



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUĐOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 11. júla 2024\*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 98/59/ES – Hromadné prepúšťanie – Článok 1 ods. 1 písm. a) a článok 2 – Informovanie a porady so zástupcami zamestnancov – Pôsobnosť – Ukončenie pracovných pomerov z dôvodu odchodu zamestnávateľa do dôchodku – Články 27 a 30 Charty základných práv Európskej únie“

Vo veci C-196/23 [Plamaro]<sup>1</sup>,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vyšší súd Katalánska, Španielsko) z 20. januára 2023 a doručený Súdnemu dvoru 24. marca 2023, ktorý súvisí s konaním:

**CL,**

**GO,**

**GN,**

**VO,**

**TI,**

**HZ,**

**DN,**

**DL**

proti

**DB,** konajúca ako univerzálna dedička FC,

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),**

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predsedníčka druhej komory A. Prechal (spravodajkyňa), sudcovia F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer a M. L. Arastey Sahún,

\* Jazyk konania: španielčina.

<sup>1</sup> Názov prejednávanej veci je fiktívny. Nezodpovedá skutočnému menu ani názvu žiadneho z účastníkov konania.

generálny advokát: P. Pikamäe,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN a DL, v zastúpení: J. M. Moragues Martínez, abogado,
- DB, konajúca ako univerzálna dedička FC, v zastúpení: L. Sánchez Frías, abogado,
- španielska vláda, v zastúpení: M. Morales Puerta, splnomocnená zástupkyňa,
- Európska komisia, v zastúpení: F. Clotuche-Duvieusart a I. Galindo Martín, splnomocnené zástupkyne,

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 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 1998, s. 16).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi na jednej strane CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN a DL a na druhej strane DB, konajúcou ako univerzálna dedička ich bývalého zamestnávateľa FC, a Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) [Mzdový garančný fond (Fogasa), Španielsko] vo veci ukončenia pracovných pomerov uvedených zamestnancov, ku ktorému došlo v dôsledku odchodu FC do dôchodku.

### **Právny rámec**

#### ***Právo Únie***

- 3 Článok 1 ods. 1 smernice 98/59, ktorý sa nachádza v oddiele I tejto smernice, nazvanom „Vymedzenie a pôsobnosť“, stanovuje:

„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;

...

Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení.“

4 Článok 2 uvedenej smernice, ktorý sa nachádza v oddiele II tejto smernice, nazvanom „Informácie a porady“, stanovuje:

„1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

2. Tieto porady obsahujú aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvifikáciu prepustených pracujúcich.

...

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávateľa včas v priebehu porad:

a) poskytnú im všetky príslušné informácie a

b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:

- i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;
- ii) počte kategórií pracovníkov, ktorí budú prepustení;
- iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;
- iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční;
- v) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa;
- vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.

Zamestnávateľ predloží príslušnému verejnemu orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, písmeno b), podbody i) až v).

...“

5 Článok 3 smernice 98/59, ktorý sa nachádza v oddiele III tejto smernice, nazvanom „Postupy hromadného prepúšťania“, znie takto:

„1. Zamestnávateľa písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní.

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.

Toto oznámenie obsahuje 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.

2. Zamestnávateľa poskytnú zástupcom zamestnancov kópiu oznámenia uvedeného v odseku 1.

Zástupcovia zamestnancov môžu predložiť príslušnému verejnému orgánu všetky poznámky, ktoré môžu mať.“

6 Článok 4 uvedenej smernice, ktorý sa takisto nachádza v oddiele III tejto smernice, stanovuje:

„1. K plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 ods. 1 bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc skrátiť lehotu uvedenú v predchádzajúcom pododseku.

...

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

7 Smernica 98/59 sa v zmysle jej článku 5 „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“.

### ***Španielske právo***

8 Článok 49 Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce), v znení vyplývajúcom z Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 2/2015, ktorým sa schvaľuje konsolidované znenie Zákonníka práce), z 23. októbra 2015 (BOE č. 255 z 24. októbra 2015, s. 100224) (ďalej len „Zákonník práce“), nazvaný „Ukončenie pracovného pomeru“, stanovuje vo svojom prvom odseku:

„Pracovný pomer sa ukončí v týchto prípadoch:

...

g) smrťou, odchodom do dôchodku v prípadoch stanovených v platných predpisoch sociálneho zabezpečenia alebo nespôsobilosťou zamestnávateľa na právne úkony, bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia článku 44, alebo zánikom právnej subjektivity zmluvnej strany.

