

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

10. prosince 2009 *

Ve věci C-323/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Španělsko) ze dne 14. července 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 16. července 2008, v řízení

Ovidio Rodríguez Mayor a další

proti

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila a dalším,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda třetího senátu, zastupující předseda čtvrtého senátu, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (zpravodaj), G. Arestis a T. von Danwitz, soudci,

* Jednací jazyk: španělština.

generální advokát: P. Mengozzi,
vedoucí soudní kanceláře: R. Grass,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za španělskou vládu B. Plaza Cruz, jako zmocněnkyní,
- za maďarskou vládu R. Somssich, M. Fehérem a K. Veres, jako zmocněnci,
- za vládu Spojeného království I. Rao a T. de la Marem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi J. Enegrenem a R. Vidal Puigem, jako zmocněnci,

po vypsání stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 16. července 2009,

vydává tento

Rozsudek

- ¹ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 1 až 4 a článku 6 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327).
- ² Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi O. Rodríguez Mayorem a šesti dalšími osobami na straně jedné a Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (ležící pozůstalost po Rafaelu de las Heras Dávilovi), jeho dědici a Fondo de Garantía Salarial (záruční mzdový fond) na straně druhé ve věci žádosti prvně uvedených o odškodnění za neplatné hromadné propouštění.

Právní rámec

Právo Společenství

- ³ V oddílu I směrnice 98/59, nazvaném „Definice a oblast působnosti“, čl. 1 odst. 1 stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

I - 11652

a) ‚hromadným propouštěním‘ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propouštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:

i) buď v období 30 dnů:

- alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,
- alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,
- alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;

ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích;

b) ‚zástupci zaměstnanců‘ zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.

Pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propouštěných zaměstnanců nejméně pět.“

4 V oddíle II, nazvaném „Informování a projednání“, článek 2 téže směrnice stanoví:

„1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přerazení nebo při přeškolení propouštěných zaměstnanců.

[...]

3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání:

a) poskytnout veškeré související informace a

b) v každém případě písemně sdělit:

- i) důvody plánovaného propouštění,
- ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni,
- iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit,
- v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc,
- vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).

[...]“

- 5 V oddíle III směrnice 98/59, nazvaném „Postup při hromadném propouštění“, článek 3 zní takto:

„1. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

Členské státy mohou nicméně stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměstnavatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost.

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

2. Zaměstnavatel je povinen předat zástupcům zaměstnanců kopii oznámení uvedeného v odstavci 1.

Zástupci zaměstnanců mohou příslušnému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky.“

6 Článek 4 uvedené směrnice, jež je rovněž součástí oddílu III této směrnice, stanoví:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc zkrátit lhůtu uvedenou v prvním pododstavci.

[...]

4. Členské státy nemusí postupovat podle tohoto článku v případě hromadných propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.“

7 Podle článku 5 téže směrnice se tato směrnice „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“.

8 Článek 6 směrnice 98/59 stanoví, že „[č]lenské státy dbají, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí“.

Vnitrostátní právo

- 9 Článek 49 odst. 1 písm. g) zákoníku práce (Estatuto de los Trabajadores), schválený královským legislativním nařízením 1/1995 ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654, dále jen „zákoník práce“), stanoví, že k ukončení pracovní smlouvy dochází v následujících případech:

„Smrt, odchod do důchodu v případech stanovených použitelnou právní úpravou sociálního zabezpečení nebo nezpůsobilost zaměstnavatele, aniž jsou dotčena ustanovení článku 44, nebo zánik právní subjektivity smluvní strany.

V případech smrti, odchodu do důchodu nebo nezpůsobilosti zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na zaplacení částky odpovídající měsíční mzdě.

V případech zániku právní subjektivity smluvní strany musejí být dodrženy náležitosti stanovené v článku 51 tohoto [zákona].“

„1. Pro účely tohoto [zákona] se za hromadné propouštění považuje ukončení pracovních smluv z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, pokud se v období devadesáti dnů ukončení smluv týká nejméně:

- a) deseti zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají méně než sto zaměstnanců,
- b) deseti procent počtu zaměstnanců podniků, které zaměstnávají mezi stem a třemi sty zaměstnanci,
- c) třiceti zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají tři sta nebo více zaměstnanců.

