

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

18. ledna 2007<sup>\*</sup>

Ve věci C-385/05,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Conseil d'État (Francie) ze dne 19. října 2005, došlým Soudnímu dvoru dne 24. října 2005, v řízení

**Confédération générale du travail (CGT),**

**Confédération française démocratique du travail (CFDT),**

**Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC),**

**Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),**

**Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)**

proti

**Premier ministre,**

**Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement,**

<sup>\*</sup> Jednací jazyk: francouzština.

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení C. W. A. Timmermans, předseda senátu, R. Schintgen (zpravodaj), R. Silva de Lapuerta, J. Makarczyk a L. Bay Larsen, soudci,

generální advokát: P. Mengozzi,  
vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 7. června 2006,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Confédération générale du travail (CGT) A. Lyon-Caenem, avocat,
- za Confédération française démocratique du travail (CFDT) H. Masse-Dessenem, avocat,
- za Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC) H. Masse-Dessenem, avocat,
- za Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) H. Masse-Dessenem, avocat,

- za Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) T. Haasem, avocat,
- za francouzskou vládu G. de Berguesem a C. Bergeot-Nunes, jako zmocněnci,
- za Komisi Evropských společenství J. Enegrenem a G. Rozetem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 12. září 2006,

vydává tento

### **Rozsudek**

- <sup>1</sup> Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327) a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 80, s. 29; Zvl. vyd. 05/04, s. 219).

- 2 Tato žádost byla podána v rámci několika žalob podaných Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) a Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ke Conseil d'État, které směřují ke zrušení legislativního nařízení č. 2005-892 ze dne 2. srpna 2005 o úpravě pravidel výpočtu počtu zaměstnanců v podnicích (JORF ze dne 3. srpna 2005, s. 12687, dále jen „legislativní nařízení č. 2005-892“).

## Právní rámec

### *Právní úprava Společenství*

- 3 Článek 1 odst. 1 směrnice 98/59 stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

- a) ‚hromadným propouštěním‘ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:

- i) buď v období 30 dnů

— alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

— alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,

— alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;

ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích;

b) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.

Pro stanovení počtu propouštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět.“

4 Podle čl. 2 odst. 1 směrnice 98/59:

„Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.“

5 Článek 3 směrnice 98/59 stanoví:

„1. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

[...]

2. Zaměstnavatel je povinen předat zástupcům zaměstnanců kopii oznámení uvedeného v odstavci 1.

Zástupci zaměstnanců mohou příslušnému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky.“

6 Podle čl. 5 směrnice 98/59:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance.“

7 Sedmý a osmý bod odůvodnění směrnice 2002/14 znějí následovně:

„(7) Je třeba posílit sociální dialog a podporovat vzájemnou důvěru uvnitř podniků, aby se zlepšilo předvídání rizik, aby při současném zachování zajištění zaměstnanců byla organizace práce pružnější a usnadnil se přístup zaměstnanců ke školení uvnitř podniku, aby si zaměstnanci byli vědomi potřeb přizpůsobení, zvýšila se způsobilost zaměstnanců provádět opatření a činnosti ke zvýšení jejich schopnosti profesního zařazení, aby se podporovalo zapojení zaměstnanců do záležitostí týkajících se provozu a budoucnosti podniku a zvyšovala jeho konkurenceschopnost.

(8) Je třeba zejména podporovat a prohlubovat informování a projednávání o situaci a pravděpodobném vývoji zaměstnanosti uvnitř podniku a v případě, že z hodnocení zaměstnavatele vyplývá, že zaměstnanost uvnitř podniku je ohrožena, o možných zamýšlených předběžných opatření[ch], zejména pokud jde o školení a zvyšování kvalifikace zaměstnanců s cílem vyhnout se negativnímu vývoji nebo jeho důsledkům a zvýšení schopnosti profesního zařazení a přizpůsobivosti zaměstnanců, kteří by mohli být postiženi.“

8 Z osmnáctého bodu odůvodnění směrnice 2002/14 mimoto vyplývá, že jejím cílem je zavedení obecného rámce, jehož účelem je stanovit minimální požadavky použitelné v celém Společenství a přitom nebránit členským státům v zavedení předpisů příznivějších pro zaměstnance.

