

Věc C-300/19**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce
podle čl. 98 odst. 1 jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

12. dubna 2019

Předkládající soud:

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Španělsko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

25. března 2019

Žalobkyně:

UQ

Žalovaná:

Marclean Technologies, S. L. U.

Předmět původního řízení

Předmětem původního řízení je kvalifikace propuštění žalobkyně.

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Předmětem žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce je objasnění, zda období 30 nebo 90 dnů, v němž má dojít k ukončení pracovních poměrů pro účely závěru, že dochází ke kolektivnímu propouštění, musí být počítáno tak, že se individuální propuštění, které je předmětem sporu, nachází na konci, na počátku nebo uprostřed tohoto období. Právním základem je článek 267 SFEU.

Předběžné otázky

První otázka: Musí být čl. 1 odst. 1 písm. a) body i) a ii) směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění vykládán v tom smyslu, že referenční období 30 nebo 90 dnů stanovených pro posouzení existence kolektivního propouštění je

třeba vždy počítat přede dnem, kdy došlo ke spornému individuálnímu propuštění?

Druhá otázka: Je možné čl. 1 odst. 1 písm. a) body i) a ii) směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění vykládat v tom smyslu, že referenční období 30 nebo 90 dnů stanovených pro posouzení existence kolektivního propouštění může být počítáno po dni, kdy došlo ke spornému individuálnímu propuštění, aniž je nutné, aby byla uvedena pozdější ukončení pracovních poměrů považována za podvodná?

Třetí otázka: Připouštějí referenční období podle čl. 1 odst. 1 písm. a) bodů i) a ii) směrnice Rady 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění takový výklad, který umožňuje zohlednit propuštění nebo ukončení pracovních poměrů, k nimž došlo během 30 nebo 90 dnů, přičemž sporné propuštění nastalo v rámci těchto období?

Dovolávaná ustanovení unijního práva

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. 1998, L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327). Článek 1 odst. 1 písm. a) body i) a ii).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. května 2015, Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318). Bod 51, jakož i bod 1 výroku.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743). Body 20 až 22, 48, 49 a 51.

Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (zákon č. 36/2011 ze dne 10. října 2011 o soudnictví v sociálních věcech) (BOE č. 245 ze dne 11. října 2011, s. 106584). Článek 122 odst. 1 a 2.

Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), jehož přepracované znění bylo schváleno Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení č. 2/2015 ze dne 23. října 1995, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) (BOE č. 255, ze dne 24. října 2015, s. 100224; dále jen „ET“). Článek 51 odst. 1.

Rozsudek pracovněprávního senátu Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko) ze dne 11. ledna 2017 (ECLI:ES:TS:2017:258).

Usnesení pracovněprávního senátu Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) ze dne 27. června 2018 (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Rozsudek Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchní soud Katalánska, Španělsko) ze dne 6. října 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Rozsudek Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchní soud Katalánska) ze dne 16. prosince 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Stručný popis skutkového stavu a původního řízení

- 1 Žalobkyně UQ začala ve společnosti Marclean Technologies, S. L. U., pracovat dne 31. října 2016 jako kontrolor kvality. Dne 28. května 2018 zahájila dočasnou pracovní neschopnost.
- 2 Všichni zaměstnanci společnosti Marclean Technologies, S. L. U., pracovali v zařízeních společnosti Sandhar Group a kontrolovali součástky vyráběné posledně zmíněnou společností.
- 3 Dne 31. května 2018 společnost žalobkyni předala výpověď; v samotném okamžiku propuštění společnost uznala neoprávněnost propuštění a později uhradila zaměstnankyni odstupné, které podle názoru společnosti přísluší v případech, kdy soudy určí neoprávněnost propuštění.
- 4 Dne 14. června 2018 UQ podala žalobu na neplatnost propuštění proti společnosti Marclean Technologies, S. L. U., v níž se domáhala určení neplatnosti propuštění nebo podpůrně jeho neoprávněnosti.
- 5 V době od 31. května 2018 do 14. srpna 2018 ukončilo pracovní poměr v podniku celkem 7 osob – 4 z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, 2 dobrovolně a 1 z důvodu ukončení pracovního poměru na dobu určitou – a dne 15. srpna 2018 ukončilo pracovní poměr 29 osob; u všech se mělo za to, že odešly dobrovolně, a dne 16. srpna 2018 byly přijaty do pracovního poměru u společnosti Risk Steward, S. L. Společnost Marclean Technologies, S. L. U., ukončila zcela činnost dne 15. srpna 2018.
- 6 Vzhledem k tomu, že soud měl pochybnosti o situaci, vyžádal si informace a dokumentaci od sociálního zabezpečení a od žalované společnosti, z nichž vyplývá, že všichni zaměstnanci, kteří odešli „dobrovolně“, byli dne 15. srpna 2018 přijati do pracovního poměru u společnosti Risk Steward, S.L. Z tohoto důvodu se domnívá, že nastalo kolektivní propouštění.