Má se za to, že důvody uvedené v tomto článku jsou splněny, jestliže přijetí navržených opatření přispívá, v případě hospodářských důvodů, k překonání negativní hospodářské situace podniku, nebo [v případě] technických, organizačních nebo výrobních důvodů, k zabezpečení budoucí životaschopnosti podniku a zaměstnanosti v něm prostřednictvím vhodnější organizace prostředků.

Hromadným propouštěním se rozumí též ukončení pracovních smluv, které dopadá na všechny zaměstnance podniku za předpokladu, že počet dotčených zaměstnanců

převyšuje pět, jestliže k němu dochází v důsledku úplného ukončení podnikatelské činnosti na základě výše zmíněných důvodů.

K určení počtu ukončení pracovních smluv, který je uveden v prvním pododstavci tohoto odstavce, se vezmou v úvahu jakákoli další ukončení, k nimž dojde v příslušném období z rozhodnutí zaměstnavatele na základě jiných důvodů, netýkajících se osoby pracovníka, odlišných od důvodů uvedených v čl. 49 odst. 1 písm. c), jestliže jejich počet dosáhne alespoň pěti. Pokud v období po sobě jdoucích devadesáti dnů a s cílem vyhnout se použití ustanovení tohoto [zákona] přistoupí podnik k ukončení pracovních smluv na základě čl. 52 písm. c) v počtu nižším než ve výše uvedených hranicích, a aniž se objeví nové důvody pro takový postup, má se za to, že tato nová ukončení jsou provedena při obcházení zákona a budou prohlášena za neplatná a neúčinná.

2. Zaměstnavatel, který má v úmyslu uskutečnit hromadné propouštění, musí požádat o souhlas s ukončením pracovních smluv v souladu s „regulačním řízením“ v oblasti zaměstnanosti stanoveným tímto [zákonem] a jeho prováděcími předpisy. Řízení se zahajuje prostřednictvím žádosti podané k příslušnému orgánu veřejné moci a současným zahájením období projednání s právními zástupci zaměstnanců.

[...]

8. Zaměstnanci, jejichž smlouva skončí v souladu s ustanoveními tohoto článku, mají nárok na odškodnění ve výši rovnající se 20 dnům mzdy za každý rok trvání pracovního poměru, přičemž období kratší než rok jsou zúčtována poměrně na měsíčním základě, až do výše 12 měsíčních platů.

9. Zaměstnanci mohou prostřednictvím svých zástupců rovněž navrhnout zahájení [regulačního] řízení v oblasti zaměstnanosti, jestliže lze mít důvodně za to, že by jim nezahájením tohoto řízení zaměstnavatelem mohla vzniknout nenapravitelná nebo obtížně napravitelná škoda. V takovém případě příslušný orgán při zohlednění v tomto článku stanovených lhůt určí, jaká opatření a zprávy jsou nezbytné pro účely skončení řízení.

[...]

12. Existence vyšší moci jako důvodu pro skončení pracovních smluv musí být řádně konstatována příslušným orgánem veřejné moci bez ohledu na počet dotčených zaměstnanců po zahájení [regulačního] řízení v oblasti zaměstnanosti vedeného v souladu s ustanoveními tohoto odstavce. Řízení se zahajuje na žádost podniku, k níž jsou přiloženy důkazní prostředky, které podnik považuje za patřičné, [a] zároveň je tato žádost oznámena právním zástupcům zaměstnanců, kteří budou požívat postavení zúčastněné strany v celém řízení. Orgán veřejné moci po nezbytném provedení úkonů a vypracování zpráv vydá ve lhůtě pěti dnů od podání žádosti rozhodnutí, které nabude účinnosti dnem, kdy došlo k události vyvolávající vyšší moc.

