



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 21. decembra 2016*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Smernica 98/59/ES — Aproximácia právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania — Článok 49 ZFEÚ — Sloboda usadiť sa — Charta základných práv Európskej únie — Článok 16 — Sloboda podnikania — Vnútroštátna právna úprava, ktorá správnomu orgánu priznáva právomoc zabrániť hromadnému prepúšťaniu po posúdení podmienok na trhu práce, situácie podniku a záujmu národného hospodárstva — Ťažká hospodárska kríza — Obzvlášť vysoká nezamestnanosť“

Vo veci C-201/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Symvoulio tis Epikrateias (Štátna rada, Grécko) zo 7. apríla 2015 a doručený Súdnemu dvoru 29. apríla 2015, ktorý súvisí s konaním:

Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)

proti

Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalis kai Koinonikis Allilengyis

za účasti:

Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda A. Tizzano, predsedovia komôr R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, E. Juhász, M. Berger, A. Prechal (spravodajkyňa) a M. Vilaras, sudcovia A. Rosas, A. Borg Barthet, D. Šváby a E. Jarašiūnas,

generálny advokát: N. Wahl,

tajomník: I. Illéssy, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 25. apríla 2016,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis), v zastúpení: C. Theodorou, A. Vagias, C. Synodinos, S. Staes Polet, A. Papastavrou, dikigoroi, F. Montag, Rechtsanwalt, a F. Hoseinian, avocat,

* Jazyk konania: gréčtina.

— Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas, v zastúpení: E. Tzovla, dikigoros,
— grécka vláda, v zastúpení: K. Georgiadis a A. Dimitrakopoulou, splnomocnení zástupcovia,
— Európska komisia, v zastúpení: M. Kellerbauer a H. Tserepa-Lacombe, splnomocnení zástupcovia,
— Dozorný orgán EZVO, v zastúpení: C. Zatschler a M. Moustakali, splnomocnení zástupcovia,
po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 9. júna 2016,
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; Mim. vyd. 05/003, s. 327) a článkov 49 a 63 ZFEÚ.
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) a Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalis kai Koinonikis Allilengyis (ministerstvo práce, sociálneho zabezpečenia a sociálnej solidarity, ďalej len „ministerstvo“) vo veci rozhodnutia, ktorým toto ministerstvo rozhodlo neschváliť AGET Iraklis hromadné prepúšťanie.

Právny rámec

Smernica 98/59

- 3 Odôvodnenia 1 až 4 a 7 smernice 98/59 znejú:
 - „(1) keďže z dôvodov prehľadnosti a zrozumiteľnosti by mala byť kodifikovaná smernica Rady 75/129/ES zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [Ú. v. ES L 48, 1975, s. 29];
 - (2) keďže je dôležité, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci spoločenstva;
 - (3) keďže, napriek vzrastajúcemu zblížovaniu, stále pretrvávajú rozdiely medzi platnými ustanoveniami členských štátov o praktickej úprave a postupoch takýchto [hromadných – *neoficiálny preklad*] prepúšťaní a opatreniami zameranými na zmiernenie dôsledkov prepustenia pre pracovníkov;
 - (4) keďže tieto rozdiely môžu mať priamy vplyv na fungovanie vnútorného trhu;
 - ...
 - (7) keďže táto aproximácia musí byť preto podporovaná za súčasného udržania zlepšovania podmienok v zmysle článku 117 zmluvy“.
- 4 Oddiel II smernice 98/59 nazvaný „Informácie a porady“ tvorí jej článok 2, ktorý znie:
 - „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 rekvalifikáciu prepustených pracujúcich.

...

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávateľia 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 [a kategóriách – *neoficiálny preklad*] 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 verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, písmeno b), podbody i) až v).

...“

5 Oddiel III smernice 98/59 nazvaný „Postupy hromadného prepúšťania“ je zložený z článkov 3 a 4 tejto smernice.

6 Článok 3 tejto smernice stanovuje:

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

...

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. Zamestnávateľia poskytnú zástupcom zamestnancov kópiu oznámenia uvedeného v odseku 1.

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

7 Článok 4 ods. 1 až 3 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 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.

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.“

- 8 Článok 5 smernice nazvaný „Záverečné ustanovenia“, ktorý sa nachádza v oddiele IV smernice 98/59, uvádza:

„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.“

Grécke právo

- 9 Článok 3 Nomos No 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis (zákon č. 1387/1983 o revízií hromadného prepúšťania a iných ustanovení) nazvaný „Povinnosť zamestnávateľa poskytovať informácie a uskutočňovať porady“ vo svojom znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci samej (ďalej len „zákon č. 1387/1983“) stanovuje:

„1. Zamestnávateľ je pred uskutočnením hromadného prepúšťania povinný rokovať so zástupcami zamestnancov s cieľom preskúmať možnosť vyhnúť sa prepúšťaniu alebo ho obmedziť spolu s jeho negatívnymi dôsledkami.

2. Zamestnávateľ je povinný:

- a) poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a
- b) písomne ich upovedomiť o:
 - a.) dôvodoch plánovaného prepúšťania;
 - bb) počte a kategóriách pracovníkov, ktorí budú prepustení;
 - cc) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;
 - dd) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční;
 - ee) kritériách výberu pracovníkov určených na prepustenie.

...

3. Kópie týchto dokumentov predkladá zamestnávateľ prefektovi a inšpektorovi práce. Ak má podnik alebo závod pobočky vo viacerých správnych obvodoch, kópie uvedené vyššie sa predkladajú [ministerstvu] a inšpektorátu práce v mieste závodu alebo pobočky, pri ktorých sa predpokladá, že sa ich prepúšťanie alebo jeho väčšia časť dotkne.“

10 Článok 5 zákona č. 1387/1983 nazvaný „Postup pri hromadnom prepúšťaní“ stanovuje:

„1. Lehota na uskutočnenie rokovaní medzi zamestnancami a zamestnávateľom je dvadsať dní od príslušného pozvania zamestnávateľa adresovaného zástupcom zamestnancov... Výsledok rokovania sa zapisuje do zápisnice, ktorú podpisujú obe zúčastnené strany, pričom zamestnávateľ ho v súlade s ustanoveniami článku 3 ods. 3 predkladá prefektovi alebo [ministerstvu].

2. Ak zúčastnené strany uzatvoria dohodu, hromadné prepúšťanie sa uskutočňuje v súlade s obsahom tejto dohody...

3. Ak sa zúčastnené strany nedohodnú, môže prefekt, resp. [ministerstvo] prostredníctvom odôvodneného rozhodnutia vydaného do desiatich dní od doručenia uvedenej zápisnice na základe preskúmania príslušnej dokumentácie a zhodnotenia podmienok na trhu práce, situácie podniku, ako aj záujmu národného hospodárstva predĺžiť rokovania na žiadosť jednej z dotknutých strán o ďalších dvadsať dní alebo plánované prepúšťanie v celom rozsahu či čiastočne neschváliť. Pred vydaním tohto rozhodnutia môže prefekt, resp. [ministerstvo] požiadať o stanovisko Komisiu Ministerstva práce, v prípade prefekta, ktorá má sídlo v každom správnom obvode, alebo, v prípade ministra, Najvyššiu radu práce. Tieto poradné orgány, prefekt alebo [ministerstvo] môžu podľa článku 4 predvolať a vypočúť zástupcov zamestnancov a dotknutého zamestnávateľa, ako aj osoby s osobitnými znalosťami v špecifických technických oblastiach.

4. Zamestnávateľ môže uskutočniť hromadné prepúšťanie v rámci obmedzení stanovených rozhodnutím prefekta alebo [ministerstva]. Ak sa toto rozhodnutie v stanovenej lehote nevydá, hromadné prepúšťanie sa uskutočňuje v medziach, ktoré zamestnávateľ prijal pri rokovaní so zamestnancami.“

11 Článok 6 ods. 1 zákona č. 1387/1983 stanovuje, že „hromadné prepúšťanie uskutočnené v rozpore s ustanoveniami tohto zákona je neplatné“.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

12 AGET Iraklis, ktorej hlavným akcionárom je francúzska nadnárodná skupina Lafarge, vyrába cement v troch závodoch nachádzajúcich sa v Agria Volou, Aliveri a Chalkida (Grécko).