V prípade smrti, odchodu do dôchodku alebo nespôsobilosti zamestnávateľa na právne úkony má zamestnanec nárok na zaplatenie sumy vo výške mesačnej mzdy.

V prípade zániku právnej subjektivity zmluvnej strany sa musia dodržať náležitosti stanovené v článku 51 [tohto zákonníka].

...

i) v prípade hromadného prepúšťania z ekonomických, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov.

...“

9 Článok 51 Zákonníka práce stanovuje:

„1. Na účely ustanovení [tohto zákonníka] sa za ‚hromadné prepúšťanie‘ považuje ukončenie pracovných pomerov z ekonomických, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov, pokiaľ sa počas obdobia 90 dní toto ukončenie týka aspoň:

- a) desiatich zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú menej než 100 zamestnancov;
- b) 10 % z celkového počtu zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú od sto do tristo zamestnancov;
- c) tridsiatich zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú viac ako tristo zamestnancov.

Predpokladá sa, že ekonomické dôvody sú splnené, ak z výsledkov hospodárenia podniku vyplýva nepriaznivá ekonomická situácia, a to v prípadoch, keď sa zaznamenajú, alebo očakávajú straty, alebo keď dochádza k sústavnému poklesu úrovne tržieb alebo predajov. V každom prípade sa pokles považuje za sústavný, ak je počas troch po sebe nasledujúcich štvrtrokov úroveň tržieb alebo predajov v každom štvrtroku nižšia, než aká bola zaznamenaná v tom istom štvrtroku predchádzajúceho roka.

Predpokladá sa, že technické dôvody sú splnené, ak nastanú zmeny najmä v oblasti výrobných prostriedkov alebo nástrojov; predpokladá sa, že organizačné dôvody sú splnené, ak nastanú zmeny najmä v oblasti systematiky a metód práce zamestnancov alebo v spôsobe organizácie výroby, a výrobné dôvody sú splnené, ak ku zmenám dôjde najmä v dopyte výrobkov alebo služieb, ktoré podnik zamýšľa uviesť na trh.

Za hromadné prepúšťanie sa bude tiež považovať ukončenie pracovných pomerov, ktoré sa týka všetkých zamestnancov podniku za predpokladu, že počet dotknutých zamestnancov prevyšuje päť, pokiaľ k nemu dochádza v dôsledku úplného zastavenia činnosti podniku na základe vyššie uvedených dôvodov.

Na účely určenia počtu ukončenia pracovných pomerov, na ktorý odkazuje prvý pododsek tohto odseku, sa tiež vezmú do úvahy akékoľvek ďalšie ukončenia, ktoré nastanú v príslušnom období z iniciatívy zamestnávateľa na základe iných dôvodov, ktoré sa netýkajú osoby zamestnanca,

odlišných od dôvodov uvedených v článku 49 ods. 1 písm. c) tohto zákonníka, pokiaľ ich počet je aspoň päť.

Pokiaľ podnik v obdobiach po sebe nasledujúcich deväťdesiatich dní s cieľom vyhnúť sa použitiu ustanovení tohto článku ukončí pracovné pomery na základe ustanovenia článku 52 písm. c) tohto zákonníka v počte nižšom, ako sú vyššie uvedené hranice, a bez toho, aby sa objavili nové dôvody pre takýto postup, potom sa tieto nové ukončenia považujú za obchádzanie zákona, a preto sú neplatné a neúčinné.

2. Hromadnému prepúšťaniu musí predchádzať obdobie porád so zástupcami zamestnancov trvajúce maximálne 30 kalendárnych dní alebo 15 kalendárnych dní v prípade podnikov s menej ako päťdesiatimi zamestnancami. Porady so zástupcami zamestnancov sa musia týkať prinajmenšom možností predísť hromadnému prepúšťaniu alebo znížiť jeho rozsah, ako aj zmierniť jeho dôsledky prostredníctvom sprievodných sociálnych opatrení, ako je opätovné zamestnanie zamestnancov, vzdelávanie alebo ich rekvalifikácia s cieľom zvýšiť ich šance zamestnať sa. Porady prebiehajú v rámci jedinej vyjednávacej skupiny s tým, že v prípade, ak existujú viaceré prevádzky, táto skupina obmedzí svoje pôsobenie len na prevádzky dotknuté hromadným prepúšťaním. Vyjednávací skupina sa skladá najviac z trinástich členov zastupujúcich každú zo strán.