Pokud příslušný orgán veřejné moci konstatuje existenci vyšší moci, může rozhodnout, že odškodnění, které přísluší zaměstnancům dotčeným ukončením pracovní smlouvy, bude zcela nebo zčásti uhrazeno z Fondo de Garantía Salarial, aniž je dotčen nárok tohoto fondu na náhradu od zaměstnavatele.

13. Ustanovení zákona 30/1992 ze dne 26. listopadu 1992 o právním režimu veřejné správy a obecném správním řízení se použijí na situace neupravené tímto [zákonem],

zejména v oblasti opravných prostředků. Úkony a oznámení, které musejí být učiněny vůči zaměstnancům, se činí vůči jejich právním zástupcům.“

- 11 Předkládající soud upřesňuje, že důsledky vyplývající z ukončení pracovní smlouvy z objektivních důvodů, které je prohlášeno za neopodstatněné, jsou stejné jako důsledky vyplývající z propuštění z kázeňských důvodů, které je podle článku 55 zákoníku práce prohlášeno za neopodstatněné. Uvádí, že čl. 56 odst. 1 tohoto zákoníku stanoví v tomto ohledu následující:

„Pokud je propuštění prohlášeno za neoprávněné, zaměstnavatel ve lhůtě pěti dnů od doručení rozsudku buď opětovně zaměstnance zaměstná, přičemž mu vyplatí nedoplatky mzdy uvedené v tomto odst. 1 písm. b), nebo vyplatí následující částky, které stanoví rozsudek, a sice:

- a) odškodnění rovnající se 45 dnům mzdy za každý odpracovaný rok, přičemž období kratší než jeden rok jsou zohledněna poměrně na měsíčním základě až do výše 42 měsíčních platů;
- b) částku rovnající se součtu ušlých mezd ode dne propuštění až do doručení rozsudku, kterým se prohlašuje neoprávněnost propuštění, nebo až do doby, než si zaměstnanec znovu najde zaměstnání, pokud najde toto zaměstnání před vyhlášením rozsudku a pokud zaměstnavatel předloží důkaz o vyplacených částkách za účelem jejich odečtení od nedoplatků mzdy.“

Věc v původním řízení a předběžné otázky

- 12 Sedm navrhovatelů v původním řízení bylo zaměstnanci zaměstnanými v podniku, který R. de las Heras Dávila provozoval jakožto fyzická osoba, takže tento podnik neměl vlastní právní subjektivitu.
- 13 Návrhem ze dne 31. května 2004 podali žalobu k Juzgado de lo Social n° 25 de Madrid z důvodu neplatné výpovědi proti Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila a dalším, přičemž tvrdili, že se ve dnech 30. dubna až 5. května 2004 dostavili do svého místa zaměstnání, ale podnik byl uzavřen, takže se domnívali, že byli konkludentně propuštěni.
- 14 Ukázalo se, že zaměstnavatel zemřel dne 1. května 2004, aniž sepsal závěť nebo stanovil práva svých dědiců. Jeho zákonní dědici se vzdali dědictví notářskými listinami ze dne 15. června 2004 a ze dne 27. března 2007. Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že podnik ukončil svou činnost.
- 15 Juzgado de lo Social n° 25 de Madrid uvedenou žalobu zamítl z důvodu, že k ukončení pracovních smluv navrhovatelů v původním řízení došlo v důsledku smrti zaměstnavatele, aniž by došlo k právnímu nástupnictví v podnikání, a že nedošlo k propuštění.
- 16 Navrhovatelé v původním řízení podali proti tomuto rozsudku odvolání k předkládajícímu soudu. Tvrdí, že rozhodnutí o ukončení je formálním aktem, který musí splňovat podmínky stanovené v čl. 55 odst. 1 zákoníku práce, takže dědicové jejich zaměstnavatele jim měli toto rozhodnutí oznámit. Navrhovatelé v původním řízení se tudíž domáhají určení existence neplatné výpovědi a vyplacení odškodnění odpovídajícího 45 dnům mzdy za každý odpracovaný rok, jakož i nedoplatků mzdy ode dne propuštění do dne doručení rozsudku předkládajícího soudu nebo do dne jejich opětovného zaměstnání. Podpůrně se domáhají, aby bylo konstatováno ukončení

pracovních smluv z důvodu smrti zaměstnavatele v souladu s článkem 49 téhož zákoníku a aby jim bylo vyplaceno odškodnění stanovené v tomto ustanovení.

