a článku 274 tohto zákona v súvislosti so zamestnancami britskej koruny („Crown employment“). V rámci rozdelenia súdnej právomoci medzi vnútroštátne súdy a Súdny dvor, stanoveného v článku 267 ZFEÚ, Súdnemu dvoru neprislúcha spochybňovať uplatnenie vnútroštátneho práva, ktoré bolo vykonané v danej situácii.

22. Napokon vnútroštátny súd tiež poukázal na to, že otázka imunity štátu, na ktorú sa Spojené štáty odvolávali pred Southampton Employment Tribunal oneskorene, pretože bola vznesená až v súvislosti s návrhom na náhradu škody, ktorý podala pani Nolan, a nie predtým v priebehu konania o zodpovednosti, nie je predmetom odvolania na vnútroštátnom súde [7] a v každom prípade nemôže byť posudzovaná nezávisle od derogačného ustanovenia upraveného v článku 188 ods. 7 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, na ktoré sa vo veci samej neodvoláva [8]. Zo spisu teda jasne vyplýva, že uplatnenie povinnosti uskutočniť porady so zástupcami zamestnancov, stanovenej právnou úpravou Spojeného kráľovstva preberajúcou smernicu 98/59, nie je vôbec zbavené účinku za okolností, o aké ide vo veci samej. [9]

23. Zdá sa teda, že za predpokladu, že postavenie vojenského zariadenia, navyše patriaceho tretiemu štátu, je porovnateľné s postavením orgánu verejnej správy alebo zariadenia spravovaného verejným právom v zmysle článku 1 ods. 2 písm. b) smernice 98/59, zákonodarca Spojeného kráľovstva mal v úmysle zahrnúť do osobnej pôsobnosti Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 situácie, na ktoré sa nevzťahuje pôsobnosť smernice 98/59, pričom riešenie týchto situácii prispôsobuje riešeniu upravenému touto smernicou, a to najmä potrebou, aby zamestnávateľ pred hromadným prepúšťaním včas pristúpil k poradám so zástupcami zamestnancov.

24. Podľa ustálenej judikatúry v prípade, keď vnútroštátna právna úprava prispôsobuje riešenia situácií, ktoré sú vnútroštátnymi záležitosťami, riešeniam upraveným právom Únie, má Súdny dvor právomoc odpovedať na otázky položené vnútroštátnym súdom v súvislosti s výkladom ustanovení alebo pojmov uvedeného práva tak, aby zabezpečil jeho jednotný výklad bez ohľadu na podmienky, za akých sa tieto ustanovenia majú uplatniť. [10]

6 — Pozri bod 42 návrhu na začatie prejudiciálneho konania. Zlučiteľnosť takého derogačného ustanovenia s ustanoveniami smernice 98/59 nie je predmetom tohto konania.

7 — Pozri bod 29 návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

8 — Pozri bod 42 návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

9 — Navyše, aj keď sa obmedzím len na smernicu 98/59, nesúhlasím s názorom Komisie, podľa ktorého by uplatnenie tejto smernice bolo zbavené akéhokoľvek praktického účinku z dôvodu, že so zástupcami zamestnancov v každom prípade nebolo možné prerokovať dôvody, ktoré viedli Spojené štáty americké k zatvoreniu svojho vojenského zariadenia. Treba mať totiž na pamäti, že podľa článku 2 ods. 2 smernice 98/59 sa predmet porád týka nielen možností vyhnúť sa hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, ale aj *možností zmierniť jeho dôsledky*. Uplatnenie tejto smernice by teda mohlo mať nezanedbateľný čiastočný účinok.

10 — Pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 18. októbra 1990, Dzodzi (C-297/88 a C-197/89, Zb. s. I-3763, bod 37); z 15. januára 2002, Andersen og Jensen (C-43/00, Zb. s. I-379, bod 18); zo 16. marca 2006, Poseidon Chartering (C-3/04, Zb. s. I-2505, bod 16); z 28. októbra 2010, Volvo Car Germany (C-203/09, Zb. s. I-10721, bod 25), a z 31. marca 2011, Aurubis Balgaria (C-546/09, Zb. s. I-2531, bod 24).

