Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 30. apríla 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-80/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Spojené kráľovstvo) z 5. februára 2014 a doručený Súdnemu dvoru 14. februára 2014, ktorý súvisí s konaním:

**Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),**

**B. Wilson**

proti

**WW Realisation 1 Ltd**, v likvidácii,

**Ethel Austin Ltd,**

**Secretary of State for Business, Innovation and Skills,**

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:

— Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) a B. Wilson, v zastúpení: D. Rose, QC a I. Steele, barrister, ktorých splnomocnil M. Cain, solicitor,

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

* Jazyk konania: angličtina.

— španielska vláda, v zastúpení: L. Banciella Rodríguez-Miñón a M. J. García-Valdecasas Dorrego, splnomocnení zástupcovia,

— maďarská vláda, v zastúpení: M. Fehér, G. Koós a A. Pálfy, splnomocnení zástupcovia,

— 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) 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 Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) a B. Wilsonovou na jednej strane a WW Realisation 1 Ltd, v likvidácii (ďalej len „Woolworths“) na strane druhej, a ďalej medzi USDAW na jednej strane a Ethel Austin Ltd (ďalej len „Ethel Austin“) a Secretary of State for Business, Innovation and Skills (minister obchodu, inovácií a zručností, ďalej len „minister obchodu“) na strane druhej vo veci zákonnosti prepúšťania, ku ktorému pristúpili Woolworths a Ethel Austin. Minister obchodu sa stal účastníkom sporu vo veci samej z dôvodu, že ak by bola spoločnosti Woolworths alebo spoločnosti Ethel Austin uložená povinnosť zaplatiť ochrannú náhradu, ale tieto spoločnosti by ju nemohli splniť, minister obchodu by bol povinný vyplatiť zamestnancom, ktorí o to požiadajú, náhradu vo výške, ktorú považuje za vhodnú na kompenzáciu tejto pohľadávky, a to až do maximálnej výšky stanovenej zákonom.

### 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 Zákonom o odboroch a pracovnoprávnych vzťahoch z roku 1992 [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, ďalej len „TULRCA“] v konsolidovanom znení sa vykonávajú povinnosti Spojeného kráľovstva, ktoré pre tento štát vyplývajú zo smernice 98/59.

13 § 188 ods. 1 TULRCA znie:

„Ak zamestnávateľ zamýšľa prepustiť z ekonomických dôvodov 20 alebo viac zamestnancov 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.“

14 Podľa § 189 ods. 1 TULRCA ak zamestnávateľ nesplní najmä niektorú z požiadaviek týkajúcich sa tejto porady, môže príslušná odborová organizácia v prípade porušenia povinnosti týkajúceho sa zástupcov odborovej organizácie, alebo v akomkoľvek inom prípade ktorýkoľvek zo zamestnancov dotknutých porušením povinnosti alebo ktorýkoľvek zo zamestnancov, ktorí boli prepustení z ekonomických dôvodov, z tohto dôvodu podať žalobu na Employment Tribunal (pracovný súd). Ak je žaloba dôvodná, možno podľa § 189 ods. 2 TULRCA v rámci poskytovania náhrad uložiť vyplatenie „ochrannej“ náhrady („protective award“).

15 § 189 ods. 3 TULRCA stanovuje, že ochranná náhrada je náhrada pre každého zamestnanca, ktorý bol alebo by mal byť prepustený z ekonomických dôvodov, pokiaľ zamestnávateľ v súvislosti s jeho prepustením alebo navrhovaným prepustením nesplnil niektorú z povinností týkajúcich sa porady.

16 Podľa § 190 ods. 1 TULRCA má v prípade poskytnutia ochrannej náhrady každý zamestnanec, ktorého sa náhrada týka, v zásade nárok, aby mu zamestnávateľ vyplatil odmenu za ochrannú dobu.

17 § 192 ods. 1 TULRCA stanovuje, že zamestnanec, ktorému možno poskytnúť ochrannú náhradu, môže podať žalobu na Employment Tribunal z dôvodu, že jeho zamestnávateľ mu úplne alebo čiastočne nevyplatil odmenu na základe náhrady. Ak sa takáto žaloba posúdi ako dôvodná, tento súd uloží zamestnávateľovi povinnosť vyplatiť zamestnancovi odmenu v náležitej výške podľa § 192 ods. 3 TULRCA.

