

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)
z 12. októbra 2004 *

Vo veci C-55/02,

ktorej predmetom je žaloba o nesplnenie povinnosti podľa článku 226 ES,

podaná 22. februára 2002,

Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: J. Sack a M. França, splnomocnení zástupcovia, s adresou na doručovanie v Luxemburgu,

žalobkyňa,

proti

Portugalskej republike, v zastúpení: L. Fernandes a F. Ribeiro Lopes, splnomocnení zástupcovia, s adresou na doručovanie v Luxemburgu,

žalovanej,

* Jazyk konania: portugalčina.

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory C. W. A. Timmermans, sudcovia C. Gulmann,
F. Macken, N. Colneric (spravodajkyňa) a J. N. Cunha Rodrigues,

generálny advokát: A. Tizzano,

tajomník: R. Grass,

so zreteľom na písomnú časť konania,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 11. marca 2004,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Svojou žalobou Komisia Európskych spoločenstiev navrhuje, aby Súdny dvor určil, že Portugalská republika si tým, že obmedzila pojem hromadného prepúšťania na prepúšťanie zo štrukturálnych, technologických, alebo konjunkturálnych dôvodov a tým, že nerozšírila tento pojem na prepúšťanie zo všetkých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na osobu zamestnanca, nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú zo Zmluvy ES a z článkov 1, 6 a 7 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, s. 16).

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 2 Smernica Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 48, s. 29), zmenená a doplnená smernicou Rady 92/56/EHS z 24. júna 1992 (Ú. v. ES L 245, s. 3), bola zrušená s cieľom jej kodifikácie smernicou 98/59 (ďalej len „smernica“). Pri tejto príležitosti nebola stanovená žiadna nová lehota na prebratie smernice.
- 3 Podľa znenia odôvodnenia č. 2 smernice, „je dôležité, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci spoločenstva“.
- 4 Odôvodnenie č. 3 smernice konštatuje, že „napriek vzrastajúcemu zblížovaniu stále pretrvávajú rozdiely medzi platnými ustanoveniami členských štátov o praktickej úprave a postupoch takýchto prepúšťaní a opatreniami zameranými na zmiernenie dôsledkov prepustenia pre pracovníkov.“
- 5 Podľa znenia odôvodnenia č. 4 smernice, „tieto rozdiely môžu mať priamy vplyv na fungovanie vnútorného trhu“.
- 6 Odôvodnenie č. 7 smernice konštatuje, že „táto aproximácia musí byť preto podporovaná za súčasného udržania zlepšovania podmienok v zmysle článku 117 zmluvy“.

- 7 Odôvodnenie č. 8 smernice uvádza, že „s cieľom vypočítať počet prepustení, ktorý je stanovený vo vymedzení hromadného prepúšťania v zmysle tejto smernice, sa iné formy ukončenia pracovných zmlúv na podnet zamestnávateľa považujú za rovnocenné k prepusteniu za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení“.
- 8 Podľa odôvodnenia č. 9 smernice, „táto smernica sa v zásade vzťahuje aj na hromadné prepúšťanie, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď končí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia“.
- 9 Článok 1 smernice znie:

„1. Na účely tejto smernice:

- a) ‚hromadné prepúšťanie‘ znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa volby 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;

b) ‚zástupcovia zamestnancov‘ znamenajú zástupcov zamestnancov, ako to ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov.

Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom odseku 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.

2. Táto smernica sa nevzťahuje na:

a) hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv o dočasnom pracovnoprávnom vzťahu a zo zmlúv pre špecifické úlohy [uzavretých na určitú dobu alebo určitú úlohu — *neoficiálny preklad*] s výnimkou toho, ak sa takéto prepustenie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv;

...“

10 Článok 2 smernice upravuje prerokovanie a informovanie zástupcov zamestnancov.