17 Odpůrci v původním řízení tvrdí, že k žádnému propuštění nedošlo a že se jednalo o skončení pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnavatele.

18 Státní zastupitelství, které předkládající soud vyzval, aby vyjádřilo svůj názor ve věci v původním řízení, se domnívá, že čl. 49 odst. 1 písm. g) zákoníku práce může být neslučitelný s ustanoveními práva Společenství.

19 Předkládající soud má za to, že ve španělském právu existuje nerovnost v zacházení v případě ukončení pracovní smlouvy z důvodu zániku podniku v závislosti na povaze osoby zaměstnavatele. V takovém případě jsou totiž ve výhodnějším postavení zaměstnanci, kteří jsou zaměstnaní právnickou osobou, oproti těm, kteří jsou zaměstnaní fyzickou osobou, ačkoliv újma vyplývající z propuštění nebo z ukončení pracovní smlouvy je stejná.

20 Za těchto podmínek, máje za to, že výklad ustanovení směrnice 98/59 je nezbytný pro vydání jeho rozhodnutí, se Tribunal Superior de Justicia de Madrid rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Porušuje článek 51 zákoníku práce povinnosti vyplývající ze směrnice 98/59 [...] tím, že omezuje pojem ‚hromadné propouštění‘ na propouštění z důvodů hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních, a tím, že ho nerozšířil na propouštění ze všech důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance?

- 2) Je rovněž v rozporu se směrnicí 98/59 [...] ustanovení obsažené v čl. 49 odst. 1 písm. g) zákoníku práce, jež stanoví pro zaměstnance, kteří ztratí zaměstnání v důsledku smrti, odchodu do důchodu nebo nezpůsobilosti zaměstnavatele, odškodnění omezené na měsíční mzdu a vylučuje tyto zaměstnance z právní úpravy stanovené v článku 51 téhož zákona, v rozsahu, v němž toto španělské ustanovení porušuje články 1, 2, 3, 4 a 6 [této směrnice]?

- 3) Porušuje španělská právní úprava hromadného propouštění, a zejména čl. 49 odst. 1 písm. g) a článek 51 zákoníku práce, článek 30 Listiny základních práv Evropské unie [vyhlášené v Nice dne 7. prosince 2000 (Úř. věst. C 364, s. 1)] a Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků přijatou na zasedání Evropské rady konané ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 [hlavami států nebo předsedy vlád jedenácti členských států]?"

K předběžným otázkám

K pravomoci Soudního dvora

- 21 Co se týče dvou prvních otázek, je třeba poukázat, podobně jako španělská a maďarská vláda, jakož i Evropská komise, na to, že v okamžiku své smrti zaměstnával R. de las Heras Dávila sedm zaměstnanců, takže tato situace je v zásadě vyloučena z rozsahu působnosti směrnice 98/59.

- 22 Podle čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu ii) této směrnice musí být totiž pro to, aby byla tato směrnice použitelná na situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, počet propuštění v období 90 dnů alespoň 20.

- 23 Směrnice 98/59 nicméně 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.
- 24 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že ve španělském právu taková ustanovení existují vzhledem k tomu, že podle čl. 51 odst. 1 prvního a třetího pododstavce zákoníku práce pojem „hromadné propouštění“ zahrnuje rovněž ukončení pracovních smluv všech zaměstnanců podniku za předpokladu, že počet dotčených zaměstnanců převyšuje pět, pokud k propouštění dochází z důvodu úplného ukončení činnosti na základě hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů.
- 25 Předkládající soud uvádí, že ve věci, kterou projednává, musí ukončení pracovních smluv všech zaměstnanců zaměstnaných R. de las Heras Dávalou z důvodu jeho smrti spadat do rozsahu působnosti ustanovení uvedených v předcházejícím bodě a musí být kvalifikováno jako hromadné propouštění. Tento soud je toho názoru, že pokud by tomu tak nebylo, existovalo by rozdílné zacházení, které by bylo v rozporu se směrnicí 98/59 a pojmem „hromadné propouštění“ ve smyslu této směrnice.
- 26 V tomto ohledu se žádost o rozhodnutí o předběžné otázce týká případu ukončení pracovních poměrů, jejichž počet je nižší, než jsou prahové hodnoty stanovené v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59.
- 27 Protože však vnitrostátní zákonodárce zvolil možnost zahrnout do pojmu „hromadné propouštění“ ve smyslu této směrnice případy, které již nespadají do rozsahu působnosti této směrnice, a vyloučit z uvedeného pojmu případy, jako je věc

