

Vec C-496/22

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

Dátum podania:

22. júl 2022

Vnútroštátny súd:

Curtea de Apel București

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

22. jún 2022

Odvolateľ:

EI

Odporkyňa:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Predmet konania vo veci samej

Odvolanie podané EI, ktorým sa odvolateľ domáha zmeny rozsudku Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Vyšší súd Bukurešť, senát pre pracovnoprávne spory a spory v oblasti sociálneho zabezpečenia, Rumunsko) a vyhlásenia nezákonnosti a neopodstatnenosti ustanovenia, ktorým odporkyňa v rámci kolektívneho prepúšťania ukončila jeho individuálnu pracovnú zmluvu.

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Na základe článku 267 ZFEÚ žiada vnútroštátny súd o výklad článku 1 ods. 1 písm. b) a článku 6 smernice 98/59

Prejudiciálne otázky

1. Bránia [článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. b)] a článok 6 smernice 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, vykladané s ohľadom na odôvodnenia 2 a 6 tejto smernice, vnútroštátnej právnej úprave, ktorá zamestnávateľovi umožňuje, aby upustil od porady so zamestnancami dotknutými postupom hromadného prepúšťania vzhľadom na to, že predmetní zamestnanci nemajú svojich vymenovaných zástupcov ani právnu povinnosť ich vymenovať?

2. Majú sa [článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. b)] a článok 6 smernice 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, vykladané s ohľadom na odôvodnenia 2 a 6 tejto smernice, vykladať v tom zmysle, že vo vyššie uvedenom prípade je zamestnávateľ povinný informovať a poradiť sa so všetkými zamestnancami dotknutými postupom hromadného prepúšťania?

Uvedené ustanovenia práva Únie

Smernica 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 1998, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327), odôvodnenia 2, 6 a 12, článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. b), článok 2 ods. 3 a článok 6

Uvedené vnútroštátne predpisy

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zákon č. 53/2003, zákonník práce), najmä článok 69, v ktorom sa okrem iného stanovuje, že zamestnávateľ

zamýšľajúci využiť hromadné prepúšťanie je povinný prerokovať túto otázku s odborovým orgánom, prípadne so zástupcami zamestnancov; článok 71, podľa ktorého odborový orgán, prípadne zástupcovia zamestnancov môžu zamestnávateľovi navrhnúť opatrenia s cieľom zabrániť prepúšťaniu alebo znížiť počet prepúšťaných zamestnancov; článok 221, podľa ktorého v prípade zamestnávateľov s viac ako 20 zamestnancami, u ktorých nedošlo k zriadeniu reprezentatívnych odborových orgánov v súlade so zákonom, môžu záujmy zamestnancov presadzovať a chrániť ich zástupcovia zvolení a vymenovaní osobitne na tieto účely.

Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej

- 1 Spoločnosť SC Brink's Cash Solutions SRL je spoločnosť patriaca do skupiny Brink's Global Services, lídra na trhu v oblasti riadenia hotovosti a prepravy cenín a súvisiacich služieb – špecializujúca sa na poskytovanie služieb prepravy hotovosti a manipulácie s hotovosťou a tiež zásobovania a údržby bankomatov – ktorá má v Rumunsku približne 2 700 zamestnancov.
- 2 Dňa 14. augusta 2014 uzatvorili odvolateľ ako zamestnanec a odporkyňa ako zamestnávateľ individuálnu pracovnú zmluvu.
- 3 V súvislosti s vypuknutím pandémie SARS COV 2 a zavedením výnimočného stavu na území Rumunska v období od 16. marca do 15. mája 2020 sa činnosť spoločnosti na celoštátnej úrovni výrazne utlmila, čo malo vplyv na dosiahnutý zisk. V tejto konkrétnej súvislosti začala spoločnosť na účely udržania si konkurencieschopnosti na danom trhu znižovať počet pracovníkov, pričom 12. mája 2020 zahájila postup hromadného prepúšťania; podľa kritéria výsledkov pravidelného odborného hodnotenia zrušila na celoštátnej úrovni 128 pracovných miest.
- 4 Funkčné obdobie zástupcov zamestnancov spoločnosti skončilo 23. apríla 2020, pričom do času zahájenia postupu hromadného prepúšťania nedošlo k ich novému vymenovaniu.
- 5 Zamestnávateľ oznámil zámer pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu len relevantným subjektom v rámci daného odvetvia, neinformoval však aj zamestnancov, a to buď prostredníctvom predtým vymenovaných zástupcov zamestnancov, ktorých funkčné obdobie uplynulo, alebo individuálne každého zamestnanca, ktorého sa prepúšťanie týkalo. Vzhľadom na nevymenovanie nových zástupcov zamestnancov spoločnosť vynechala informačnú a prerokovacia fázu, pričom poukázala na objektívnu nemožnosť jej realizácie a neexistenciu akéhokoľvek svojho pochybenia. Postup hromadného prepúšťania sa začal počas núdzového stavu, t. j. v období obmedzeného výkonu viacerých občianskych práv a vzhľadom na túto skutočnosť bolo nepravdepodobné, že by príslušní pracovníci dokázali úspešne zahájiť proces vymenovania svojich nových zástupcov na celoštátnej úrovni.