11 Článok 2 ods. 2 prvý pododsek smernice ustanovuje:

„Tieto porady obsahnu aspoň spôsoby a prostriedky, [Toto prerokovanie sa týka aspoň možností — *neoficiálny preklad*] ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich [znížiť počet dotknutých zamestnancov — *neoficiálny preklad*] a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným, na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvifikáciu prepustených pracujúcich“.

12 Články 3 a 4 smernice stanovujú pravidlá uplatniteľné na proces hromadného prepúšťania.

13 Článok 3 ods. 1 tejto smernice ustanovuje:

„Zamestnávateľia 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 porád [prerokovaní — *neoficiálny preklad*] 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.“

14 Podľa článku 4 smernice:

„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 odseku.

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

...

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

15 Článok 6 smernice upresňuje:

„Členské štáty zabezpečia, aby boli súdne a/alebo správne postupy pre vykonanie záväzkov podľa tejto smernice dostupné pre zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov.“

16 Článok 7 smernice znie:

„Členské štáty predložia Komisii znenie všetkých už prijatých alebo prijímaných základných ustanovení vnútroštátneho práva v oblasti upravenej touto smernicou.“

Vnútroštátna právna úprava

17 Článok 53 portugalskej ústavy stanovuje:

„Zamestnancom sa zaručuje istota zamestnania. Prepúšťanie bez právneho dôvodu alebo z politických alebo ideologických dôvodov sa zakazuje.“

18 Smernica bola prebratá do portugalského právneho poriadku zákonným dekrétom č. 64-A/89 z 27. februára 1989 o právnej úprave skončenia pracovného pomeru založeného individuálnou pracovnou zmluvou a o uzavretí a zániku pracovnej zmluvy na dobu určitú (Diário da República I, série I, č. 48 z 27. februára 1989, ďalej

len „LCCT“). Zákon č. 32/89 z 18.mája 1999 (Diário da República I, série I-A, č.115 z 18. mája 1999), zmenil úpravu hromadného prepúšťania vyplývajúcu z právnej úpravy skončenia pracovného pomeru založeného individuálnou pracovnou zmluvou a uzavretia pracovnej zmluvy na dobu určitú, prijatej vyššie uvedeným zákonným dekrétom.

- 19 Článok 3 LCCT nazvaný „Spôsoby skončenia pracovného pomeru“ je súčasťou kapitoly I tohto zákona, ktorá má názov „Všeobecné zásady“. Tento článok stanovuje:

„1. Prepúšťanie bez právneho dôvodu sa zakazuje.

2. Pracovný pomer možno skončiť:

- a) uplynutím dohodnutej doby;
- b) dohodou zmluvných strán;
- c) výpoveďou danou zamestnávateľom;
- d) výpoveďou danou zamestnancom s uvedením dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu;
- e) skončením v skúšobnej dobe jednou alebo druhou zmluvnou stranou;
- f) zrušením pracovného miesta zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov týkajúcich sa podniku.“

- 20 Článok 4 LCCT nazvaný „Dôvody zániku“ je súčasťou kapitoly II vyššie uvedeného zákona, ktorá má názov „Zánik pracovnej zmluvy“. Tento článok stanovuje:

„Pracovná zmluva zaniká v súlade so všeobecnými ustanoveniami, a to najmä:

...

b) keď sa po uzavretí zmluvy stane absolútne a definitívne nemožným pre zamestnanca vykonávať prácu alebo pre zamestnávateľa túto prácu prijímať.“

- 21 Článok 6 LCCT týkajúci sa smrti zamestnávateľa — fyzickej osoby, alebo zániku zamestnávateľa — právnickej osoby, ktorý sa rovnako nachádza v kapitole II tohto zákona, stanovuje:

„1. Smrť zamestnávateľa spôsobuje zánik pracovnej zmluvy okrem prípadu, keď právni nástupcovia zomrelého pokračujú v činnosti, na ktorú bol zamestnanec prijatý, alebo keď je podnik predmetom prevodu, v takomto prípade sa použije článok 37 o právnej úprave individuálnej pracovnej zmluvy, prijatý zákonným dekrétom č. 49408 z 24. novembra 1969.