25. Toto riešenie bolo navyše prijaté Súdnym dvorom v rozsudku Rodriguez Mayor a i.[11] v súvislosti s návrhom na začatie prejudiciálneho konania, ktorý sa týkal výkladu smernice 98/59 v kontexte, v akom sa vnútroštátny zákonodarca rozhodol zahrnúť do pojmu hromadné prepúšťanie prípady skončenia pracovného pomeru, na ktoré sa nevzťahuje pôsobnosť smernice 98/59, a vylúčil z uvedeného pojmu prípad, ktorý bol predložený vnútroštátnemu súdu a v súvislosti s ktorým sa tento vnútroštátny súd domnieval, že sa naň mal tento pojem vzťahovať.

26. *A fortiori* nevidím, aké úvahy by mohli viesť Súdny dvor k tomu, aby si v tejto veci zvolil odlišný spôsob uvažovania.

27. Navyše na základe žiadneho dokumentu v spise v tejto veci nemožno predpokladať, že vnútroštátny súd má možnosť odchýliť sa od výkladu, ktorý Súdny dvor podá v súvislosti s ustanoveniami smernice 98/59.[12] Naopak, vnútroštátny súd opakovane uviedol, že je jeho povinnosťou vykladať článok 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 čo najväčšmi v súlade so smernicou 98/59, tak ako ju vykladá Súdny dvor.[13]

28. Za týchto okolností navrhujem, aby Súdny dvor konštatoval, že je potrebné odpovedať na položenú otázku.

B – *O prejudiciálnej otázke*

29. Súdnemu dvoru je predložená otázka určenia vzniku povinnosti uskutočniť predchádzajúcu poradu, ktorá prislúcha zamestnávateľovi v prípade hromadného prepúšťania.

30. Vnútroštátny súd sa presnejšie pýta, či táto povinnosť vzniká, keď zamestnávateľ navrhuje strategické podnikateľské alebo prevádzkové rozhodnutie, ktoré bude pravdepodobne alebo nevyhnutne viesť k hromadnému prepúšťaniu, alebo iba keď bolo toto rozhodnutie skutočne prijaté a zamestnávateľ navrhuje z toho vyplývajúce hromadné prepúšťanie.

31. Zatiaľ čo sa pani Nolan domnieva, že len prvý uvedený variant umožňuje zachovanie potrebného účinku smernice 98/59, Komisia a Dozorný úrad EZVO zaujímajú odstupňovanejšie stanovisko. Komisia a Dozorný úrad EZVO sa totiž v podstate domnievajú, najmä s prihliadnutím na už citovaný rozsudok Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i. a so zreteľom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej, že povinnosť zamestnávateľa začať porady týkajúce sa hromadného prepúšťania vzniká, keď je prijaté strategické alebo obchodné rozhodnutie, ktoré ho núti uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať.

32. Aj ja súhlasím s týmto výkladom smernice 98/59.

33. Na úvod treba pripomenúť, že podľa článku 2 ods. 1 smernice 98/59, ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, musí začať porady so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

34. Podľa ods. 2 toho istého článku sa tieto porady budú týkať nielen spôsobov a prostriedkov, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu dotknutých pracujúcich, ale aj ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných okrem iného na pomoc pri opätovnom zamestnaní sa alebo rekvalifikácii prepustených pracujúcich.

11 — Rozsudok z 10. decembra 2009 (C-323/08, Zb. s. I-11621, bod 27).

12 — Pozri v tomto zmysle rozsudky Poseidon Chartering, už citovaný, bod 18, a Volvo Car Germany, už citovaný, bod 27.

13 — Pozri napríklad body 45 a 60 návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

35. Povinnosti zaťažujúce zamestnávateľa na základe smernice 98/59 teda musia vznikať v čase, keď je ešte možné zachovať potrebný účinok týchto porád, osobitne možnosť vyhnúť sa hromadnému prepúšťaniu, obmedziť ho alebo prinajmenšom zmierniť jeho dôsledky.[14] S takýmito poradami teda nemožno začať príliš neskoro. Tak by to bolo v prípade, keby zamestnávateľ porady začal až po prijatí rozhodnutia o skončení pracovných zmlúv.[15]

36. Z uvedeného vyplýva, ako Súdny dvor rozhodol najmä v bode 41 už citovaného rozsudku Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., že povinnosť stanovená v článku 2 smernice 98/59 vznikne, keď zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní alebo vypracoval návrh na hromadné prepúšťanie.[16]

37. V tom istom rozsudku, na ktorý sa vnútroštátny súd dlho odvolával, však mal Súdny dvor tiež príležitosť spresniť rozsah povinností uskutočniť porady, ktoré má zamestnávateľ v situácii skupiny podnikov, v ktorej pravdepodobnosť hromadného prepúšťania nevychádzala priamo z rozhodnutia zamestnávateľa, ale z rozhodnutia podniku, ktorý ho riadi, ako to stanovuje článok 2 ods. 4 smernice 98/59[17].

