

**Vec C-300/19**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

12. apríl 2019

**Vnútroštátny súd:**

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

25. marec 2019

**Žalobkyňa:**

UQ

**Žalovaná:**

Marclean Technologies, S.L.U.

---

PRACOVNÝ DOKUMENT

## **Predmet konania vo veci samej**

Predmetom konania vo veci samej je kvalifikovanie prepustenia žalobkyne.

## **Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Cieľom návrhu na začatie prejudiciálneho konania je objasniť, či obdobie 30 alebo 90 dní, počas ktorého dochádza k ukončeniu pracovných pomerov sa na účely určenia, že ide o hromadné prepúšťanie, má počítať tak, že sa zohľadní individuálne prepustenie, ktoré je predmetom sporu, ako výsledný bod, východiskový bod alebo ako bod nachádzajúci sa medzi nimi. Právnym základom je článok 267 ZFEÚ.

## **Prejudiciálne otázky**

**Prvá otázka:** Má sa článok 1 ods. 1 písm. a) body i) a ii) smernice Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania vykladať v tom zmysle, že referenčné obdobie 30 alebo 90 dní stanovené na preukázanie existencie hromadného prepúšťania sa má vždy počítať do dňa, kedy došlo k individuálnemu prepusteniu, ktoré je predmetom sporu?

**Druhá otázka:** Možno článok 1 ods. 1 písm. a) body i) a ii) smernice Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania vykladať v tom zmysle, že referenčné obdobie 30 alebo 90 dní stanovené na preukázanie existencie hromadného prepúšťania možno počítať odo dňa, kedy došlo k individuálnemu prepusteniu, ktoré je predmetom sporu, bez potreby vyhlásenia následných ukončení pracovných pomerov za obchádzanie zákona?

**Tretia otázka:** Pripúšťajú referenčné obdobia uvedené v článku 1 ods. 1 písm. a) bodoch i) a ii) smernice Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania taký výklad, ktorý umožňuje zohľadniť prepustenia alebo ukončenia, ku ktorým došlo počas 30 alebo 90 dní, pričom k individuálnemu prepusteniu, ktoré je predmetom sporu, došlo v rámci uvedených období?

## **Uvedené ustanovenia práva Únie**

Článok 1 ods. 1 písm. a) body i) a ii) 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).

Rozsudok Súdneho dvora z 13. mája 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), bod 51 a bod 1 výroku.

Rozsudok Súdneho dvora z 11. novembra 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), body 20 až 22, 48, 49 a 51.

### **Uvedené ustanovenia vnútroštátneho práva**

Článok 122 ods. 1 a 2 Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (zákon č. 36/2011 o úprave súdnictva v sociálnych veciach) z 10. októbra 2011 (BOE č. 245 z 11. októbra 2011, s. 106584).

Článok 51 ods. 1 Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido se ha aprobado mediante el 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 (Zákonník práce, ktorého prepracované znenie bolo schválené kráľovským legislatívnym dekrétom 2/2015 z 23. októbra 2015, ktorým sa schvaľuje prepracované znenie Zákonníka práce) (BOE č. 255 z 24. októbra 2015, s. 100224; ďalej len „ET“).

Rozsudok Sala Social del Tribunal Supremo (pracovnoprávny senát Najvyššieho súdu, Španielsko) z 11. januára 2017 (ECLI:ES:TS:2017:258).

Uznesenie Sala Social del Tribunal Supremo (pracovnoprávny senát Najvyššieho súdu, Španielsko) z 27. júna 2018 (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Rozsudok TSJ de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska, Španielsko) zo 6. októbra 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Rozsudok TSJ de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska, Španielsko) zo 16. decembra 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

