



Zbierka súdnych rozhodnutí

Vec C-392/13

Andrés Rabal Cañas
proti
Nexea Gestión Documental SA
a
Fondo de Garantía Salarial

(návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona)

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59/ES — Pojem ‚zariadenie‘ — Metóda výpočtu počtu prepustených pracovníkov“

Abstrakt – Rozsudok Súdneho dvora (piata komora) z 13. mája 2015

1. *Súdne konanie — Návrhy generálneho advokáta — Možnosť účastníkov konania alebo vnútroštátneho súdu podať pripomienky v reakcii na uvedené návrhy — Neexistencia — Možnosť požiadať o vysvetlenie vnútroštátny súd — Výlučná právomoc Súdneho dvora*

(Rokovací poriadok Súdneho dvora, článok 101)

2. *Prejudiciálne otázky — Právomoci Súdneho dvora — Hranice — Zjavne nerelevantné otázky, hypotetické otázky položené v kontexte vylučujúcom užitočnú odpoveď a otázky nesúvisiace s predmetom sporu vo veci samej — Neexistencia — Prípustnosť*

(Článok 267 ZFEÚ)

3. *Sociálna politika — Aproximácia právnych predpisov — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59 — Pôsobnosť — Pojem zariadenie*

[Smernica Rady 98/59, článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a)]

4. *Sociálna politika — Aproximácia právnych predpisov — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59 — Pôsobnosť — Pojem hromadné prepúšťanie — Metóda výpočtu počtu prepustených pracovníkov — Vnútroštátna právna úprava, ktorá používa ako jedinú referenčnú jednotku podnik, a nie zariadenie, a ktorá má za následok neuplatnenie postupu informovania a porád s pracovníkmi na prepúšťanie, ktoré sa musí kvalifikovať ako hromadné — Nepripustnosť*

[Smernica Rady 98/59, článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) a články 2 až 4]

5. *Sociálna politika — Aproximácia právnych predpisov — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59 — Pôsobnosť — Pojem hromadné prepúšťanie — Individuálne ukončenia pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu k dátumu uplynutia doby, na ktorú bola zmluva uzatvorená, alebo k dátumu, keď bola úloha splnená — Vylúčenie*

(Smernica Rady 98/59, článok 1 ods. 1 a články 2 až 4)

6. *Sociálna politika — Aproximácia právnych predpisov — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59 — Pôsobnosť — Pojem hromadné prepúšťanie — Hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu — Dôvod uvedeného prepúšťania, ktorý musí vyplývať z jedného súboru hromadných zmlúv uzatvorených na tú istú dobu alebo tú istú úlohu — Neexistencia*

[Smernica Rady 98/59, článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) a článok 1 ods. 2 písm. a)]

1. Štatút Súdneho dvora ani rokovací poriadok neupravujú možnosť účastníkov konania ani vnútroštátneho súdu podať pripomienky v reakcii na návrhy prednesené generálnym advokátom. Navyše podľa článku 101 rokovacieho poriadku má len Súdny dvor možnosť požiadať o vysvetlenie vnútroštátneho súdu.

(pozri bod 32)

2. Pozri text rozhodnutia.

(pozri body 36 – 38)

3. Pozri text rozhodnutia.

(pozri body 42 – 51)

4. Článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) smernice 98/59 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá ustanovuje za jedinú referenčnú jednotku podnik, a nie zariadenie, keď sa v dôsledku uplatňovania tohto kritéria bráni postupu informovania a porád upravenému v článkoch 2 až 4 tejto smernice, zatiaľ čo ak by sa za referenčnú jednotku použilo zariadenie, predmetné prepúšťanie by sa muselo považovať za „hromadné prepúšťanie“ vzhľadom na definíciu uvedenú v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) uvedenej smernice.