13 V období od novembra 2011 do decembra 2012 AGET Iraklis niekoľkokrát požiadala zamestnancov vo svojom závode Chalkida, aby sa zúčastnili stretnutí so zámerom upraviť pracovný rozvrh tohto závodu vzhľadom na znížený dopyt po cemente s cieľom predísť hromadnému prepúšťaniu.

14 Poukazujúc predovšetkým na pokles činnosti v odvetví stavebníctva v regióne Atika (Grécko) a nadbytočné výrobné kapacity, ako aj na potrebu zabezpečiť udržateľnosť spoločnosti do budúcnosti a podmienky vývoja činnosti skupiny na gréckom trhu, ako aj v zahraničí správna rada AGET Iraklis prijala rozhodnutím z 25. marca 2013 program reštrukturalizácie predpokladajúci trvalé prerušenie prevádzky závodu v Chalkide, ktorý v tom čase zamestnával 236 pracovníkov, ako aj premiestnenie výroby do dvoch ostatných závodov prostredníctvom zvýšenia ich produktivity.

15 AGET Iraklis pozvala svojimi listami z 26. marca a 1. apríla 2013 Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas (odborový zväz zamestnancov závodu spoločnosti v Chalkide, ďalej len „odborový zväz zamestnancov“) na stretnutia, ktoré sa mali uskutočniť 29. marca a 4. apríla 2013, so zámerom poskytnúť informácie o dôvodoch, ktoré viedli k prijatiu vyššie uvedeného plánu, a o postupoch zamýšľaných prepúšťaní, a poradiť sa o možnosti vyhnúť sa prepúšťaniu alebo obmedziť prepúšťanie a jeho negatívne dôsledky.

- 16 Keďže odborový zväz zamestnancov sa žiadneho z týchto stretnutí nezúčastnil, AGET Iraklis podala 16. apríla 2013 žiadosť na ministerstvo, aby schválil uskutočnenie návrhu dotknutého hromadného prepúšťania.
- 17 Riaditeľstvo zamestnanosti ministerstva práce vypracovalo po zohľadnení podmienok na trhu práce, postavenia podniku a záujmu národného hospodárstva správu a odporučilo odmietnutie tejto žiadosti z dôvodu neexistencie plánu absorpcie pracovníkov, ktorí mali byť prepustení, do iných závodov patriacich AGET Iraklis, ako aj skutočnosti, že štatistiky gréckeho úradu práce poukazovali na čoraz vyššiu nezamestnanosť.
- 18 Vo svojom stanovisku vydanom na žiadosť ministerstva sa Najvyššia rada práce po vypočítaní AGET Iraklis a odborového zväzu zamestnancov vyjadrila v neprospech schválenia plánu dotknutého hromadného prepúšťania, a to z dôvodu jeho nedostatočného odôvodnenia, pričom predovšetkým uviedla, že nevyhnutnosť plánovaného prepúšťania neodôvodňovali konkrétne a podrobné údaje a že tvrdenia uvedené AGET Iraklis považovala za nejasné.
- 19 Na základe tohto stanoviska ministerstvo 26. apríla 2013 odmietlo schváliť tento návrh hromadného prepúšťania.
- 20 Na podporu žaloby o neplatnosť tohto rozhodnutia, ktorú AGET Iraklis podala na Symvoulio tis Epikrateias (Štátna rada, Grécko), táto spoločnosť najmä tvrdí, že článok 5 ods. 3 zákona č. 1387/1983, na základe ktorého bolo prijaté uvedené rozhodnutie, porušuje jednak smernicu 98/59 a jednak články 49 a 63 ZFEÚ v spojení s článkom 16 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 21 Tento súd sa domnieva, že hoci režim správneho schválenia, akým je režim, ktorý zaviedla uvedená právna úprava, nie je stanovený v smernici 98/59, takéto opatrenie, keďže je výhodnejšie pre zamestnancov ako opatrenia stanovené v tejto smernici, by mohlo mať základ v článku 5 tejto smernice.
- 22 Za predpokladu, že by šlo o takýto prípad, má tento súd napriek tomu pochybnosti, pokiaľ ide o otázku, či je zlučiteľné s cieľmi a potrebným účinkom smernice 98/59 upraviť závislosť udelenia takéhoto schválenia od kritérií, ako sú podmienky trhu práce a záujem národného hospodárstva, keďže takéto kritériá, aj keď sledujú legitímne ciele všeobecného záujmu, akými sú boj proti nezamestnanosti a rozvoj národného hospodárstva, môžu súčasne viesť k rozdielom medzi členskými štátmi, nahradeniu postupov informovania a porady stanovených touto smernicou postupom schvaľovania a neprimeranému obmedzeniu slobody podnikania zamestnávateľa.
- 23 Okrem toho vnútroštátny súd zastáva názor, že vzhľadom na cezhraničnú povahu situácie dotknutej vo veci samej vyplývajúcu z okolností, že AGET Iraklis je súčasťou francúzskej nadnárodnej skupiny, sa majú v predmetnej veci uplatniť tiež články 49 a 63 ZFEÚ. V tomto ohľade je vnútroštátne ustanovenie, akým je ustanovenie dotknuté vo veci samej, z dôvodu významu obmedzenia, ktoré obsahuje v oblasti slobody riadenia podnikov, spôsobilé odradiť potenciálne významným spôsobom výkon slobôd zaručených týmito článkami zo strany subjektov so sídlom v iných členských štátoch. Tento súd tiež uvádza, že ustanovenia Charty a najmä jej článok 16, ktorý upravuje slobodu podnikania, sa majú uplatniť vo všetkých situáciách upravených právom Únie.
- 24 Vzniká však otázka, či napriek tomuto potenciálnemu vplyvu na uvedené slobody a na slobodu podnikania nemôže byť takáto prekážka osobitne v čase ťažkej hospodárskej krízy sprevádzanej neobvykle vysokou mierou nezamestnanosti dosahujúcou v Grécku 27 % odôvodnená na základe naliehavých dôvodov všeobecného záujmu, konkrétne na základe politiky zamestnanosti, v ktorej si členské štáty zachovávajú širokú mieru voľnej úvahy.

25 Za týchto podmienok Symvoulio tis Epikrateias (Štátna rada) rozhodla prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Je ustanovenie vnútroštátneho práva, akým je článok 5 ods. 3 zákona č. 1387/1983, podľa ktorého hromadné prepúšťanie v určitom podniku podlieha schváleniu správneho orgánu, ktoré sa udeľuje na základe kritérií, ktorými sú a) podmienky na trhu práce, b) situácia podniku a c) záujem národného hospodárstva, v súlade, v osobitnej rovine, s ustanoveniami smernice 98/59 a, všeobecne, s článkami 49 a 63 ZFEÚ?

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku, je ustanovenie vnútroštátneho práva s uvedeným obsahom v súlade, v osobitnej rovine, s ustanoveniami smernice 98/59 a, všeobecne, s článkami 49 a 63 ZFEÚ v prípade existencie závažných sociálnych dôvodov, akými sú ťažká hospodárska kríza a obzvlášť vysoká miera nezamestnanosti?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

26 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa ustanovenia smernice 98/59 a/alebo článkov 49 a 63 ZFEÚ majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je úprava dotknutá vo veci samej, podľa ktorej zamestnávateľ môže pri neexistencii dohody so zástupcami zamestnancov o návrhu hromadného prepúšťania pristúpiť k tomuto prepúšťaniu iba pod podmienkou, že príslušný vnútroštátny orgán verejnej moci, ktorému sa tento návrh musí oznámiť, neprijme v lehote stanovenej touto právnou úpravou a po preskúmaní dokumentácie a posúdení podmienok trhu práce, situácie podniku, ako aj záujmu národného hospodárstva odôvodnené rozhodnutie neschváliť v celom rozsahu alebo sčasti uskutočnenie zamýšľaných prepúšťaní.

O smernici 98/59

27 Z odôvodnenia 2 smernice 98/59 vyplýva, že táto smernica sleduje posilnenie ochrany zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania. Podľa jej odôvodnení 3 a 7 sú to predovšetkým pretrvávajúce rozdiely medzi ustanoveniami účinnými v členských štátoch o opatreniach zameraných na zmiernenie následkov hromadného prepúšťania, ktoré musia byť predmetom aproximácie právnych úprav (pozri najmä rozsudok z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 52).