Základní argumenty účastníků původního řízení

- 7 Žalovaná společnost obhájuje, že propuštění žalobkyně není neplatné, nýbrž je výsledkem útlumu činnosti společnosti a porušení smluvních povinností zaměstnankyní, což jsou důvody stojící rovněž za propuštěním jiných zaměstnanců. Žalovaná společnost tvrdí, že ukončila činnost dne 15. srpna 2018 a z toho důvodu s ní všichni zaměstnanci v srpnu 2018 ukončili pracovní poměr.

- 8 Žalobkyně souhlasí s podáním žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, neboť se domnívá, že pokud se lhůta 90 dnů počítá ode dne jejího propuštění, je možné konstatovat, že počet ukončení pracovních poměrů přesahuje stanovenou mez, a proto se jedná o kolektivní propouštění. Žalovaná společnost vznáší námitky, protože tvrdí, že nedošlo k ukončení pracovních poměrů započítatelným pro účely početních omezení, která stanoví článek 51 ET.
- 9 Státní zastupitelství, které není účastníkem řízení, ale vystupuje v něm, neboť jde o otázku zákonnosti a ochrany práv zaměstnanců, po analýze judikatury Soudního dvora, kterou spojuje se směrnicí 98/59/ES, se zněním vnitrostátního předpisu, jakož i s judikaturou Tribunal Supremo (Nejvyšší soud), dospívá k závěru, že výklad článku 51 ET ohledně počítání konce lhůty 90 dnů obsažený ve španělské judikatuře neumožňuje učinit závěr, že propuštění žalobkyně spadá do kolektivního propouštění. Vyjadřuje tudíž souhlas s podáním žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, formulovalo pokyny a navrhlo otázky, z nichž vyšel předkládající soud.

Stručné uvedení důvodů žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 10 Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 uvádí, že hromadným propouštěním je „propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance“. Směrnice nabízí členským státům na výběr dvě možnosti týkající se minimálního počtu propuštěných zaměstnanců a období započtení propuštěných zaměstnanců. Ve shrnutí možnost obsažená v bodě i) stanoví období 30 dnů, v němž má být propuštěn takový počet zaměstnanců, který závisí na počtu zaměstnanců podniku, zatímco možnost obsažená v bodě ii) stanoví období 90 dnů, v němž má být propuštěno alespoň 20 zaměstnanců.
- 11 Španělský zákonodárce zvolil variantu převzetí nejvýhodnějších složek obou možností (lhůta 90 dnů z druhé možnosti a počet zaměstnanců z první možnosti). Článek 51 odst. 1 ET tak stanoví:
- „Pro účely tohoto zákona se za hromadné propouštění považuje ukončení pracovních poměrů z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, pokud se v období devadesáti dnů týká nejméně:
- a) 10 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají méně než 100 zaměstnanců;
 - b) 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají 100 až 300 zaměstnanců;
 - c) 30 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají více než 300 zaměstnanců.“
- 12 Současně čl. 122 odst. 2 zákona č. 36/11 uvádí, že ukončení pracovního poměru je neplatné, „jestliže při něm došlo k porušení zákona s cílem obejít ustanovení týkající se hromadného propouštění“.