v původním řízení, 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 výkladu, bez ohledu na podmínky, za kterých se mají uplatnit (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 16. března 2006, Poseidon Chartering, C-3/04, Sb. rozh. s. I-2505, body 16 a 17).

- 28 Za těchto podmínek je třeba pro zodpovězení předběžných otázek vycházet z předpokladu, že některé druhy ukončení pracovní smlouvy týkající se nižšího počtu zaměstnanců, než jsou prahové hodnoty stanovené v článku 1 směrnice 98/59, pokládá španělská právní úprava za hromadné propouštění ve smyslu tohoto článku, avšak jiné druhy ukončení pracovní smlouvy, které se mohou týkat téhož počtu zaměstnanců, zejména ukončení pracovních smluv všech zaměstnanců z důvodu smrti zaměstnavatele, podle uvedené právní úpravy do pojmu „hromadné propouštění“ nespadají.

K první otázce

- 29 Svou první otázkou předkládající soud vyjadřuje své pochybnosti, zda je španělská právní úprava použitelná ve věci v původním řízení, v níž pojem „hromadné propouštění“ nezahrnuje všechna ukončení pracovní smlouvy z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, slučitelná s čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59.
- 30 Úvodem je třeba připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se v rámci řízení zahájeného na základě článku 234 ES vyjadřoval ke slučitelnosti norem vnitrostátního práva s ustanoveními práva Společenství. Soudní dvůr je naproti tomu příslušný k tomu, aby vnitrostátnímu soudu poskytl veškeré poznatky k výkladu práva Společenství, které mu umožní posoudit slučitelnost norem vnitrostátního práva

s právní úpravou Společenství (viz zejména rozsudky ze dne 19. září 2006, Wilson, C-506/04, Sb. rozh. s. I-8613, body 34 a 35, jakož i ze dne 6. března 2007, Placanica a další, C-338/04, C-359/04 a C-360/04, Sb. rozh. s. I-1891, bod 36).

31 Je nesporné, že se spor v původním řízení týká platnosti ukončení pracovních smluv všech zaměstnanců podniku z důvodu smrti zaměstnavatele.

32 Za účelem poskytnutí užitečné odpovědi předkládajícímu soudu pro vyřešení sporu, který projednává, je tedy důvodné určit, zda je třeba čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 vykládat tak, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které ukončení pracovních smluv několika zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel je fyzická osoba, z důvodu smrti tohoto zaměstnavatele není kvalifikováno jako hromadné propouštění.

33 Zprv je třeba konstatovat, že ze znění uvedené směrnice nevyplývá, že tato situace spadá do rozsahu její působnosti.

34 Soudní dvůr sice podal široký výklad slovního spojení „důvody, které nesouvisí s osobou zaměstnance,“ použitého v čl. 1 odst. 1 této směrnice (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 12. října 2004, Komise v. Portugalsko, C-55/02, Sb. rozh. s. I-9387, bod 49, jakož i ze dne 7. září 2006, Agorastoudis a další, C-187/05 až C-190/05, Sb. rozh. s. I-7775, bod 28). Nicméně z jejího znění vyplývá, že pojem „hromadné propouštění“ ve smyslu tohoto ustanovení předpokládá jak existenci zaměstnavatele, tak konání z jeho strany.