28 Pokiaľ ide o hlavný cieľ smernice 98/59, podľa ktorého hromadnému prepúšťaniu musí predchádzať porada so zástupcami zamestnancov a informovanie príslušného orgánu verejnej moci, treba pripomenúť, že na jednej strane podľa článku 2 ods. 2 tejto smernice sa porady týkajú možnosti, ako sa vyhnúť hromadnému prepúšťaniu alebo ako ho obmedziť, ako aj možnosti zmierniť jeho následky prostredníctvom dodatočných sociálnych opatrení, ktoré sú zamerané najmä na pomoc v súvislosti s preradením alebo rekvalifikáciou prepustených zamestnancov. Na druhej strane podľa článku 2 ods. 3 a článku 3 ods. 1 tejto smernice je zamestnávateľ povinný upovedomiť príslušný orgán verejnej moci o každom hromadnom prepúšťaní a poskytnúť mu všetky údaje a informácie uvedené v týchto ustanoveniach (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor a i., C-323/08, EU:C:2009:770, body 43 a 44).

29 Smernica 98/59, ako aj predtým smernica 75/129, ktorú nahradila, tak zaisťuje len čiastočnú harmonizáciu pravidiel ochrany zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania, a to postup, ktorý je potrebné dodržať pri takomto prepúšťaní (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor a i., C-323/08, EU:C:2009:770, bod 51, ako aj citovanú judikatúru).

- 30 Ani smernica 98/59, ani predtým smernica 75/129 tak nezasahujú do slobody zamestnávateľa uskutočniť alebo neuskutočniť hromadné prepúšťanie (pozri, pokiaľ ide o smernicu 75/129, rozsudky z 12. februára 1985, Dansk Metalarbejderforbund a Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, EU:C:1985:61, bod 10, ako aj zo 7. septembra 2006, Agorastoudis a i., C-187/05 až C-190/05, EU:C:2006:535, bod 35).
- 31 Tieto smernice najmä nespresňujú okolnosti, za ktorých môže zamestnávateľ uskutočniť hromadné prepúšťanie, a nijako sa nedotýkajú jeho slobodného rozhodovania, čo sa týka otázky, či a kedy musí vypracovať návrh hromadného prepúšťania (pozri, pokiaľ ide o smernicu 75/129, rozsudok z 12. februára 1985, Dansk Metalarbejderforbund a Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, EU:C:1985:61, bod 15).
- 32 Hoci harmonizáciou pravidiel, ktoré sa uplatňujú na hromadné prepúšťanie, chcel normotvorca Únie súčasne zabezpečiť porovnateľnú ochranu práv zamestnancov v rôznych členských štátoch a aproximovať povinnosti, ktoré z týchto ochranných predpisov vyplývajú pre podniky v Európskej únii (pozri najmä rozsudok z 9. júla 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, bod 32 a citovanú judikatúru), je dôležité poukázať na to, že z článku 1 ods. 1 a článku 5 smernice 98/59 vyplýva, že jej cieľom je v tomto ohľade stanoviť minimálnu ochranu, pokiaľ ide o informovanie a porady so zamestnancami v prípade hromadného prepúšťania, pričom členským štátom je naďalej ponechaná možnosť prijať vnútroštátne opatrenia, ktoré sú pre uvedených zamestnancov priaznivejšie (pozri najmä rozsudok z 18. januára 2007, Confédération générale du travail a i., C-385/05, EU:C:2007:37, bod 44).
- 33 Z vyššie uvedeného vyplýva, že, ako uviedol generálny advokát v bode 30 svojich návrhov, hmotnoprávne podmienky, ktorým prípadne podlieha možnosť hromadného prepúšťania zo strany zamestnávateľa, v zásade nepatria do pôsobnosti smernice 98/59, v dôsledku čoho sa na ne vzťahuje právomoc členských štátov.
- 34 Z toho tiež vyplýva, že uvedenú smernicu v zásade nemožno vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu režimu, ktorý orgánu verejnej moci zveruje právomoc zabrániť takémuto prepúšťaniu odôvodneným rozhodnutím prijatým po preskúmaní dokumentácie a zohľadnení vopred stanovených hmotnoprávnych kritérií.
- 35 V tejto súvislosti však treba spresniť, že výnimočne by tomu bolo inak za predpokladu, že takýto vnútroštátny režim by mal vzhľadom na presnejšie postupy alebo spôsoby, akým je konkrétne vykonaný príslušným orgánom verejnej moci, za následok, že zbaví ustanovenia článkov 2 až 4 smernice 98/59 svojho potrebného účinku.
- 36 Ako totiž Súdny dvor opakovane rozhodol, aj keď je pravda, že smernica 98/59 zaisťuje len čiastočnú harmonizáciu pravidiel na ochranu pracovníkov v prípade hromadného prepúšťania, skutočnosťou zostáva, že obmedzený charakter takejto harmonizácie nezavaruje ustanovenia tejto smernice potrebného účinku (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o smernicu 75/129, rozsudok z 8. júna 1994, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-383/92, EU:C:1994:234, bod 25, a pokiaľ ide o smernicu 98/59, rozsudok zo 16. júla 2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, bod 35).
- 37 V dôsledku toho členský štát nemôže najmä prijať vnútroštátne opatrenie, ktoré by síce mohlo zaručiť posilnenú úroveň ochrany práv zamestnancov pred hromadným prepúšťaním, malo by však napriek tomu za následok, že zbaví články 2 až 4 uvedenej smernice ich potrebného účinku.
- 38 O takú situáciu by šlo v prípade vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá podmieňuje hromadné prepúšťanie predchádzajúcemu súhlasu orgánu verejnej moci, ak z dôvodu napríklad kritérií, z hľadiska ktorých sa má uvedený orgán vyjadriť, alebo spôsobu, akým ich tento orgán konkrétne vykladá a uplatňuje, je akákoľvek skutočná možnosť zamestnávateľa pristúpiť k takémuto hromadnému prepúšťaniu v praxi vylúčená.

- 39 Ako totiž už Súdny dvor uviedol, článok 2 smernice 98/59 ukladá povinnosť prerokovania (rozsudok z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 43). Zo znenia tohto ustanovenia vyplýva, že porady, ktoré sa majú viesť, sa musia uskutočniť s cieľom dosiahnutia dohody, týkať sa prinajmenšom možností vyhnúť sa alebo obmedziť zamýšľané hromadné prepúšťanie, ako aj možností zmierniť jeho následky prostredníctvom dodatočných sociálnych opatrení a umožniť zástupcom zamestnancov predkladať konštruktívne návrhy na základe série informácií, ktoré im musí poskytnúť zamestnávateľ.
- 40 Pokiaľ ide o články 3 a 4 smernice 98/59, tie stanovujú, že návrhy hromadného prepúšťania sa musia oznámiť príslušnému orgánu verejnej moci a že takéto prepúšťanie môže nadobudnúť účinnosť až po uplynutí určitej lehoty, ktorú tento orgán musí poskytnúť na účely hľadania riešení problémov vzniknutých takto zamýšľaným hromadným prepúšťaním.
- 41 Takéto ustanovenia, ktoré, ako sa pripomenulo v bodoch 27 a 32 tohto rozsudku, majú za cieľ najmä posilniť ochranu zamestnancov aproximáciou povinností, ktoré z týchto ochranných predpisov vyplývajú pre podniky, spočívajú zjavne na predpoklade, podľa ktorého hromadné prepúšťanie musí, keď sa vyčerpajú postupy zavedené týmito ustanoveniami a to vrátane predpokladu, že porady neumožnili dospieť k dohode, zostať uskutočniteľné, hoci aj pod podmienkou, že sa okrem iného splnia určité objektívne predpoklady, ktoré by boli prípadne stanovené uplatniteľnou vnútroštátnou právnou úpravou.
- 42 V tomto ohľade AGET Iraklis pred Súdnym dvorom najmä uviedla, že príslušný orgán verejnej moci sa systematicky bránil návrhom hromadného prepúšťania, ktoré mu boli oznámené, čo malo najmä za následok, že zástupcovia zamestnancov sa najčastejšie nezúčastňujú, ako to bolo v kontexte veci samej, porád s cieľom pokúsiť sa dosiahnuť dohodu o možnostiach vyhnúť sa alebo obmedziť zamýšľané prepúšťanie a zmierniť jeho dôsledky.
- 43 Bude však, ak je to opodstatnené, úlohou vnútroštátneho súdu, ktorý jediný disponuje informáciami užitočnými v tomto ohľade, overiť, či z dôvodu troch kritérií posúdenia pripomenutých v bode 26 tohto rozsudku, z hľadiska ktorých sa má príslušný orgán verejnej moci vyjadriť k návrhom hromadného prepúšťania, ktoré sa mu oznámia, a spôsobu, akým tento orgán verejnej moci konkrétne uplatňuje tieto kritériá, má právna úprava dotknutá vo veci samej za následok, že každá skutočná možnosť zamestnávateľa pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu je v praxi vylúčená, takže ustanovenia smernice 98/59 sú zbavené potrebného účinku.
- 44 Vzhľadom na vyššie uvedené treba odpovedať na prvú časť prvej otázky tak, že smernica 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je úprava dotknutá vo veci samej, podľa ktorej zamestnávateľ môže pri neexistencii dohody so zástupcami zamestnancov o návrhu hromadného prepúšťania pristúpiť k tomuto prepúšťaniu iba pod podmienkou, že príslušný vnútroštátny orgán verejnej moci, ktorému sa tento návrh musí oznámiť, neprijme v lehote stanovenej touto právnou úpravou a po preskúmaní dokumentácie a posúdení podmienok trhu práce, situácie podniku, ako aj záujmu národného hospodárstva odôvodnené rozhodnutie neschváliť v celom rozsahu alebo sčasti uskutočnenie zamýšľaných prepúšťaní. Neplatí to však v prípade, ak sa ukáže, čo musí prípadne overiť vnútroštátny súd, že vzhľadom na tri kritériá posúdenia, na ktoré odkazuje táto právna úprava, a na ich konkrétne uplatnenie uvedeným orgánom verejnej moci pod kontrolou príslušných súdov má táto právna úprava za následok pozbavenie ustanovení tejto smernice ich potrebného účinku.