- 13 Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) v rozsudku ze dne 11. ledna 2017 vydaném v řízení o kasačním opravném prostředku ke sjednocení judikatury rozhodl, že pro ověření, zda došlo ke kolektivnímu propouštění, se započítávají pouze ukončení pracovních poměrů, k nimž došlo během 90 dnů předcházejících dni sporného individuálního propuštění. V každém případě podle čl. 51 odst. 1 posledního pododstavce ET (který uvádí, že pokud v následujících obdobích devadesáti dnů a s cílem obejít ustanovení právní úpravy podnik ukončí z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů pracovní poměry takového počtu zaměstnanců, který je nižší než počet stanovený tímto článkem, aniž existují nové důvody, má se za to, že při těchto nových ukončeních pracovních poměrů došlo k porušení zákona, a budou prohlášeny za neplatné a neúčinné) je možné konstatovat existenci porušení zákona ve vztahu k ukončením pracovních poměrů po dni sporného propuštění. Právě tuto judikaturu následují rovněž vrchní soudy; jediné výjimky, které připouštějí započtení těch ukončení pracovních poměrů, k nimž došlo po sporném individuálním propuštění, jsou z doby před zmíněným rozsudkem Tribunal Supremo (Nejvyšší soud).
- 14 Lhůty nebo referenční období podle směrnice a článku 51 ET se liší, neboť zatímco unijní předpis stanoví dvě období – 30 a 90 dnů v závislosti na osobách dotčených započítatelnými ukončeními pracovních poměrů –, vnitrostátní předpis stanoví jediné období 90 dnů, což vnitrostátní judikatura považovala za vylepšení španělské úpravy oproti tomu, co stanoví směrnice, jelikož delší lhůta poskytuje více záruk a ochrany zaměstnancům. Přesto se nacházíme ve stejné situaci jako ve věci Rabal Cañas, to znamená, že španělský předpis by mohl být výhodnější než směrnice, pokud by nevedl k úbytku práv, která směrnice přiznává.
- 15 V rozsudku Rabal Cañas byl analyzován rozdíl mezi směrnicí a španělským předpisem ohledně subjektu, na který musí být použity početní limity dotčených osob – závod nebo podnik –, a byl učiněn závěr, že vnitrostátní právní úprava, která zavádí jako jedinou referenční jednotku podnik namísto závodu, jestliže důsledkem použití tohoto kritéria je, že postup informování a projednání stanovený ve směrnici se nepoužije, a jestliže tam, kde by byl referenční jednotkou závod, musela by být dotčená propuštění kvalifikována jako hromadné propouštění, musí být vykládána v tom smyslu, že nahrazení pojmu „závod“ pojmem „podnik“ může být považováno za výhodné pro zaměstnance pouze za podmínky, že je tento prvek doplňkový a neznamená opuštění nebo snížení ochrany poskytované zaměstnancům v případech, kdy je dosaženo počtu propuštění vyžadovaného směrnicí pro účely uplatnění kvalifikace „hromadné propouštění“, vychází-li se z pojmu „závod“.
- 16 Odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se ubírá tímž směrem. Je třeba objasnit, zda způsob, jímž musí být počítána období 30 a 90 dnů, a konkrétně období 90 dnů, musí být vykládán tak, jak to činí španělská judikatura. To znamená, že otázka zní, jaký je správný výklad čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu ii) směrnice („v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání v dotčených [závodech]“), vzhledem k tomu, že během

90 dnů následujících po dni propuštění žalobkyně nastalo 35 započitatelných ukončení pracovního poměru, neboť podnik definitivně ukončil činnost.