### **Stručné zhrnutie skutkových okolností a konania vo veci samej**

- 1 Žalobkyňa, pani UQ, začala pracovať 31. 10. 2016 ako kontrolórka pre spoločnosť Marclean Technologies, S.L.U. Dňa 28. 5. 2018 sa stala dočasne práceneschopnou.
- 2 Všetci zamestnanci, ktorí boli zamestnaní spoločnosťou Marclean Technologies, S.L.U., sa nachádzali v priestoroch spoločnosti Sandhar Group, pričom vykonávali činnosti overovania súčiastok vyrobených spoločnosťou Sandhar Group.
- 3 Spoločnosť zaslala 31. 5. 2018 zamestnankyni, ktorá je žalobkyňou, výpoveď; súčasne s prepustením spoločnosť uznala neprípustnosť výpovede a následne vyplatila zamestnankyni odstupné, ktoré podľa spoločnosti zodpovedá prípadom, v ktorých súd vyhlási výpoveď za neprípustnú.

- 4 Pani UQ podala 11. 6. 2018 proti Marclean Technologies, SLU žalobu smerujúcu proti prepusteniu, v ktorej žiadala, aby sa výpoveď vyhlásila za neplatnú, alebo subsidiárne za neprípustnú.
- 5 Od 31. 5. 2018 do 14. 8. 2018 prestalo pracovať v spoločnosti celkovo 7 osôb – 4 osoby z dôvodov, ktoré nemožno pričítať príslušným zamestnancom, 2 osoby z dôvodu dobrovoľného skončenia pracovného pomeru a 1 osoba z dôvodu skončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú – a 15.8.2018 ukončilo pracovný pomer v spoločnosti 29 osôb; všetky ukončenia sa posudzovali ako dobrovoľné a dňa 16. 8. 2018 začali tieto osoby pracovať v spoločnosti Risk Steward, S.L. Spoločnosť Marclean Technologies, S.L.U. úplne ukončila svoju činnosť dňa 15. 8. 2018.
- 6 Vzhľadom na to, že vnútroštátny súd mal pochybnosti o situácii, požiadal o informácie a dokumentáciu zo systému sociálneho zabezpečenia a od žalovanej, z ktorých vyplýva, že všetci zamestnanci, ktorí 15. 8. 2018 „dobrovoľne“ ukončili pracovný pomer, boli nasledujúci deň zamestnaní spoločnosťou Risk Steward S.L. Domnieva sa preto, že došlo k hromadnému prepúšťaniu.

#### **Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej**

- 7 Žalovaná uvádza, že prepustenie žalobkyne nie je neplatné, ale je výsledkom poklesu činnosti spoločnosti a zmluvných porušení zamestnankyne, pričom ide o dôvody, ktoré tiež odôvodňovali prepustenie iných zamestnancov. Žalovaná uvádza, že činnosť ukončila 15. 8. 2018 a že z tohto dôvodu všetci zamestnanci ukončili pracovný pomer v spoločnosti v auguste 2018.
- 8 Pokiaľ ide o podanie návrhu na začatie prejudiciálneho konania, žalobkyňa súhlasí s tým, že ak sa 90 dní počíta od dátumu jej prepustenia, možno sa domnievať, že počet ukončení presahuje stanovený limit, a preto ide o hromadné prepúšťanie. Žalovaná proti tomu namieta, keďže uvádza, že nedošlo k ukončeniam, ktoré možno zohľadniť na účely kvantitatívnych obmedzení, ktoré stanovuje článok 51 ET.
- 9 Ministerio Fiscal (prokuratúra), ktorá nie je účastníkom konania, ale vystupuje v konaní z dôvodu, že ide o otázku zákonnosti a ochrany práv zamestnancov, po preskúmaní judikatúry Súdneho dvora v spojení so smernicou 98/59/ES, so znením vnútroštátneho právneho predpisu, ako aj judikatúry Tribunal Supremo (Najvyšší súd) dospela k záveru, že výklad článku 51 ET, ktorý podáva španielska judikatúra, týkajúci sa spôsobu počítania doby 90 dní, neumožňuje domnievať sa, že prepustenie žalobkyne je súčasťou hromadného prepúšťania. Vyjadrila preto svoj súhlas s podaním návrhu na začatie prejudiciálneho konania, predložila usmernenia a navrhla otázky, ktoré slúžili ako základ pre vnútroštátny súd.

