



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (desiata komora)

z 21. septembra 2017*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Hromadné prepúšťanie – Smernica 98/59/ES – Článok 1 ods. 1 – Pojem ‚prepustenie‘ – Stotožnenie ‚ukončenia pracovnej zmluvy na podnet zamestnávateľa‘ s prepustením – Jednostranná zmena pracovných podmienok a odmeňovania zamestnávateľom“

Vo veci C-149/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (Okresný súd Wrocław-centrum Wrocław, Poľsko) zo 17. februára 2016 a doručený Súdnemu dvoru 14. marca 2016, ktorý súvisí s konaním

Halina Socha,

Dorota Olejnik,

Anna Skomra

proti

Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu,

SÚDNY DVOR (desiata komora),

v zložení: predsedníčka desiatej komory M. Berger, sudcovia A. Borg Barthet a F. Biltgen (spravodajca),

generálny advokát: M. Wathelet,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu, v zastúpení: I. Walczak-Kozioł, radca právny,
- poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,
- Európska komisia, v zastúpení: M. Owsiany-Hornung a M. Kellerbauer, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: poľština.

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 1 ods. 1 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 1998, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).
- 2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu, ktorého účastníkmi sú Halina Socha, Dorota Olejnik a Anna Skomra na jednej strane a ich zamestnávateľ, Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu (Špecializovaná nemocnica A. Falkiewicza Wrocław, Poľsko), (ďalej len „špecializovaná nemocnica A. Falkiewicza“), ktorý sa týka kvalifikácie zmeny pracovných podmienok oznámených špecializovanou nemocnicou A. Falkiewicza ako „prepustenia“ alebo „ukončenia pracovnej zmluvy z podnetu zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich“, považovaného za prepustenie.

Právny rámec

Smernica 98/59

- 3 Článok 1 smernice 98/59, 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;
 - b) ‚zástupcovia zamestnancov‘ znamenajú zástupcov zamestnancov, ako to ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov.

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:

...

b) zamestnancov verejných správnych orgánov alebo zariadení spravovaných verejným právom (alebo zodpovedajúcimi orgánmi v členských štátoch, kde podobná koncepcia nie je zaužívaná).“

4 Článok 2 smernice 98/59 znie takto:

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

2. Tieto porady obsahujú 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.

...“

5 Článok 5 uvedenej 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.“

Poľské právo

6 Článok 42 Kodeks Pracy (Zákonník práce) prijatý zákonom z 26. júna 1974 (Dz. U. z roku 1974, č. 24, položka 141), v znení zmien a doplnení (ďalej len „Zákonník práce“), vo svojom § 1 stanovuje, že ustanovenia o výpovedi pracovnej zmluvy sa analogicky uplatnia na vypovedanie pracovných podmienok a podmienok odmeňovania, ktoré vyplývajú z tejto zmluvy. Podľa tohto článku, § 2, vypovedanie pracovných podmienok a podmienok odmeňovania sa považuje za účinné od okamihu, keď sa pracovníkovi v písomnej forme predložia nové podmienky. Uvedený článok, § 3, stanovuje, že v prípade, ak pracovník navrhované pracovné podmienky a podmienky odmeňovania neprijme, pracovná zmluva sa skončí uplynutím výpovednej doby. Ak sa pracovník pred uplynutím polovice výpovednej doby nevyjadrí, či ponúkané podmienky prijíma alebo ich odmieta, platí, že konkludentne s týmito podmienkami súhlasí.

7 Podľa znenia článku 1 Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zákon o osobitných zásadách rozviazania pracovných pomerov s pracovníkmi z dôvodov, ktoré nespočívajú v osobe pracovníka) z 13. marca 2003 (Dz. U. z roku 2003, č. 90, položka 844), v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon z roku 2003“):

„1. Ustanovenia tohto zákona sa uplatnia v prípade, ak je zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 20 pracovníkov, nútený skončiť pracovné pomery z dôvodov, ktoré nemožno pričítať pracovníkom buď na základe výpovede danej zamestnávateľom, alebo dohodou oboch strán, ak sú prepúšťaním počas obdobia neprekračujúceho 30 dní dotknutí:

1) 10 pracovníci, ak zamestnávateľ zamestnáva menej ako 100 pracovníkov;

2) 10 % pracovníkov, ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 100, ale nie viac ako 300 pracovníkov;

3) 30 pracovníci, ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 300 alebo viac pracovníkov...”