O článkoch 49 a 63 ZFEÚ

– O uplatniteľnosti článku 49 ZFEÚ týkajúceho sa slobody usadiť sa a/alebo článku 63 ZFEÚ týkajúceho sa voľného pohybu kapitálu a o existencii obmedzenia jednej a/alebo druhej z týchto slobôd

- 45 Sloboda usadiť sa, ktorú článok 49 ZFEÚ priznáva štátnym príslušníkom členských štátov a ktorá zahŕňa ich právo začať a vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, ako aj právo založiť a viesť podniky za rovnakých podmienok, ako sú podmienky stanovené pre vlastných štátnych príslušníkov právnou úpravou členského štátu, v ktorom dochádza k usadeniu sa, zahŕňa v súlade s článkom 54 ZFEÚ aj právo spoločností, ktoré sú založené podľa právnej úpravy členského štátu a ktoré majú svoje sídlo, ústredie alebo hlavné miesto podnikateľskej činnosti v Únii, vykonávať svoju činnosť v dotknutom členskom štáte prostredníctvom dcérskej spoločnosti, organizačnej zložky alebo obchodného zastúpenia (pozri najmä rozsudok z 13. decembra 2005, Marks & Spencer, C-446/03, EU:C:2005:763, bod 30, ako aj citovanú judikatúru).
- 46 Sloboda usadiť sa sa tak vzťahuje najmä na situáciu, keď spoločnosť so sídlom v členskom štáte zriadi dcérsku spoločnosť v inom členskom štáte. Podľa ustálenej judikatúry to platí rovnako vtedy, ak takáto spoločnosť alebo štátny príslušník členského štátu nadobudne na základnom imaní spoločnosti so sídlom v inom členskom štáte podiel, ktorý mu dáva určitý vplyv na rozhodnutia tejto spoločnosti a umožňuje mu určovať jej činnosti (pozri v tomto zmysle rozsudky z 21. októbra 2010, Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, bod 47 a citovanú judikatúru, ako aj z 8. novembra 2012, Komisia/Grécko, C-244/11, EU:C:2012:694, bod 21 a citovanú judikatúru).
- 47 O taký prípad ide v rámci veci samej, keďže, ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, nadnárodná skupina Lafarge, ktorej sídlo sa nachádza vo Francúzsku, vlastní v AGET Iraklis účasť, ktoré z nej robia hlavného akcionára tejto spoločnosti, a že AGET Iraklis v tomto ohľade na pojednávaní v odpovedi na otázku Súdneho dvora spresnila, že tieto účasti dosahovali v období, keď bol vypracovaný návrh sporného prepúšťania, 89 % jej základného imania.
- 48 Podľa ustálenej judikatúry sa pojem „obmedzenie“ v zmysle článku 49 ZFEÚ týka najmä opatrení, ktoré, hoci sa uplatňujú bez diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti, môžu sťažovať výkon slobody usadiť sa alebo môžu spôsobiť, že výkon tejto slobody je menej priťažlivý (pozri najmä rozsudky z 21. apríla 2005, Komisia/Grécko, C-140/03, EU:C:2005:242, bod 27, a z 21. októbra 2010, Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, bod 54).
- 49 Tento pojem tak zahŕňa najmä opatrenia prijaté členským štátom, ktoré, hoci sú uplatniteľné bez rozdielu, sa dotýkajú prístupu na trh pre podniky z iných členských štátov a tak narušajú obchod v rámci Spoločenstva (pozri najmä rozsudok z 28. apríla 2009, Komisia/Taliano, C-518/06, EU:C:2009:270, bod 64 a citovanú judikatúru).
- 50 Pokiaľ ide o prístup na trh členského štátu, ktorý tak musí byť zaručený, treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry cieľom slobody usadiť sa zaručenej v článku 49 ZFEÚ je umožniť štátnemu príslušníkovi členského štátu alebo právnickej osobe so sídlom v tomto štáte založiť vedľajšiu organizačnú zložku v inom členskom štáte, aby tam vykonávali svoje činnosti, a takto podporiť vzájomné hospodárske a spoločenské prenikanie v rámci Únie v oblasti samostatných zárobkových činností. Na tento účel je zmyslom slobody usadiť sa umožniť takémuto príslušníkovi alebo právnickej osobe Únie trvalo a stabilne sa zúčastniť na hospodárskom živote členského štátu odlišného od členského štátu pôvodu a mať z toho prospech, a to tak, že skutočne vykonáva v hostiteľskom členskom štáte hospodársku činnosť prostredníctvom stálej prevádzky a na neurčitú dobu (pozri najmä rozsudok z 23. februára 2016, Komisia/Maďarsko, C-179/14, EU:C:2016:108, bod 148 a citovanú judikatúru).