### Stručné zhrnutie dôvodov návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 10 Článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 uvádza, že hromadné prepúšťanie je „prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov“. Smernica poskytuje členským štátom dve možnosti týkajúce sa minimálneho počtu prepustení a obdobia na výpočet počtu prepustení. Stručne povedané možnosť uvedená v bode i) stanovuje obdobie 30 dní, v ktorom musí dôjsť k určitému počtu prepustení, ktoré závisí od počtu zamestnancov spoločnosti, zatiaľ čo možnosť uvedená v bode ii) stanovuje obdobie 90 dní, v ktorom musí dôjsť najmenej k 20 prepusteniam.
- 11 Španielsky zákonodarca vybral najpriaznivejšie časti z oboch možností (obdobie 90 dní z druhej možnosti a počet zamestnancov z prvej možnosti). Článok 51 ods. 1 ET teda uvádza:
- „Na účely tohto zákona sa za hromadné prepúšťanie považuje ukončenie pracovných zmlúv z hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov, pokiaľ sa počas deväťdesiatich dní toto ukončenie týka aspoň:
- 10 zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú menej než 100 zamestnancov;
  - 10 % počtu zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú od 100 do 300 zamestnancov;
  - 30 zamestnancov v podnikoch, ktoré zamestnávajú viac než 300 zamestnancov“.
- 12 Článok 122 ods. 2 zákona č. 36/11 uvádza, že ukončenie zmluvy je neplatné, „ak pri jeho prijatí došlo k porušeniu zákona s cieľom vyhnúť sa ustanoveniam týkajúcim sa hromadného prepúšťania“.
- 13 Tribunal Supremo (Najvyšší súd) v rozsudku z 11. januára 2017 vydanom v odvolacom konaní na zjednotenie judikatúry konštatoval, že na účely posúdenia, či ide o hromadné prepúšťanie, sa zohľadnia len tie ukončenia, ku ktorým došlo 90 dní pred dátumom individuálneho prepustenia, ktoré je predmetom sporu. V každom prípade, na základe článku 51 ods. 1 posledného pododseku ET (ktorý uvádza, že ak podnik počas nasledujúcich období deväťdesiatich dní a s cieľom vyhnúť sa právnym predpisom ukončí zmluvy zamestnancov z hospodárskych, technických, organizačných alebo výrobných dôvodov v počte nižšom, ako je stanovený v tomto článku, a bez toho, aby sa objavili nové dôvody, považujú sa tieto ukončenia za nezákonné a vyhlásia sa za neplatné) možno konštatovať podvod vo vzťahu k ukončeniam pracovných pomerov, ku ktorým došlo po dátume prepustenia, ktoré je predmetom sporu. Na túto judikatúru sa tiež odvolávajú Tribunales Superiores de Justicia (Vyššie súdy, Španielsko); jediné výnimky, ktoré pripúšťajú zohľadnenie ukončení, ku ktorým došlo po

individuálnom prepustení, ktoré je predmetom sporu, sú rozsudky, ktoré sú staršie ako uvedený rozsudok Tribunal Supremo (Najvyšší súd).