18 Časť 12 zákona o právach zamestnancov z roku 1996 (Employment Rights Act 1996, ďalej len „ERA“) má vykonávať povinnosti Spojeného kráľovstva podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (Ú. v. EÚ L 283, s. 36).

19 § 182 ERA stanovuje:

„Ak [príslušný] minister na základe písomnej žiadosti zamestnanca zistí, že

a) nastala platobná neschopnosť zamestnávateľa zamestnanca,

b) došlo k skončeniu pracovného pomeru zamestnanca a

c) zamestnanec mal k príslušnému dňu nárok na úplné alebo čiastočné vyplatenie akejkoľvek pohľadávky, na ktorú sa vzťahuje časť 12 [ERA],

minister môže s výnimkou ustanovení § 186 požiadať National Insurance Fund [Národný garančný fond], aby vyplatil zamestnancovi sumu, na ktorú má zamestnanec podľa názoru ministra nárok v súvislosti s týmito pohľadávkami.“

20 § 183 ERA upravuje okolnosti, za ktorých nastáva platobná neschopnosť zamestnávateľa.

21 Podľa § 184 ods. 1 písm. a) ERA patria medzi pohľadávky, na ktoré sa vzťahuje časť 12 ERA, akékoľvek nedoplatky mzdy za jeden alebo viacero (ale nie viac ako osem) týždňov.

22 § 184 ods. 2 ERA spresňuje, že odmeny na základe ochrannej náhrady podľa § 189 TULRCA sa musia považovať za nedoplatky mzdy.

23 § 188 ERA stanovuje, že osoba, ktorá požiadala o platbu podľa § 182 ERA, môže podať žalobu na Employment Tribunal z dôvodu, že minister obchodu vôbec neuskutočnil takú platbu alebo že výška platby, ktorú uskutočnil, je nižšia než ktorá sa mala vyplatiť. Ak tento súd konštatuje, že minister obchodu by mal uskutočniť platbu podľa § 182, vydá v tomto zmysle rozhodnutie a určí sumu, ktorá sa má vyplatiť.

**Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

24 Woolworths a Ethel Austin vykonávali činnosť v odvetví veľkých maloobchodných reťazcov na celoštátnej úrovni, pričom sieť predajní prevádzkovali pod označením „Woolworths“ a „Ethel Austin“. Keďže tieto spoločnosti sa stali platobne neschopnými, vstúpili do reštrukturalizácie, čo viedlo k prijatiu sociálnych plánov s dosahom na tisícky zamestnancov v celom Spojenom kráľovstve.

25 V tejto súvislosti podala USDAW ako odborová organizácia v mene a na účet viacerých tisícov svojich členov, bývalých zamestnancov uvedených spoločností, ktorí boli prepustení z ekonomických dôvodov, proti týmto dvom spoločnostiam žaloby na Employment Tribunal, Liverpool, a na Employment Tribunal, London Central.

26 USDAW má v Spojenom kráľovstve viac ako 430 000 členov pracujúcich v rôznych povolaniach.

27 B. Wilson bola zamestnaná v jednej z predajní siete „Woolworths“ v Saint Ives (Spojené kráľovstvo) a bola zástupkyňou USDAW v národnom zamestnaneckom fóre (nazývanom ako „okruh kolegov“) vytvorenom spoločnosťou Woolworths na riešenie rôznych otázok, najmä pokiaľ ide o porady pred hromadným prepúšťaním.

28 USDAW a B. Wilson sa domáhali ochranných náhrad od zamestnávateľov pre prepustených zamestnancov z dôvodu, že pred prijatím sociálnych plánov nedošlo k porade tak, ako to ustanovuje TULRCA.

29 Podľa relevantných ustanovení ERA v prípade, ak by sa spoločnosti Woolworths alebo spoločnosti Ethel Austin uložila povinnosť vyplatiť ochrannú náhradu, no tieto spoločnosti by neboli schopné túto náhradu poskytnúť, zamestnanec by mohol túto výplatu požadovať od ministra obchodu, ktorý by bol povinný poskytnúť mu náhradu do maximálnej výšky stanovenej zákonom z titulu nedoplatkov mzdy. Ak by uvedený minister túto náhradu neposkytol, Employment Tribunal by mu splnenie tejto povinnosti uložil na základe žaloby dotknutého zamestnanca.

