

AGORASTOUDIS A I.

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)
zo 7. septembra 2006 *

V spojených veciach C-187/05 až C-190/05,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podané rozhodnutiami Areios Pagos (Grécko) zo 17. marca 2005 a doručené Súdnemu dvoru 27. apríla 2005, ktoré súvisia s konaniami:

Georgios Agorastoudis a i. (C-187/05),

Ioannis Pannou a i. (C-188/05),

Kostandinos Kotsabougioukis a i. (C-189/05),

Georgios Akritopoulos a i. (C-190/05),

proti

Goodyear Hellas ABEE,

za účasti:

Geniki Synomospondia Ergaton Elladas (GSEE),

Ergatoypalliliko kentro Thessalonikis (C-187/05 a C-189/05),

* Jazyk konania: gréčtina.

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia K. Schieman, N. Colneric, E. Juhász (spravodajca) a E. Levits,

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 27. apríla 2006,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- pán Agorastoudis a i., v zastúpení: A. Kazakos, dikigoros,
- pán Pannou a i., v zastúpení: A. Kazakos, dikigoros,
- pán Kotsabougioukis a i., v zastúpení: A. Kazakos, dikigoros,
- pán Akritopoulos a i., v zastúpení: A. Kazakos, dikigoros,
- Goodyear Hellas ABEE, v zastúpení: K. Kremalis a I.-D. Filiotis, dikigori,
- Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE), v zastúpení: A. Kazakos, dikigoros,

— Komisia Európskych spoločností, v zastúpení: M. Condou-Durande a G. Rozet, splnomocnení zástupcovia,

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

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Predmetom návrhu na začatie prejudiciálneho konania je výklad článku 1 ods. 2 písm. d) smernice Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 48 s. 29).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi prepustenými zamestnancami a ich bývalým zamestnávateľom o platnosti ich hromadného prepustenia uskutočneného v dôsledku skončenia činnosti podniku na základe rozhodnutia z vlastnej vôle tohto zamestnávateľa.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Smernica 75/129, ktorá je založená na článku 100 Zmluvy EHS (zmenený na článok 100 Zmluvy ES, teraz článok 94 ES), stanovuje v súlade s jej odôvodnením č. 1, že jej

účelom je „posilniť ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci Spoločenstva“ [*neoficiálny preklad*]. V odôvodnení č. 2 sa hovorí, že „napriek vzrastajúcemu zblížovaniu stále pretrvávajú rozdiely medzi platnými ustanoveniami členských štátov o praktickej úprave a postupoch takýchto prepúšťaní a opatreniami zameranými na zmiernenie dôsledkov prepustenia“ [*neoficiálny preklad*]. Z tohto dôvodu sa v odôvodnení č. 5 uvádza, že je nevyhnutné podporovať túto aproximáciu platných právnych predpisov pri súčasnom udržaní rozvoja v zmysle článku 117 Zmluvy EHS [zmenený na článok 117 Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES)].

- 4 Článok 1 smernice 75/129 určuje jej rozsah pôsobnosti takto:

„1. Na účely tejto smernice:

- a) hromadné prepúšťanie znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré nesúvisia s osobou zamestnanca, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch:

— buď počas obdobia 30 dní:

1. aspoň 10 v podnikoch, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov;

2. aspoň 10 % z počtu pracujúcich v podnikoch, ktoré zvyčajne zamestnávajú aspoň 100, ale nie viac ako 300 zamestnancov;

3. aspoň 30 v podnikoch, ktoré zamestnávajú 300 alebo viac zamestnancov,

— alebo počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti na počte zamestnancov zvyčajne zamestnaných v danom podniku;

...

