Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

zo 4. septembra 2025*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Hromadné prepúšťanie – Smernica 98/59/ES – Článok 1 ods. 1– Pôsobnosť – Pojem ‚prepustenie‘ – Kolektívna zmluva o vnútornej mobilite – Prepúšťanie z ekonomických dôvodov založené na odmietnutí uplatňovania tejto zmluvy – Ukončenie pracovnej zmluvy na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov – Článok 2 – Postupy informovania zástupcov zamestnancov a porady s nimi“

Vo veci C-249/24,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko) z 3. apríla 2024 a doručený Súdnemu dvoru 4. apríla 2024, ktorý súvisí s konaním:

RT,

ED

proti

Ineo Infracom,

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predsedníčka piatej komory M. L. Arastey Sahún (spravodajkyňa), sudcovia D. Gratsias, E. Regan, J. Passer a B. Smulders,

generálny advokát: R. Norkus,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– RT, v zastúpení: F. Pinet, advokát,

– Ineo Infracom, v zastúpení: D. Célice, advokát,

* Jazyk konania: francúzština.

– francúzska vláda, v zastúpení: R. Bénard a M. Guiresse, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: S. Delaude a D. Recchia, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 20. marca 2025,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 1 ods. 1 druhého pododseku a článku 2 ods. 2 až 4 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).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi RT a ED na jednej strane a spoločnosťou Ineo Infracom na druhej strane vo veci ukončenia pracovných zmlúv RT a ED z dôvodu ich odmietnutia prijať zmeny týchto zmlúv, ku ktorým došlo v nadväznosti na uzavretie kolektívnej zmluvy o vnútornej mobilite.

Právny rámec

Právo Únie

3 Podľa odôvodnení 2 a 8 smernice 98/59:

„(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;

…

(8) keďže 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.“

4 Článok 1 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„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 voľby 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 pododseku 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."

5 Článok 2 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

2. Tieto porady obsiahnu 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.

Členské štáty môžu stanoviť, že zástupcovia zamestnancov môžu využiť služby odborníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávatelia včas v priebehu porád:

a) poskytnú im všetky príslušné informácie a

b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:
i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;
ii) počte a kategóriách 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).

4. Povinnosti stanovené v odsekoch 1, 2 a 3 platia bez ohľadu na to, či rozhodnutia, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania, prijme zamestnávateľ alebo organizácia, ktorá zamestnávateľa riadi.

Pri posudzovaní údajných porušení požiadaviek na informovanie, porady a upovedomenie, ktoré sú stanovené touto smernicou, sa nezohľadnia žiadne námietky zamestnávateľa, ktoré spočívajú v tom, že mu potrebné informácie neboli poskytnuté organizáciou, ktorá uskutočnila rozhodnutie vedúce ku hromadnému prepúšťaniu.“

6 Článok 3 ods. 1 prvý a tretí pododsek tej istej smernice stanovuje:

„Zamestnávatelia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní.

…

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porád 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.“

Francúzske právo

7 Článok 1233-61 Zákonníka práce v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“) stanovuje:

„Ak sa v podnikoch s najmenej 50 zamestnancami plánované prepúšťanie týka aspoň desiatich zamestnancov v rámci toho istého obdobia 30 dní, zamestnávateľ vypracuje a vykoná plán ochrany zamestnanosti s cieľom zabrániť prepúšťaniu alebo obmedziť jeho rozsah.

Tento plán zahŕňa plán preradenia, ktorého cieľom je uľahčiť preradenie zamestnancov na vnútroštátnom území, ktorých prepusteniu nebolo možné zabrániť, najmä starších zamestnancov alebo zamestnancov so sociálnymi charakteristikami alebo kvalifikáciou, ktoré obzvlášť sťažujú ich opätovné začlenenie do pracovného procesu.

…“

8 Podľa článku L. 2242-21 ods. 1 Zákonníka práce môže zamestnávateľ začať rokovania o podmienkach vnútornej profesijnej alebo geografickej mobility v podniku v rámci bežných kolektívnych organizačných opatrení bez toho, aby plánoval znižovanie počtu zamestnancov.

9 Článok L. 2242-22 Zákonníka práce stanovuje:

„Zmluva, ktorá je výsledkom rokovaní uvedených v článku L. 2242-21, zahŕňa najmä:

1. obmedzenia tejto mobility mimo geografickej oblasti zamestnania zamestnanca, ktorá je určená v zmluve, pričom sa rešpektuje osobný a rodinný život zamestnanca v súlade s článkom L. 1121-1;

2. opatrenia na zosúladenie pracovného života s osobným a rodinným životom a zohľadnenie situácií súvisiacich so zdravotným postihnutím a zdravotnými obmedzeniami;

3. podporné opatrenia k mobilite, najmä odbornú prípravu a pomoc pri geografickej mobilite, ktoré zahŕňajú najmä príspevok zamestnávateľa na kompenzáciu prípadnej straty kúpnej sily a nákladov na dopravu.