...“

### **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

- 10 Žalobcovia vo veci samej boli zamestnaní v jednej z 8 prevádzok patriacich podniku FC. Dňa 17. júna 2020 ich FC informoval o ukončení ich pracovných pomerov s účinnosťou od 17. júla 2020 z dôvodu svojho odchodu do dôchodku. Tento odchod do dôchodku, ku ktorému došlo 3. augusta 2020, viedol k ukončeniu 54 pracovných pomerov v týchto 8 prevádzkach vrátane 8 pracovných pomerov žalobcov vo veci samej.
- 11 Dňa 10. júla 2020 podali tieto osoby žalobu proti FC a Fogasa na Juzgado de lo Social de Barcelona (Pracovný súd Barcelona, Španielsko), ktorou napadli svoje prepustenie, o ktorom sa domnievajú, že bolo nezákonné. Rozsudkom z 12. januára 2022 uvedený súd túto žalobu zamietol.
- 12 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vyšší súd Katalánska, Španielsko), na ktorý bolo podané odvolanie proti tomuto rozsudku, má najmä rozhodnúť o tom, či ukončenia pracovných pomerov žalobcov vo veci samej treba považovať za neplatné a neúčinné prepustenie, a to z dôvodu nedodržania postupu porád so zástupcami zamestnancov upraveného v článku 51 Zákonníka práce, hoci tieto ukončenia boli spôsobené odchodom FC do dôchodku.
- 13 Tento súd uvádza, že v takejto situácii sa ustanovenia článku 51 Zákonníka práce týkajúce sa týchto porád v zásade neuplatnia, ako vyplýva jednak z článku 51 odseku 1 piateho pododseku tohto zákonníka, ktorý umožňuje zohľadniť ukončenie pracovného pomeru z dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, len pokiaľ došlo k prepúšťaniu z ekonomických, organizačných alebo výrobných dôvodov v zmysle prvého pododseku tohto odseku, a jednak z článku 49 ods. 1 písm. g) toho zákonníka, ktorý stanovuje uplatnenie postupu porád uvedeného v článku 51 len pre prípad, keď ukončenie pracovných pomerov je dôsledkom zániku právnej subjektivity zmluvnej strany, a nie dôsledkom odchodu zamestnávateľa, fyzickej osoby, do dôchodku.

- 14 Uvedený súd sa však pýta, či je vylúčenie tejto situácie z pôsobnosti predmetného postupu porád v súlade so smernicou 98/59 a či v prípade zápornej odpovede sa dotknutí zamestnanci môžu odvolávať na túto smernicu voči svojmu zamestnávateľovi, fyzickej osobe, hoci uvedená smernica nebola do vnútroštátneho práva riadne prebratá. V tejto súvislosti uvádza, že si je vedomý toho, že vo všeobecnosti v sporoch medzi jednotlivcami nemožno ustanoveniam smernice priznať takzvaný „horizontálny“ priamy účinok. Keďže však Súdny dvor už pripustil výnimky z tohto pravidla v určitých prípadoch, keď je dotknuté právo zakotvené aj vo všeobecnej zásade práva Únie alebo v ustanovení Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), ktorého konkrétne vykonanie zabezpečuje smernica, tento súd sa pýta, či sa analogická výnimka nemôže uplatniť v prejednávanej veci s ohľadom na ustanovenia článkov 27 a/alebo 30 Charty.
- 15 Za týchto okolností Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vyšší súd Katalánska) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Je v súlade s článkom 2 smernice [98/59] taká právna úprava, akou je španielska právna úprava, ktorá v článku 49 ods. 1 písm. [g)] [Zákonníka práce] nevyžaduje obdobie porád pre prípady ukončenia pracovných pomerov z dôvodu odchodu zamestnávateľa, fyzickej osoby, do dôchodku, ktorých počet je vyšší ako počet stanovený v článku 1 [tejto] smernice?
2. Ak by odpoveď na túto otázku nebola kladná, má smernica 98/59 priamy horizontálny účinok medzi jednotlivcami?“