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 uplynutia alebo splnenia týchto zmlúv;
- b) zamestnancov verejnej správy alebo zariadení spravovaných verejným právom (alebo zodpovedajúcich orgánov v členských štátoch, kde podobná koncepcia nie je zaužívaná);
- c) posádky námorných plavidiel;

d) zamestnancov dotknutých skončením činnosti podniku, pokiaľ skončenie činnosti podniku vyplýva zo súdneho rozhodnutia.“ *[neoficiálny preklad]*

5 Smernica 75/129 stanovuje vo svojom článku 2 určité povinnosti pre zamestnávateľa, ktorý má v úmysle uskutočniť hromadné prepúšťanie. Tento musí v prvom rade začať s poradami so zástupcami zamestnancov, ktorých predmetom je aspoň možnosť, ako zabrániť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie, ako aj zmierniť jeho následky. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávateľ je povinný poskytnúť všetky príslušné informácie a v každom prípade písomne upovedomiť o dôvodoch prepúšťania, o počte zamestnancov, ktorí majú byť prepustení, o počte bežne zamestnávaných pracovníkoch a o období, v ktorom sa má uskutočniť plánované prepúšťanie.

6 Článok 3 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„Zamestnávateľ je povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán o každom uvažovanom hromadnom prepúšťaní.

Toto oznámenie musí obsahovať všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porad 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.“ *[neoficiálny preklad]*

- 7 Článok 4 ods. 1 uvedenej smernice znie:

„K plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 ods. 1...

...“ [*neoficiálny preklad*]

- 8 Článok 5 tej istej smernice stanovuje, že „smernica sa nedotýka práva členských štátov uplatňovať a prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre zamestnancov“ [*neoficiálny preklad*].
- 9 Smernica 75/129 bola v dôsledku prijatia Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva 9. decembra 1989 na stretnutí Európskej rady v Štrasburgu zmenená a doplnená smernicou Rady 92/56/EHS z 24. júna 1992 (Ú. v. ES L 245 s. 3). Táto zmena priniesla v podstate rozšírenie povinností pre zamestnávateľa v oblasti informovania zástupcov zamestnancov a porád s nimi stanovených v článku 2 smernice 75/129, ako aj vloženie článku 5 a do tejto smernice povinnosť pre členské štáty stanoviť, že zástupcovia zamestnancov a/alebo zamestnanci môžu na zabezpečenie splnenia povinností podľa smernice 75/129 využiť správne a/alebo súdne konanie.

- 10 V rámci týchto zmien bolo zrušené písmeno d) článku 1 ods. 2 smernice 75/129.
- 11 V tej istej súvislosti bol do článku 3 ods. 1 smernice 75/129 po prvom pododseku vložený tento pododsek:

„Členské štáty však môžu stanoviť, že v prípade plánovaného hromadného prepúšťania v dôsledku skončenia činnosti podniku vyplývajúceho zo súdneho rozhodnutia je zamestnávateľ povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán, ak ho tento o to požiada.“ [*neoficiálny preklad*]

- 12 Smernica 92/56 taktiež stanovila, že do článku 4 smernice 75/129 sa vkladá odsek 4, ktorý znie:

„Členské štáty nemusia uplatniť tento článok na hromadné prepúšťanie v dôsledku skončenia činnosti podniku vyplývajúceho zo súdneho rozhodnutia.“ [*neoficiálny preklad*]

Vnútroštátna právna úprava

- 13 Smernica 75/129 bola prebratá do gréckeho práva zákonom č. 1387/1983.

- 14 Tento zákon vo svojom článku 3 stanovuje, že zamestnávateľ musí zamestnancov úplne informovať o plánovanom hromadnom prepúšťaní a o jeho dôvodoch a ukladá zamestnávateľovi povinnosť začať porady so zástupcami zamestnancov a poskytnúť im všetky informácie, aby mohli predložiť konštruktívne návrhy. Ďalej stanovuje povinnosť zamestnávateľa oznámiť tieto informácie príslušnému orgánu verejnej správy. Vo svojom článku 5 ods. 3 tento zákon okrem iného obsahuje ustanovenie výhodné pre zamestnancov, podľa ktorého, pokiaľ sa strany nedohodnú, môže prefekt alebo minister práce v závislosti od situácie na trhu a dotknutého podniku predĺžiť porady o ďalších dvadsať dní alebo plánované prepúšťanie celkom či čiastočne neschváliť.
- 15 Článok 1 ods. 2 písm. d) smernice 75/129 bol prebratý do vnútroštátneho práva článkom 2 ods. 2 písm. c) zákona č. 1387/1983, podľa ktorého:

„Ustanovenia tohto zákona sa neuplatňujú na zamestnancov prepustených z dôvodu skončenia činnosti podniku alebo prevádzky vyplývajúceho zo súdneho prvostupňového rozhodnutia.“

- 16 Zmeny uskutočnené smernicou 92/56 boli do vnútroštátneho práva prebraté zákonmi č. 2736/1999 a č. 2874/2000, teda potom, ako v júli 1996 nastali skutkové okolnosti vo veci samej. Lehota na prebratie uvedených zmien do vnútroštátneho práva stanovená v článku 2 smernice 92/56 uplynula 24. júla 1994, teda pred vznikom týchto skutkových okolností.

Spory vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 17 Z návrhov na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že žalobcovia vo veciach samých pracovali na základe pracovných zmlúv na dobu neurčitú na výrobnom úseku spoločnosti Goodyear Hellas SA, ktorá sa nachádza v priemyselnej zóne Solúnu. Činnosť tejto prevádzky spočívala predovšetkým vo výrobe pneumatík a duší do pneumatík pre motorové vozidlá, ako aj materiálov pre opravu a protektorovanie pneumatík. Uvedená prevádzkareň, ktorú tvoril organizovaný celok ľudských a technologických prostriedkov, predstavovala výrobný úsek dotknutého podniku, bola odlišná od obchodného úseku tohto podniku so sídlom v Aténach a hospodársky bola od neho nezávislá.
- 18 Dňa 19. júla 1996 valné zhromaždenie akcionárov materskej spoločnosti Goodyear, so sídlom v Spojených štátoch amerických, rozhodlo o prerušení priemyselnej činnosti a definitívnom skončení činnosti prevádzky v Solúne k 22. júlu 1996. Pracovné zmluvy zamestnancov zamestnaných na výrobnom úseku podniku, teda približne 340 osôb, boli vypovedané k tomuto dňu bez toho, aby boli dodržané podmienky a postup pri hromadnom prepúšťaní stanovený v zákone č. 1387/1983, ktorý bol vtedy platný. Likvidovanie tohto priemyselného odboru začalo v októbri 1996.
- 19 Žaloby podané prepustenými zamestnancami proti rozhodnutiam prijatým po tomto ukončení činnosti boli zamietnuté na prvom stupni, ako aj v odvolacom konaní na Efeteio (odvolací súd v Aténach). Tento súd zastával názor, že v súlade s ustálenou judikatúrou gréckych súdov, keďže grécke právo nestanovuje, že v prípade definitívneho skončenia činnosti podniku len na základe rozhodnutia z vlastnej vôle zamestnávateľa má byť vydané súdne rozhodnutie, tento zamestnávateľ nepodlieha povinnostiam stanoveným smernicou 75/129 a vnútroštátnemu zákonu, ktorý ju prebral.

- 20 Za týchto podmienok Areios Pagos, na ktorý boli podané opravné prostriedky, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru v štyroch sporoch vo veci samej túto prejudiciálnu otázku:

„Vzhľadom na to, že grécke právo nestanovuje, že má byť vydané súdne rozhodnutie pred definitívnym skončením činnosti podniku alebo prevádzky uskutočnené len z vlastnej vôle zamestnávateľa, majú sa uplatniť ustanovenia smernice 75/129 podľa článku 1 ods. 2 písm. d) tejto smernice na hromadné prepúšťanie v dôsledku definitívneho skončenia činnosti podniku alebo prevádzky, o ktorom rozhodol len zamestnávateľ z vlastnej iniciatívy, bez toho, aby bolo vydané predchádzajúce súdne rozhodnutie?“

- 21 Uznesením predsedu Súdneho dvora z 9. júla 2005 boli prejednávané veci spojené na účely písomnej a ústnej časti konania, ako aj na účely vyhlásenia rozsudku.