- 51 Preto pojem usadenia sa predpokladá skutočné usadenie dotknutej spoločnosti v tomto štáte a výkon skutočnej hospodárskej činnosti v tomto štáte (pozri najmä rozsudok z 12. júla 2012, VALE, C-378/10, EU:C:2012:440, bod 34 a citovanú judikatúru).
- 52 Skutočný výkon slobody usadiť sa tak v sebe zahŕňa, najmä ako jej nevyhnutný doplnok, aj to, že dcérska spoločnosť, organizačná zložka alebo obchodné zastúpenie založené právnickou osobou so sídlom v inom členskom štáte môže v prípade potreby, a ak to činnosť, ktorú zamýšľa vykonávať v hostiteľskom členskom štáte, vyžaduje, v tomto členskom štáte zamestnávať pracovníkov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. júla 1986, Segers, 79/85, EU:C:1986:308, bod 15).
- 53 Takýto výkon v zásade zahŕňa tiež slobodu určiť povahu a rozsah hospodárskej činnosti, ktorá sa bude vykonávať v hostiteľskom členskom štáte, a najmä veľkosť stabilných zariadení a počet zamestnancov potrebných na tento účel, rovnako ako aj, ako uviedol generálny advokát v bode 65 svojich návrhov, slobodu následne obmedziť objem tejto činnosti či dokonca od nej a od tohto usadenia sa v prípade potreby upustiť.
- 54 V týchto rôznych ohľadoch treba zdôrazniť, že podľa právnej úpravy dotknutej vo veci samej je to samotná možnosť zariadenia pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, ktorá musí v danej veci podliehať požiadavke neexistencie odmietnutia zo strany príslušného orgánu verejnej moci. Rozhodnutie pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu predstavuje zásadné rozhodnutie v živote podniku (pozri analogicky, pokiaľ ide o rozhodnutia týkajúce sa dobrovoľného rozpustenia, rozdelenia alebo zlúčenia, rozsudok z 13. mája 2003, Komisia/Španielsko, C-463/00, EU:C:2003:272, bod 79).
- 55 V tejto súvislosti je nutné konštatovať, že takáto vnútroštátna právna úprava predstavuje významný zásah do niektorých slobôd, ktoré vo všeobecnosti požívajú hospodárske subjekty (pozri analogicky rozsudok z 28. apríla 2009, Komisia/Taliansko, C-518/06, EU:C:2009:270, bod 66). Platí to aj pre slobodu takýchto subjektov dohodnúť sa so zamestnancami, aby mohli ďalej pokračovať vo svojej činnosti, alebo tiež slobodu ukončiť z ich vlastných dôvodov činnosť ich zariadenia, ako aj ich slobodu rozhodnutia, či a kedy majú vypracovať návrh hromadného prepúšťania najmä v závislosti od takých faktorov, ako sú ukončenie alebo obmedzenie činnosti podniku, zníženie dopytu po výrobku, ktorý vyrábajú, alebo aj v nadväznosti na reorganizáciu podniku, ktorá je nezávislá od úrovne jej činnosti (pozri v tomto zmysle rozsudky z 12. februára 1985, Dansk Metalarbejderforbund a Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, EU:C:1985:61, bod 15, ako aj z 8. júna 1994, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-383/92, EU:C:1994:234, body 29 a 32).
- 56 Vnútroštátna právna úprava, akou je úprava dotknutá vo veci samej, je tak spôsobilá urobiť prístup na grécky trh menej príťažlivým a v prípade prístupu na tento trh podstatne znížiť či dokonca zrušiť možnosti hospodárskych subjektov z iných členských štátov, ktorí sa tak rozhodli usadiť na novom trhu, následne upraviť ich činnosť na tomto trhu alebo od nej upustiť tým, že sa v tejto perspektíve vzdajú zamestnancov predtým prijatých do zamestnania.
- 57 Za týchto podmienok treba dospieť k záveru, že takáto vnútroštátna právna úprava môže predstavovať vážnu prekážku výkonu slobody usadiť sa v Grécku.
- 58 Pokiaľ ide o článok 63 ZFEÚ, týkajúci sa voľného pohybu kapitálu, ten sa vzťahuje na priame investície vo forme účasti v podniku prostredníctvom vlastníctva akcií, ktorá umožňuje účinný podiel na jeho riadení a kontrole, ako aj na portfóliové investície, čiže nadobúdanie cenných papierov na kapitálovom trhu len so zámerom uskutočniť finančné investície, bez úmyslu vplývať na riadenie a kontrolu podniku (pozri rozsudok z 21. októbra 2010, Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, bod 48 a citovanú judikatúru).
- 59 Pokiaľ ide o spor vo veci samej, je však nepochybné, že spoločnosť zamýšľajúca v danom prípade pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu je spoločnosťou, v ktorej základnom imaní vlastní nadnárodná skupina spoločností so sídlom v inom členskom štáte väčšinový podiel, ktorý jej umožňuje vykonávať

istý vplyv na rozhodnutia tejto spoločnosti a určovať jej činnosti, a že na takýto prípad sa vzťahuje, ako sa uviedlo v bode 47 tohto rozsudku, sloboda usadiť sa. Za týchto podmienok za predpokladu, že by právna úprava dotknutá vo veci samej mala obmedzujúce účinky na voľný pohyb kapitálu, tieto účinky by boli v rámci tejto veci nevyhnutným dôsledkom prípadného zásahu do slobody usadiť sa a neodôvodňovali by samostatné preskúmanie s ohľadom na článok 63 ZFEÚ (pozri v tomto zmysle rozsudky z 26. marca 2009, Komisia/Taliansko, C-326/07, EU:C:2009:193, bod 39 a citovanú judikatúru, ako aj z 8. novembra 2012, Komisia/Grécko, C-244/11, EU:C:2012:694, bod 30).

60 Preto nie je nevyhnutné oddelene preskúmať právnu úpravu dotknutú vo veci samej z hľadiska pravidiel Zmluvy o FEÚ týkajúcich sa voľného pohybu kapitálu.

– O prípadnom odôvodnení

61 Z ustálenej judikatúry vyplýva, že obmedzenie slobody usadiť sa možno pripustiť iba vtedy, ak je odôvodnené naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu. Navyše je v takom prípade potrebné, aby toto obmedzenie bolo spôsobilé zabezpečiť dosiahnutie sledovaného cieľa a aby nešlo nad rámec toho, čo je na dosiahnutie tohto cieľa nevyhnutné (pozri najmä rozsudky z 29. novembra 2011, National Grid Indus, C-371/10, EU:C:2011:785, bod 42 a citovanú judikatúru, ako aj z 23. februára 2016, Komisia/Maďarsko, C-179/14, EU:C:2016:108, bod 166).

62 Ako to v kontexte predmetnej veci pripomína vnútroštátny súd, z ustálenej judikatúry vyplýva, že základné práva zaručené Chartou sa uplatnia vo všetkých situáciách, ktoré upravuje právo Únie, pričom sa musia najmä dodržiavať, ak vnútroštátna právna úprava patrí do pôsobnosti tohto práva (pozri najmä rozsudok z 26. februára 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, body 19 až 21).

63 O taký prípad ide predovšetkým vtedy, ak vnútroštátna právna úprava môže byť prekážkou jednej alebo viacerých základných slobôd zaručených zmluvou a ak dotknutý členský štát poukáže na naliehavé dôvody všeobecného záujmu na účely odôvodnenia takejto prekážky. Za toho istého predpokladu sa na dotknutú vnútroštátnu právnu úpravu môžu výnimky vzťahovať len vtedy, ak je v súlade so základnými právami, ktorých dodržiavanie zabezpečuje Súdny dvor (pozri rozsudky z 18. júna 1991, ERT, C-260/89, EU:C:1991:254, bod 43, ako aj z 30. apríla 2014, Pflieger a i., C-390/12, EU:C:2014:281, bod 35).

64 Táto povinnosť súladu so základnými právami totiž nepochybne patrí do pôsobnosti práva Únie a v dôsledku toho aj do pôsobnosti Charty. Uplatnenie výnimiek, ktoré právo Únie stanovuje na účely odôvodnenia zásahu do základnej slobody zaručenej Zmluvou, zo strany členského štátu preto treba považovať za „výkon práva Únie“ v zmysle článku 51 ods. 1 Charty (pozri rozsudok z 30. apríla 2014, Pflieger a i., C-390/12, EU:C:2014:281, bod 36).

65 Ako sa uviedlo v bodoch 54 až 57 tohto rozsudku, právna úprava dotknutá vo veci samej tak predstavuje obmedzenie slobody usadiť sa. Vzhľadom na to, že na odôvodnenie tohto obmedzenia sa uvádzajú podľa informácií vnútroštátneho súdu v bode 22 tohto rozsudku naliehavé dôvody všeobecného záujmu, táto právna úprava môže byť takto odôvodnená iba vtedy, ak je v súlade so základnými právami.

66 V predmetnej veci treba konštatovať, že vnútroštátna právna úprava, akou je úprava dotknutá vo veci samej, obsahuje, ako uviedol vnútroštátny súd, obmedzenie výkonu slobody podnikania upravenej v článku 16 Charty.

67 Súdny dvor už totiž rozhodol, že ochrana priznaná týmto posledným uvedeným článkom zahŕňa slobodu vykonávať hospodársku alebo obchodnú činnosť, zmluvnú slobodu a slobodnú hospodársku súťaž (rozsudok z 22. januára 2013, Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, bod 42).