- 6 V rámci postupu hromadného prepúšťania zamestnávateľ 2. júla 2020 rozviazal pracovný pomer s EI výpoveďou, ktorú EI napadol na Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Vyšší súd Bukurešť, senát pre pracovnoprávne spory a spory v oblasti sociálneho zabezpečenia).
- 7 Podľa názoru EI mal zamestnávateľ kogentnú povinnosť vyplývajúcu z ustanovení článku 69 zákonníka práce vykonať uvedenú fázu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, aj keď sa nezdržovali v odborovom orgáne a ani nevymenovali zástupcov na ochranu svojich záujmov. Poznámene, že prislúchalo zamestnávateľovi, aby povinne informoval zamestnancov o potrebe vymenovať nových zástupcov práve pre túto fázu a že došlo k závažnému porušeniu práv zamestnancov, ktorí nemohli navrhnúť spôsoby a prostriedky na zabránenie hromadnému prepúšťaniu alebo na zníženie počtu prepúšťaných pracovníkov.
- 8 Spoločnosť na svoju obranu uviedla, že funkčné obdobie zástupcov zamestnancov uplynulo pred začatím postupu hromadného prepúšťania, pričom z dôvodu nedostatočnej koordinácie medzi zamestnancami nedošlo k jeho predĺženiu. Informovanie zamestnancov a porada s nimi sa skutočne nemohli uskutočniť a vzhľadom na to, že zákon stanovuje povinnosť realizovať ich s odborovým orgánmi alebo so zástupcami zamestnancov, nie však s jednotlivými posudzovanými pracovníkmi, spoločnosť usúdila, že je od predmetnej povinnosti oslobodená a pokračovala v hromadnom prepúšťaní.
- 9 Viacerí zamestnanci prepustení v rámci uvedeného postupu hromadného prepúšťania napadli zákonnosť tohto prepúšťania na súde, pričom k dnešnému dňu už súdy vyhlásili niekoľko právoplatných rozsudkov. Príslušné súdy dospeli k záveru, že dané výpovede sú zákonné a hromadné prepúšťanie sa uskutočnilo v súlade s postupom stanoveným zákonom, aj keď sa nerealizovala fáza informovania zamestnancov a porady s nimi.
- 10 Takéto riešenie si osvojil aj Tribunalul București (Vyšší súd Bukurešť), ktorý zamietol žalobu EI. Proti tomuto zamietavému rozhodnutiu podal EI odvolanie na Curtea de Apel București (Odvolací súd v Bukurešti, Rumunsko), ktorý sa z úradnej povinnosti rozhodol predložiť na Súdny dvor návrh na začatie prejudiciálneho konania.

Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 11 Vnútroštátny súd zastáva s ohľadom na odôvodnenia 2, 6 a 12 a na článok 2 ods. 3 smernice 98/59 názor, že jedným z cieľov tejto smernice je zaručiť účasť zamestnancov na postupe hromadného prepúšťania, čo predstavuje účel, na ktorý predmetná smernica uložila zamestnávateľom povinnosť vopred informovať zamestnancov a poradiť sa s nimi – prostredníctvom ich zástupcov – a to v počiatočnej fáze postupu hromadného prepúšťania.