- 35 V souladu s definicí tohoto pojmu v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59 se tímto pojmem rozumí propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud jsou splněny určité podmínky týkající se počtu a času.
- 36 Podle čl. 1 odst. 1 druhého pododstavce téže směrnice se pro stanovení počtu hromadně propouštěných zaměstnanců, ve smyslu hromadného propouštění stanoveného v prvním pododstavci písm. a) téhož odstavce, za propouštění považuje ukončení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, je-li propouštěných zaměstnanců nejméně pět.
- 37 Podle čl. 2 odst. 1 téže směrnice musí zaměstnavatel, který zamýšlí provést hromadné propouštění, včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody. Odstavec 3 téhož článku stanoví, že zaměstnavatel je povinen včas během těchto projednání poskytnout zástupcům zaměstnanců veškeré související informace a písemně jim sdělit údaje uvedené v písm. b) posledně uvedeného odstavce.
- 38 Článek 3 směrnice 98/59 stanoví, že zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění a že je povinen předat zástupcům zaměstnanců kopii tohoto oznámení.
- 39 Všechny výrazy, které se vyskytují v těchto ustanoveních, zejména výrazy „zamýšlet provést hromadné propouštění“, „zahájit projednání“, „poskytnout veškeré informace“,

„písemně sdělit údaje“, „písemně oznámit veškeré návrhy na propouštění“ a „předat kopii“, dokazují, že je nezbytná existence zaměstnavatele, jakož i některá konání z jeho strany.

40 Navíc ze slovního spojení „propouštění ze strany zaměstnavatele“, použitého v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59, vyplývá, že pojem „hromadné propouštění“ v zásadě předpokládá, že zaměstnavatel provede nebo v každém případě má v úmyslu provést tato propouštění, zatímco, jak uvedl generální advokát v bodě 81 svého stanoviska, slovní spojení „ze strany zaměstnavatele“, použité v druhém pododstavci téhož odstavce, znamená přímý projev vůle zaměstnavatele spočívající ve vyvinutí iniciativy.

41 Z výše uvedeného vyplývá, že pojem „hromadné propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 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.

42 Nicméně situace, jako je situace dotčená v původním řízení, se vyznačuje nejen neexistencí vůle provést hromadné propouštění, nýbrž rovněž neexistencí zaměstnavatele, který by mohl být nositelem povinností vyplývajících z ustanovení uvedených v bodech 37 a 38 tohoto rozsudku uskutečnit jednání stanovená posledně uvedenými ustanoveními a provést případně toto propouštění.

43 Zadruhé, co se týče hlavního cíle směrnice 98/59, je třeba připomenout, že jednak podle čl. 2 odst. 2 této směrnice se projednání týkají možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přerazení nebo při přeškolení propuštěných zaměstnanců. Kromě toho podle čl. 2 odst. 3 a čl. 3

odst. 1 této směrnice je zaměstnavatel povinen oznámit orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění a poskytnout mu údaje a informace uvedené v těchto ustanoveních.

- 44 Nicméně tohoto hlavního cíle směrnice 98/59, a sice aby hromadnému propouštěním 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.
- 45 Mimoto je třeba poznamenat, že směrnice 98/59 nesměřuje k vytvoření mechanismu obecného finančního vyrovnání na úrovni Společenství v případě ztráty zaměstnání.
- 46 Zatřetí je třeba poukázat na to, že některá ustanovení směrnice 98/59 byla již Soudním dvorem vyložena.
- 47 Soudní dvůr tak již rozhodl, že podle čl. 2 odst. 1 a 3, jakož i čl. 3 odst. 1 a 2 směrnice 98/59 je jediným nositelem povinností v oblasti informování, projednání a oznamování zaměstnavatel (viz rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, Sb. rozh. s. I-8163, bod 57).