Ustanovenia kolektívnej zmluvy uzavretej podľa článku L. 2242-21 a tohto článku nesmú viesť k zníženiu úrovne odmeňovania alebo osobného zaradenia zamestnanca a musia zaručiť zachovanie alebo zvýšenie jeho odbornej kvalifikácie.“

10 Článok L. 2242-23 Zákonníka práce stanovuje:

„Kolektívna zmluva, ktorá je výsledkom rokovaní uvedených v článku L. 2242-21, sa oznamuje každému z dotknutých zamestnancov.

Ustanovenia zmluvy uzavretej podľa článkov L. 2242-21 a L. 2242-22 sú uplatniteľné na pracovnú zmluvu. Účinnosť ustanovení pracovnej zmluvy, ktoré sú v rozpore so zmluvou, sa pozastavuje.

Ak chce zamestnávateľ po fáze konzultácií, ktorá mu umožní zohľadniť osobné a rodinné obmedzenia každého z potenciálne dotknutých zamestnancov, vykonať individuálne opatrenie mobility stanovené v zmluve uzavretej podľa tohto článku, musí získať súhlas zamestnanca postupom stanoveným v článku L. 1222-6.

Ak jeden alebo viac zamestnancov odmietne, aby sa na ich pracovné zmluvy uplatnili ustanovenia zmluvy týkajúce sa vnútornej mobility uvedené v článku L. 2242-21 ods. 1, ich prepustenie sa zakladá na ekonomickom dôvode, je oznámené v súlade s postupmi pre individuálne prepustenie z ekonomických dôvodov a zakladá právo na podporné opatrenia a opatrenia na preradenie, ktoré musia byť stanovené v zmluve, ktorou sa upravuje rozsah a podmienky vykonania interného preradenia stanoveného v článkoch L. 1233-4 a L. 1233-4-1.“

11 Článok L. 2323-6 Zákonníka práce stanovuje:

„Zamestnanecká rada musí byť informovaná a musí sa s ňou uskutočniť porada pred každým rozhodnutím zamestnávateľa o otázkach týkajúcich sa organizácie, riadenia a celkového chodu podniku, a najmä o opatreniach, ktoré môžu ovplyvniť počet alebo štruktúru zamestnancov, pracovný čas, podmienky zamestnávania, pracovné podmienky a podmienky odbornej prípravy.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

12 Ineo Infracom je spoločnosť pôsobiaca v oblasti verejných prác, ktorá sa špecializuje na telekomunikačnú infraštruktúru a digitálny rozvoj.

13 Spoločnosť France Telecom informovala 26. apríla 2013 túto spoločnosť o svojom rozhodnutí nepredĺžiť doterajšiu zmluvu týkajúcu sa departementov Gard (Francúzsko) a Lozère (Francúzsko).

14 V nadväznosti na toto rozhodnutie Ineo Infracom navrhla 82 zamestnancom prideleným na pobočku dotknutú uvedeným rozhodnutím, vrátane RT a ED, že budú od 1. júla 2013 dočasne pridelení do iných regiónov Francúzska v rámci režimu výkonu práce vo veľkej vzdialenosti stanoveného vnútroštátnou kolektívnou zmluvou pre zamestnancov v odvetví verejných prác z 15. decembra 1992.

15 RT a ED odmietli 28. júna 2013 uvedené návrhy na dočasné pridelenie na pobočku v Ivry-sur-Seine (Francúzsko) a pobočku vo Vitrolles (Francúzsko) na obdobie od 1. júla do 28. septembra 2013.

16 RT a ED sa spolu s ďalšími deviatimi zamestnancami obrátili na Conseil de prud'hommes de Nîmes (Rada pre pracovnoprávne spory Nîmes, Francúzsko) s cieľom dosiahnuť súdne ukončenie ich pracovnej zmluvy z dôvodu porušenia povinnosti na strane zamestnávateľa, ako aj zaplatenie náhrady škody.

17 Vzhľadom na to, že bežná činnosť spoločnosti Ineo Infracom pravidelne zahŕňala geografické presuny zamestnancov pracujúcich na stavbách v dôsledku straty alebo získania zákaziek a že sa neuvažovalo o znižovaní počtu zamestnancov, Ineo Infracom a niekoľko zastupujúcich odborových organizácií uzavreli 29. júla 2013 kolektívnu zmluvu o vnútornej mobilite (ďalej len „kolektívna zmluva o vnútornej mobilite“).

18 Na základe tejto kolektívnej zmluvy boli RT a ED zaslané ponuky pracovných miest, ktoré boli v prípade RT odmietnuté 30. septembra 2013 a 30. decembra 2013 a v prípade ED 27. novembra 2013 a 20. januára 2014.