- 12 Poskytnuté informácie sa musia týkať základných aspektov zamestnávateľom plánovanej reorganizácie, ktoré majú dopad na zamestnancov, čím sa zamestnancom umožní reagovať s cieľom znížiť rozsah negatívnych vplyvov prepúšťania, alebo týmto vplyvom zabrániť a takýmto spôsobom vyvážiť pomer síl medzi zamestnávateľom a zamestnancami.
- 13 Skutočnosť, že znenie smernice sa pri identifikácii oprávnených osôb, pokiaľ ide o uvedenú povinnosť, odvoláva na zástupcov zamestnancov, nie však na každého zamestnanca ani na všetkých zamestnancov, pričom odkazuje na právne predpisy jednotlivých členských štátov, neumožňuje dospieť k záveru, že pri neexistencii povinného vnútroštátneho mechanizmu týkajúceho sa vymenúvania takýchto zástupcov zostáva príslušná informačná a poradná povinnosť bezpredmetná.
- 14 Na základe výkladu vyššie uvedených ustanovení smernice a tiež článku 6 tejto smernice, ktorý odkazuje na právo zamestnancov ako alternatívu k právu zástupcov zamestnancov, Curtea de Apel București (Odvolací súd v Bukurešti) usudzuje, že fáza informovania zamestnancov a porady s nimi je (pri neexistencii ich zástupcov) v rámci postupu hromadného prepúšťania povinná, a to aj vtedy, ak nevedie ku nijakej konkrétnej zmene plánu reorganizácie stanoveného zamestnávateľom.
- 15 Iné vnútroštátne odvolacie súdy sa priklonili k opačnému názoru, a to na základe gramatického výkladu smernice, podľa ktorej sú v súvislosti s informačnou a prerokovacou povinnosťou oprávnenými osobami „zástupcovia zamestnancov“, pri neexistencii ktorých sa informačná a prerokovacia fáza na zamestnávateľa nevzťahuje. Tento odlišný výklad vedie k protichodným súdnym rozhodnutiam, pokiaľ ide o zákonnosť postupu hromadného prepúšťania, pričom vnútroštátny súd dospel k záveru, že na to, aby mohol správne uplatniť právo Únie je z jeho hľadiska nevyhnutná odpoveď Súdneho dvora Európskej únie.
- 16 Z uvedených dôvodov zastáva Curtea de Apel București (Odvolací súd v Bukurešti) názor, že vnútroštátny zákonodarca neprebral príslušné ustanovenia smernice 98/59 správne, tak, aby zaručil potrebný účinok ustanovení smernice, pretože nezaviedol povinný mechanizmus vymenúvania zástupcov zamestnancov konkrétneho zamestnávateľa.
- 17 Ustanovenia práva Únie, ktorých sa týkajú otázky položenéj Súdnemu dvoru v tomto návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ešte neboli predmetom výkladu v takom zmysle, aký požaduje Curtea de Apel București (Odvolací súd v Bukurešti), ktorý vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania odkazuje na rozsudok zo 16. júla 2009, Mono Car Styling (C-12/08) a na rozsudok z 8. júna 1994, Komisia/Spojené kráľovstvo (C-382/92).
- 18 V rozsudku, ktorý sa uvádza ako prvý, Súdny dvor rozhodol, že právo na informácie a prerokovanie stanovené v smernici 98/59, najmä v článku 2 tejto smernice, je koncipované v prospech pracovníkov ako celku, a má teda kolektívnu povahu. Súdny dvor analyzoval úroveň ochrany tohto práva len s ohľadom na

článok 6. V prejednávanej veci však ide podľa vnútroštátneho súdu o otázku, či má zamestnávateľ informačnú a prerokovacia povinnosť v prípade, že zamestnancov nemožno z právneho hľadiska považovať v rámci vnútroštátneho práva za jeden celok.

- 19 Pokiaľ ide o druhý uvedený rozsudok Súdneho dvora, vnútroštátny súd odkazuje na body 18 a 24, v ktorých sa Súdny dvor zaoberal ustanovením smernice 77/187/EHS, v ktorom sa pojem „zástupcovia zamestnancov“ vymedzoval rovnako ako v smernici 98/59.
- 20 Vnútroštátny súd však zdôrazňuje, že uvedená judikatúra mu neumožňuje považovať predmetnú otázku za *acte éclairé*, pričom správne uplatňovanie práva Únie v prejednávanej veci nie je také jednoznačné, že nevyvoláva žiadne dôvodné pochybnosti.
- 21 Proti rozhodnutiam vnútroštátneho súdu vyhláseným v pracovnoprávnej oblasti nie je prípustný opravný prostriedok podľa vnútroštátneho práva, takže tento súd je na základe článku 267 druhého odseku ZFEÚ povinný obrátiť sa s prejudiciálnymi otázkami na Súdny dvor.