30 Rozhodnutiami z 2. novembra 2011 a 18. januára 2012 Employment Tribunal, Liverpool, a Employment Tribunal, London Central, priznali určitému počtu prepustených zamestnancov spoločností Woolworths a Ethel Austin nárok na ochrannú náhradu. Približne 4 500 bývalým zamestnancom však tento nárok nebol priznaný z dôvodu, že pracovali v zariadeniach s menej ako 20 zamestnancami a že každé zariadenie sa musí posúdiť samostatne.

31 USDAW a B. Wilson podali proti týmto rozhodnutiam odvolanie na Employment Appeal Tribunal (odvolací pracovný súd), ktorý 30. mája 2013 rozhodol, že s cieľom zaručiť výklad § 188 ods. 1 TULRCA, ktorý je zlučiteľný so smernicou 98/59, je potrebné vypustiť slovné spojenie „v jednom

zariadení“, a to v súlade s povinnosťou, ktorá vnútroštátnemu súdu vyplýva z rozsudku Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395), podľa ktorého tento súd musí vykladať svoje vnútroštátne právo z hľadiska znenia a účelu predmetnej smernice. Tento súd tiež konštatoval, že na jednej strane sa USDAW a B. Wilson môžu odvolávať na priamy účinok práv vyplývajúcich zo smernice 98/59, lebo minister obchodu bol účastníkom konania, a na strane druhej, že minister obchodu je povinný vyplatiť ochrannú náhradu každému zamestnancovi. Z uvedeného rozhodnutia ďalej vyplýva, že povinnosť predchádzajúcej porady sa uplatní vždy, keď má zamestnávateľ v úmysle z ekonomických dôvodov prepustiť 20 alebo viac zamestnancov počas obdobia 90 dní alebo kratšieho bez ohľadu na konkrétne zariadenia, v ktorých zamestnanci pracujú.

32 V tejto súvislosti minister obchodu požiadal o povolenie podať dovolanie na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, čo mu Employment Appeal Tribunal povolil uznesením z 26. septembra 2013.

33 Vnútroštátny súd uviedol, že medzi účastníkmi konania vo veci samej je nesporné, že Spojené kráľovstvo si pri preberaní smernice 98/59 vybralo možnosť uvedenú v článku l ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode ii) tejto smernice.

34 Vnútroštátny súd spresnil, že USDAW a B. Wilson na vnútroštátnom súde tvrdili, že pojem „hromadné prepúšťanie“ uvedený v článku l ods. 1 prvom pododseku písm. a) bode ii) smernice 98/59 sa nemôže obmedzovať na prípad, keď sa počas obdobia 90 dní prepustí aspoň 20 zamestnancov v každom zariadení, ale vzťahuje sa na prípad, keď sa prepustí aspoň 20 zamestnancov zamestnaných tým istým zamestnávateľom počas obdobia 90 dní, bez ohľadu na to, koľko zamestnancov pracuje v daných zariadeniach, čo sú zariadenia, v ktorých dochádza k tomuto prepúšťaniu.

35 USDAW a B. Wilson subsidiárne uvádzajú, že aj keby sa malo toto ustanovenie smernice 98/59 vykladať tak, že sa týka aspoň 20 zamestnancov dotknutých prepúšťaním v každom zariadení, pojem „zariadenie“ sa má vykladať tak, že označuje celú obchodnú činnosť vykonávanú spoločnosťami Woolworths a Ethel Austin. Hospodársku jednotku totiž podľa nich tvorí obchodná činnosť ako celok.

36 Podľa USDAW a B. Wilsonovej, ak by sa na každú predajňu hľadelo tak, že predstavuje jedno zariadenie v zmysle uvedeného ustanovenia, viedlo by to k nespravodlivým a svojvoľným výsledkom v prípade, že ako v prejednávanej veci jedna veľká spoločnosť ukončí takmer celú svoju činnosť a prepustí veľký počet zamestnancov zamestnaných vo viacerých predajniach, pričom v niektorých z nich je zamestnaných 20 alebo viac zamestnancov a v niektorých z nich je zamestnaných menej ako 20 zamestnancov. V takom prípade by podľa nich nebolo v poriadku, aby zamestnanci najväčších predajní mali nárok na poradu pred ich hromadným prepúšťaním a zamestnanci, ktorí pracujú v najmenších predajniach, boli tohto nároku zbavení.