19 V nadväznosti na tieto odmietnutia boli RT a ED 10. júna 2014 individuálne prepustení z ekonomických dôvodov podľa článku L. 2242-23 Zákonníka práce, čo napadli na Conseil de prud'hommes de Nîmes (Rada pre pracovnoprávne spory Nîmes), subsidiárne k svojmu návrhu na súdne ukončenie ich pracovnej zmluvy, o ktorom na tomto súde ešte prebiehalo konanie.

20 Rozsudkom z 3. apríla 2017 uvedený súd rozhodol o súdnom ukončení pracovnej zmluvy RT z dôvodu porušenia povinnosti na strane zamestnávateľa a tomuto zamestnávateľovi uložil povinnosť, aby RT zaplatil náhradu škody. Iným rozsudkom z toho istého dňa tento súd zamietol návrhy ED.

21 Ineo Infracom podala proti týmto rozsudkom odvolanie.

22 Cour d'appel de Nîmes (Odvolací súd Nîmes, Francúzsko) dvoma rozsudkami z 1. februára 2022 zrušil rozsudok Conseil de prud'hommes de Nîmes (Rada pre pracovnoprávne spory Nîmes) týkajúci sa RT a potvrdil rozsudok tohto súdu týkajúci sa ED.

23 Cour d'appel de Nîmes (Odvolací súd Nîmes) uviedol, že kolektívna zmluva o vnútornej mobilite výslovne uvádza, že bola dohodnutá bez akéhokoľvek plánu zníženia počtu zamestnancov. Na základe toho dospel k záveru, že Ineo Infracom neporušila ustanovenia článkov 1 a 2 smernice 98/59, keďže tieto ustanovenia sa v prípade neexistencie hromadného prepúšťania nemajú uplatňovať.

24 RT a ED, ktorí podali kasačný opravný prostriedok na Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko), ktorý je vnútroštátnym súdom, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, v podstate tvrdia, že podľa týchto článkov 1 a 2 ak zamestnávateľ zamýšľa pristúpiť k prepúšťaniu z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, je povinný včas uskutočniť porady so zástupcami zamestnancov s cieľom dosiahnuť dohodu a že tieto porady sa musia týkať prinajmenšom možností vyhnúť sa hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu prepustených pracovníkov, ako aj možností zmierniť jeho následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení zameraných najmä na pomoc pri opätovnom zamestnaní alebo pri rekvalifikácii prepustených pracovníkov.

25 RT a ED sa domnievajú, že Cour d'appel de Nîmes (Odvolací súd Nîmes) porušil príslušné ustanovenia vnútroštátneho práva, ako sú vykladané s ohľadom na články 1 a 2 smernice 98/59, ako aj článku 27 Charty základných práv Európskej únie a článku 21 Európskej sociálnej charty

podpísanej v Turíne 18. októbra 1961 v rámci Rady Európy a revidovanej v Štrasburgu 3. mája 1996. Tvrdia, že ak sa prepúšťanie nariadené zamestnávateľom, bez ohľadu na jeho kvalifikáciu ako individuálne prepúšťanie z ekonomických dôvodov v zmysle článku L. 2242-23 Zákonníka práce, týkalo aspoň desiatich zamestnancov počas toho istého obdobia 30 dní, zamestnávateľ je povinný vykonať plán ochrany zamestnanosti, ktorý zamestnancom zaručuje včasné informovanie a porady v zmysle článku L. 1233-61 Zákonníka práce, ako aj primerané podporné opatrenia a opatrenia na preradenie.

26 Okrem toho RT a ED subsidiárne navrhli, aby vnútroštátny súd podal na Súdny dvor návrh na začatie prejudiciálneho konania.

27 V tejto súvislosti vnútroštátny súd pripomína, že Súdny dvor vo svojom rozsudku z 21. septembra 2017, Socha a i. (C-149/16, EU:C:2017:708, bod 35), rozhodol, že článok 1 ods. 1 a článok 2 smernice 98/59 sa majú vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ je povinný vykonať prerokovanie stanovené v tomto článku 2, ak zamýšľa prikročiť k jednostrannej zmene podmienok odmeňovania na ujmu zamestnancov, ktorej dôsledkom v prípade odmietnutia jej prijatia zamestnancami je ukončenie pracovného pomeru, pokiaľ sú splnené podmienky stanovené v článku 1 ods. 1 tejto smernice.

