

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)  
z 15. februára 2007\*

Vo veci C-270/05,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Areios Pagos (Grécko) z 9. júna 2005 a doručený Súdnemu dvoru 1. júla 2005, ktorý súvisí s konaním:

**Athinaïki Chartopoiïa AE**

proti

**L. Panagiotidis a i.,**

za účasti:

**Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),**

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia E. Juhász (spravodajca), J. N. Cunha Rodrigues, K. Schiemann a E. Levits,

\* Jazyk konania: gréčtina.

generálny advokát: M. Poiares Maduro,  
tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 26. októbra 2006,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Athinaïki Chartopoïia AE, v zastúpení: I.-D. Filiotis, K. Keramefs, M. Merola a C. Santacroce, dikigori,
  
- L. Panagiotidis a i., v zastúpení: A. Vagias a E. Dibanidoy-Vraka, dikigori,
  
- Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE), v zastúpení: A. Kazakos, dikigoros,
  
- Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. Patakia a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

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 pojmu „zariadenie“ uvedeného najmä v článku 1 ods. 1 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 predložený v rámci sporu medzi prepustenými zamestnancami a ich bývalým zamestnávateľom, spoločnosťou Athinaiki Chartopoiia AE (ďalej len „spoločnosť“), vo veci platnosti ich hromadného prepustenia, ku ktorému došlo v dôsledku ukončenia činnosti jednej z výrobných jednotiek tejto spoločnosti na základe jej rozhodnutia.

### **Právny rámec**

#### *Právna úprava Spoločenstva*

- 3 Z odôvodnenia č. 1 smernice 98/59 vyplýva, že z dôvodov prehľadnosti a zrozumiteľnosti sa pristúpilo v tejto smernici ku kodifikácii smernice Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských

štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 48, s. 29) zmenenej a doplnenej smernicou Rady 92/56/EHS z 24. júna 1992 (Ú. v. ES L 245, s. 3). V súlade s odôvodnením č. 2 smernice 98/59 je jej cieľom to, „aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci spoločnosti“.

4 V článku 1 ods. 1 smernice 98/59 sa pôsobnosť tejto smernice vymedzuje takto:

„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,

...“

- 5 Článok 1 ods. 2 smernice 98/59 vymenúva prípady, v ktorých sa táto smernica neuplatňuje. Článok 1 ods. 2 písm. d) smernice 75/129 stanovoval, že táto smernica sa nevzťahuje na „zamestnancov dotknutých ukončením činnosti zariadenia, ak takéto ukončenie vyplýva zo súdneho rozhodnutia“ [*neoficiálny preklad*]. Toto písmeno d) bolo zrušené smernicou 92/56 a už nebolo zaradené do smernice 98/59.
- 6 Smernica 98/59 vo svojom článku 2 ods. 1, 2 a 3 uvádza viaceré povinnosti zamestnávateľa, ktorý plánuje vykonať hromadné prepúšťanie. V prvom rade je zamestnávateľ povinný pristúpiť k rokovaniam so zástupcami zamestnancov, ktoré sa týkajú aspoň možností, ako sa vyhnúť hromadnému prepúšťaniu alebo ako ho obmedziť, ako aj možností zmierniť jeho následky. Takisto je povinný ich písomne informovať o dôvodoch prepúšťania, počte a kategóriách zamestnancov, ktorí budú prepustení, počte bežne zamestnaných zamestnancov, období, v ktorom sa plánované prepustenie uskutoční, navrhovaných kritériách pre výber zamestnancov určených na prepustenie, ako aj o metóde výpočtu všetkých prípadných náhrad.

- 7 Článok 3 ods. 1 smernice 98/59 stanovuje, že zamestnávateľ je povinný o každom plánovanom hromadnom prepúšťaní písomne upovedomiť príslušný verejný orgán a takisto oznámiť mu všetky informácie, ktoré musí oznámiť zamestnancom. Druhý pododsek tohto ustanovenia stanovuje:

„Členské štáty však môžu stanoviť, že v prípade plánovaného hromadného prepúšťania, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia, je zamestnávateľ povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán, ak ho tento o to požiada.“

- 8 Článok 4 smernice 98/59 stanovuje:

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

...