38. Ako je zjavné z odôvodnenia uvedeného Súdnym dvorom v tomto rozsudku, Súdny dvor si bol plne vedomý, že obzvlášť tento typ situácie si vyžaduje, aby sa pri určovaní okamihu vzniku povinnosti uskutočniť porady postupovalo obozretne.

39. Predovšetkým Súdny dvor v uvedenom rozsudku zdôraznil, že povinnosť uskutočniť porady nemôže vzniknúť predčasne. V reakcii na obavy vyjadrené vládou Spojeného kráľovstva v tejto veci teda Súdny dvor v bode 45 tohto rozsudku uviedol, že skorý vznik povinnosti uskutočniť porady by mohol viesť k výsledkom, ktoré by boli v rozpore s cieľom smernice 98/59, ako k obmedzeniu flexibility podnikov, pokiaľ ide o ich reštrukturalizáciu, sťaženiu administratívnych obmedzení a zbytočnému podnecovaniu nepokoja pracovníkov, pokiaľ ide o bezpečnosť ich zamestnania. V súvislosti s ťažkosťami spojenými s predčasným začatím porád so zástupcami zamestnancov Súdny dvor ešte v bode 46 uvedeného rozsudku v podstate dodal, že dôvod existencie a účinnosť porád predpokladajú, aby boli známe faktory, ktoré treba počas nich zohľadniť, čo by nebolo možné uskutočniť, ak by tieto faktory neboli známe.

40. Súdny dvor ďalej pripomenul, že povinnosť uskutočniť porady stanovená v článku 2 smernice 98/59 nemôže vzniknúť ani oneskorene. V súvislosti s prijatím strategického alebo obchodného rozhodnutia spoločnosťou, ktorá riadi zamestnávateľa, totiž Súdny dvor v bode 47 rozsudku Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i. rozhodol, že porady, ktoré by začali až po prijatí rozhodnutia, z ktorého vyplýva potreba hromadného prepúšťania, by sa už účinne nemohli zaoberať skúmaním možných alternatív, ako hromadnému prepúšťaniu predísť. V dôsledku uvedeného Súdny dvor v bode 48 tohto rozsudku dospel k záveru, že povinnosť uskutočniť porady so zástupcami zamestnancov vzniká v rámci skupiny podnikov vtedy, keď je prijaté strategické alebo obchodné rozhodnutie, *ktoré zamestnávateľa núti uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať*.

41. Aby som to zhrnul, pravdepodobnosť hromadného prepúšťania vyplýva buď priamo z rozhodnutia zamestnávateľa, a v takom prípade v súlade s bodom 41 už citovaného rozsudku Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i. vznik povinnosti uskutočniť porady nastáva vo chvíli, keď zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní alebo vypracuje návrh na hromadné prepúšťanie, alebo pravdepodobnosť takéhoto hromadného prepúšťania nevyplýva priamo z rozhodnutia uvedeného zamestnávateľa, ale

14 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., už citovaný (bod 38).

15 — Pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. januára 2005, Junk (C-188/03, Zb. s. I-885, body 36 a 37), ako aj Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., už citovaný (bod 38).

16 — Rozsudok Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., už citovaný (bod 41 a citovaná judikatúra).

17 — Tento článok stanovuje: „povinnosti stanovené v odsekoch 1, 2 a 3 platia bez ohľadu na to, či rozhodnutia, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania, prijme zamestnávateľ alebo organizácia, ktorá zamestnávateľa riadi“.

iného prepojeného subjektu, a v takom prípade podľa bodu 48 tohto rozsudku povinnosť uskutočniť porady, ktorú má zamestnávateľ, vzniká vo chvíli, keď tento iný subjekt prijal strategické alebo obchodné rozhodnutie, ktoré zamestnávateľa núti uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať.