- 48 Soudní dvůr rovněž rozhodl, že povinnosti projednání a oznámení uložené zaměstnavateli vznikají před rozhodnutím vypovědět pracovní smlouvy (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 27. ledna 2005, Junk, C-188/03, Sb. rozh. s. I-885, body 36 a 37, jakož i výše citovaný rozsudek Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, bod 38).
- 49 Nicméně v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, se smrt zaměstnavatele a ukončení pracovních smluv zaměstnanců, které zaměstnává, časově shodují. Jak tvrdí španělská vláda, je tedy fakticky nemožné tyto povinnosti splnit.
- 50 Navíc v případě, jako je případ dotčený v původním řízení, neexistuje ani rozhodnutí vypovědět pracovní smlouvy, ani předchozí záměr tyto výpovědi uskutečnit.
- 51 Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že směrnice 98/59, stejně jako dříve směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 48, s. 29) (*neoficiální překlad*), zajišťuje pouze částečnou harmonizaci pravidel ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění (viz, co se týče směrnice 75/129, rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království, C-383/92, Recueil, s. I-2479, bod 25, a co se týče směrnice 98/59, výše citovaný rozsudek Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, bod 60) a že harmonizuje nikoliv podmínky definitivního skončení činnosti podniku, nýbrž postup, který je třeba při hromadném propouštění dodržet (viz, co se týče směrnice 75/129, výše citovaný rozsudek Agorastoudis a další, bod 36).

52 Konečně je třeba dodat, že výkladu, podle kterého pojem „hromadné propouštění“ ve smyslu směrnice 98/59 nezahrnuje ukončení pracovních smluv několika zaměstnanců, jejichž zaměstnavatelem je fyzická osoba, v důsledku smrti tohoto zaměstnavatele, neodporuje výše citovaný rozsudek Komise v. Portugalsko. Tento rozsudek byl totiž vydán v rámci řízení o nesplnění povinnosti, ve kterém bylo slovní spojení „důvody, které nesouvisí s osobou zaměstnance“ použité v článku 1 této směrnice předmětem analýzy, avšak aniž by byla specificky přezkoumána situace, jako je situace v původním řízení, vyznačující se ukončením pracovních smluv z důvodu smrti fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, a neexistencí právního subjektu, který by byl nositelem povinností stanovených uvedenou směrnicí.

53 S ohledem na výše uvedené je třeba na první položenou otázku odpovědět, že čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 je třeba vykládat tak, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které ukončení pracovních smluv několika zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel je fyzická osoba, z důvodu smrti tohoto zaměstnavatele není kvalifikováno jako hromadné propouštění.

K druhé otázce

54 Svou druhou otázkou se předkládající soud táže, zda je třeba směrnicí 98/59 vykládat tak, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví různá odškodnění podle toho, zda zaměstnanci ztratili své zaměstnání v důsledku smrti zaměstnavatele, nebo v důsledku hromadného propouštění.

55 V tomto ohledu jednak z odpovědi na první otázku vyplývá, že ukončení pracovních smluv v souvislosti se smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, ke kterému došlo za okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, nespadá do pojmu „hromadné propouštění“ ve smyslu směrnice 98/59.

56 Kromě toho, jak bylo připomenuto v bodech 45 a 51 tohoto rozsudku, 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 směrnice 98/59.

57 V důsledku toho je třeba na druhou položenou otázku odpovědět, že uvedená směrnice nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví různá odškodnění podle toho, zda zaměstnanci ztratili své zaměstnání v důsledku smrti zaměstnavatele, nebo v důsledku hromadného propouštění.

K třetí otázce

58 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda je třeba vykládat článek 30 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i ustanovení Charty Společenství základních sociálních práv tak, že brání vnitrostátní právní úpravě, jako je vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení.

- 59 Jak nicméně vyplývá z posouzení prvních dvou otázek, situace, jako je situace, jež je základem sporu v původním řízení, nespadá do působnosti směrnice 98/59, a tedy ani do působnosti práva Společenství. Za těchto podmínek není namístě odpovídat na třetí otázku.

K nákladům řízení

- 60 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (čtvrtý senát) rozhodl takto:

- 1) Článek 1 odst. 1 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 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.

- 2) Směrnice 98/59 nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví různá odškodnění podle toho, zda zaměstnanci ztratili své zaměstnání v důsledku smrti zaměstnavatele, nebo v důsledku hromadného propouštění.**

Podpisy.