8 Článok 2 zákona z roku 2003 znie takto:

„1. Zamestnávateľ je povinný prerokovať svoj zámer začať s hromadným prepúšťaním s podnikovou odborovou organizáciou pôsobiacou v podniku.

2. Prerokovanie uvedené v odseku 1 sa týka predovšetkým otázky, či možno hromadnému prepúšťaniu zabrániť alebo obmedziť jeho rozsah, ako aj ďalších pracovných záležitostí súvisiacich s týmto prepúšťaním, predovšetkým pokiaľ ide o možnosť podnikovej rekvalifikácie alebo preškolenia, ako aj o získanie iného zamestnania pre prepustených pracovníkov.

3. Zamestnávateľ je povinný podnikovej odborovej organizácii písomne oznámiť dôvody plánovaného prepúšťania, počet zamestnaných pracovníkov a pracovné kategórie, do ktorých sú zaradení, kategórie podnikových pracovníkov dotknutých zamýšľaným hromadným prepúšťaním, obdobie, počas ktorého sa takéto prepúšťanie uskutoční, navrhované kritériá výberu pracovníkov dotknutých hromadným prepúšťaním, postupnosť prepúšťania pracovníkov, ako aj návrh riešenia záležitostí pracovníkov súvisiacich so zamýšľaným hromadným prepúšťaním, a ak tieto zahŕňajú peňažné plnenia, je zamestnávateľ povinný oznámiť spôsob ich výpočtu.

...“

9 Článok 3 ods. 1 zákona z roku 2003 stanovuje, že zamestnávateľ a podniková odborová organizácia uzatvoria dohodu v lehote najviac 20 dní odo dňa vykonania oznámenia uvedeného v článku 2 ods. 3 tohto zákona. Podľa znenia odseku 2 tohto článku, táto dohoda stanoví zásady postupu v záležitostiach týkajúcich sa pracovníkov dotknutých zamýšľaným hromadným prepúšťaním, ako aj povinnosti zamestnávateľa v rozsahu, aký je nevyhnutný pre riešenie ostatných záležitostí pracovníkov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním.

10 Článok 5 zákona z roku 2003 uplatniteľného v čase skutkových okolností vo veci samej stanovoval:

„1. Články 38 a 41 Zákonníka práce s výnimkou odsekov 2 až 4, a tiež osobitné predpisy o zvláštnej ochrane pracovníkov pred prepustením alebo skončením pracovného pomeru, s výnimkou odseku 5, sa neuplatňujú na ukončenie pracovnej zmluvy na podnet zamestnávateľa v rámci postupu hromadného prepúšťania.

2. Ak sa nedosiahne dohoda podľa článku 3, na ukončenie pracovnej zmluvy, ako aj na vypovedanie pracovných podmienok a podmienok odmeňovania sa uplatní článok 38 Zákonníka práce.

...

5. Počas obdobia osobitnej ochrany pred výpoveďou alebo pred skončením pracovného pomeru môže zamestnávateľ vypovedať len doposiaľ platné pracovné podmienky a podmienky odmeňovania, a síce vo vzťahu k:

- 1) pracovníkovi, ktorému do dosiahnutia dôchodkového veku zostávajú menej ako 4 roky, tehotnej pracovníčke, pracovníkovi na materskej dovolenke, pracovníkovi na dovolenke poskytnutej za rovnakých podmienok ako materská dovolenka, pracovníkovi na rodičovskej dovolenke a otcovskej dovolenke;
- 2) pracovníkovi, ktorý je členom podnikovej rady štátneho podniku;
- 3) pracovníkovi, ktorý je členom predstavenstva podnikovej odborovej organizácie;

...

6. Ak má vypovedanie pracovných podmienok a podmienok odmeňovania za následok zníženie odmeny, pracovníkom uvedeným v odseku 5 prináleží do uplynutia doby osobitnej ochrany pred výpoveďou alebo skončením pracovného pomeru kompenzačný príplatok, ktorého výška sa stanoví podľa zásad vyplývajúcich zo Zákonníka práce.