## O prejudiciálnych otázkach

### O prípustnosti

- 16 Európska komisia pripomína, že v čase odchodu FC do dôchodku bolo 54 zamestnancov podniku FC rozdelených do 8 prevádzok patriacich podniku FC, a pýta sa, či sú v prejednávanej veci skutočne dosiahnuté prahové hodnoty počtu zamestnancov dotknutých hromadným prepúšťaním, ktoré sú uvedené v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59. Uvedené ustanovenie totiž definuje pôsobnosť tejto smernice len odkazom na pojem „zariadenie“, v ktorom by sa obvykle malo zamestnávať viac ako 20 osôb.
- 17 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že prináleží iba vnútroštátnemu súdu, ktorý prejednáva spor a ktorý nesie zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, aby so zreteľom na osobitosti veci posúdil tak potrebu rozhodnutia v prejudiciálnom konaní na účel vydania svojho rozsudku, ako aj relevantnosť otázky, ktorú kladie Súdnemu dvoru. Ak sa teda položená otázka týka výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť. Z toho vyplýva, že pri prejudiciálnej otázke týkajúcej sa práva Únie platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o takejto prejudiciálnej otázke len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými alebo právnymi okolnosťami potrebnými na poskytnutie užitočnej odpovede na otázky, ktoré mu boli položené (rozsudok z 29. mája 2018, Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen a i., C-426/16, EU:C:2018:335, body 30 a 31, ako aj citovaná judikatúra).
- 18 V prejednávanej veci treba na jednej strane konštatovať, že návrh na začatie prejudiciálneho konania neobsahuje nijaké skutkové ani právne údaje, pokiaľ ide o charakteristiky prevádzok podniku FC v čase, keď došlo k spornému ukončeniu pracovných pomerov. Na druhej strane

vnútroštátny súd svojimi prejudiciálnymi otázkami nežiada o výklad týkajúci sa množstevných limitov uvedených v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, ani o výklad rozsahu pojmu „zariadenie“, na ktorý odkazuje uvedené ustanovenie. Naopak, zo samotného znenia prvej prejudiciálnej otázky vyplýva, že táto otázka je položená osobitne vo vzťahu k prípadom ukončenia pracovných pomerov, „ktorých počet je vyšší ako počet stanovený v článku 1 smernice 98/59“.

- 19 Za týchto okolností prináleží vnútroštátnemu súdu, aby v prípade potreby a s prihliadnutím na závery, ktoré v tejto súvislosti vyplývajú z judikatúry Súdneho dvora, a najmä z rozsudku z 13. mája 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), posúdil a kvalifikoval skutkové okolnosti vo veci samej z hľadiska pojmu „zariadenie“ v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 a množstevných limitov stanovených v tomto ustanovení.
- 20 V tomto kontexte bude môcť vnútroštátny súd okrem toho zohľadniť aj skutočnosť vyplývajúcu zo znenia článku 51 ods. 1 Zákonníka práce a ktorú už zdôraznil Súdny dvor v tom istom rozsudku z 13. mája 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), a v rozsudku z 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor a i. (C-323/08, EU:C:2009:770), odvolávajúc sa pritom na článok 5 smernice 98/59, že španielsky zákonodarca sa v prejednávanej veci stotožnil s definíciou pojmu „hromadné prepúšťanie“, ktorá používa ako referenčnú jednotku na účely určenia počtu zamestnancov, ktorí majú byť dotknutí takýmto prepúšťaním, skôr podnik ako prevádzku.
- 21 Z vyššie uvedeného zjavne nevyplýva, že by výklad ustanovení smernice 98/59 požadovaný vnútroštátnym súdom nemal žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, alebo že by prejudiciálne otázky položené týmto súdom boli hypotetickej povahy.
- 22 Z uvedeného vyplýva, že prejudiciálne otázky sú prípustné.

### ***O prvej otázke***

- 23 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 1 ods. 1 v spojení s článkom 2 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej ukončenie pracovných pomerov vyššieho počtu zamestnancov, než je počet stanovený v tomto článku 1 ods. 1 z dôvodu odchodu zamestnávateľa do dôchodku, nie je považované za „hromadné prepúšťanie“, a teda nevedie k povinnosti informovania a uskutočnenia porád so zástupcami zamestnancov podľa tohto článku 2.
- 24 Podľa článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 sa na účely tejto smernice pod „hromadným prepúšťaním“ rozumie prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, pokiaľ sú splnené určité kvantitatívne/časové podmienky (rozsudok z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 43).
- 25 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že hoci smernica 98/59 výslovne nedefinuje pojem „prepustenie“, z ustálenej judikatúry vyplýva, že vzhľadom na cieľ sledovaný touto smernicou a kontext, do ktorého patrí článok 1 ods. 1 písm. a) tejto smernice, sa tento pojem, ktorý je autonómnym pojmom práva Únie a ktorý si vyžaduje jednotný výklad a nemôže byť definovaný odkazom na právne úpravy členských štátov, má vykladať v tom zmysle, že zahŕňa každé ukončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, a teda bez jeho súhlasu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 48 a citovanú judikatúru).