37 Ďalej podľa názoru USDAW a B. Wilsonovej, keďže sú zamestnanci bez ohľadu na to, v akej predajni pracujú, súčasťou toho istého plánu prepúšťania a cieľom smernice 98/59 je sústrediť väčšiu pozornosť na ochranu pracujúcich, takýto výklad smernice 98/59 by zamestnávateľov motivoval rozdeliť svoje činnosti tak, aby sa vyhli povinnostiam stanoveným v tejto smernici.

38 USDAW a B. Wilson sa domnievajú, že vzhľadom na to, že minister obchodu je zodpovedný za vyplatenie ochranných náhrad podľa smernice 2008/94, sú vo vzťahu k nemu oprávnení odvolávať sa na účinky smernice 98/59, a to na základe zásady vertikálneho priameho účinku, ktorá sa na túto smernicu vzťahuje.

39 Na vnútroštátnom súde, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, minister obchodu s odvolaním sa na rozsudky Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) a Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) tvrdí, že pojem „zariadenie“ v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) bodu ii) smernice 98/59

označuje jednotku, ku ktorej sú na účely vykonávania svojich pracovných úloh pridelení dotknutí zamestnanci, a že tomuto pojmu je potrebné priznať taký istý význam, aký má v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) bodu i) smerníc 75/129 a 98/59.

40 Minister obchodu dodal, že ak by normotvorca Únie chcel, aby sa uvedený článok 1 ods. 1 písm. a) bod ii) vzťahoval na všetkých zamestnancov zamestnaných zamestnávateľom, použil by iný pojem než „zariadenie“, a to napríklad „podnik“ alebo „zamestnávateľ“.

41 Z toho vyplýva, že ak by došlo k prepusteniu 19 zamestnancov jedného zariadenia, nešlo by o „hromadné prepúšťanie“ v zmysle smernice 98/59, zatiaľ čo ak dôjde k prepusteniu 20 zamestnancov, budú sa uplatňovať práva zaručené touto smernicou.

42 Za týchto okolností Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) [odvolací súd (Anglicko a Wales) (občianskoprávne oddelenie)] rozhodol prerušiť konanie a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

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

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

2. Môže sa členský štát za okolností, keď sa zamestnanec domáha ochrannej náhrady od súkromného zamestnávateľa, odvolávať na skutočnosť, že smernica 98/59 nezakladá priamo účinné práva voči zamestnávateľovi, alebo namietať túto skutočnosť, pokiaľ:

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

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

## O prejudiciálnych otázkach

43 Svojou prvou otázkou 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.

44 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, je o tom povinný informovať zamestnancov a poradiť sa s nimi.

45 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).

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

47 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.

48 Z bodu 5 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) vyplýva, že Dánske kráľovstvo, z ktorého bol 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.

49 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.

50 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.

51 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“.

52 V dôsledku toho z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že keď „podnik“ zahŕňa viac subjektov, ktoré spĺňajú kritériá stanovené v bodoch 47, 49 a 51 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.

53 Táto judikatúra sa uplatní aj na predmetnú vec.

54 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.

55 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“.

56 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.

57 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.

58 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 bode 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 bode ii) tohto ustanovenia.

59 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.

60 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.

61 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.

62 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).

63 Taký výklad pojmu „zariadenie“, ktorý sa uvádza v bode 61 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.

64 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.

65 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.

66 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.

67 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 52 predmetného rozsudku.

68 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.

69 Výklad, aký sa v judikatúre Súdneho dvora pripomenutej v bodoch 47, 49 a 51 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“.

70 V tomto prípade z pripomienok predložených Súdnemu dvoru vyplýva, že vzhľadom na to, že k prepúšťaniu, o ktoré ide vo veci samej, došlo v rámci dvoch skupín obchodných reťazcov, ktoré vykonávajú činnosť prostredníctvom predajní umiestnených na rôznych miestach v rámci celého štátu a vo väčšine prípadov zamestnávajú menej ako 20 zamestnancov, Employment Tribunals považovali

predajne, ku ktorým boli zamestnanci dotknutí prepúšťaním pridelení, za samostatné „zariadenia“. Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či to tak je aj v prípade konkrétnych okolností vo veci samej, a to podľa judikatúry pripomenutej v bodoch 47, 49 a 51 predmetného rozsudku.

71 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 písmene 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 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.

72 Keďže na základe skúmania vykonaného Súdnym dvorom nebolo zistené, že by právo Spojeného kráľovstva, o ktoré ide vo veci samej, bolo v rozpore so smernicou 98/59, na druhú otázku nie je potrebné odpovedať.

## O trovách

73 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 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.**

Podpisy