O prejudiciálnej otázke

- 22 Podstatou otázky vnútroštátneho súdu je, či v prípade hromadného prepúšťania v dôsledku definitívneho skončenia činnosti podniku alebo prevádzky, o ktorom rozhodol zamestnávateľ len z vlastnej iniciatívy bez predchádzajúceho súdneho rozhodnutia, je alebo nie je uplatniteľná smernica 75/129 a najmä, či výnimka stanovená v článku 1 ods. 2 písm. d) tejto smernice môže alebo nemôže odôvodniť neuplatnenie tejto smernice.

- 23 Otázka položená Súdnemu dvoru pramení z ustálenej judikatúry gréckych súdov v oblasti uplatňovania smernice 75/129 a vnútroštátneho zákona, ktorý prebral túto smernicu.
- 24 V súlade s touto judikatúrou, pokiaľ o definitívnom skončení činnosti podniku rozhodol len zamestnávateľ z vlastnej vôle na základe jemu ústavne zaručenej a priznanej hospodárskej a finančnej slobody, bez ohľadu na vydanie súdneho rozhodnutia, nie je smernica 75/129 uplatniteľná. Uplatnenie tejto smernice je totiž podmienené zachovaním činnosti dotknutého podniku.
- 25 Tento výklad nemá oporu ani v znení smernice 75/129, ani v jej predmete alebo ciele, ktorý sleduje, a ani v judikatúre Súdného dvora týkajúcej sa tejto smernice.
- 26 Po prvé, znenie smernice 75/129, najmä článku 1 ods. 1 písm. a) a článku 1 ods. 2 písm. d) tejto smernice, je jasné a nevyvoláva žiadne rozumné pochybnosti o pôsobnosti uvedenej smernice alebo podmienkach jej uplatnenia.
- 27 Podľa článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 75/129 „hromadné prepúšťanie znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré nesúvisia s osobou zamestnanca...“ [*neoficiálny preklad*]. Táto definícia je sama osebe dostatočne presná a neobsahuje žiadnu nejasnosť.

- 28 Súdny dvor upresnil pojem „prepúšťanie“, keď konštatoval, že tento pojem má komunitárny rozmer a má byť vykladaný v tom zmysle, že zahŕňa každé skončenie pracovnej zmluvy, ktoré zamestnanec nechcel, teda bez jeho súhlasu (rozsudok z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko, C-55/02, Zb. s. I-9387, body 49 a 50).
- 29 So zreteľom na pravidlo stanovené v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 75/129 treba štyri prípady neuplatňovania tejto smernice uvedené v článku 1 ods. 2 tejto smernice považovať za taxatívne stanovené. Okrem toho ako výnimky z uvedeného pravidla musia byť vykladané úzko (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. decembra 1998, Lauge a i., C-250/97, Zb. s. I-8737, bod 19).
- 30 Štvrtá z týchto výnimiek, teda výnimka stanovená v článku 1 ods. 2 písm. d) smernice 75/129, na ktorú sa vzťahuje otázka položená vnútroštátnym súdom, sa týka neuplatnenia spomenutej smernice na prepúšťania spôsobené skončením činnosti podniku, „pokiaľ skončenie činnosti podniku vyplýva zo súdneho rozhodnutia“.
- 31 Toto ustanovenie sa môže vykladať len v tom zmysle, že neuplatnenie spomenutej smernice je dovolené výlučne v prípade, keď skončenie činnosti podniku vyplýva zo súdneho rozhodnutia, napríklad na základe rozsudkov, ktoré vyhlasujú konkurz alebo likvidáciu podniku.
- 32 Vo všetkých ostatných prípadoch, najmä pokiaľ k definitívnemu skončeniu činnosti dotknutého podniku došlo len v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa z vlastnej