28 Súdny dvor vo svojom rozsudku z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i. (C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46), taktiež rozhodol, že „dôvod existencie a účinnosť prerokovania so zástupcami pracovníkov predpokladajú, aby boli známe faktory, ktoré treba počas jeho priebehu zohľadniť, keďže nemožno viesť prerokovanie vhodným spôsobom a v súlade s jeho cieľmi, ak nie sú určené relevantné prvky týkajúce sa plánovaného hromadného prepúšťania“ a „keď rozhodnutie, ktoré má viesť k hromadnému prepúšťaniu, je len plánované, a z tohto dôvodu je hromadné prepúšťanie len pravdepodobné a relevantné faktory pre prerokovanie nie sú známe, nemožno uvedené ciele dosiahnuť“.

29 Vnútroštátny súd dodáva, že Súdny dvor v tomto poslednom uvedenom rozsudku rozhodol, že vznik povinnosti zamestnávateľa začať prerokovanie plánovaného hromadného prepúšťania nezávisí od toho, či zamestnávateľ je už schopný poskytnúť zástupcom pracovníkov všetky informácie vyžadované v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) smernice 98/59.

30 Navyše vnútroštátny súd v tejto súvislosti pripomína, že článok L. 2242-23 štvrtý pododsek Zákonníka práce, v ktorom sa stanovuje, že prepustenie na základe odmietnutia zamestnanca, aby sa na jeho zmluvu uplatnili ustanovenia dojednanej zmluvy o mobilite, sa uskutočňuje ako individuálne prepustenie z ekonomických dôvodov, vylučuje uplatnenie ustanovení článkov L. 1233-28 až L. 1233-33 uvedeného zákonníka týkajúcich sa postupu informovania zamestnaneckej rady alebo zástupcov zamestnancov a porady s nimi, ak zamestnávateľ plánuje hromadné prepúšťanie z ekonomických dôvodov, ktoré sa týka najmenej desiatich zamestnancov v rámci toho istého obdobia 30 dní.

31 Za týchto podmienok Cour de cassation (Kasačný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 1 ods. 1 druhý pododsek smernice [98/59] vykladať v tom zmysle, že prepustenie z ekonomických dôvodov založené na odmietnutí zamestnancov, aby sa na ich pracovnú zmluvu uplatnili ustanovenia kolektívnej zmluvy o mobilite, treba považovať za ukončenie pracovnej zmluvy na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, takže to treba vziať do úvahy pri výpočte celkového počtu prepustení, ku ktorým došlo?

2. V prípade [kladnej] odpovede na prvú otázku, ak počet plánovaných prepustení presahuje počet prepustení stanovený v článku 1 [ods. 1 prvom pododseku písm. a)] smernice [98/59], má sa [jej] článok 2 ods. 2 až 4 vykladať v tom zmysle, že informovanie zamestnaneckej rady a porada s ňou pred uzavretím kolektívnej zmluvy o vnútornej mobilite so zastupujúcimi odborovými organizáciami podľa článku L. 2242-21 a nasl. Zákonníka práce oslobodzuje zamestnávateľa od povinnosti informovať zástupcov zamestnancov a uskutočniť s nimi porady?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

32 Na úvod treba pripomenúť, že z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že v rámci postupu spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom stanoveného článkom 267 ZFEÚ prináleží Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď, ktorá mu umožní rozhodnúť spor, ktorý prejednáva. V tomto smere Súdnemu dvoru prípadne prináleží právo preformulovať položené otázky. Okolnosť, že vnútroštátny súd položil prejudiciálnu otázku s odkazom na určité ustanovenia práva Únie, nebráni tomu, aby Súdny dvor poskytol tomuto súdu všetky prvky výkladu, ktoré môžu byť užitočné na rozhodnutie veci, ktorú prejednáva, či už na ne v texte svojich otázok odkázal, alebo nie. Súdnemu dvoru v tejto súvislosti prináleží, aby zo všetkých informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia jeho návrhu na začatie prejudiciálneho konania, vybral tie prvky práva Únie, ktoré si vyžadujú výklad so zreteľom na predmet sporu (rozsudok zo 4. októbra 2024, Air Nostrum a i., C-314/23, EU:C:2024:842, bod 24, ako aj citovaná judikatúra).

33 V prejednávanej veci treba uviesť, že vnútroštátny súd vo svojej prvej otázke odkazuje výlučne na článok 1 ods. 1 druhý pododsek smernice 98/59, vychádzajúc z implicitného predpokladu, že ukončenia pracovných zmlúv, ku ktorým došlo v dôsledku toho, že zamestnanci odmietli na svoju pracovnú zmluvu uplatniť ustanovenia kolektívnej zmluvy týkajúce sa vnútornej mobility, nemožno kvalifikovať ako „hromadné prepúšťanie“ v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku tejto smernice. V dôsledku toho sa pýta, či tieto ukončenia pracovných zmlúv možno považovať za prepustenie v zmysle článku 1 ods. 1 druhého pododseku uvedenej smernice.