- 26 Súdny dvor tiež rozhodol, že vzhľadom na účel smernice 98/59, ktorým je, ako vyplýva z jej odôvodnenia 2, najmä ochrana pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, nemožno pojmy vymedzujúce pôsobnosť tejto smernice vykladať reštriktívne, a to ani pojem „prepustenie“, ktorý sa nachádza v článku 1 ods. 1 písm. a) tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 51 a citovanú judikatúru).
- 27 S cieľom spochybníť takúto kvalifikáciu, pokiaľ ide o ukončenia predmetných pracovných pomerov, DB tvrdí, že zamestnávateľ, akým je FC, by mal mať rovnako ako pracovník, ktorého zamestnáva, legitímne právo na odchod do dôchodku a ukončenie pracovných zmlúv, ktoré uzavrel, čo navyše predstavuje udalosť predvídateľnú pre pracovníka, ktorý vstúpi do právneho vzťahu uzavretím pracovnej zmluvy na dobu neurčitú s fyzickou osobou. DB sa tiež domnieva, že postup porád, akým je postup upravený v smernici 98/59, nie je relevantný, ak plánované ukončenie pracovných zmlúv súvisí s odchodom zamestnávateľa do dôchodku, ktorý, ako to bolo v prejednávanej veci, nutne vyvolá dotknuté prepúšťania.
- 28 V tejto súvislosti však treba na jednej strane pripomenúť, že pojem „prepustenie“ v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 najmä nevyžaduje, aby dôvody vedúce k ukončeniu pracovného pomeru zodpovedali vôli zamestnávateľa, a na druhej strane, že skončenie pracovného pomeru nie je vyňaté z pôsobnosti tejto smernice len preto, že je závislé od okolností nezávislých od vôle zamestnávateľa (rozsudok z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, body 50 a 60).
- 29 Súdny dvor okrem toho tiež konštatoval, že aj v prípadoch, keď definitívne zastavenie činnosti podniku nezávisí od vôle zamestnávateľa a keď sa ukáže, že uplatnenie smernice 98/59 nie je možné v celom rozsahu, stále platí, že nemožno vylúčiť uplatnenie tejto smernice ako celku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 57).
- 30 Treba ešte osobitne zdôrazniť, že podľa znenia článku 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 98/59 porady so zástupcami zamestnancov nemajú za cieľ len zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo znížiť počet prepustených zamestnancov, ale okrem iného aj zmierniť následky takéhoto prepúšťania prijatím sprievodných sociálnych opatrení zameraných, medzi iným, na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených zamestnancov (rozsudok z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 58). Tieto porady sú teda naďalej relevantné, ak plánované ukončenia pracovných pomerov sú spojené s odchodom zamestnávateľa do dôchodku.
- 31 Je síce pravda, že Súdny dvor vo svojom rozsudku z 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor a i. (C-323/08, EU:C:2009:770), ktorý sa takisto týkal ustanovení Zákonníka práce, rozhodol, že článok 1 ods. 1 smernice 98/59 sa má vykladať tak, že nebráni vnútroštátnej úprave, podľa ktorej ukončenie pracovných pomerov viacerých zamestnancov z dôvodu smrti tohto zamestnávateľa nie je kvalifikované ako hromadné prepúšťanie, ani nepodlieha vnútroštátnym ustanoveniam, ktorými sa vykonáva táto smernica.
- 32 Treba však zdôrazniť, že Súdny dvor dospel k takémuto výkladu až po tom, čo v bodoch 34 až 41 uvedeného rozsudku najmä konštatoval, že zo znenia článku 1 ods. 1 smernice 98/59 v spojení so znením článku 1 ods. 1 druhého pododseku, článku 2 ods. 1 a 3 a článku 3 tejto smernice vyplýva, že pojem „hromadné prepúšťanie“ v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) uvedenej smernice predpokladá existenciu zamestnávateľa, ktorý zamýšľal toto prepúšťanie a je schopný jednak uskutočniť s týmto cieľom úkony uvedené v článkoch 2 a 3 tejto smernice a jednak toto

prepúšťanie prípadne vykonať. V bode 42 toho istého rozsudku však Súdny dvor uviedol, že takéto podmienky už nie sú splnené v prípade úmrtia zamestnávateľa, ktorý ako fyzická osoba prevádzkoval podnik.