vôle a pokiaľ toto skončenie spočíva na úvahách hospodárskej alebo inej povahy, povinnosti tohto zamestnávateľa vyplývajúce zo smernice 75/129 ostávajú nedotknuté. Skutočnosť, že ustanovenia vnútroštátneho práva, na ktoré poukazuje vnútroštátny súd nestanovujú, že pred definitívnym skončením činnosti podniku alebo prevádzky len na základe rozhodnutia z vlastnej vôle zamestnávateľa, má byť vydané súdne rozhodnutie, je v tomto ohľade irelevantná.

- 33 Je potrebné pripomenúť, že ustanovenie o výnimke stanovenej v článku 1 ods. 2 písm. d) smernice 75/129 bolo zrušené s účinnosťou od 24. júna 1994 smernicou 92/56, ktorá takto posilnila sledovaný cieľ. Preto v dobe rozhodujúcej z hľadiska skutkových okolností vo veci samej mal zamestnávateľ vo všetkých prípadoch hromadného prepúšťania, ku ktorému došlo v dôsledku skončenia činnosti podniku, aj keby vyplývalo zo súdneho rozhodnutia, povinnosť informovať zamestnancov a začať s nimi porady.
- 34 Po druhé, pokiaľ ide o cieľ sledovaný smernicou 75/129, treba poukázať na to, že táto smernica má podľa odôvodnenia č. 1 za cieľ posilniť ochranu zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania. Tento cieľ ochrany zamestnancov Súdny dvor opakovane pripomínal (pozri rozsudky zo 7. decembra 1995, Rockfon, C-449/93, Zb. s. I-4291, bod 29, a Lauge a i., už citovaný, bod 19).
- 35 Súdny dvor zdôraznil, že smernica 75/129 nezasahuje do slobody zamestnávateľa uskutočniť alebo neuskutočniť hromadné prepúšťanie a že jej jediným cieľom je, aby tomuto prepúšťaniu predchádzali porady s odbormi a informovanie príslušného verejného orgánu (rozsudok z 12. februára 1985, Nielsen & Søn, 284/83, Zb. s. 553, bod 10).

- 36 Tak je to nepochybné aj v prípade, keď zamestnávateľ uvažuje ukončiť činnosť svojho podniku z dôvodov týkajúcich sa len jeho. Okrem toho, ako správne uvádza Komisia Európskych spoločností, smernica 75/129 neharmonizuje podmienky definitívneho skončenia činnosti podniku, teda situácie, v ktorých je alebo nie je nutné súdne rozhodnutie, ale postup, ktorý je potrebné dodržať pri hromadnom prepúšťaní.
- 37 So zreteľom na cieľ sledovaný smernicou 75/129 Súdny dvor podal veľmi širokú definíciu pojmu „podnik“, ktorý obsahuje táto smernica, aby sa v čo najväčšom možnom rozsahu obmedzili prípady hromadného prepúšťania, na ktoré sa táto smernica nevzťahuje z dôvodu právnej kvalifikácie tohto pojmu na vnútroštátnej úrovni (pozri rozsudok Rockfon, už citovaný, body 31 a 32).
- 38 Súdny dvor rovnako poukázal na to, že smernica 75/129 bola prijatá na základe článkov 100 a 117 Zmluvy EHS, pričom posledne uvedené ustanovenie sa týka nevyhnutnosti, aby členské štáty podporovali zlepšovanie životných a pracovných podmienok pracovníkov tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní rozvoja (pozri rozsudok Rockfon, už citovaný, bod 29).
- 39 Po tretie, treba zdôrazniť, že výklad uvedený vyššie a úvahy s ním súvisiace už vyplývajú z judikatúry Súdneho dvora.
- 40 Vo svojom rozsudku z 28. marca 1985, Komisia/Belgicko (215/83, Zb. s. 1039, body 13 až 19), Súdny dvor presne určil, že dotknutý členský štát si nesplnil svoje povinnosti tým, že nezabezpečil ochranu stanovenú smernicou 75/129 vo všetkých prípadoch hromadného prepúšťania v dôsledku uzatvorenia podnikov nevyplývajúce zo súdneho rozhodnutia. Najneskôr odo dňa vydania tohto rozsudku bol zmysel ustanovenia o výnimke v článku 1 ods. 2 písm. d) smernice 75/129 nepochybný.