2. V prípade zániku zmluvy podľa ustanovení uvedených v predchádzajúcom bode má zamestnanec právo na náhradu zodpovedajúcu mesačnej mzde za každý odpracovaný rok alebo časť roka, zaplatenú z majetku podniku.

3. Zánik zamestnávateľa — právnickej osoby v prípade, že nejde o prevod podniku spôsobuje zánik pracovnej zmluvy podľa podmienok uvedených v predchádzajúcom bode.“

- 22 Kapitola V LCCT upravuje skončenie pracovného pomeru z dôvodu zrušenia pracovných miest zo štrukturálnych, technologických, alebo konjunkturálnych dôvodov týkajúcich sa podniku. Táto kapitola má dva oddiely nazvané „Hromadné prepúšťanie“ pre oddiel I a „Skončenie pracovného pomeru z dôvodu zrušenia pracovných miest, na ktoré sa nevzťahuje hromadné prepúšťanie“, pre oddiel II.
- 23 Článok 16 LCCT nazvaný „Pojem“, ktorý je prvým článkom vyššie uvedeného oddielu I, stanovuje:

„Pod hromadným prepúšťaním sa rozumie prípad, ak zamestnávateľ skončí individuálny pracovný pomer súčasne alebo postupne počas troch mesiacov najmenej s 2 alebo 5 zamestnancami podľa toho, či ide o podnik, ktorý zamestnáva od 2 do 50 zamestnancov alebo viac ako 50 zamestnancov, pokiaľ je toto skončenie odôvodnené definitívnym ukončením činnosti podniku, jedného alebo viacerých oddelení alebo znížením stavu zamestnancov zo štrukturálnych, technologických, alebo konjunkturálnych dôvodov.“

- 24 Okrem toho oddiel I kapitola V LCCT upravuje v článkoch 17 a 18 najmä oznámenia a prerokovania, ktoré má uskutočniť zamestnávateľ, v článku 19 zásahy príslušného verejného orgánu, v článku 23 upravuje nároky zamestnancov a v článku 24 následky nezákonného prepustenia.

- 25 Oddiel II kapitoly V LCCT upravuje okrem iného v článku 26 dôvody zrušenia pracovných miest, v článku 27 podmienky skončenia pracovného pomeru, v článku 28 oznámenia, ktoré musí urobiť zamestnávateľ, v článku 29 postup, ktorý treba dodržať, v článku 30 skončenie pracovného pomeru a v článku 32 nároky zamestnancov.
- 26 Podľa článku 27 ods. 1 písm. b) a c) LCCT sa skončenie pracovného pomeru viaže najmä na podmienku, že nie je možné zachovať pracovnoprávny vzťah a že nie je možné uzavrieť zmluvy na dobu určitú na druh práce zodpovedajúci zrušenému pracovnému miestu.
- 27 V kapitole VIII LCCT nazvanej „Osobitné prípady skončenia pracovného pomeru“ článok 56 týkajúci sa konkurzu alebo platobnej neschopnosti zamestnávateľa stanovuje:

„1. Rozhodnutie súdu o vyhlásení konkurzu alebo platobnej neschopnosti zamestnávateľa nespôsobuje skončenie pracovného pomeru, a správca konkurznej podstaty je povinný v celom rozsahu pokračovať v plnení povinností vyplývajúcich z pracovných zmlúv v prospech zamestnancov až do definitívneho ukončenia činnosti podniku.