2. Lehotu uvedenú v odseku 1 využije príslušný verejný orgán na nájdenie riešení vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním.

3. Ak je počiatočná lehota uvedená v odseku 1 kratšia ako 60 dní, môžu členské štáty udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc predĺžiť počiatočnú lehotu na

60 dní po oznámení, ak problémy spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním nebudú pravdepodobne vyriešené v počiatočnom období.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu väčšie právomoci týkajúce sa predĺženia.

Zamestnávateľ musí byť informovaný o predĺžení a dôvodoch, ktoré k nemu viedli, pred uplynutím počiatočnej lehoty uvedenej v odseku 1.

4. Členské štáty nemusia uplatniť tento článok na hromadné prepúšťanie, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia.“

- 9 Článok 5 smernice 98/59 napokon stanovuje, že 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“.

#### *Vnútroštátna právna úprava*

- 10 Smernica 75/129 bola prebratá do gréckeho právneho poriadku zákonom č. 1387/1983. Zmeny a doplnenia zavedené smernicou 92/56, ako aj kodifikované znenie zavedené smernicou 98/59 boli prebraté do gréckeho právneho poriadku tak,

že zákon č. 1387/1983 bol zmenený a doplnený zákonmi č. 2736/1999 a č. 2874/2000 (ďalej len „zákon č. 1387/1983“). Článok 3 zákona č. 1387/1983 upravuje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom úplné písomné informácie o plánovanom hromadnom prepúšťaní, povinnosť zamestnávateľa pristúpiť k rokovaniam so zástupcami zamestnancov, ako aj povinnosť v tejto súvislosti vykonávať oznámenia a poskytovať informácie príslušnému verejnému orgánu.

11 Článok 1 ods. 1 zákona č. 1387/1983 stanovuje:

„Hromadným prepúšťaním je prepúšťanie, ktoré vykonávajú zariadenia alebo prevádzky zamestnávajúce viac ako 20 zamestnancov, z dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých zamestnancov, a ktoré v priebehu každého kalendárneho mesiaca presahujú obmedzenia stanovené v nasledujúcom odseku.“

12 Článok 5 ods. 2 až 4 zákona č. 1387/1983 stanovuje, že ak bola medzi zamestnancami a zamestnávateľom uzavretá dohoda v zákonnej lehote 20 dní stanovenej na rokovania medzi uvedenými stranami, hromadné prepúšťanie sa vykoná v súlade s obsahom tejto dohody a nadobúda účinnosť desať dní po dátume odovzdania zápisnice o uvedenej dohode prefektovi alebo ministerstvu práce. V prípade, že strany dohodu neuzavreli, prefekt alebo ministerstvo práce je po preskúmaní skutočností uvedených v spise a posúdení údajov týkajúcich sa pracovného trhu, postavenia zariadenia, ako aj vnútroštátneho hospodárskeho záujmu oprávnený predĺžiť rokovania o ďalších dvadsať dní alebo plánové prepúšťanie vcelku alebo sčasti neodsúhlasiť. Zamestnávateľ môže vykonať hromadné prepúšťanie v medziach stanovených rozhodnutím prefekta alebo ministerstva práce.



13 V súlade s článkom 5 ods. 5 tohto zákona:

„Odseky 2, 3 a 4 tohto článku sa nevzťahujú na hromadné prepúšťanie spôsobené ukončením činnosti zariadenia alebo prevádzky na základe súdneho rozhodnutia.“

14 Článok 6 ods. 1 zákona č. 1387/1983 napokon stanovuje, že hromadné prepúšťanie vykonané v rozpore s ustanoveniami tohto zákona je neplatné a neúčinné.

### **Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka**

15 Z vnútroštátneho rozhodnutia vyplýva, že spoločnosť má tri samostatné výrobné jednotky nachádzajúce sa na troch odlišných miestach, a to prvú výrobnú jednotku na výrobu papiera na písanie, papiera na tlačenie, buničiny, drevotriesky a sulfátov hliníka, ktorá zamestnáva 420 zamestnancov, druhú výrobnú jednotku na výrobu jemného kuchynského papiera, toaletného papiera, vreciek atď. a tretiu výrobnú jednotku na spracovávanie jemného papiera.