- 68 Pokiaľ ide o zmluvnú slobodu, Súdny dvor tak rozhodol, pokiaľ ide o uzatváranie kolektívnych pracovných dohôd, že článok 16 Charty najmä zahŕňa, že podnik musí mať možnosť účinne uplatniť svoje záujmy v zmluvnom procese, na ktorom sa zúčastňuje, a vyjednať faktory určujúce vývoj pracovných podmienok svojich zamestnancov s ohľadom na jeho budúcu hospodársku činnosť (rozsudok z 18. júla 2013, *Alemo-Herron a i.*, C-426/11, EU:C:2013:521, bod 33).
- 69 Nemožno tak spochybníť, že zavedenie režimu regulujúceho hromadné prepúšťanie, akým je režim dotknutý vo veci samej, vytvára zásah do výkonu slobody podnikania a osobitne zmluvnej slobody, ktorou v zásade disponujú podniky najmä vo vzťahu k zamestnancom, ktorých zamestnávajú, pretože je nepochybné, že podľa tohto režimu nesúhlas vnútroštátneho orgánu s niektorými návrhmi hromadného prepúšťania môže viesť k tomu, že zamestnávateľ ich nebude môcť uskutočniť.
- 70 V tejto súvislosti však treba pripomenúť, že článok 52 ods. 1 Charty pripúšťa, že výkon práv zakotvených v Charte môže byť obmedzený, ak je také obmedzenie stanovené zákonom, rešpektuje podstatu týchto práv a slobôd, je dodržaná zásada proporcionality, je nevyhnutné a skutočne zodpovedá cieľom všeobecného záujmu, ktoré sú uznané Úniou, alebo ak je to potrebné na ochranu práv a slobôd iných (pozri najmä rozsudok z 31. januára 2013, *McDonagh*, C-12/11, EU:C:2013:43, bod 61).
- O naliehavých dôvodoch všeobecného záujmu
- 71 Právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá priznáva príslušnému vnútroštátnemu orgánu pri neexistencii dohody medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov o návrhu hromadného prepúšťania právomoc neschváliť zamýšľané hromadné prepúšťanie, stanovuje tri kritériá, ktoré tento orgán musí zohľadniť v rámci preskúmania dokumentácie, ktorá sa mu predloží, a to podmienky na trhu práce, situáciu podniku a záujmy národného hospodárstva. Z toho vyplýva, ako zdôrazňuje vnútroštátny súd vo svojom rozhodnutí, že ciele všeobecného záujmu v predmetnom prípade sledované touto právnou úpravou sa vzťahujú jednak na ochranu zamestnancov a boj s nezamestnanosťou a jednak na ochranu záujmov národného hospodárstva.
- 72 Pokiaľ ide o ochranu záujmov národného hospodárstva, z ustálenej judikatúry vyplýva, že dôvody čisto ekonomickej povahy, ako sú najmä podpora národného hospodárstva alebo jeho riadne fungovanie, nemôžu odôvodniť prekážky zakázané Zmluvou (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 5. júna 1997, *SETTG*, C-398/95, EU:C:1997:282, body 22 a 23; zo 6. júna 2000, *Verkooijen*, C-35/98, EU:C:2000:294, body 47 a 48, ako aj zo 4. júna 2002, *Komisia/Portugalsko*, C-367/98, EU:C:2002:326, bod 52 a citovanú judikatúru).
- 73 Medzi naliehavé dôvody všeobecného záujmu uznané Súdny dvorom naopak patrí ochrana zamestnancov (pozri najmä rozsudky z 23. novembra 1999, *Arblade a i.*, C-369/96 a C-376/96, EU:C:1999:575, bod 36; z 13. decembra 2005, *SEVIC Systems*, C-411/03, EU:C:2005:762, bod 28, ako aj z 11. decembra 2007, *International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, bod 77).
- 74 Rovnako to platí o podpore zamestnania a zamestnávania, ktorá najmä sledovaním cieľa znížiť nezamestnanosť predstavuje legitímny cieľ sociálnej politiky (pozri v tomto zmysle rozsudky z 11. januára 2007, *ITC*, C-208/05, EU:C:2007:16, body 38 a 39; z 18. januára 2007, *Confédération générale du travail a i.*, C-385/05, EU:C:2007:37, bod 28, ako aj z 13. decembra 2012, *Caves Krier Frères*, C-379/11, EU:C:2012:798, bod 51).
- 75 Súdny dvor tak už najmä pripustil, že tvrdenia týkajúce sa zachovania zamestnania za určitých okolností a podmienok môžu predstavovať prijateľné odôvodnenie právnej úpravy, ktorej následkom je prekážka slobody usadiť sa (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. októbra 2007, *Geurts a Vogten*, C-464/05, EU:C:2007:631, bod 26).

- 76 Treba doplniť, pokiaľ ide o naliehavé dôvody všeobecného záujmu takto pripomenuté v bodoch 73 až 75 tohto rozsudku, že, ako vyplýva z článku 3 ods. 3 ZEÚ, Únia vytvára nielen vnútorný trh, ale usiluje sa tiež o trvalo udržateľný rozvoj Európy, ktorý je založený najmä na sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou zameranom na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku a podporuje najmä sociálnu ochranu (pozri, pokiaľ ide o Zmluvu ES, rozsudok z 11. decembra 2007, *International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, bod 78).
- 77 Vzhľadom na to, že Únia má nielen hospodársky účel, ale tiež sociálny, práva vyplývajúce z ustanovení Zmluvy týkajúcich sa voľného pohybu tovaru, osôb, služieb a kapitálu musia byť vyvážené s cieľmi sledovanými sociálnou politikou, medzi ktoré patria, ako vyplýva z článku 151 prvého odseku ZFEÚ, podpora zamestnanosti pracovníkov, zlepšenie životných a pracovných podmienok tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeraná sociálna ochrana, sociálny dialóg, rozvoj ľudských zdrojov so zreteľom na permanentne vysokú zamestnanosť a boj proti vylučovaniu z trhu práce (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o príslušné ustanovenia Zmluvy ES, rozsudok z 11. decembra 2007, *International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, bod 79).
- 78 V rovnakom duchu treba pripomenúť, že podľa článku 147 ods. 1 ZFEÚ Únia prispieva k vysokej úrovni zamestnanosti podporovaním spolupráce medzi členskými štátmi, podporou a podľa potreby aj doplňovaním ich opatrení, a to pri plnom rešpektovaní právomoci členských štátov v danej oblasti. Pokiaľ ide o článok 147 ods. 2 ZFEÚ, ten uvádza, že cieľ vysokej úrovne zamestnanosti sa berie do úvahy pri formulácii a uskutočňovaní činností a politík Únie. Článok 9 ZFEÚ nakoniec spresňuje, že pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností Únia prihliada najmä na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti a zárukou primeranej sociálnej ochrany.
- O proporcionalite
- 79 Ďalej treba overiť, či obmedzenia slobody usadiť sa a slobody podnikania, ktoré spôsobuje vnútroštátna právna úprava, akou je úprava dotknutá vo veci samej, môžu byť odôvodnené dôvodmi všeobecného záujmu identifikovanými v bodoch 73 až 75 tohto rozsudku, a to ochranou zamestnancov a zamestnanosti.
- 80 Ako vyplýva z judikatúry pripomenutej v bode 61 tohto rozsudku, na to, aby to tak bolo, musia byť uvedené obmedzenia spôsobilé zaručiť dosiahnutie sledovaného cieľa všeobecného záujmu a nemôžu ísť nad rámec toho, čo je na jeho dosiahnutie nevyhnutné.
- 81 V tomto ohľade treba tiež pripomenúť, že hoci, ako Súdny dvor opakovane zdôraznil, členské štáty majú širokú mieru voľnej úvahy pri výbere opatrení spôsobilých dosiahnuť ciele ich sociálnej politiky, napriek tomu naďalej platí, že táto miera voľnej úvahy nemôže odôvodniť porušenie práv, ktoré plynú jednotlivcom z ustanovení Zmlúv zaručujúcich ich základné slobody (pozri v tomto zmysle rozsudky z 11. januára 2007, *ITC*, C-208/05, EU:C:2007:16, body 39 a 40; z 18. januára 2007, *Confédération générale du travail a i.*, C-385/05, EU:C:2007:37, body 28 a 29, ako aj z 13. decembra 2012, *Caves Krier Frères*, C-379/11, EU:C:2012:798, body 51 a 52).
- 82 Okrem toho, a ako sa pripomenulo v bode 70 tohto rozsudku, obmedzenia slobodného výkonu základných práv a slobôd zaručených Chartou a v predmetnej veci slobody podnikania upravenej v jej článku 16 musia tiež rešpektovať podstatu týchto práv a slobôd.
- 83 V týchto rôznych ohľadoch treba v prvom rade konštatovať, že samotnú skutočnosť, že členský štát vo svojej vnútroštátnej právnej úprave stanoví, že návrhy hromadného prepúšťania musia byť pred akýmkoľvek vykonaním oznámené vnútroštátnemu orgánu, ktorý má kontrolné právomoci, ktoré mu

za určitých okolností umožňujú brániť takémuto návrhu z dôvodov vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov a zamestnanosti, nemožno považovať za odporujúcu slobode usadiť sa zaručenej článkom 49 ZFEÚ ani slobode podnikania upravenej v článku 16 Charty.