42. Dodávam, hoci to implicitne vyplýva už z predchádzajúcich bodov týchto návrhov, že z uvedeného rozsudku tiež vyplýva, že v situácii, v ktorej má dcérska spoločnosť skupiny spoločností postavenie „zamestnávateľa“ v zmysle smernice 98/59, prislúcha tejto dcérskej spoločnosti začať porady so zástupcami jej zamestnancov bez ohľadu na to, či sa o hromadnom prepúšťaní uvažuje, alebo sa plánuje v nadväznosti na (strategické alebo obchodné) rozhodnutie jej materskej spoločnosti.[18] Aby však boli splnené ciele sledované poradami so zástupcami zamestnancov, je v tomto prípade potrebné, aby bola vopred identifikovaná dcérska spoločnosť, v rámci ktorej sa plánuje hromadné prepúšťanie,[19] Súdny dvor napokon tiež spresnil, že rozhodnutie materskej spoločnosti, ktorej účinkom je pokyn jednej z jej dcérskych spoločností vypovedať pracovné zmluvy zamestnancov, ktorých sa týka hromadné prepúšťanie, môže byť prijaté až po skončení postupu porád v rámci tejto dcérskej spoločnosti, pričom táto dcérska spoločnosť ako zamestnávateľ znáša dôsledky nedodržania tohto postupu.[20]

43. Vo veci samej je potrebné uviesť, že hoci vojenské zariadenie, v ktorom bolo naplánované hromadné prepúšťanie, bolo identifikované, vnútroštátny súd nespresnil, ktorý zo subjektov spomenutých v návrhu na začatie prejudiciálneho konania (veliteľstvo vojenskej základne, Vrchné veliteľstvo americkej armády v Európe so sídlom v Mannheime, ktoré zaslalo listy s výpoveďami, alebo dokonca, hoci je to nepravdepodobné, Secretary of the US Army) treba považovať za subjekt s postavením „zamestnávateľa“, ktorému prislúchala povinnosť uskutočniť porady podľa smernice 98/59 a Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

44. Zdá sa, že vysvetlenie spočíva v akomsi vágnom poňatí „zamestnávateľa“ vo veci samej, ktoré vo všeobecnosti označuje ozbrojené sily Spojených štátov amerických, čo je poňatie, ktoré môže súvisieť s ťažkosťami, ktoré má vnútroštátny súd pri výklade povinností prislúchajúcich uvedenému zamestnávateľovi. Pri opakovanom prečítaní položenej prejudiciálnej otázky s *prihliadnutím na skutočnosti, tak ako ich uvádza vnútroštátny súd*, sa totiž zdá, že vnútroštátny súd používa označenie „zamestnávateľ“ na rôzne subjekty. „Zamestnávateľ, ktorý navrhuje, ale ešte neprijal strategické podnikateľské alebo prevádzkové rozhodnutie“, uvedený v prvej alternatíve v bode i) prejudiciálnej otázky, tak s najväčšou pravdepodobnosťou nie je tým istým subjektom ako „zamestnávateľ“, ktorý „navrhuje z toho vyplývajúce hromadné prepúšťanie“, spomenutý v druhom variante uvedenej otázky v bode ii).

45. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania však dostatočne jasne vyplýva, tak ako uviedli aj Komisia a Dozorný úrad EZVO vo svojich písomných pripomienkach, že konanie vo veci samej spadá pod druhý prípad uvedený v bode 41 týchto návrhov, teda zodpovedá situácii, v ktorej zamestnávateľ – a to pravdepodobne buď veliteľstvo vojenskej základne, alebo zástupca Vrchného veliteľstva United States Army Europe (Usareur) v Mannheime – priamo nerozhodol o plánovanom hromadnom prepúšťaní, ale toto hromadné prepúšťanie vyplýva, ako to uviedol vnútroštátny súd, z rozhodnutia prijatého na „oveľa vyššej úrovni“, než je miestne veliteľstvo.[21]

46. So zreteľom na rozhodnutie zákonodarcu Spojeného kráľovstva pri prebratí smernice 98/59 na území tohto členského štátu si totiž nemyslím, že existuje prekážka, aby sa odôvodnenie rozvinuté Súdnym dvorom v rozsudku Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i. v súvislosti s povinnosťami uskutočniť porady prislúchajúcimi dcérskej spoločnosti, ktorá má postavenie zamestnávateľa v zmysle

18 — Pozri rozsudok Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., už citovaný (bod 62).

19 — Tamže (bod 64).

20 — Tamže (bod 71).

21 — Pozri memorandum veliteľa vojenského zariadenia citované v bode 21 návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

uvedenej smernice, v nadväznosti na strategické alebo obchodné rozhodnutie jej materskej spoločnosti, uplatnilo na situáciu vojenského zariadenia, v prípade ktorého sa plánuje hromadné prepúšťanie civilných zamestnancov v nadväznosti na rozhodnutie o reštrukturalizácii vojenských činností, ktoré bolo prijaté na vyššej úrovni hierarchie a ktoré vyústi do zatvorenia tohto zariadenia.