34 Treba však na jednej strane pripomenúť, že vzhľadom na cieľ sledovaný touto smernicou, ktorý spočíva v tom, aby hromadnému prepúšťaniu predchádzali porady so zástupcami zamestnancov a informovanie príslušného verejného orgánu (rozsudok zo 17. marca 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 40 a citovaná judikatúra), a na kontext, do ktorého patrí článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) uvedenej smernice, nemôže byť pojem „prepustenie“, ktorý je

autonómnym pojmom práva Únie a vyžaduje si jednotný výklad, definovaný odkazom na právne úpravy členských štátov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. júla 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, bod 25 a citovanú judikatúru).

35 Na druhej strane kvalifikovanie úkonu zamestnávateľa ako „prepustenie“ v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) smernice 98/59 alebo ako „ukončenie pracovnej zmluvy“ v zmysle druhého pododseku tohto odseku môže mať právne následky, keďže na účely výpočtu počtu prepustení možno oba pojmy považovať za rovnocenné len vtedy, ak je „prepustení“ v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) tejto smernice aspoň päť (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 46).

36 Za týchto podmienok s cieľom poskytnúť vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď Súdny dvor nemôže byť viazaný výslovným alebo implicitným konštatovaním vnútroštátneho súdu, podľa ktorého skutkové okolnosti vo veci samej nemožno kvalifikovať ako prepustenie v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) uvedenej smernice.

37 Preto treba konštatovať, že vnútroštátny súd sa svojou prvou otázkou v podstate pýta, či sa má článok 1 ods. 1 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že výpovede pracovných zmlúv založené na tom, že zamestnanci odmietli, aby sa na ich pracovnú zmluvu uplatnili ustanovenia kolektívnej zmluvy týkajúce sa vnútornej mobility, sa majú považovať za patriace do pôsobnosti tohto ustanovenia, či už ako prepúšťanie v zmysle jeho prvého pododseku písm. a), alebo ako ukončenie pracovnej zmluvy v zmysle jeho druhého pododseku, takže sa to musí zohľadniť pri výpočte počtu prepustení, ku ktorým došlo.

38 Na účely uplatnenia tej istej smernice jej článok 1 ods. 1 prvý pododsek písm. a) definuje „hromadné prepúšťanie“ ako prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, pokiaľ sú splnené určité kvantitatívne a časové podmienky (rozsudok z 11. júla 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, bod 24 a citovaná judikatúra).

39 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že hoci smernica 98/59 výslovne nedefinuje pojem „prepustenie“, z ustálenej judikatúry vyplýva, že tento pojem sa má vykladať v tom zmysle, že zahŕňa každé ukončenie pracovnej zmluvy proti vôli zamestnanca, a teda bez jeho súhlasu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. júla 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, bod 25 a citovanú judikatúru).

40 Súdny dvor tiež rozhodol, že vzhľadom na účel smernice 98/59, ktorým je, ako vyplýva z jej odôvodnenia 2, ochrana pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, nemožno pojmy vymedzujúce pôsobnosť tejto smernice vykladať reštriktívne, a to ani pojem „prepustenie“, ktorý sa nachádza v článku 1 ods. 1 prvom pododseku písm. a) tejto smernice (rozsudok z 11. júla 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, bod 26 a citovaná judikatúra)

41 V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že uvedená smernica sa má vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ jednostranne a na úkor zamestnanca pristúpi k podstatnej zmene podstatných náležitostí jeho pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, patrí pod tento pojem (rozsudok z 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 55).

42 Naproti tomu skutočnosť, že zamestnávateľ prikročí jednostranne na úkor zamestnanca k nepodstatnej zmene podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, alebo k podstatnej zmene nepodstatnej náležitosti uvedenej zmluvy z dôvodov, ktoré sa netýkajú tohto zamestnanca, nemožno kvalifikovať ako „prepustenie“ v zmysle tej istej smernice (rozsudok z 21. septembra 2017, Ciupa a i., C-429/16, EU:C:2017:711, bod 28, ako aj citovaná judikatúra).

43 V prejednávanej veci prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý jediný má právomoc posúdiť skutkový stav, aby v prvom rade určil, či Ineo Infracom v zmysle judikatúry uvedenej v bodoch 41 a 42 tohto rozsudku jednostranne a v neprospech RT a ED vykonala zmeny zmlúv, o ktoré ide vo veci samej, teda zmeny miesta výkonu práce, z dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na tieto osoby.

44 V tejto súvislosti zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že návrhy geografického pridelenia predložené RT a ED majú svoj základ v kolektívnej zmluve o vnútornej mobilite uzavretej medzi spoločnosťou Ineo Infracom a organizáciami zastupujúcimi zamestnancov.