2. Pred definitívnym ukončením činnosti podniku je správca oprávnený dať výpoveď zamestnancom, ktorých práca nie je nevyhnutná pre fungovanie podniku v súlade s úpravou stanovenou v článkoch 16 až 25.“

- 28 Článok 172 portugalského Zákonníka o vyrovnaní a konkurze, prijatého zákonným dekrétom č. 132/93 z 23. apríla 1993 (*Diário da República* I, série I-A, č. 95 z 23. apríla 1993), zmeneného a doplneného zákonným dekrétom č. 315/98 z 20. októbra 1998 (*Diário da República* I, série I-A, č. 242 z 20. októbra 1998), stanovuje:

„Na zamestnancov podniku, na majetok ktorého bol vyhlásený konkurz, sa pokiaľ ide o trvanie ich pracovného pomeru po vyhlásení konkurzu vzťahuje všeobecná úprava skončenia pracovného pomeru bez toho, aby tým bol dotknutý prechod práv a povinností vyplývajúcich zo zmlúv v súvislosti s predajom priemyselných a obchodných podnikov.“

Konanie pred podaním žaloby

- 29 Keďže Komisia usúdila, že LCTT je čiastočne nezlučiteľný s ustanoveniami smernice, začala konanie o nesplnenie povinnosti. Po tom, čo vyzvala Portugalskú republiku na predloženie pripomienok, Komisia 29. decembra 2000 vydala odôvodnené stanovisko, v ktorom vyzvala tento členský štát, aby prijal požadované opatrenia na dosiahnutie súladu s týmto stanoviskom v lehote dvoch mesiacov od jeho doručenia.
- 30 Keďže Komisia usúdila, že z informácií oznámených portugalskými orgánmi vyplýva, že nesplnenie povinnosti uvedené v odôvodnenom stanovisku pretrváva, rozhodla podať túto žalobu.

O žalobe

- 31 Komisia zastáva názor, že pojem hromadného prepúšťania v portugalskom právnom poriadku nezahŕňa všetky prípady hromadného prepúšťania upravené smernicou.

V dôsledku toho majú ustanovenia portugalského práva užšiu oblasť pôsobnosti ako smernica.

- 32 Komisia upresňuje, že definícia pojmu „hromadné prepúšťanie“ uvedená v článku 16 LCCT nezahŕňa napríklad prípad výpovedí daných zamestnávateľom z dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na osobu zamestnanca v prípade vyhlásenia konkurzu, likvidácie, ktorá je obdobná ako konkurzné konanie, vyvlastnenia, požiaru alebo iného prípadu vyššej moci, ako aj ukončenia činnosti podniku v dôsledku smrti podnikateľa.
- 33 Portugalská vláda zastáva názor, že žaloba Komisie nie je dôvodná, okrem časti, ktorá sa týka skončenia pracovného pomeru v záverečnej etape likvidácie majetku v konkurznom konaní, ktorá vyplýva z definitívneho ukončenia činnosti podniku, ktorý nebol speňažený ako celok. Na situácie uvedené Komisiou sa totiž za presne stanovených okolností nevzťahuje pojem hromadné prepúšťanie uvedený v smernici a v ostatných prípadoch sa riadia úpravou hromadného prepúšťania stanovenou portugalskou právnou úpravou.

Pojem „hromadné prepúšťanie“ uvedený v smernici

Tvrdenia účastníkov konania

- 34 Portugalská vláda tvrdí, že smernica nedefinuje pojem „prepúšťanie“, pretože väčšina právnych poriadkov členských štátov prijala spoločný pojem, a to prejav vôle zamestnávateľa, ktorý smeruje k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu a oznámený zamestnancovi.