47. V tejto fáze a so zreteľom na druhý variant uvedený v bode 41 týchto návrhov zostáva jediná otázka, či vo veci samej bolo prijaté strategické rozhodnutie, ktoré nútilo zamestnávateľa uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať.

48. Rozdelenie právomocí medzi Súdny dvor a vnútroštátne súdy, ktorým sa vyznačuje konanie o návrhu na začatie prejudiciálneho konania, prirodzene predpokladá, že vykonanie tohto overenia prislúcha vnútroštátnemu súdu. Vnútroštátny súd sa teda bude musieť so zreteľom na vyššie uvedené kritérium ubezpečiť, či porady začaté 5. júna 2006 boli zahájené oneskorene v tom zmysle, že nemohli splniť cieľ stanovený smernicou 98/59 a právnou úpravou Spojeného kráľovstva preberajúcou tento akt, ako v podstate rozhodli súdy nižšieho stupňa.

49. V tejto súvislosti z metodologického hľadiska vnútroštátny súd bude musieť podľa mňa určiť, ktorá z udalostí uvedených v návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktoré nastali pred 5. júnom 2006, je strategickým rozhodnutím a má záväznú povahu vo vzťahu k zamestnávateľovi na účely uplatnenia povinnosti uskutočniť porady, ako aj čas, v ktorom bolo toto rozhodnutie prijaté.

50. Po prekonaní tejto fázy bude môcť vnútroštátny súd rozhodnúť, či porady so zástupcami zamestnancov vojenského zariadenia, ktoré sa konali 5. júna 2006, boli začaté „včas“ v zmysle článku 2 smernice 98/59 a článku 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

51. Táto odpoveď so zreteľom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej predpokladá, že žiadny z dvoch variantov uvedených v prejudiciálnej otázke nemožno uprednostniť. Porady by totiž boli predčasné, ak by, ako to navrhuje prvý variant, zamestnávateľovi prislúchalo začať ich, hoci ešte nebolo prijaté žiadne „strategické podnikateľské alebo prevádzkové rozhodnutie“. Inými slovami, je dôležité vedieť, či v prípade, že takéto rozhodnutie bolo prijaté, nútilo zamestnávateľa uvažovať o hromadnom prepúšťaní. Naopak začatie porád je oneskorené, ak toto strategické rozhodnutie bolo prijaté bez toho, aby zamestnávateľovi ponechalo rozhodovací priestor na plánovanie hromadného prepúšťania, zatiaľ čo toto začatie, ako vyplýva z chronológie udalostí, ktoré viedli k sporu vo veci samej, uvedenej v návrhu na začatie prejudiciálneho konania, bolo odložené o niekoľko týždňov po prijatí uvedeného rozhodnutia.

52. S ohľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej preto navrhujem, aby Súdny dvor na prejudiciálnu otázku odpovedal tak, že smernica 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že povinnosť zamestnávateľa začať porady so zástupcami zamestnancov vzniká, keď orgán alebo subjekt riadiaci zamestnávateľa prijal strategické alebo obchodné rozhodnutie, ktoré ho núti uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať. Vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby so zreteľom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej určil, ktorá z udalostí uvedených v návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktoré nastali pred skutočným začatím porád so zástupcami zamestnancov dotknutého zariadenia, je strategickým rozhodnutím a má záväznú povahu vo vzťahu k zamestnávateľovi na účely uplatnenia povinnosti uskutočniť porady, ako aj čas, v ktorom bolo toto rozhodnutie prijaté.

III – Návrh

53. Vzhľadom na všetky vyššie uvedené dôvody navrhujem, aby Súdny dvor na prejudiciálnu otázku, ktorú položil Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), odpovedal takto:

Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa má vykladať v tom zmysle, že povinnosť zamestnávateľa začať porady so zástupcami zamestnancov vzniká, keď orgán alebo subjekt riadiaci zamestnávateľa prijal strategické alebo obchodné rozhodnutie, ktoré ho núti uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať.

Vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby so zreteľom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej určil, ktorá z udalostí uvedených v návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktoré nastali pred skutočným začatím porád so zástupcami zamestnancov dotknutého zariadenia, je strategickým rozhodnutím a má záväznú povahu vo vzťahu k zamestnávateľovi na účely uplatnenia povinnosti uskutočniť porady, ako aj čas, v ktorom bolo toto rozhodnutie prijaté.