16 Každá z týchto výrobných jednotiek má k dispozícii samostatné vybavenie a odborný personál, ako aj riaditeľstvo výroby, ktoré zabezpečuje riadny výkon práce, dohľad nad celkovou činnosťou zariadení jednotky a riešenie technických problémov. Činnosť každej tejto výrobnej jednotky je nezávislá od činnosti ostatných výrobných jednotiek. Okrem toho sú rozhodnutia týkajúce sa ich výrobných nákladov, nákupu

surovín a výpočtu nákladov na výrobok prijímané na základe informácií, ktoré predkladajú príslušné jednotky, a to v sídle spoločnosti, v ktorom spoločné účtovné oddelenie zabezpečuje vyplácanie miezd, ako aj vydávanie dokladov a zostavenie konsolidovanej účtovnej závierky.

- 17 Dňa 18. júla 2002 rozhodla správna rada spoločnosti o ukončení činnosti prvej výrobnéj jednotky z dôvodu strát a o prepustení takmer všetkých zamestnancov tejto jednotky. Okrem toho listom z 22. júla 2002 vyzvala zástupcov zamestnancov na začatie zákonných rokovaní a o tejto výzve informovala prefekta a príslušné oddelenie inšpekcie práce. Zástupcom zamestnancov však nepredložila konsolidovanú účtovnú závierku a všetky všeobecné informácie o spoločnosti preukazujúce potrebu ukončiť činnosť predmetnej jednotky, ale obmedzila sa na údaje o stratách tejto jednotky za obdobie posledných troch účtovných rokov, teda za obdobie od roku 1999 do roku 2001.
- 18 V tomto štádiu ministerstvo práce tieto rokovania predĺžilo o ďalších dvadsať dní vzhľadom na to, že na rokovaníach sa v stanovenej lehote nedospelo k žiadnej dohode. Spoločnosť sa však na týchto rokovaníach nezúčastnila, vypovedala pracovné zmluvy zamestnancov uzavreté na dobu neurčitú a vyplatila im náhrady, ktoré stanovuje zákon.
- 19 Žalobe zamestnancov proti rozhodnutiu o hromadnom prepúšťaní sa v konaní na prvom stupni vyhovel. Po podaní odvolania zo strany spoločnosti na Efeteio Thrakis (odvolací súd Trácie) tento súd v prvom rade rozhodol, že predmetná výrobná jednotka, ktorá ukončila svoju činnosť, nebola nezávislá vo vzťahu k odvolávajúcej sa spoločnosti, a teda že sa na ňu nevzťahuje výnimka stanovená v článku 5 ods. 5 zákona č. 1387/1983. Hoci táto výnimka sa podľa svojho znenia vzťahuje iba na prípady, ak k ukončeniu činnosti došlo na základe súdneho rozhodnutia, toto posledné uvedené ustanovenie v skutočnosti vnútroštátne súdy vykladajú tak, že sa vzťahuje aj na prípady, ak k uvedenému ukončeniu došlo na základe jednostranného rozhodnutia zamestnávateľa.

20 Efeteio Thrakis ďalej rozhodol, že:

- odvolávajúca sa spoločnosť si nespĺnila svoju povinnosť poskytnúť zamestnancom informácie v súlade s článkom 3 vyššie uvedeného zákona a
  
- vypovedala pracovné zmluvy počas obdobia predĺženia rokovaní v rozpore s ustanoveniami článku 5 ods. 3 zákona č. 1387/1983. V dôsledku toho bolo vypovedanie pracovných zmlúv v zmysle článku 6 ods. 1 predmetného zákona vyhlásené za neplatné.

21 Keďže po podaní kasačného opravného prostriedku zo strany spoločnosti na Areios Pagos sa tento súd domnieval, že položená otázka sa týka výkladu aktu inštitúcie Spoločenstva a že jej rozhodnutie nepodlieha opravnému prostriedku vnútroštátneho práva, rozhodol konanie prerušiť a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Spadajú vyššie uvedené skutočnosti, ktoré boli uznané zo strany Efeteio, pod pojem práva Spoločenstva ‚zariadenie‘ na účely uplatnenia smerníc Rady uvedených v odôvodneniach tohto uznesenia, a na účely uplatnenia zákona č. 1387/1983 o ‚kontrolе hromadného prepúšťania a ostatných ustanoveniach‘?“