- 84 Na jednej strane sa totiž nezdá, že mechanizmus regulujúci hromadné prepúšťanie, akým je ten, ktorý bol opísaný v predchádzajúcom bode, by mohol, pokiaľ ide o jeho princíp, zasiahnuť podstatu slobody podnikania upravenej v článku 16 Charty.
- 85 Ak, ako sa uviedlo v bode 69 tohto rozsudku, zavedenie takéhoto regulujúceho režimu vytvára zásah do výkonu slobody podnikania a osobitne zmluvnej slobody, ktorou disponujú podniky najmä vo vzťahu k zamestnancom, ktorých zamestnávajú, treba v tejto súvislosti pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sloboda podnikania nepredstavuje absolútne privilegium, ale treba ju posudzovať s ohľadom na jej spoločenskú funkciu (pozri najmä rozsudok z 22. januára 2013, Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, bod 45 a citovanú judikatúru).
- 86 Na základe tejto judikatúry a vzhľadom na znenie článku 16 Charty, ktoré sa odlišuje od ostatných základných slobôd upravených v jej hlave II, pričom sa podobá zneniu niektorých ustanovení hlavy IV tej istej Charty, môže byť sloboda podnikania podriadená veľkému rozsahu zásahov verejnej moci, ktoré sú schopné vo verejnom záujme obmedziť výkon hospodárskej činnosti (rozsudok z 22. januára 2013, Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, bod 46).
- 87 Súdny dvor už v súvislosti s vnútroštátnou právnou úpravou, podľa ktorej niektoré podniky nemali nijakú možnosť zúčastniť sa na kolektívnom rokovaní s cieľom rozhodnúť o kolektívnych zmluvách ani v dôsledku toho možnosť účinne uplatniť svoje záujmy v zmluvnom procese alebo rokovať o skutočnostiach určujúcich vývoj podmienok práce ich zamestnancov s cieľom ich budúcej hospodárskej činnosti, nepochybne rozhodol, že v takomto prípade je zmluvná sloboda týchto podnikov podstatne znížená do takej miery, že takéto obmedzenie mohlo ohroziť samotnú podstatu ich práva na slobodu podnikania (rozsudok z 18. júla 2013, Alemo-Herron a i., C-426/11, EU:C:2013:521, body 34 a 35).
- 88 V danej veci však stačí uviesť, že režim, akým je režim opísaný v bode 83 tohto rozsudku, nemá sám osebe nijako za následok vylúčenie, z dôvodu svojej samotnej povahy, akejkol'vek možnosti podnikov pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, keďže má za cieľ takúto možnosť výlučne právne regulovať. Nemožno sa preto domnievať, že takýto režim sa dotýka podstaty slobody podnikania.
- 89 Na druhej strane je opodstatnené pripomenúť, že článok 52 ods. 1 Charty pripúšťa, že výkon práv zakotvených v Charte môže byť obmedzený, najmä ak je pri dodržaní zásady proporcionality obmedzenie nevyhnutné a skutočne zodpovedá cieľom všeobecného záujmu, ktoré sú uznané, alebo ak je to potrebné na ochranu práv a slobôd iných. Pokiaľ ide o tieto posledné uvedené skutočnosti, treba uviesť, že článok 30 Charty uvádza, že každý pracovník má právo na ochranu pred bezdôvodným prepustením v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.
- 90 Vnútroštátny regulujúci režim, akým je režim dotknutý v bode 83 tohto rozsudku, tak musí v tejto citlivej oblasti smerovať k dohode a spravodlivej rovnováhe jednak medzi záujmami súvisiacimi s ochranou pracovníkov a zamestnanosti najmä proti bezdôvodnému prepusteniu a proti dôsledkom hromadného prepúšťania pre zamestnancov a jednak záujmami vzťahujúcimi sa na slobodu usadiť sa a slobodu podnikania hospodárskych subjektov, ktoré upravujú článok 49 ZFEÚ a článok 16 Charty.
- 91 Rozhodnutia, o ktoré ide v predmetnej veci, sú hospodárskymi a obchodnými rozhodnutiami, ktoré môžu mať dosah na zamestnanie významného počtu pracovníkov v rámci podniku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Eritysisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 37).

- 92 Vzhľadom na potenciálny rozsah týchto dosahov mechanizmus regulujúci hromadné prepúšťanie, ako je ten, ktorý je opísaný v bodoch 83 a 90 tohto rozsudku, môže pri neexistencii osobitne akýchkoľvek pravidiel práva Únie určených na predchádzanie takémuto prepúšťaniu, a ktoré by išli nad rámec oblasti informovania a porady pokrytých smernicou 98/59, prispieť k posilneniu úrovne skutočnej ochrany pracovníkov a ich zamestnania tým, že materiálne upraví prijímanie takýchto hospodárskych a obchodných rozhodnutí podnikmi. Takýto mechanizmus je tak spôsobilý zaručiť uskutočnenie sledovaných cieľov všeobecného záujmu.
- 93 Okrem toho vzhľadom na mieru voľnej úvahy, ktorou disponujú členské štáty pri vedení ich sociálnej politiky, tieto štáty v zásade môžu oprávnenne považovať existenciu takéhoto regulujúceho mechanizmu za nevyhnutnú s cieľom zaručiť posilnenie úrovne ochrany pracovníkov a ich zamestnania. Osobitne, nezdá sa, že opatrenia miernejšej povahy by zabezpečovali uskutočnenie takto sledovaných cieľov rovnako účinným spôsobom, ako je ten, ktorý vyplýva zo zavedenia takejto regulácie.
- 94 Takáto regulácia podmienok, za ktorých možno pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, zamýšľaná vo svojej podstate, je teda spôsobilá splniť požiadavky vyplývajúce zo zásady proporcionality, a v dôsledku toho je z tohto uhla pohľadu zlučiteľná s článkom 49 ZFEÚ a článkom 16 Charty.
- 95 V druhom rade treba overiť, či konkrétne postupy charakterizujúce v predmetnej veci režim regulujúci hromadné prepúšťanie, ktorý upravuje právna úprava dotknutá vo veci samej a osobitne tri kritériá, ktoré má príslušný orgán verejnej moci zohľadniť na účely rozhodnutia, či bude brániť hromadnému prepúšťaniu, sú spôsobilé zabezpečiť skutočné dodržiavanie požiadaviek pripomenutých v bodoch 79 až 82 tohto rozsudku.
- 96 V tomto ohľade treba najskôr uviesť, že kritérium „záujem národného hospodárstva“, na ktoré odkazuje táto právna úprava, nemôže byť prijaté.
- 97 Zákaz pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, ktorý by bol vedený najmä snahou vyhnúť sa tomu, aby tým hospodárske odvetvie, a teda hospodárstvo krajiny, utrpelo negatívne dôsledky, sa totiž musí považovať za sledujúci cieľ hospodárskej povahy, ktorý, ako sa už uviedlo v bode 72 tohto rozsudku a ako to pripomenul generálny advokát v bode 66 svojich návrhov, nemôže predstavovať dôvod všeobecného záujmu odôvodňujúci obmedzenie základnej slobody zaručenej Zmluvou (pozri analogicky rozsudok z 5. júna 1997, SETTG, C-398/95, EU:C:1997:282, bod 23).
- 98 Naopak, pokiaľ ide o dve ostatné kritériá posúdenia, na ktoré odkazuje právna úprava dotknutá vo veci samej, a to „situácia podniku“ a „podmienky na trhu práce“, tie sa zrejme *a priori* môžu spájať s legitímnymi cieľmi všeobecného záujmu, akými sú ochrana pracovníkov a zamestnanosti.
- 99 Napriek tomu treba konštatovať, že tieto kritériá sú formulované veľmi všeobecne a nepresne. Ako totiž vyplýva z ustálenej judikatúry, ak intervenčné právomoci členského štátu alebo orgánu verejnej moci, akou je aj právomoc brániť sa, ktorou disponuje v danej veci ministerstvo, nepodliehajú nijakej podmienke okrem všeobecne formulovaného odkazu na takéto kritériá a bez toho, aby boli spresnené osobitné a objektívne okolnosti, za ktorých sa tieto právomoci môžu uplatniť, tak predstavujú vážnu prekážku dotknutej slobody, ktorá môže viesť, pokiaľ ide, ako je to v predmetnej veci, o rozhodnutia, ktorých základná povaha v živote podniku už bola zdôraznená v bode 54 tohto rozsudku, k vylúčeniu z tejto slobody (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky zo 4. júna 2002, Komisia/Francúzsko, C-483/99, EU:C:2002:327, body 50 a 51, ako aj z 26. marca 2009, Komisia/Taliansko, C-326/07, EU:C:2009:193, body 51 a 52).
- 100 Aj keď vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej uvádza, že právomoc neschváliť hromadné prepúšťanie, ktorou disponuje v predmetnej veci orgán verejnej moci, sa musí vykonávať na základe analýzy dokumentácie s prihliadnutím na situáciu podniku, ako aj na podmienky na trhu práce a musí viesť k vydaniu odôvodneného rozhodnutia, je nutné konštatovať, že pri neexistencii spresnení konkrétnych okolností, za ktorých sa môže dotknutá právomoc vykonávať, dotknutí zamestnávateľa