45 Na tento účel prináleží vnútroštátnemu súdu, aby preskúmal, či vzhľadom na túto kolektívnu zmluvu a ustanovenia pracovnej zmluvy sú dotknutí zamestnanci z dôvodu samotných týchto ustanovení povinní súhlasiť so zmenou geografického pridelenia navrhnutou zamestnávateľom, pričom v takom prípade by ich odmietnutie predstavovalo nesplnenie tejto pracovnej zmluvy a viedlo by k jej vypovedaniu z dôvodu, ktorý sa vzťahuje na osobu týchto zamestnancov.

46 Ak vnútroštátny súd konštatuje, že dotknutí pracovníci nie sú povinní akceptovať zmenu geografického pridelenia navrhnutú zamestnávateľom, musí v druhom rade určiť, či vzhľadom na relevantné okolnosti sporu vo veci samej možno predmetné návrhy nového geografického pridelenia kvalifikovať ako „podstatnú zmenu podstatnej náležitosti“ pracovnej zmluvy v zmysle judikatúry citovanej v bode 41 tohto rozsudku.

47 Po prvé, pokiaľ ide o otázku, či sa má miesto výkonu práce považovať za „podstatnú náležitosť“ pracovnej zmluvy v zmysle judikatúry citovanej v bode 41 tohto rozsudku, treba zdôrazniť, že akákoľvek zmena miesta výkonu práce môže mať významné hospodárske a organizačné dôsledky pre dotknutého zamestnanca, a v dôsledku toho môže predstavovať takúto podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy.

48 Po druhé, pokiaľ ide o otázku, či sa má zmena geografického pridelenia, o akú ide vo veci samej, kvalifikovať ako „podstatná zmena“ v zmysle tejto judikatúry, treba konštatovať, že podstatná povaha takéhoto pridelenia závisí najmä od toho, či navrhovaná zmena pracovnej zmluvy je alebo nie je dočasná, od vzdialenosti medzi pôvodným miestom výkonu práce a miestom nového pridelenia, ako aj od iných prípadných sprievodných opatrení, ktoré majú kompenzovať navrhované pridelenie.

49 Ak vnútroštátny súd na konci tohto preskúmania konštatuje, že toto navrhované pridelenie nepredstavuje „podstatnú zmenu podstatnej náležitosti“ pracovnej zmluvy, tento súd bude povinný kvalifikovať vypovedanie pracovnej zmluvy v dôsledku odmietnutia zamestnanca prijať takéto pridelenie ako ukončenie tejto zmluvy, ku ktorému došlo na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov v zmysle článku 1 ods. 1 druhého pododseku smernice 98/59 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. septembra 2017, Socha a i., C-149/16, EU:C:2017:708, body 27 a 28).

50 Z toho v každom prípade vyplýva, že aj za predpokladu, že by vnútroštátny súd zastával názor, že na tieto výpovede sa nevzťahuje pojem „prepustenie“ v zmysle článku 1 ods. 1 prvého pododseku písm. a) smernice 98/59, tieto výpovede by mali byť – pokiaľ sa zakladajú na dôvode, ktorý sa nevzťahuje na jednotlivých príslušných zamestnancov – zohľadnené pri výpočte celkového počtu prepustení, ku ktorým došlo, a to pod dodatočnou podmienkou, že ide aspoň o päť prepustení (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. septembra 2017, Ciupa a i., C-429/16, EU:C:2017:711, bod 31).

51 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 1 ods. 1 smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že na účely posúdenia, či výpovede pracovných zmlúv založené na tom, že zamestnanci odmietli, aby sa na ich pracovnú zmluvu uplatnili ustanovenia kolektívnej zmluvy týkajúce sa vnútornej mobility, majú byť považované za patriace pod pojem „prepúšťanie“ v zmysle prvého pododseku písm. a) uvedeného ustanovenia, musí vnútroštátny súd preskúmať, či vzhľadom na túto kolektívnu zmluvu a ustanovenia pracovnej zmluvy sú dotknutí zamestnanci povinní súhlasiť so zmenou geografického pridelenia navrhovanou zamestnávateľom, a v prípade zápornej odpovede, či táto zmena predstavuje podstatnú zmenu podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy, takže ju treba zohľadniť pri výpočte počtu prepustení, ku ktorým došlo. Ak by táto podmienka nebola splnená, vypovedanie pracovnej zmluvy v dôsledku nesúhlasu zamestnanca s takou zmenou by predstavovalo ukončenie tejto zmluvy na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov v zmysle článku 1 ods. 1 druhého pododseku tejto smernice, takže by sa takisto muselo zohľadniť pri výpočte počtu prepustení, ku ktorým došlo.

O druhej otázke

52 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že informovanie zástupcov zamestnancov a porady s nimi, ku ktorým došlo pred uzavretím kolektívnej zmluvy o vnútornej mobilite, možno považovať za porady v zmysle tohto článku.