- 14 Časové obmedzenia alebo referenčné obdobia uvedené v smernici a v článku 51 ET sú rozdielne, keďže zatiaľ čo právny predpis Únie stanovuje dve obdobia – 30 a 90 dní v závislosti od osôb, ktoré sú dotknuté prepustením, ktoré možno zohľadniť –, vnútroštátny právny predpis stanovuje jediné obdobie 90 dní, pričom vnútroštátna judikatúra považovala španielsky právny predpis za priaznivejší v porovnaní s ustanoveniami smernice, pretože poskytuje zamestnancom počas dlhšieho obdobia viac záruk a ochrany. Ide však o rovnakú situáciu akou je situácia vo veci Rabal Cañas, teda že španielsky právny predpis by mohol byť priaznivejší ako smernica, ak nespôsobuje stratu práv, ktoré smernica priznáva.
- 15 V rozsudku Rabal Cañas sa skúmal rozpor medzi smernicou a španielskou právnou úpravou týkajúci sa subjektu, na ktorý sa má vzťahovať číselný limit dotknutých zamestnancov – zariadenie alebo podnik –, a dospelo sa k záveru, že vnútroštátna právna úprava, ktorá ustanovuje za jediné referenčnú jednotku podnik, a nie zariadenie, keď sa v dôsledku uplatňovania tohto kritéria bráni postupu informovania a porád upravenému v smernici, zatiaľ čo ak by sa za referenčnú jednotku použilo zariadenie, prepúšťanie by sa muselo považovať za hromadné prepúšťanie, sa má vykladať v tom zmysle, že nahradenie pojmu „zariadenie“ pojmom „podnik“ možno považovať za výhodné pre pracujúcich len pod podmienkou, že táto skutočnosť je druhoradá a nesúvisí s ňou zrušenie alebo zníženie ochrany, ktorá sa priznáva pracujúcim v prípade, keď sa pri zohľadnení pojmu zariadenie dosiahne počet prepustení vyžadovaný smernicou na to, aby bolo možné hovoriť o hromadnom prepúšťaní.
- 16 Dôvody na podanie návrhu na začatie prejudiciálneho konania sú rovnaké. Je potrebné objasniť, či spôsob, akým sa majú zohľadniť obdobia 30 a 90 dní, presnejšie obdobie 90 dní, sa má vykladať tak, ako to stanovuje španielska judikatúra. Inými slovami, kladie sa otázka, aký je správny výklad článku 1 ods. 1 písm. a) bodu ii) smernice („počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti na počte zamestnancov zvyčajne zamestnaných v danom zariadení“) vzhľadom na to, že počas 90 dní po prepustení žalobkyne došlo k 35 ukončeniam, ktoré možno zohľadniť, keďže sa podnikateľská činnosť definitívne skončila.
- 17 Smernica pri stanovení dočasných referenčných období nerozlišuje, či by sa mali počítať spätne alebo smerom dopredu. Španielska judikatúra pri výklade článku 51 ods. 1 ET uvádza, že sa výpočet musí povinne uskutočniť spätne (to znamená, že konkrétne individuálne prepustenie, ktoré je predmetom sporu, je *terminus ad quem*), čo nie je stanovené v žiadnom právnom predpise a predstavuje zavedenie neodôvodneného obmedzenia práva na účasť a konzultácie so zástupcami zamestnancov. Cieľom európskej normy je uľahčiť konzultácie a účasť zástupcov zamestnancov, pričom by nemalo zmysel zaručiť túto konzultáciu a účasť v prípade, ak by sa ukázalo, že k hromadnému prepúšťaniu došlo v prechodnom období, ktoré predchádzalo individuálnemu prepusteniu, ktoré je predmetom sporu, a nie v období, ktoré nasledovalo po tomto individuálnom prepustení.