- 41 Ustanovenie o výnimke uvedené v článku 3 ods. 1 druhom pododseku a v článku 4 ods. 4 smernice 75/129 vložené smernicou 92/56 Súdny dvor objasnil v už citovanom rozsudku Lauge a i., (bod 18), podľa ktorého na to, aby predmetné výnimky boli uplatniteľné, sa skončenie činnosti podniku a hromadné prepúšťanie nesmie uskutočniť pred vydaním súdneho rozhodnutia o vyhlásení konkurzu.
- 42 Súdny dvor v už citovanom rozsudku Komisia/Portugalsko (bod 66 a výrok), okrem iného konštatoval, že dotknutý členský štát si nesplnil povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo smernice 75/129 tým, že obmedzil pojem hromadného prepúšťania zo štrukturálnych, ekonomických alebo konjunkturálnych dôvodov a nerozšíril tento pojem na prepúšťanie z akýchkoľvek dôvodov, ktoré nesúvisia s osobou zamestnanca.
- 43 Nakoniec je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry povinnosť členských štátov dosiahnuť výsledok stanovený smernicou, aby sa dodržal článok 249 tretí odsek ES, je uložená všetkým vnútroštátnym orgánom, vrátane súdnych orgánov. Tieto orgány, ktoré sú povolané vykladať a uplatňovať vnútroštátne právo, sú povinné v čo najväčšej možnej miere so zreteľom na znenie a účel príslušnej smernice konať tak, aby sa dosiahol v nej stanovený výsledok (pozri v tomto zmysle nakoniec rozsudok z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 113, a tam citovaná judikatúra).
- 44 Prístup gréckych súdov však vyníma z ochrany požadovanej smernicou 75/129 veľa prípadov skončenia činnosti podnikov, ktorých dôsledkom je masívne prepúšťanie zamestnancov, práve pri ktorých je ochrana zamestnancov zvlášť dôležitá, a tým popreli cieľ sledovaný uvedenou smernicou. Taký prístup, ktorý zasahuje tiež do požiadavky jednotného uplatňovania smernice 75/129, môže vo veľkej miere zbaviť túto smernicu jej významu.

- 45 Z uvedeného vyplýva, že na prejudiciálnu otázku je potrebné odpovedať tak, že smernica 75/129 sa má vykladať v tom zmysle, že je uplatniteľná na prípady hromadného prepúšťania v dôsledku definitívneho skončenia činnosti podniku alebo prevádzky, o ktorom rozhodol len zamestnávateľ z vlastnej iniciatívy bez predchádzajúceho súdneho rozhodnutia, bez toho, aby výnimka stanovená v článku 1 ods. 2 písm. d) tejto smernice mohla vylúčiť jej uplatnenie.

O trovách

- 46 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 (prvá komora) rozhodol takto:

Smernica Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] sa má vykladať v tom zmysle, že je uplatniteľná na prípady hromadného prepúšťania v dôsledku definitívneho skončenia činnosti podniku

alebo prevádzky, o ktorom rozhodol len zamestnávateľ z vlastnej iniciatívy bez predchádzajúceho súdneho rozhodnutia, bez toho, aby výnimka stanovená v článku 1 ods. 2 písm. d) tejto smernice mohla vylúčiť jej uplatnenie.

Podpisy