- 35 Smernica nepočíta s tým, že akékoľvek skončenie pracovného pomeru z dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na osobu zamestnanca, bude kvalifikované ako „prepustenie“.
- 36 Okrem toho nie je možné uplatniť celú úpravu obsiahnutú v smernici na prípady zániku pracovnej zmluvy, ktoré vyplývajú z definitívneho ukončenia činnosti podnikom, ktoré nezávisí od vôle zamestnávateľa. To potvrdzuje, že tieto situácie nie sú kvalifikované ako hromadné prepúšťanie. Cieľom smernice nie je jej uplatnenie na tieto situácie.
- 37 Podľa portugalskej vlády podstatou dilemy je buď úplné uplatnenie smernice, alebo jej vylúčenie. Vzhľadom na to, že početné a dôležité povinnosti obsiahnuté v smernici nie je možné uplatniť na určité situácie definitívneho ukončenia činnosti podniku, ktoré sú nezávislé od vôle zamestnávateľa, je potrebné vyvodiť záver, že smernica ako celok sa neuplatňuje na tieto situácie.
- 38 Komisia uznáva, že smernica nedefinuje pojem „prepúšťanie“. Podľa nej však neexistencia takejto definície neopravňuje členské štáty vylúčiť z oblasti pôsobnosti smernice situácie, na ktoré sa vzťahuje úprava zániku pracovnej zmluvy v portugalskom práve.
- 39 Podľa Komisie ide o jednoznačné porušenie práva Spoločenstva tým, že portugalská vláda, konfrontovaná s údajnou „dilemou“ výberu medzi „úplným uplatnením smernice alebo jej vylúčením“, si zvolila jej neuplatňovanie.

- 40 Poukazuje na to, že pokiaľ ide o prípady vyvlastnenia, požiaru alebo iné prípady vyššej moci, portugalská vláda zle pochopila ochranný režim vytvorený smernicou, čo je pravdepodobne dôsledok selektívneho čítania oddielu II „Informácie a porady [prerokovanie– *neoficiálny preklad*]“ a oddielu III „Postupy hromadného prepúšťania“ smernice.
- 41 V tomto ohľade Komisia okrem iného tvrdí, že je úplne logické, že prerokovanie so zástupcami zamestnancov sa týka prostriedkov zmiernenia následkov prepúšťania preskúmaním sprievodných sociálnych opatrení zameraných predovšetkým na uľahčenie integrácie alebo rekvalifikáciu prepustených zamestnancov, aj keď nebolo možné vylúčiť definitívne ukončenie činnosti podniku, a teda skončenia pracovných pomerov.
- 42 Podľa Komisie portugalská vláda podáva výklad postupu hromadného prepúšťania, ktorý rôzne ustanovenia smernice zbavuje *effet utile*. Tak je to predovšetkým v prípade povinnosti stanovenej článkom 3 tejto smernice, ktorá ukladá zamestnávateľovi povinnosť upovedomiť písomne príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní. Tak zamestnávateľ, ktorého podnik bol zničený počas požiaru, ako aj právni nástupcovia zosnulého podnikateľa sú schopní rešpektovať túto povinnosť.

Posúdenie Súdnym dvorom

- 43 Podľa článku 1 ods. 1 písm. a) smernice sa na účely jej uplatňovania 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.

- 44 Smernica výslovne nedefinuje pojem „prepúšťanie“. Každopádne tento pojem je potrebné vykladať na účely smernice jednotne.
- 45 Z požiadaviek jednotného uplatňovania práva Spoločenstva, ako aj zo zásady rovnosti totiž vyplýva, že znenie ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré pre určenie jeho zmyslu a rozsahu neobsahuje žiadny výslovný odkaz na právo členských štátov, musí byť v celom Spoločenstve vykladané nezávisle a jednotne s prihliadnutím na kontext ustanovenia a cieľ sledovaný predmetnou právnou úpravou (rozsudky z 19. septembra 2000, *Linster*, C-287/98, Zb. s. I-6917, bod 43, a z 11. marca 2003, *Ansul*, C-40/01, Zb. s. I-2439, bod 26).
- 46 V danom prípade, na rozdiel od článku 1 ods. 1 písm. b) smernice, ktorý výslovne stanovuje, že „zástupcovia zamestnancov“ znamenajú zástupcov zamestnancov, ako to ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov, článok 1 ods. 1 písm. a) tej istej smernice neobsahuje žiadny výslovný odkaz na právo členských štátov pokiaľ ide o definíciu prepúšťania.
- 47 Okrem toho vyplýva z názvu, ako aj z odôvodnenia č. 3, 4 a 7 smernice, že jej cieľom je podporiť aproximáciu právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania.
- 48 Pri harmonizácii predpisov, ktoré sa uplatňujú na hromadné prepúšťanie, chcel zákonodarca Spoločenstva súčasne zabezpečiť porovnateľnú ochranu práv zamestnancov v rôznych členských štátoch a aproximovať povinnosti, ktoré z týchto ochranných predpisov vyplývajú pre podniky Spoločenstva (rozsudok z 8. júna 1994, *Komisia/Spojené kráľovstvo*, C-383/92, Zb. s. I-2479, bod 16).