- 18 Je pravdou, že cieľom článku 51 ods. 1 posledného pododseku ET je stíhať podvodné konania spočívajúce v postupnom prepúšťaní s cieľom vyhnúť sa konzultáciám a účasti zástupcov zamestnancov, pričom tento účel sa lepšie splní v prípade, ak sa referenčné obdobie uplatňuje obojsmerne, čo znamená, že sa zamestnanec môže odvolať na iné individuálne prepustenia, ktoré pravdepodobne nepozná v okamihu, keď došlo k jeho vlastnému prepusteniu, ale ktoré neskôr, spolu s jeho vlastným prepustením, dosiahnu počet ukončení, ktorý znamená existenciu skutočného hromadného prepúšťania. V tejto súvislosti je potrebné vziať do úvahy, že vzhľadom na to, že sa na pravidlo proti podvodom uvedené v článku 51 ods. 1 poslednom pododseku ET možno odvolať v súdnom konaní vo veci prepustenia zamestnanca, samotný španielsky zákonodarca už stanovil možnosť, že ak dôjde k prepusteniu zamestnanca a nie je známa existencia týchto prepustení alebo následných ukončení pracovných pomerov, poveruje sudcu úlohou preskúmať, či došlo alebo nedošlo k porušeniu zákona v uvedených následných ukončeníach; to znamená, že nič nebráni tomu, aby sa nové skutočnosti alebo nové informácie posúdili v súdnom konaní.
- 19 Je možné dokonca posúdiť existenciu určitej miery svojvoľnosti v prípade, ak nie je prípustné spoločne zohľadniť ďalšie ukončenia pracovných pomerov na účely určenia, či došlo k hromadnému prepúšťaniu: zamestnanec prepustený pred týmito ukončeníami sa nemôže na ne odvolať, a naopak, zamestnanci prepustení po týchto ukončeníach, ktorí podali žalobu, tak urobiť môžu.
- 20 Napokon, napriek tomu, že stanovenie pravidla proti podvodom v španielskej právnej úprave by sa mohlo považovať za zlepšenie oproti obsahu uvedenému v smernici, neznamená to, že by sa nemalo uplatňovať samotné znenie smernice, keďže referenčné limity a obdobia by sa mali považovať za povinné minimum pre členské štáty. Vnútroštátny súd s ohľadom na návrh Ministerio Fiscal (prokuratúra) preto považuje za potrebné položiť otázku, či sa za objektívnu okolnosť majú považovať len ukončenia pracovného pomeru, ktoré predchádzali individuálnemu prepusteniu, ktoré je predmetom sporu, pričom zohľadnenie následných ukončení sa použije na prípad, ak sa zistí, že k nim došlo s úmyslom vyhnúť sa uplatneniu ustanovení, ktoré upravujú hromadné prepúšťanie.
- 21 Druhá prejudiciálna otázka nevyhnutne vyplýva z prvej prejudiciálnej otázky, keďže podľa ET je možné zohľadniť len tie ukončenia pracovného pomeru, ku ktorým dôjde po prepustení, ktoré je predmetom sporu, ak sa zistí, že spoločnosť konala nezákonne; smernica však neodkazuje na takéto posúdenie. Zohľadnenie obdobia po dátume prepustenia, ktoré je predmetom sporu, by sa mohlo považovať za ustanovenie, ktoré zlepšuje obsah uvedený v smernici len v prípade, ak by sa vylúčilo, že smernica, tak ako je formulovaná a mohla by byť vyložená Súdny dvorom Európskej únie, nestanovuje obojsmerný výpočet.
- 22 Napokon treťou prejudiciálnou otázkou sa pýta, či sa má 30 alebo 90 dní zohľadniť v celom rozsahu pred alebo po individuálnom prepustení, ktoré je predmetom sporu, alebo či je možné zohľadniť časť pred a časť po tomto prepustení bez toho, aby sa prekročilo referenčné obdobie stanovené v smernici.

Vnútroštátny súd sa domnieva, že kogentný charakter limitov a období stanovených v smernici, pokiaľ sa nezlepšili priaznivejšími ustanoveniami, a ich autonómny charakter vyžaduje, aby ich výklad bol tiež uskutočnený autonómne. Nič teda nebráni tomu, aby sa referenčné obdobie pre predchádzajúce alebo následné ukončenia pracovného pomeru zohľadnilo v celom svojom rozsahu – celých 30 alebo 90 dní pred alebo po prepustení –, alebo aby sa zohľadnilo čiastočne spätne a čiastočne smerom dopredu, to znamená, že sa môžu napríklad zohľadniť ukončenia, ku ktorým došlo 60 dní pred prepustením zamestnanca a ukončenia, ku ktorým došlo 30 dní po prepustení zamestnanca. Inými slovami, na získanie úplného obrazu o situácii je potrebné zohľadniť 90 dní – alebo 30 dní –, v rámci ktorých by bolo prepustenie zamestnanca, ktoré je predmetom sporu, na začiatku, na konci alebo v polovici tohto obdobia.