- 33 V tejto súvislosti Súdny dvor tiež v bode 44 tohto rozsudku z 10. decembra 2009, *Rodríguez Mayor a i.* (C-323/08, EU:C:2009:770), zdôraznil, že hlavný cieľ smernice 98/59, ktorým je, aby pred hromadným prepúšťaním prebehli porady so zástupcami zamestnancov a aby bol informovaný príslušný verejný orgán, nemožno dosiahnuť v prípade kvalifikácie ukončenia pracovných zmlúv všetkých zamestnancov podniku prevádzkovaného fyzickou osobou z dôvodu ukončenia činnosti tohto podniku v dôsledku smrti zamestnávateľa ako „hromadné prepúšťanie“, lebo k takýmto poradám nemohlo dôjsť, a tak nebolo možné vyhnúť sa ukončeniam pracovných zmlúv alebo obmedziť ich rozsah alebo zmierniť ich následky.
- 34 Súdny dvor napokon v bode 48 uvedeného rozsudku pripomenul, že povinnosti porád a oznámenia, ktoré má zamestnávateľ, vznikajú pred jeho rozhodnutím ukončiť pracovné zmluvy a v tejto súvislosti v bode 50 toho istého rozsudku uviedol, že v prípade smrti zamestnávateľa, fyzickej osoby, neexistuje ani rozhodnutie pracovné zmluvy vypovedať, ani predchádzajúci zámer tieto výpovede uskutočniť.
- 35 Treba však konštatovať, že osobitosti situácie, keď zamestnávateľ, fyzická osoba, zomrel, spomenuté v bodoch 32 až 34 tohto rozsudku, sa nevyskytujú v prípade, keď je ukončenie pracovných pomerov dôsledkom odchodu takéhoto zamestnávateľa do dôchodku.
- 36 V tejto poslednej situácii je totiž zamestnávateľ, ktorý zvažuje takéto ukončenie pracovných pomerov so zámerom svojho odchodu do dôchodku, v zásade schopný vykonať úkony uvedené v článkoch 2 a 3 smernice 98/59 a v tomto kontexte viesť rokovania, ktorých cieľom je najmä zabrániť týmto ukončeniam, alebo znížiť ich počet alebo v každom prípade zmierniť ich následky.
- 37 Okrem toho nezáleží na tom, že situácie, o aké ide vo veci samej, nie sú v španielskom práve kvalifikované ako prepúšťanie, ale ako automatické ukončenia pracovných zmlúv. Ide totiž o ukončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, teda o prepúšťanie v zmysle smernice 98/59 (pozri analogicky rozsudok z 12. októbra 2004, *Komisija/Portugalsko*, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 62).
- 38 Každá vnútroštátna právna úprava alebo jej výklad, ktorý by tak viedol k záveru, že ukončenie pracovného pomeru spôsobené odchodom zamestnávateľa, fyzickej osoby, do dôchodku, nie je „prepustením“ v zmysle smernice 98/59, by zmenili rozsah pôsobnosti tejto smernice, a tak ju pozbavili jej plného účinku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2015, *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 54 a citovanú judikatúru).
- 39 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy je potrebné odpovedať na prvú otázku tak, že článok 1 ods. 1 v spojení s článkom 2 smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej ukončenie pracovných pomerov vyššieho počtu zamestnancov, než je počet stanovený v tomto článku 1 ods. 1, z dôvodu odchodu zamestnávateľa do dôchodku, nie je považované za „hromadné prepúšťanie“, a teda nevedie k povinnosti informovania a uskutočnenia porád so zástupcami zamestnancov stanovenej v článku 2 tejto smernice.