## O prejudiciálnej otázke

- 22 Touto otázkou sa vnútroštátny súd odvoláva na rozsudok Efeteio Thrakis, podľa ktorého výrobná jednotka, o ktorú ide v konaní vo veci samej, nebola vo vzťahu k spoločnosti nezávislá, a v podstate sa pýta, či takáto výrobná jednotka spadá pod pojem „zariadenie“ na účely uplatnenia smernice 98/59.
- 23 V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že v súlade s judikatúrou Súdneho dvora je pojem „zariadenie“, ktorý nie je v tejto smernici definovaný, pojmom práva Spoločenstva, a nie je možné ho definovať odkazom na právne poriadky členských štátov (rozsudok zo 7. decembra 1995, Rockfon, C-449/93, Zb. s. I-4291, body 23 a 25). Tento pojem je teda potrebné v právnom poriadku Spoločenstva vykladať samostatne a jednotne.
- 24 Súdny dvor takisto uviedol, že výrazy používané v rozličných jazykových zneniach smernice 98/59 na vymedzenie pojmu „zariadenie“ sa mierne odlišujú a že majú rozličný význam, teda v jednotlivých prípadoch ide o výrazy ako zariadenie, podnik, stredisko práce, miestna jednotka alebo miesto výkonu práce (pozri rozsudok Rockfon, už citovaný, body 26 a 27).
- 25 Vzhľadom na tieto úvahy a v závislosti od účelu tejto smernice, ktorým je, ako to vyplýva z jej odôvodnenia č. 2, sústredenie väčšej pozornosti na ochranu zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania, vykladal Súdny dvor pojem „zariadenie“ uvedené v smernici 98/59 a najmä v jej článku 1 ods. 1 písm. a) ako pojem, ktorý podľa okolností označuje jednotku, ku ktorej sú na účely vykonávania svojich pracovných úloh pridelení zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje hromadné prepúšťanie (rozsudok Rockfon, už citovaný, body 31 a 32, ako aj citovaná judikatúra).

- 26 Takýmto spôsobom Súdny dvor podal veľmi širokú definíciu pojmu „zariadenie“, aby sa v čo najväčšom možnom rozsahu obmedzili prípady hromadného prepúšťania, na ktoré sa smernica 98/59 nevzťahuje, z dôvodu právneho posúdenia tohto pojmu na vnútroštátnej úrovni (pozri najmä rozsudok zo 7. septembra 2006, Agorastoudis a i., C-187/05 až C-190/05, Zb. s. I-7775, bod 37). V každom prípade nemôže byť táto definícia vzhľadom na jej všeobecný charakter sama osebe rozhodujúca na posúdenie konkrétnych okolností konania vo veci samej.
- 27 Na účely uplatnenia smernice 98/59 sa teda 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.
- 28 Vzhľadom na to, že cieľ sledovaný smernicou 98/59 sa zameriava predovšetkým 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“.
- 29 Napokon práve v tomto zmysle Súdny dvor rozhodol, že na vymedzenie pojmu „zariadenie“ nie je podstatná skutočnosť, či predmetná jednotka má alebo nemá také riaditeľstvo, ktoré by mohlo vykonávať hromadné prepúšťanie nezávislým spôsobom (rozsudok Rockfon, už citovaný, bod 34 a bod 2 výroku). Geografické oddelenie vo vzťahu k ostatným jednotkám a zariadeniam podniku už nie je potrebné.