7. Ak sa pracovné pomery so zamestnancami skončia v rámci hromadného prepúšťania, pracovné zmluvy na dobu určitú, ako aj zmluvy uzatvorené na výkon konkrétnej práce možno ukončiť prejavom vôle ktorejkoľvek zo zmluvných strán, pričom výpovedná doba je dva týždne.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 11 Žalobkyne vo veci samej sú zamestnané v špecializovanej nemocnici A. Falkiewicza na základe pracovných zmlúv uzavretých na dobu neurčitú.
- 12 V mesiaci august 2015 špecializovaná nemocnica A. Falkiewicza oznámila žalobkyniam vo veci samej, ako aj ostatným zamestnancom zmenu týkajúcu sa určitých pracovných podmienok a odmeňovania, konkrétne obdobia pre získanie nároku na odmenu za odpracované roky. Táto odmena sa vypláca zamestnancom každých päť rokov v závislosti od ich odpracovanej doby. Jej suma sa určí podľa týchto podmienok:
 - 20 odpracovaných rokov: 75% mesačnej mzdy,
 - 25 odpracovaných rokov: 100 % mesačnej mzdy,
 - 30 odpracovaných rokov: 150 % mesačnej mzdy,
 - 35 odpracovaných rokov: 200 % mesačnej mzdy, a
 - 40 odpracovaných rokov: 300 % mesačnej mzdy,
- 13 Z údajov v spise, ktorým disponuje Súdny dvor, vyplýva, že navrhovaná zmena sa týkala podmienok výpočtu odpracovanej doby, ktoré už odteraz mali zahŕňať iba obdobia odpracované v službách špecializovanej nemocnice A. Falkiewicza.
- 14 Je nesporné, že odmietnutie zmeny predmetných zmluvných podmienok mohlo mať pre dotknutých zamestnancov dôsledky definitívneho ukončenia ich pracovnej zmluvy.
- 15 Pred vnútroštátnym súdom špecializovaná nemocnica A. Falkiewicza uvádzala, že zmena zmluvných podmienok bola odôvodnená organizačnými zmenami spojenými so znižovaním personálu a obmedzením mzdových nákladov. Keďže prevádzkovanie nemocnice je viacero rokov deficitné, racionalizácia pracovných podmienok a odmeňovania vykonaná prostredníctvom zmeny zmluvných podmienok smeruje k tomu, aby sa predišlo likvidácii nemocnice.
- 16 Okrem toho je nesporné, že pri kročením k zmene zmluvných podmienok uplatniteľných na pracovné zmluvy špecializovaná nemocnica A. Falkiewicza neuplatnila postup, ktorý vyplýva zo zákona z roku 2003.
- 17 Vnútroštátny súd sa pýta, či špecializovaná nemocnica A. Falkiewicza mala v úmysle len zmeniť určité prvky pracovných zmlúv žalobkýň vo veci samej, alebo či v skutočnosti mala úmysel ukončiť uvedené zmluvy vyhnúť sa tomu, aby podliehala ustanoveniam smernice 98/59. Tento súd sa okrem toho pýta, či jednostranná zmena predmetných zmluvných podmienok, ktorá v prípade, že ju žalobkyne vo veci samej neakceptujú, má za dôsledok ukončenie pracovných zmlúv, predstavuje „prepustenie“ v zmysle článku 1 tejto smernice.

- 18 Za týchto okolností Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (Okresný súd Wrocław-centrum Wrocław, Poľsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúcu prejudiciálnu otázku:

„Majú sa článok 1 ods. 1 a článok 2 smernice [98/59] v spojení so zásadou efektivity práva vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ, ktorý z dôvodu zlej finančnej situácie vypovie pracovné podmienky a podmienky odmeňovania vyplývajúce z pracovných zmlúv (výpoveď s návrhom na zmenu), pričom táto výpoveď sa týka len podmienok odmeňovania, je povinný postupovať v súlade s požiadavkami vyššie uvedenej smernice a taktiež je povinný takúto výpoveď prerokovať s podnikovými odborovými organizáciami napriek tomu, že vnútroštátne právo – [zákon z roku 2003] v článkoch 1 až 6 neobsahuje nijakú úpravu výpovedí podmienok pracovnej zmluvy?“