### O druhej otázke

- 40 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má právo Únie vykladať v tom zmysle, že vnútroštátnemu súdu prejednávajúcemu spor medzi jednotlivcami ukladá povinnosť neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, akou je právna úprava uvedená v bode 39 tohto rozsudku, ak je táto právna úprava v rozpore s ustanoveniami článku 1 ods. 1 a článku 2 smernice 98/59.
- 41 V prvom rade je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry vnútroštátne súdy, ktoré uplatňujú vnútroštátne právo, sú povinné vykladať ho v čo najväčšej miere s ohľadom na znenie a účel predmetnej smernice tak, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, a teda konať v súlade s článkom 288 tretím odsekom ZFEÚ (rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 66, ako aj citovaná judikatúra).
- 42 V tejto súvislosti treba rovnako zdôrazniť, že zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, pričom zohľadnia vnútroštátne právo ako celok a uplatnia výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, aby zaručili úplnú účinnosť predmetnej smernice a dospeli k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným touto smernicou (rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 67, ako aj citovaná judikatúra).
- 43 Ako však Súdny dvor opakovane pripomenul, zásada konformného výkladu má určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na právo Únie pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je tak obmedzená všeobecnými právnymi zásadami a nemôže slúžiť ako základ pre výklad *contra legem* vnútroštátneho práva (rozsudok z 19. apríla 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 32 a citovaná judikatúra).
- 44 V prejednávanej veci DB a španielska vláda zastávajú odlišné názory, pokiaľ ide o to, či právna úprava dotknutá vo veci samej môže alebo nemôže byť predmetom výkladu, ktorý by zabezpečil jej súlad s ustanoveniami článku 1 ods. 1 v spojení s článkom 2 smernice 98/59, pričom DB je toho názoru, že jasné a presné znenie článku 49 ods. 1 písm. g) Zákonníka práce bráni takému konformnému výkladu, a španielska vláda sa naopak domnieva, že takýto výklad je možný a nemá povahu *contra legem*.
- 45 Nie je však úlohou Súdneho dvora, ale prináleží výlučne vnútroštátnym súdom, aby sa vyjadrili k výkladu vnútroštátneho práva, a tak je na vnútroštátnom súde, aby prípadne rozhodol, či vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej môže alebo nemôže byť predmetom výkladu, ktorý by zabezpečil jej súlad so smernicou 98/59.
- 46 Treba ďalej pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora smernica sama osebe nemôže zakladať povinnosti jednotlivcovi, a tak sa na smernicu ako takú voči nemu nemožno odvolávať. Rozšíriť možnosť odvolávať sa na neprebraté alebo nesprávne prebraté ustanovenie smernice na oblasť vzťahov medzi jednotlivcami by totiž znamenalo priznať Európskej únii právomoc stanovovať s okamžitým účinkom povinnosti pre jednotlivcov, hoci túto právomoc má len tam, kde jej bola priznaná právomoc prijímať nariadenia (rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 76, ako aj citovaná judikatúra).

- 47 Z uvedeného vyplýva, že na ustanovenia článku 1 ods. 1 v spojení s článkom 2 smernice 98/59 ako také sa nemožno odvolávať v spore medzi jednotlivcami, o aký ide vo veci samej, s cieľom zabezpečiť plný účinok uvedených ustanovení tým, že sa neuplatní vnútroštátna právna úprava, o ktorej sa rozhodlo, že je v rozpore s týmito ustanoveniami (pozri analogicky rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 78).
- 48 Napokon je potrebné preskúmať rozsah pôsobnosti článkov 27 a 30 Charty s cieľom určiť, ako to požaduje vnútroštátny súd vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania, či jedno a/alebo druhé z týchto ustanovení sa má vykladať v tom zmysle, že sa na ne možno odvolávať samostatne alebo v spojení s článkom 1 ods. 1 a článkom 2 smernice 98/59 v predmetnom spore medzi jednotlivcami s cieľom dosiahnuť, aby vnútroštátny súd neuplatnil vnútroštátnu právnu úpravu, o ktorej by sa rozhodlo, že je v rozpore s uvedenými ustanoveniami tejto smernice.
- 49 Pokiaľ ide na jednej strane o článok 27 Charty, nazvaný „Právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku“, ktorý stanovuje, že pracovníkom sa zaručuje na zodpovedajúcich úrovniach právo na informácie a konzultácie za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou, stačí v prejednávanej veci pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že zo znenia tohto článku jasne vyplýva, že na to, aby tento článok nadobudol úplný účinok, musí byť spresnený ustanoveniami práva Únie alebo vnútroštátneho práva (rozsudky z 15. januára 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, body 44 a 45, ako aj zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 84).
- 50 V tejto súvislosti pravidiel, akými sú pravidlá obsiahnuté v ustanoveniach článku 1 ods. 1 a článku 2 smernice 98/59, určené členským štátom a stanovujúce prípady, v ktorých sa má postup informovania a porád so zástupcami zamestnancov uskutočniť v rámci hromadného prepúšťania, ako aj hmotnoprávne a procesné podmienky, ktoré musia spĺňať tieto informácie a tieto porady, nemožno ako priamo uplatniteľné právne pravidlá vyvodiť zo znenia článku 27 Charty (pozri analogicky rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 46).
- 51 Na samotný článok 27 Charty ako taký sa teda v spore medzi jednotlivcami, akým je spor v prejednávanej veci, nemožno odvolávať s cieľom dospieť k záveru, že by sa nemali uplatniť vnútroštátne ustanovenia, ktoré nie sú v súlade s článkom 1 ods. 1 a článkom 2 smernice 98/59 (pozri analogicky rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 48).
- 52 Toto konštatovanie nemožno vyvrátiť ani článkom 27 Charty v spojení s článkom 1 ods. 1 a článkom 2 smernice 98/59, keďže ak tento článok 27 nestačí sám osebe na to, aby bolo jednotlivcom priznané subjektívne samostatne uplatniteľné právo, nemôže to byť inak ani v prípade takého spojenia (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 49).
- 53 Pokiaľ ide na druhej strane o článok 30 Charty, ktorý stanovuje, že každý pracovník má právo na ochranu pred bezdôvodným prepustením v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou, je potrebné konštatovať, že dôvody uvedené v bodoch 49 až 52 tohto rozsudku musia *mutatis mutandis* viesť k záveru, ktorý je analogický záveru vyplývajúcejmu z týchto bodov, pokiaľ ide o článok 27 Charty.