53 V tejto súvislosti treba na jednej strane pripomenúť, že hlavný cieľ tejto smernice spočíva, ako vyplýva z judikatúry citovanej v bode 34 tohto rozsudku, v tom, aby hromadnému prepúšťaniu predchádzali porady so zástupcami zamestnancov a informovanie príslušného verejného orgánu.

54 Na druhej strane v súlade s článkom 2 ods. 1 uvedenej smernice ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, musí začať porady so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

55 Podľa článku 2 ods. 2 tej istej smernice sa porady týkajú spôsobu, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo znížiť počet postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení zameraných najmä na pomoc pri opätovnom zamestnaní alebo rekvalifikácii prepustených pracovníkov. Podľa jej článku 2 ods. 3 prvého pododseku aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávateľ im včas v priebehu porád poskytne všetky príslušné informácie a písomne im oznámi informácie uvedené v písmene b) bodoch i) až vi) tohto ustanovenia. Okrem toho podľa článku 2 ods. 3 druhého pododseku a článku 3 ods. 1 smernice 98/59 musia zamestnávatelia upovedomiť príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní a sprístupniť mu všetky skutočnosti a informácie uvedené v týchto ustanoveniach.

56 Z pojmov použitých normotvorcom Únie tak vyplýva, že povinnosti porád stanovené touto smernicou vznikajú pred rozhodnutím zamestnávateľa vypovedať pracovné zmluvy (rozsudok z 27. januára 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 37). Keďže teda rozhodnutie, ktoré so sebou prináša zmenu pracovných podmienok, môže umožniť, aby sa predišlo hromadnému prepúšťaniu, postup porád stanovený v tomto článku 2 musí začať v momente, keď zamestnávateľ zamýšľa prikročiť k takýmto zmenám (rozsudok z 21. septembra 2017, Ciupa a i., C-429/16, EU:C:2017:711, bod 37, ako aj citovaná judikatúra).

57 Podľa judikatúry Súdneho dvora zamestnávateľ najmä musí začať porady stanovené v článku 2 uvedenej smernice v okamihu, keď bolo prijaté strategické alebo obchodné rozhodnutie, ktoré ho núti uvažovať o hromadnom prepúšťaní alebo ho plánovať (rozsudky z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 48, a z 21. septembra 2017, Socha a i., C-149/16, EU:C:2017:708, bod 31). Tak je to v prípade, ak sa zamestnávateľ rozhodne navrhnúť zmeny pracovnej zmluvy, pri ktorých musí rozumne očakávať, že určitý počet zamestnancov zmeny neprijme a že v dôsledku toho bude ich zmluva vypovedaná (rozsudok z 21. septembra 2017, Socha a i., C-149/16, EU:C:2017:708, bod 32).

58 Dôvod existencie a účinnosť porád so zástupcami pracovníkov, ktoré sú stanovené v článku 2 tej istej smernice, totiž predpokladajú, že budú známe faktory, ktoré je potrebné zohľadniť v ich priebehu, keďže nie je možné viesť porady vhodným spôsobom a v súlade s ich cieľmi, ktorými sú predísť výpovediam pracovných zmlúv alebo znížiť ich počet, ako aj zmierniť ich dôsledky, ak nie sú určené relevantné prvky týkajúce sa plánovaného hromadného prepúšťania (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46).

59 Súdny dvor však takisto spresnil, že vznik povinnosti zamestnávateľa začať porady v súvislosti s plánovaným hromadným prepúšťaním nezávisí od toho, či zamestnávateľ je už schopný poskytnúť zástupcom pracovníkov všetky informácie vyžadované v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) smernice 98/59. Znenie tohto ustanovenia totiž jasne stanovuje, že uvedené informácie musia byť poskytnuté zamestnávateľom „včas v priebehu porád“, aby „zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy“. Z toho vyplýva, že tieto informácie môžu byť oznámené počas porád, a nie nevyhnutne v okamihu ich začatia (rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, EU:C:2009:533, body 51, 52 a 55).

60 Vzhľadom na to, že v prejednávanej veci článok L. 2242-21 Zákonníka práce, ako vyplýva z jeho samotného znenia, upravuje rokovania o podmienkach profesijnej alebo geografickej mobility „bez toho, aby sa plánovalo znižovanie počtu zamestnancov“, nezdá sa, že by sa na rokovania vedené v takom kontexte vzťahovala táto smernica, keďže zamestnávateľ už zo svojej podstaty v priebehu týchto rokovaní nemá v úmysle uskutočniť hromadné prepúšťanie v zmysle jej článku 2 ods. 1, nemôže zástupcom zamestnancov oznámiť informácie uvedené v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) bodoch i), ii) a iv) až vi) uvedenej smernice a nezačal s plánom hromadného prepúšťania, ktoré by malo byť oznámené príslušnému verejnému orgánu v súlade s článkom 2 ods. 3 druhým pododsekom a článkom 3 ods. 1 tej istej smernice.

