

## Věc C-323/08

### Ovidio Rodríguez Mayor a další

v.

### Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila a další

(žádost o rozhodnutí o předběžné otázce  
podaná Tribunal Superior de Justicia de Madrid)

„Řízení o předběžné otázce – Ochrana zaměstnanců – Hromadné propouštění –  
Směrnice 98/59/ES – Ukončení pracovních smluv z důvodu smrti zaměstnavatele“

Stanovisko generálního advokáta P. Mengozziho přednesené dne 16. července  
2009 . . . . . I - 11624  
Rozsudek Soudního dvora (čtvrtého senátu) ze dne 10. prosince 2009 . . . . . I - 11650

#### Shrnutí rozsudku

1. *Předběžné otázky – Pravomoc Soudního dvora – Meze*  
(Článek 234 ES; směrnice Rady 98/59, články 1 a 5)
2. *Sociální politika – Sbližování právních předpisů – Hromadné propouštění – Směrnice 98/59 – Pojem hromadného propouštění*  
[Směrnice Rady 98/59, čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a)]

3. *Sociální politika – Sbližování právních předpisů – Hromadné propouštění – Směrnice 98/59 – Rozsah působnosti*  
(*Směrnice Rady 98/59*)

1. Směrnice 98/59 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění ve svém článku 5 stanoví, že se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance.

výkladu, bez ohledu na podmínky, za kterých se mají uplatnit.

(viz body 23, 27–28)

Jestliže přitom vnitrostátní zákonodárce zvolil možnost zahrnout do pojmu hromadné propouštění ve smyslu této směrnice případy, které nespádají do rozsahu působnosti této směrnice, jako jsou některé druhy ukončení pracovní smlouvy týkající se nižšího počtu zaměstnanců, než jsou prahové hodnoty stanovené v článku 1 směrnice 98/59, přičemž z uvedeného pojmu vyloučil případy, jako je případ, kdy k ukončení pracovních smluv všech zaměstnanců, které se může týkat téhož počtu zaměstnanců, dojde z důvodu smrti zaměstnavatele, existuje jasný zájem Společenství na tom, aby se za účelem předejití budoucím rozdílným výkladům dostalo tomuto pojmu, jakož i řešením převzatým z práva Společenství, která jsou s ním spojena, jednotného

2. Článek 1 odst. 1 směrnice 98/59 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění je třeba vykládat tak, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které ukončení pracovních smluv několika zaměstnanců, jejichž zaměstnavatelem je fyzická osoba, z důvodu smrti tohoto zaměstnavatele není kvalifikováno jako hromadné propouštění.

Pojem „hromadné propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) uvedené směrnice totiž předpokládá existenci zaměstnavatele, který zamýšlel toto propouštění a je schopný jednak uskutečnit za tímto účelem jednání uvedená v člancích 2 a 3 uvedené směrnice, a jednak případně toto propouštění provést.

Krom toho hlavního cíle směrnice 98/59, kterým je to, aby hromadnému propouštění předcházelo projednání se zástupci zaměstnanců a informování příslušného orgánu veřejné moci, nemůže být dosaženo v případě kvalifikace ukončení pracovních smluv všech zaměstnanců podniku provozovaného fyzickou osobou z důvodu ukončení činnosti tohoto podniku v důsledku smrti zaměstnavatele jako „hromadné propouštění“, jelikož k takovému projednání nemohlo dojít, a tak nebylo možné vyhnout se nebo omezit ukončení pracovní smlouvy ani zmírnit jeho následky.

(viz body 41, 44, 53, výrok 1)

3. Směrnice 98/59 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví různá odškodnění podle toho, zda zaměstnanci

ztratili své zaměstnání v důsledku smrti zaměstnavatele, nebo v důsledku hromadného propouštění.

Jednak totiž ukončení pracovních smluv v souvislosti se smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, nespadá do pojmu hromadné propouštění ve smyslu směrnice 98/59. Kromě toho uvedená směrnice zajišťuje pouze částečnou harmonizaci pravidel ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění a nesměřuje k vytvoření mechanismu obecného finančního vyrovnání na úrovni Společenství v případě ztráty zaměstnání. V tomto kontextu otázka rozsahu odškodnění zaměstnanců v případě skončení jejich pracovního poměru nespadá do působnosti uvedené směrnice.

(viz body 55–57, výrok 2)