- 30 Vzhľadom na tieto úvahy je v prvom rade potrebné skonštatovať, že skutočnosť, že zákon č. 1387/1983 alternatívne používa pojmy „zariadenie“ a „prevádzka“, nie je sama osebe v rozpore so smernicou 98/59, ak je dodržaný výklad pojmu „zariadenie“, ktorý podal Súdny dvor, a ak používanie obidvoch pojmov nemôže viesť k vylúčeniu kategórií zamestnancov z ochrany zamýšľanej touto smernicou.
- 31 Napokon, pokiaľ ide o charakter výrobnjej jednotky, o ktorú ide v konaní vo veci samej, zo spisu vyplýva, že táto jednotka je jednou z troch oddelených výrobných jednotiek, ktoré vlastní spoločnosť. Zamestnáva 420 zamestnancov, má k dispozícii samostatné vybavenie a odborný personál, jej činnosť nie je ovplyvňovaná činnosťou iných jednotiek a má riaditeľstvo výroby, ktoré zabezpečuje riadny výkon práce a dohľad nad celkovou činnosťou zariadení jednotky, ako aj riešenie technických problémov.
- 32 Tieto skutočnosti priznávajú takejto jednotke zjavne charakter „zariadenia“ na účely uplatnenia smernice 98/59 v súlade s úvahami, ktoré Súdny dvor uviedol v bodoch 27 až 29 tohto rozsudku, a majú za následok, že predmetná jednotka spadá pod tento pojem Spoločenstva. Skutočnosť, že rozhodnutia týkajúce sa výrobných nákladov každej z troch jednotiek, nákupu surovín a výpočtu nákladov na výrobky sa prijímajú v sídle spoločnosti, v ktorom sa nachádza spoločné účtovné oddelenie, nie je v tejto súvislosti relevantná.
- 33 S cieľom predložiť vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď je potrebné uviesť aj to, že ako vyplýva zo spisu, Efeteio Thrakis rozhodol, že keďže výrobná jednotka, o ktorú ide v konaní vo veci samej, nebola vo vzťahu k spoločnosti samostatná,

nebola „zariadením“ a vzhľadom na to sa na ňu nevzťahuje výnimka uvedená v článku 5 ods. 5 zákona č. 1387/1983, ktorý zabezpečuje prebratie odchylného ustanovenia článku 4 ods. 4 smernice 98/59 do vnútroštátneho právneho poriadku.

34 Inými slovami, podľa názoru tohto súdu, ak by táto výrobná jednotka bola samostatná a bola by „zariadením“, uvedená výnimka by sa uplatnila, keďže k ukončeniu činnosti uvedenej jednotky došlo výlučne na základe rozhodnutia zamestnávateľa.

35 Toto stanovisko je v súlade s rovnakým prístupom vnútroštátnej judikatúry, ktorý má svoj pôvod v už citovanom rozsudku Agorastoudis a i., a neopiera sa o smernicu 98/59. V tejto súvislosti je teda potrebné upresniť, že ako správne uviedla Komisia Európskych spoločností, hoci by bola samostatnosť jednotky, o ktorú ide v konaní vo veci samej, preukázaná, a táto jednotka by bola „zariadením“, uvedená odchýlka by sa neuplatnila.

36 Z tých istých dôvodov, ktoré boli vyjadrené v bodoch 25 až 45 už citovaného rozsudku Agorastoudis a i., sa totiž predmetné odchylné ustanovenie uplatní iba a výlučne vtedy, ak k ukončeniu činnosti podniku alebo prevádzky dôjde na základe súdneho rozhodnutia. Vo všetkých ostatných prípadoch a najmä ak k ukončeniu činnosti zariadenia dôjde výlučne na základe rozhodnutia zamestnávateľa, má tento zamestnávateľ povinnosť pristúpiť k rokovaniam so zamestnancami v dodatočnej lehote pred príslušným verejným orgánom.

- 37 Napokon je potrebné uviesť, že v rámci konania na Súdnom dvore naliehavo vyvstala otázka zlučiteľnosti zásahu vnútroštátnych verejných orgánov, teda prefekta alebo ministerstva práce, uvedených v článku 5 ods. 3 zákona č. 1387/1983, so smernicou 98/59 a článkom 43 ES. Táto otázka však nebola predmetom tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania.
- 38 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je na položenú otázku potrebné odpovedať tak, že smernica 98/59 a najmä jej článok 1 ods. 1 písm. a) sa má vykladať v tom zmysle, že taká výrobná jednotka, akou je výrobná jednotka, o ktorú ide v konaní vo veci samej, spadá pod pojem „zariadenie“ na účely uplatnenia tejto smernice.

### O trovách

- 39 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny 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 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania a najmä jej článok 1 ods. 1 písm. a) sa má vykladať v tom zmysle, že taká výrobná jednotka, akou je výrobná jednotka, o ktorú ide v konaní vo veci samej, spadá pod pojem „zariadenie“ na účely uplatnenia tejto smernice.**

Podpisy