- 54 Podobne, ako bolo pripomenuté v bode 49 tohto rozsudku, pokiaľ ide o uvedený článok 27, zo znenia článku 30 Charty totiž jasne vyplýva, že na to, aby toto posledné uvedené ustanovenie nadobudlo plný účinok, musí byť spresnené ustanoveniami práva Únie alebo vnútroštátneho práva.
- 55 Bez ohľadu na to, či nedodržanie pravidiel týkajúcich sa informovania zástupcov zamestnancov a porád s nimi v prípade hromadného prepúšťania, akými sú pravidlá stanovené v článku 1 ods. 1 a článku 2 smernice 98/59, môže alebo nemusí patriť do vecnej pôsobnosti článku 30 Charty a pojmu „bezdôvodné prepustenie“ v zmysle tohto ustanovenia, stačí konštatovať, že takéto pravidlá určené členským štátom a stanovujúce prípady, v ktorých sa má postup informovania a porád so zástupcami zamestnancov uskutočniť v rámci ich hromadného prepúšťania, ako aj hmotnoprávne a procesné podmienky, ktoré musia spĺňať tieto informácie a tieto porady, nemožno vyvodiť ako priamo uplatniteľné právne pravidlá zo znenia článku 30 Charty.
- 56 V dôsledku toho sa analogicky k úvahám v bodoch 51 a 52 tohto rozsudku v súvislosti s článkom 27 Charty nemožno odvolávať na jej článok 30 ako taký alebo na tento článok v spojení s článkom 1 ods. 1 a článkom 2 smernice 98/59 v spore medzi jednotlivcami, o aký ide vo veci samej, s cieľom dospieť k tomu, aby sa neuplatňovali vnútroštátne ustanovenie, ktoré nie sú v súlade s uvedenými ustanoveniami smernice 98/59.
- 57 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je potrebné odpovedať na druhú otázku tak, že právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátnemu súdu prejednávajúcemu spor medzi jednotlivcami neukladá povinnosť neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, akou je právna úprava uvedená v bode 39 tohto rozsudku, ak je táto právna úprava v rozpore s ustanoveniami článku 1 ods. 1 a článku 2 smernice 98/59.

## O trovách

- 58 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 (druhá komora) rozhodol takto:

### **1. Článok 1 ods. 1 v spojení s článkom 2 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania**

**sa má vykladať v tom zmysle, že:**

**bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej ukončenie pracovných pomerov vyššieho počtu zamestnancov, než je počet stanovený v tomto článku 1 ods. 1, z dôvodu odchodu zamestnávateľa do dôchodku, nie je považované za „hromadné prepúšťanie“, a teda nevedie k povinnosti informovania a uskutočnenia porád so zástupcami zamestnancov stanovenej v článku 2 tejto smernice.**

**2. Právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátnemu súdu prejednávajúcemu spor medzi jednotlivcami neukladá povinnosť neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, akou je právna úprava uvedená v bode 1 výroku tohto rozsudku, ak je táto právna úprava v rozpore s ustanoveniami článku 1 ods. 1 a článku 2 smernice 98/59.**

Podpisy