- 17 Směrnice při stanovení referenčních časových období nerozlišuje, zda musí být počítána zpětně nebo následně. Španělská judikatura při výkladu čl. 51 odst. 1 ET praví, že započtení musí být povinně provedeno zpětně (to znamená, že sporné konkrétní individuální propuštění je *terminus ad quem*), což není stanoveno žádným předpisem a rovná se zavedení neodůvodněného omezení práva účasti zástupců zaměstnanců a práva na projednání s nimi. Cílem evropského předpisu je usnadnit projednání se zástupci zaměstnanců a jejich účast a nemělo by smysl zaručovat toto projednání a účast, pokud by bylo zjištěno, že došlo ke kolektivnímu propouštění v časovém období před sporným individuálním propuštěním, nikoli však v období následujícím.
- 18 Je jisté, že čl. 51 odst. 1 poslední pododstavec ET usiluje o postih podvodných jednání spočívajících v časovém rozložení jednotlivých propuštění s cílem vyhnout se projednání se zástupci zaměstnanců a jejich účasti, ale tento účel bude naplněn lépe, bude-li referenční období uplatněno oběma směry, což znamená, že zaměstnanec může poukazovat na další individuální propuštění, o nichž pravděpodobně nebyl informován v době, kdy došlo k jeho vlastnímu propuštění, ale které později, přičtou-li se k jeho propuštění, dosáhnou takového počtu ukončení pracovních poměrů, který znamená existenci skutečného kolektivního propouštění. K tomu je třeba vzít v potaz, že při posuzování propuštění zaměstnance se lze dovolávat ustanovení namířeného proti podvodům obsaženého v čl. 51 odst. 1 posledním pododstavci ET, takže samotný španělský zákonodárce již počítal s možností, že při propuštění zaměstnance není známa existence těchto pozdějších propuštění nebo ukončení pracovních poměrů, a soudu svěřil úkol posoudit, zda při uvedených pozdějších ukončeních pracovních poměrů došlo k podvodu, či nikoli; to znamená, že nic nebrání tomu, aby byly v soudním řízení zohledněny nové nebo nově zjištěné okolnosti.
- 19 Je dokonce možné konstatovat existenci určité míry svévole, pokud pozdější ukončení pracovních poměrů nejsou připuštěna ke společnému započtení pro účely určení, zda došlo ke kolektivnímu propouštění: zaměstnanec propuštěný dříve, než nastala tato ukončení pracovních poměrů, se jich nemůže dovolávat, a naopak zaměstnanci propuštění po těchto ukončeních pracovních poměrů, kteří podají žalobu, se těchto ukončení dovolávat mohou.
- 20 Konečně navzdory tomu, že ustanovení předpisu namířeného proti podvodům ve španělské právní úpravě by mohlo být považováno za zlepšení oproti obsahu směrnice, neznamená to, že je třeba nepoužít ustanovení směrnice, neboť limity a referenční období musí být považovány za minimální úpravu, s níž členské státy nemohou nakládat. Z toho důvodu a s ohledem na návrh státního zastupitelství považuje předkládající soud za potřebné položit otázku, zda jako objektivní údaj musí být zohledněna pouze ukončení pracovních poměrů předcházející spornému individuálnímu propuštění, přičemž k započtení pozdějších ukončení se přistoupí

pouze tehdy, pokud je zjištěno, že k nim došlo s cílem vyhnout se použití pravidel, která upravují kolektivní propouštění.

- 21 Druhá předběžná otázka vyplývá nutně z té první, neboť je podle ET možné započítat pozdější ukončení pracovních poměrů, než je sporné ukončení, pouze tehdy, pokud je zjištěno, že podnik postupoval podvodně; ve směrnici však není žádný poukaz na takové posouzení. Zohlednění období po dni sporného propuštění by mohlo být považováno za ustanovení, které zlepšuje obsah směrnice, ale pouze pokud by se vyloučilo, že směrnice, jak je sepsána a mohla by být vykládána Soudním dvorem Evropské unie, stanoví obousměrné započtení.
- 22 Konečně předmětem třetí otázky je, zda oněch 30 nebo 90 dnů má být počítáno jako celek před sporným individuálním propuštěním nebo po něm, nebo zda je možné počítat část před tímto propuštěním a jinou část po něm, aniž je překročeno referenční období stanovené směrnicí. Předkládající soud má za to, že skutečnost, že s limity a obdobími stanovenými směrnicí nelze nakládat, ledaže jsou zlepšeny výhodnějšími ustanoveními, a jejich autonomní povaha vyžadují, aby byl jejich výklad proveden rovněž autonomně. Nic nebrání tomu, zohlednit referenční období v plném rozsahu u předchozích a pozdějších ukončení pracovních poměrů – 30 nebo 90 plných předchozích nebo pozdějších dnů –, nebo ho zohlednit zčásti zpětně a zčásti následně, tedy aby mohla být započtena například ukončení pracovních poměrů, která nastala 60 dnů před propuštěním zaměstnance, a ta, k nimž došlo 30 dnů poté. Jinými slovy, že k získání celkového obrázku o situaci bude nutné vyjít z referenčního období 90 – nebo 30 – dnů, během nichž by sporné propuštění zaměstnance bylo na počátku, na konci nebo uprostřed tohoto období.