61 Naopak, postup porád stanovený v článku 2 smernice 98/59 musí zamestnávateľ začať, ak sú splnené podmienky opísané v bode 57 tohto rozsudku. Ak je teda kolektívna zmluva o vnútornej mobilite dojednávaná v čase, keď už zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní,

zamestnávateľovi prináleží, aby včas začal porady so zástupcami zamestnancov s cieľom dospieť k dohode v zmysle článku 2 ods. 1 tejto smernice, pričom podmienky mobility pracovníkov môžu patriť medzi ustanovenia takej dohody.

62 V takom prípade musia uzavretiu kolektívnej zmluvy o vnútornej mobilite medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov predchádzať porady stanovené v článku 2 uvedenej smernice. Zamestnávateľovi najmä prináleží, aby zástupcom zamestnancov včas oznámil všetky informácie uvedené v článku 2 ods. 3 prvom pododseku písm. b) tej istej smernice, aby mohli predkladať konštruktívne návrhy. Okrem toho zamestnávateľovi prináleží, aby príslušnému verejnému orgánu zaslal oznámenia vyžadované v jej článku 2 ods. 3 druhom pododseku a článku 3 ods. 1.

63 V tejto súvislosti z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že v prejednávanej veci Ineo Infracom najprv predložila návrhy geografického pridelenia bez zníženia počtu zamestnancov, pričom sa domnievala, že jej bežná činnosť pravidelne zahŕňa geografické presuny zamestnancov pracujúcich na stavbách z dôvodu straty zákaziek alebo získania nových zákaziek. V nadväznosti na tieto prvé návrhy geografického pridelenia však táto spoločnosť následne začala rokovania so zástupcami zamestnancov, ktoré viedli k uzavretiu kolektívnej zmluvy o vnútornej mobilite, ktorej uplatňovanie jej umožnilo vykonať jednostranné zmeny dotknutých pracovných zmlúv, pokiaľ ide o miesto výkonu práce.

64 Ineo Infracom tak musela pri dojednávaní tejto zmluvy očakávať, že určitý počet zamestnancov nebude s takými jednostrannými zmenami svojej pracovnej zmluvy na základe uvedenej zmluvy súhlasiť a že v dôsledku toho dôjde k vypovedaniu ich príslušných zmlúv.

65 Za týchto podmienok prináleží vnútroštátnemu súdu, aby preskúmal, či boli dodržané povinnosti informovania stanovené v článku 2 ods. 3 smernice 98/59.

66 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na druhú otázku odpovedať tak, že článok 2 smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že informovanie zástupcov zamestnancov a porady s nimi, ku ktorým došlo pred uzavretím kolektívnej zmluvy o vnútornej mobilite, možno považovať za porady v zmysle tohto článku, pokiaľ sú dodržané povinnosti informovania stanovené v jeho odseku 3.

O trovách

67 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym 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 (piata komora) rozhodol takto:

1. **Článok 1 ods. 1 smernice 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:

na účely posúdenia, či výpovede pracovných zmlúv založené na tom, že zamestnanci odmietli, aby sa na ich pracovnú zmluvu uplatnili ustanovenia kolektívnej zmluvy týkajúce sa vnútornej mobility, majú byť považované za patriace pod pojem „prepúšťanie“ v zmysle prvého pododseku písm. a) uvedeného ustanovenia, musí vnútroštátny súd preskúmať, či vzhľadom na túto kolektívnu zmluvu a ustanovenia pracovnej zmluvy sú dotknutí zamestnanci povinní súhlasiť so zmenou geografického pridelenia navrhovanou zamestnávateľom, a v prípade zápornej odpovede, či táto zmena predstavuje podstatnú zmenu podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy, takže ju treba zohľadniť pri výpočte počtu prepustení, ku ktorým došlo. Ak by táto podmienka nebola splnená, vypovedanie pracovnej zmluvy v dôsledku nesúhlasu zamestnanca s takou zmenu by predstavovalo ukončenie tejto zmluvy na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov v zmysle článku 1 ods. 1 druhého pododseku tejto smernice, takže by sa takisto muselo zohľadniť pri výpočte počtu prepustení, ku ktorým došlo.

2. Článok 2 smernice 98/59

sa má vykladať v tom zmysle, že:

informovanie zástupcov zamestnancov a porady s nimi, ku ktorým došlo pred uzavretím kolektívnej zmluvy o vnútornej mobilite, možno považovať za porady v zmysle tohto článku, pokiaľ sú dodržané povinnosti informovania stanovené v jeho odseku 3.

Podpisy