O prejudiciálnej otázke

- 19 Na úvod treba pripomenúť, že podľa znenia článku 1 ods. 2 písm. b) smernice 98/59 sa táto smernica nevzťahuje na „zamestnancov verejných správnych orgánov alebo zariadení spravovaných verejným právom (alebo zodpovedajúcimi orgánmi v členských štátoch, kde podobná koncepcia nie je zaužívaná)“.
- 20 V prejednávanej veci, keďže z návrhu na začatie prejudiciálneho konania výslovne nevyplýva, že poľský zákonodarca zamýšľal rozšíriť uplatňovanie práv priznaných smernicou 98/59 na zamestnancov zariadení spravovaných verejným právom, ako je špecializovaná nemocnica A. Falkiewiczza, Súdny dvor zaslal neformálnu žiadosť vnútroštátnemu súdu, aby vysvetlil dôvody, ktoré ho viedli k domnienke, že výklad tejto smernice bol pre neho potrebný pre rozhodnutie vo veci, ktorá mu bola predložená.
- 21 Z odpovede vnútroštátnemu súdu vyplýva, že zákon z roku 2003, ktorým sa preberá uvedená smernica do poľského práva, je uplatniteľný na všetky osoby, ktoré majú postavenie zamestnanca v zmysle článku 2 Zákonníka práce. Vylúčení sú len „vedúci“ zamestnanci a dočasní zamestnanci, takže okruh subjektov podliehajúcich zákonu z roku 2003 je širší než okruh subjektov, na ktoré sa uplatňuje tá istá smernica. Zamestnanci, ktorých zamestnáva špecializovaná nemocnica A. Falkiewiczza, majú rovnaké právne postavenie ako zamestnanci zamestnaní súkromnými zariadeniami a nevzťahuje sa na nich právna úprava verejnej služby. Navyše nemocnice sú autonómnymi subjektmi, ktoré nepodliehajú štátnemu dozoru a ktoré sú financované z príjmov z ich činnosti. Vo vnútroštátnom práve teda neexistuje podklad umožňujúci vylúčiť z pôsobnosti zákona z roku 2003 nemocničný personál, ktorého sa týka konanie vo veci samej.
- 22 Za týchto okolností a vzhľadom na informácie poskytnuté vnútroštátnym súdom je potrebné odpovedať na prejudiciálnu otázku.
- 23 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 1 ods. 1 a článok 2 smernice 98/59 majú vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný vykonať prerokovanie stanovené v tomto článku 2, ak zamýšľa prikróčiť k jednostrannej zmene podmienok odmeňovania na ujmu zamestnancov, ktorej dôsledkom v prípade odmietnutia jej prijatia zamestnancami je ukončenie pracovného pomeru.
- 24 S cieľom odpovedať na túto otázku treba na úvod pripomenúť, že z článku 1 ods. 1 druhého pododseku smernice 98/59 vyplýva, že táto smernica sa uplatní, iba pokiaľ je „prepustení“ aspoň päť a že uvedená smernica odlišuje „prepustenia“ od „ukončenia pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich“ (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, body 44 a 45).