- 49 V dôsledku toho pojem „prepúšťanie“ uvedený v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice nemožno definovať odkazom na právnu úpravu členských štátov, ale má komunitárny charakter.
- 50 Tento pojem sa má vykladať v tom zmysle, že zahŕňa každé skončenie pracovného pomeru proti vôli zamestnanca, a teda bez jeho súhlasu. Nevyžaduje, aby skutočné dôvody zodpovedali vôli zamestnávateľa.
- 51 Tento výklad pojmu „prepúšťanie“ na účely smernice vychádza z cieľa sledovaného smernicou, ako aj z kontextu sporného ustanovenia.
- 52 Z odôvodnenia č. 2 smernice vyplýva, že táto sleduje posilnenie ochrany zamestnancov v prípade hromadného prepúšťania. Podľa odôvodnenia č. 3 a 7 tej istej smernice 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.
- 53 Ciele sledované smernicou by boli dosiahnuté len čiastočne, ak by bolo skončenie pracovného pomeru, ktoré nezávisí od vôle zamestnávateľa, vylúčené z úpravy smernice.

- 54 Pokiaľ ide o kontext sporného ustanovenia, z odôvodnenia č. 9 a z článku 3 ods. 1 druhého pododseku smernice vyplýva, že táto sa uplatňuje v zásade rovnako na hromadné prepúšťanie, ktoré je následkom zastavenia činností podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia. V tomto prípade však skončenie pracovného pomeru vyplýva z okolností nezávislých od vôle zamestnávateľa.
- 55 V tomto kontexte treba pripomenúť, že smernica vo svojom pôvodnom znení, teda smernica 75/129, vo svojom článku 1 ods. 2 písm. d) stanovila, že sa nebude uplatňovať na zamestnancov dotknutých zastavením činností podniku, ak toto vyplynulo zo súdneho rozhodnutia. Vyššie uvedený článok upravoval výnimku z pravidla uvedeného v článku 1 ods. 1 písm. a) tej istej smernice, ktorý obsahoval rovnaké pojmy ako smernica 98/59, s tým, že na účely uplatňovania tejto smernice sa „hromadným prepúšťaním“ [*neoficiálny preklad*] rozumie prepúšťanie uskutočnené zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na osobu zamestnanca. Takáto výnimka by nebola potrebná, keby sa pojem „prepúšťanie“ vykladal ako „prejav vôle zamestnávateľa“.
- 56 Ako správne zdôraznil generálny advokát v bodoch 46 a 47 svojich návrhov, prepúšťania sa odlišujú od skončení pracovného pomeru, ktoré sú za podmienok uvedených v článku 1 ods. 1 poslednom pododseku smernice považované za prepustenie bez súhlasu zamestnanca.
- 57 Nemožno namietat proti výkladu, uvedenému v bode 50 tohto rozsudku, že úplné uplatňovanie smernice nie je možné napríklad v určitých prípadoch, keď definitívne zastavenie činnosti podniku nezávisí od vôle zamestnávateľa. V každom prípade nemožno v týchto prípadoch vylúčiť uplatňovanie smernice ako celku.