nevedia, za akých osobitných a objektívnych okolností sa táto právomoc môže uplatniť, keďže situácie umožňujúce jej výkon sú potenciálne početné, neurčité a neurčiteľné a ponechávajú dotknutému orgánu širokú mieru voľnej úvahy, ktorá je ťažko kontrolovateľná. Takéto kritériá, ktoré nie sú presné a nespočívajú tak na objektívnych a kontrolovateľných podmienkach, idú nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie uvedených cieľov, a nemôžu preto spĺňať požiadavky zásady proporcionality (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 4. júna 2002, Komisia/Francúzsko, C-483/99, EU:C:2002:327, body 51 a 53; z 26. marca 2009, Komisia/Taliansko, C-326/07, EU:C:2009:193, body 66 a 72, ako aj z 8. novembra 2012, Komisia/Grécko, C-244/11, EU:C:2012:694, body 74 až 77 a 86).

- 101 Okrem toho, ako tiež vyplýva z judikatúry Súdneho dvora, hoci skutočnosť, že výkon takejto právomoci brániť sa môže byť predmetom preskúmania zo strany vnútroštátneho súdu, je potrebná na ochranu podnikov v súvislosti s uplatňovaním pravidiel o slobode usadiť sa, sama osebe nepostačuje na odstránenie nesúladu dvoch vyššie uvedených kritérií posúdenia s týmito pravidlami (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. marca 2009, Komisia/Taliansko, C-326/07, EU:C:2009:193, body 54 a 72), osobitne vzhľadom na to, že dotknutá právna úprava neposkytuje ani vnútroštátnemu súdu dostatočne presné kritériá, aby mu umožnila preskúmať výkon diskrečnej právomoci správneho orgánu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. mája 2003, Komisia/Španielsko, C-463/00, EU:C:2003:272, bod 79).
- 102 Z toho vyplýva, že režim kontroly a zabránenia, akým je režim zavedený právnou úpravou dotknutou vo veci samej, porušuje z dôvodu jeho konkrétnych postupov požiadavky pripomenuté v bode 61 tohto rozsudku a porušuje tak článok 49 ZFEÚ.
- 103 Z rovnakých dôvodov takáto právna úprava porušuje tiež zásadu proporcionality upravenú v článku 52 ods. 1 Charty a v dôsledku toho aj jej článok 16.
- 104 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy treba odpovedať na druhú časť prevej otázky tak, že článok 49 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že v situácii, akou je situácia dotknutá vo veci samej, bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej zamestnávateľ môže pri neexistencii dohody so zástupcami zamestnancov o návrhu hromadného prepúšťania pristúpiť k tomuto prepúšťaniu iba pod podmienkou, že príslušný vnútroštátny orgán verejnej moci, ktorému sa tento návrh musí oznámiť, neprijme v lehote stanovenej touto právnou úpravou a po preskúmaní dokumentácie a posúdení podmienok trhu práce, situácie podniku, ako aj záujmu národného hospodárstva odôvodnené rozhodnutie neschváliť v celom rozsahu alebo sčasti uskutočnenie zamýšľaných prepúšťaní.

O druhej otázke

- 105 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či za predpokladu, že sa na prvú otázku odpovie tak, že smernica 98/59 a/alebo článok 49 ZFEÚ sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je úprava dotknutá vo veci samej, môže byť takáto vnútroštátna právna úprava napriek tomu zlučiteľná s týmito ustanoveniami zo závažných sociálnych dôvodov, v kontexte ťažkej hospodárskej krízy a obzvlášť vysokej miery nezamestnanosti.
- 106 Pokiaľ ide v prvom rade o smernicu 98/59, treba spresniť, že za predpokladu, že vnútroštátny súd v rámci preskúmania, o aké ide v bodoch 43 a 44 tohto rozsudku, konštatuje, že právna úprava dotknutá vo veci samej môže zbaviť ustanovenia tejto smernice ich potrebného účinku, takže ju porušuje, okolnosť, že vnútroštátny kontext je charakterizovaný ťažkou hospodárskou krízou a obzvlášť vysokou mierou nezamestnanosti, určite neumožňuje členskému štátu zbaviť ustanovenia uvedenej smernice ich potrebného účinku, keďže táto smernica neobsahuje nijakú ochrannú doložku umožňujúcu výnimočne sa odchyliť od harmonizačných ustanovení, ktoré obsahuje pri existencii takéhoto vnútroštátneho kontextu.

- 107 Pokiaľ ide po druhé o článok 49 ZFEÚ, treba pripomenúť, že okrem možnosti, že niektoré prekážky slobody usadiť sa vyplývajúce z vnútroštátnych opatrení môžu v súlade s judikatúrou Súdneho dvora a za podmienok pripomenutých v bode 61 tohto rozsudku byť odôvodnené z hľadiska niektorých naliehavých dôvodov všeobecného záujmu, Zmluvy naopak neupravujú možnosť mimo týchto predpokladov odchyliť sa od tohto ustanovenia primárneho práva, ani že by sa uplatnenie tohto ustanovenia mohlo, ako zrejme predpokladá vnútroštátny súd vo svojej druhej otázke, jednoducho bez ďalšieho vylúčiť z dôvodu existencie vnútroštátneho kontextu, akým je kontext zmienený v bode 105 tohto rozsudku.
- 108 Vzhľadom na vyššie uvedené treba odpovedať na druhú otázku tak, že prípadná existencia kontextu charakterizovaného ťažkou hospodárskou krízou a obzvlášť vysokou mierou nezamestnanosti v členskom štáte nie je spôsobilá ovplyvniť odpovede na prvú otázku.

O trovách

- 109 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 (veľká komora) rozhodol takto:

1. **Smernica 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 v zásade nebráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je úprava dotknutá vo veci samej, podľa ktorej zamestnávateľ môže pri neexistencii dohody so zástupcami zamestnancov o návrhu hromadného prepúšťania pristúpiť k tomuto prepúšťaniu iba pod podmienkou, že príslušný vnútroštátny orgán verejnej moci, ktorému sa tento návrh musí oznámiť, neprijme v lehote stanovenej touto právnou úpravou a po preskúmaní dokumentácie a posúdení podmienok trhu práce, situácie podniku, ako aj záujmu národného hospodárstva odôvodnené rozhodnutie neschváliť v celom rozsahu alebo sčasti uskutočnenie zamýšľaných prepúšťaní. Neplatí to však v prípade, ak sa ukáže, čo musí prípadne overiť vnútroštátny súd, že vzhľadom na tri kritériá posúdenia, na ktoré odkazuje táto právna úprava, a na ich konkrétne uplatnenie uvedeným orgánom verejnej moci pod kontrolou príslušných súdov má táto právna úprava za následok pozbavenie ustanovení tejto smernice ich potrebného účinku.**

Článok 49 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že v situácii, akou je situácia dotknutá vo veci samej, bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá v prvej vete prvého pododseku tohto bodu.

2. **Prípadná existencia kontextu charakterizovaného ťažkou hospodárskou krízou a obzvlášť vysokou mierou nezamestnanosti v členskom štáte nie je spôsobilá ovplyvniť odpovede uvedené v bode 1 tohto výroku.**

Podpisy