- 25 Pokiaľ ide o pojem „prepustenie“ uvádzaný v článku 1 ods. 1 prvom pododseku, písm. a) smernice 98/59, Súdny dvor rozhodol, že táto smernica sa má vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ jednostranne a na úkor zamestnanca pristúpi k podstatnej zmene podstatných náležitostí jeho pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, patrí pod tento pojem (rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 55).
- 26 Z toho vyplýva, že skutočnosť, že zamestnávateľ prišlo jednostranne na úkor zamestnanca k nepodstatnej zmene podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, alebo k podstatnej zmene nepodstatnej náležitosti uvedenej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, nemožno kvalifikovať ako „prepustenie“ v zmysle uvedenej smernice.
- 27 Pokiaľ ide o zmenu zmluvných podmienok, ktorej sa týka konanie vo veci samej, treba poznamenať, že táto zmena sa obmedzuje na to, že stanovuje, že odtiaľ sa pre určenie dátumu vzniku nároku na odmenu za odpracované roky budú zohľadňovať iba obdobia odpracované u zamestnávateľa, takže zmena zmluvných podmienok sa týka iba momentu získania práva na odmenu za odpracované roky. Za týchto okolností a bez toho, aby bolo potrebné skúmať, či odmena za odpracované roky, ktorej sa týka konanie vo veci samej, predstavuje podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy dotknutých osôb, stačí konštatovať, že zmenu zmluvných podmienok, ktorej sa týka konanie vo veci samej, nemožno považovať za zmenu, ktorej dôsledkom je podstatná zmena tejto zmluvy a že táto zmena nepatrí pod pojem „prepustenie“ v zmysle článku 1 ods. 1 prvého odseku písm. a) smernice 98/59.
- 28 Naopak, rozviazanie pracovnej zmluvy vyplývajúce z odmietnutia zamestnanca prijať zmenu, ktorá bola navrhnutá uvedenou zmenou zmluvných podmienok, treba považovať za ukončenie pracovnej zmluvy z podnetu zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich v zmysle článku 1 ods. 1 druhého pododseku uvedenej smernice, takže to treba vziať do úvahy pri výpočte celkového počtu prepustení, ku ktorým došlo.
- 29 Pokiaľ ide o určenie, od akého momentu má zamestnávateľ povinnosť prijsť k prerokovaniu uvedenému v článku 2 smernice 98/59, treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že povinnosti prerokovania a oznámenia vznikajú pred rozhodnutím zamestnávateľa skončiť pracovné zmluvy (rozsudky z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 37, ako aj z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 38), a že dosiahnutie cieľa uvedeného v článku 2 ods. 2 uvedenej smernice vyhnúť sa skončeniu pracovných zmlúv alebo zníženiu ich počtu by bolo ohrozené, ak by prerokovanie so zástupcami nasledovalo až po rozhodnutí zamestnávateľa (rozsudky z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 38, ako aj z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46).
- 30 Treba poznamenať, že konanie vo veci samej rovnako ako konanie, ktorého sa týkal rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i. (C-44/08, EU:C:2009:533, bod 37), je spojené s hospodárskymi rozhodnutiami, ktoré nemali, ako to vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, priamo za cieľ ukončiť špecifické pracovné vzťahy, ale napriek tomu mohli mať dopad na pracovné miesta určitého počtu zamestnancov.
- 31 V bode 48 svojho rozsudku z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i. (C-44/08, EU:C:2009:533) Súdny dvor zastával názor, že postup prerokovania stanovený v článku 2 smernice 98/59 musí zamestnávateľ začať v okamihu, keď bolo prijaté strategické alebo obchodné rozhodnutie, ktoré ho núti uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať.
- 32 V tejto súvislosti, keďže špecializovaná nemocnica A. Falkiewiczza zastávala názor, že vzhľadom na ekonomické ťažkosti, s ktorými bola konfrontovaná, bolo potrebné prijsť k navrhovaným zmenám s cieľom predísť povinnosti prijať rozhodnutia, ktorých priamym predmetom by bolo ukončenie špecifických pracovných pomerov, musela byť uzročená s tým, že určitý počet zamestnancov neakceptuje zmenu ich pracovných podmienok a že v dôsledku toho ich zmluva bude ukončená.

- 33 Preto, keďže rozhodnutie prikročiť k oznámeniu zmien zmluvných podmienok nevyhnutne pre špecializovanú nemocnicu A. Falkiewiczza predpokladalo, že bude zamýšľané hromadné prepúšťanie, mala prikročiť k prerokovaniu uvedenému v článku 2 smernice 98/59.
- 34 Tento záver je namieste o to viac, že účel povinnosti prerokovania uvedený v článku 2 predmetnej smernice, a to vyhnúť sa skončeniu pracovných zmlúv alebo zníženiu ich počtu, ako aj zmiernenie z toho vyplývajúcich dôsledkov (rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46), a cieľ, ktorý podľa vnútroštátneho súdu sledujú zmeny zmluvných podmienok, a to predísť likvidácii nemocnice, sa vo veľkej miere prekrývajú. Keďže rozhodnutie, ktoré so sebou prináša zmenu pracovných podmienok, môže umožniť, aby sa predišlo hromadnému prepúšťaniu, postup prerokovania stanovený v článku 2 tej istej smernice musí začať v momente, keď zamestnávateľ zamýšľa prikročiť k takýmto zmenám (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 47).
- 35 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy treba na otázku odpovedať, že článok 1 ods. 1 a článok 2 smernice 98/59 sa majú vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný vykonať prerokovanie stanovené v tomto článku 2, ak zamýšľa prikročiť k jednostrannej zmene podmienok odmeňovania na ujmu zamestnancov, ktorej dôsledkom v prípade odmietnutia jej prijatia zamestnancami je ukončenie pracovného pomeru, pokiaľ sú splnené podmienky stanovené v článku 1 ods. 1 tejto smernice, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.

O trovách

- 36 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 (desiata komora) rozhodol takto:

Článok 1 ods. 1 a článok 2 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa majú vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný vykonať prerokovanie stanovené v tomto článku 2, ak zamýšľa prikročiť k jednostrannej zmene podmienok odmeňovania na ujmu zamestnancov, ktorej dôsledkom v prípade odmietnutia jej prijatia zamestnancami je ukončenie pracovného pomeru, pokiaľ sú splnené podmienky stanovené v článku 1 ods. 1 tejto smernice, čo prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu.

Podpisy