Nahradenie pojmu „zariadenie“ pojmom „podnik“ možno totiž považovať za výhodné pre pracujúcich len pod podmienkou, že táto skutočnosť je druhoradá a nesúvisí s ňou zrušenie alebo zníženie ochrany, ktorá sa priznáva pracujúcim v prípade, keď sa pri zohľadnení pojmu zariadenie dosiahne počet prepustení, ktorý sa vyžaduje v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59 na to, aby bolo možné hovoriť o „hromadnom prepúšťaní“. Konkrétnejšie teda vnútroštátnu právnu úpravu možno považovať za zlučiteľnú s článkom 1 ods. 1 prvým pododsekom písm. a) bodom i) smernice 98/59 len vtedy, ak upravuje uplatnenie povinnosti informovania a porád vyplývajúcej z článkov 2 až 4 tejto smernice prinajmenšom na prípad prepustenia 10 zamestnancov v zariadeniach, v ktorých je zvyčajne zamestnaných viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov. Táto povinnosť sa uplatňuje bez ohľadu na akékoľvek iné požiadavky vyplývajúce z vnútroštátneho práva, ktoré sa vzťahujú na podniky, v ktorých je zvyčajne zamestnaných menej ako 100 zamestnancov.

(pozri body 52 – 54, 57, bod 1 výroku)

5. Článok 1 ods. 1 smernice 98/59 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa má vykladať v tom zmysle, že na účely konštatovania, že došlo k „hromadnému prepúšťaniu“ v zmysle tohto ustanovenia, sa nemajú zohľadniť individuálne ukončenia pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu, a to v prípade, že k takýmto ukončeniam dôjde k dátumu uplynutia doby, na ktorú bola pracovná zmluva uzatvorená, alebo k dátumu, kedy bola takáto úloha splnená.

Vylúčenie individuálnych ukončení pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu z pôsobnosti smernice 98/59 totiž jasne vyplýva zo znenia a štruktúry tejto smernice. Takéto zmluvy nezanikajú na podnet zamestnávateľa, ale podľa ustanovení, ktoré obsahujú, alebo podľa uplatniteľného práva, a to k dátumu, ku ktorému uplynie doba, na ktorú boli uzatvorené alebo k dátumu splnenia úlohy, na ktorú boli uzatvorené. Následne by bolo zbytočné, aby sa dodržiavali postupy stanovené v článkoch 2 až 4 smernice 98/59. Konkrétne cieľ spočívajúci v zabránení prepúšťaniu alebo znížení ich počtu a hľadaniu možností zmiernenia následkov nemožno žiadnym spôsobom dosiahnuť, pokiaľ ide o prepúšťanie v dôsledku takýchto ukončení zmlúv.

(pozri body 62, 63, 67, bod 2 výroku)

6. Článok 1 ods. 2 písm. a) smernice 98/59 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa má vykladať v tom zmysle, že na účely konštatovania existencie hromadného prepúšťania vyplývajúceho zo zmlúv uzatvorených na dobu určitú alebo určitú úlohu nie je nevyhnutné, aby dôvod takéhoto kolektívneho prepúšťania vyplýval z jedného súboru hromadných zmlúv uzatvorených na tú istú dobu alebo tú istú úlohu.

Pojem „hromadné prepúšťanie“, ako vyplýva z úvodnej časti článku 1 smernice 98/59, je totiž definovaný na účely uplatňovania tejto smernice ako celku, vrátane definície na účely uplatňovania článku 1 ods. 2 písm. a) tejto smernice. Požadovaný výklad tohto ustanovenia by teda mohol obmedziť aj pôsobnosť smernice 98/59. V článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) smernice 98/59 normotvorca použil len jedno kvalitatívne kritérium, a to také, podľa ktorého musí byť dôvod prepúšťania taký, že sa „nevzťahuje na jednotlivých príslušných zamestnancov“. Nestanovujú sa žiadne iné požiadavky týkajúce sa vzniku alebo zániku pracovného pomeru. Keďže takéto požiadavky by obmedzovali pôsobnosť tejto smernice, mohli by mať negatívny vplyv na cieľ uvedenej smernice, ktorý spočíva, ako to vyplýva z odôvodnenia 2 tejto smernice, v ochrane pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania.

(pozri body 69, 70, 72, bod 3 výroku)