- 58 Podľa znenia článku 2 ods. 2 prvého pododseku tejto smernice prerokovanie so zástupcami zamestnancov nemá 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. Bolo by proti zmyslu tejto smernice zúžiť rozsah pôsobnosti tohto ustanovenia reštriktívnym výkladom pojmu „prepúšťanie“.
- 59 Rovnaké úvahy sa vzťahujú aj na povinnosť upovedomiť príslušný verejný orgán, ktorú stanovuje článok 3 smernice. Tieto povinnosti, prípadne modifikované v súlade s možnosťou zverenou členským štátom odsekom 1 druhým pododsekom tohto článku, môže zamestnávateľ splniť aj v tých prípadoch, keď je skončenie pracovného pomeru vynútené okolnosťami nezávislými na jeho vôli. Opačný výklad by zbavil zamestnancov ochrany zakotvenej v článku 4 smernice.
- 60 Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že skončenie pracovného pomeru nie je vylúčené z pôsobnosti smernice iba na základe skutočnosti, že je závislé od okolností nezávislých od vôle zamestnávateľa.

Právne hodnotenie portugalskej právnej úpravy

- 61 Všetky situácie uvedené v bode 32 tohto rozsudku, pre ktoré portugalská vláda pripustila, že sú v portugalskom právnom poriadku kvalifikované ako „zánik zmluvy“, patria do vecnej pôsobnosti tejto smernice, pretože sa na ne vzťahuje definícia „prepúšťania“ v jej zmysle.

- 62 Nezáleží na tom, že tieto situácie nie sú v portugalskom práve kvalifikované ako prepúšťanie, ale ako zánik pracovnej zmluvy zo zákona. Ide o zánik pracovnej zmluvy proti vôli zamestnanca, teda o prepúšťanie v zmysle smernice.
- 63 V dôsledku toho Portugalská republika nesprávne prebrala článok 1 ods. 1 písm. a) smernice.
- 64 Žalobný dôvod založený na nesplnení povinností vyplývajúcich z článku 6 smernice je taktiež opodstatnený. Nič nenaznačuje, že Portugalská republika, aj napriek tomu, že prijala užší výklad pojmu „prepúšťanie“, ako je obsiahnutý v tejto smernici, dávala pozor na to, aby zamestnanci vo všetkých prípadoch hromadného prepúšťania v zmysle tejto smernice mali prístup k správne a/alebo súdne konaniu preto, aby boli dodržiavané povinnosti, ktoré táto smernica stanovuje.
- 65 Pokiaľ sa žaloba týka článku 7 smernice, treba uviesť, že Komisia neobjasnila, v čom Portugalská republika porušila toto ustanovenie.
- 66 Z tohto dôvodu je potrebné po prvé uviesť, že Portugalská republika si tým, že obmedzila pojem hromadného prepúšťania na prepúšťanie zo štrukturálnych, technologických alebo konjunkturálnych dôvodov a tým, že nerozšírila tento pojem na prepúšťanie zo všetkých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na osobu zamestnanca, nespĺnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú z článkov 1 a 6 smernice, a po druhé, zamietnuť žalobu v zostávajúcej časti.

O trovách

- 67 Podľa článku 69 ods. 2 rokovacieho poriadku účastník konania, ktorý vo veci nemal úspech, je povinný nahradiť trovy konania, ak to bolo v tomto zmysle navrhnuté. Keďže Komisia navrhla zaviazat' Portugalskú republiku na náhradu trov konania a táto nemala úspech v podstatnej časti svojich dôvodov, je opodstatnené zaviazat' ju na náhradu trov konania.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol a vyhlásil:

- 1) **Portugalská republika si tým, že obmedzila pojem hromadného prepúšťania na prepúšťanie zo štrukturálnych, technologických alebo konjunktúrnych dôvodov a tým, že nerozšírila tento pojem na prepúšťanie zo všetkých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na osobu zamestnanca, nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú z článkov 1 a 6 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania.**

- 2) **V zostávajúcej časti sa žaloba zamieta.**

- 3) **Portugalská republika je povinná nahradiť trovy konania.**

Podpisy