9 Účelem tohoto obecného rámce je rovněž, jak vyplývá i z devatenáctého bodu odůvodnění uvedené směrnice, vyhnout se jakýmkoli administrativním, finančním nebo právním překážkám, které by mohly bránit zakládání a rozvoji malých

a středních podniků. Za tímto účelem, podle téhož bodu odůvodnění, bylo třeba rozsah působnosti této směrnice omezit, podle volby učiněné členskými státy, na podniky s nejméně 50 zaměstnanci nebo závody zaměstnávající nejméně 20 zaměstnanců.

10 Článek 1 odst. 1 směrnice 2002/14 stanoví:

„Cílem této směrnice je zavedení obecného rámce, kterým se stanoví minimální požadavky pro právo na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích nebo závodech ve Společenství.“

11 Článek 2 uvedené směrnice zní následovně:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

[...]

d) ‚zaměstnancem‘ jakákoli osoba, která je v dotyčném členském státě chráněna jako zaměstnanec podle vnitrostátního pracovního práva a v souladu s vnitrostátními zvyklostmi;

[...]“

12 Článek 3 odst. 1 směrnice 2002/14 stanoví:

„Tato směrnice se vztahuje podle rozhodnutí učiněného členskými státy na

- a) podniky zaměstnávající nejméně 50 zaměstnanců v některém z členských států, nebo
- b) závody zaměstnávající nejméně 20 zaměstnanců v některém z členských států.

Členské státy určí metodu pro stanovení prahových hodnot pro počet zaměstnaných zaměstnanců.“

13 Podle čl. 4 odst. 1 směrnice 2002/14:

„V souladu se zásadami stanovenými v článku 1 a aniž jsou dotčeny jakékoli platné předpisy nebo zvyklosti příznivější pro zaměstnance, stanoví členské státy postupy pro výkon práva na informování a projednávání na příslušné úrovni v souladu s tímto článkem.“

14 Článek 11 směrnice 2002/14 stanoví, že členské státy musí přijmout všechna nezbytná opatření, aby mohly kdykoli zaručit, že výsledků předepsaných touto směrnicí bude dosaženo.

### *Vnitrostátní právní úprava*

- 15 Podle článku L. 421-1 francouzského zákoníku práce je ustanovení zástupců zaměstnanců povinné pro všechny závody zaměstnávající nejméně jedenáct zaměstnanců.
- 16 Z článků L. 321-2 a L. 321-3 tohoto zákoníku vyplývá, že zaměstnavatelé, kteří zamýšlejí přikročit k propouštění z hospodářských důvodů, jsou povinni svolat radu zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců a tento záměr s nimi projednat, pokud počet zamýšlených propuštěných zaměstnanců činí alespoň deset v období třiceti dnů.
- 17 Před přijetím legislativního nařízení č. 2005-892 zněl článek L. 620-10 zákoníku práce následovně:

„K provedení ustanovení tohoto zákoníku se počet zaměstnanců v podniku stanoví podle následujících ustanovení.

Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou na plný úvazek a domácí pracovníci se do počtu zaměstnanců v podniku počítají v plné míře.

Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, příležitostní zaměstnanci, zaměstnanci poskytnutí podniku určitým externím podnikem, včetně dočasných pracovníků, se do počtu zaměstnanců v podniku počítají poměrně k času strávenému v práci v průběhu předchozích 12 měsíců. Zaměstnanci v pracovním

poměru na dobu určitou, dočasní pracovníci nebo zaměstnanci poskytnutí podniku určitým externím podnikem jsou však z výpočtu počtu zaměstnanců v podnicích vyloučeni, pokud zastupují nepřítomného zaměstnance nebo zaměstnance, jehož pracovní poměr je přerušen.

Zaměstnanci na částečný úvazek, ať již je povaha jejich pracovní smlouvy jakákoli, se pro účely počtu zaměstnanců počítají v poměru celkového rozsahu pracovní doby stanovené v jejich smlouvách k zákonné pracovní době nebo pracovní době stanovené kolektivní smlouvou.“

- <sup>18</sup> Článek 1 legislativního nařízení č. 2005-892 doplnil uvedený článek L. 620-10 o následující pododstavce:

„K zaměstnanci přijatému do zaměstnání v období ode dne 22. června 2005, mladšímu 26 let, se pro účely stanovení počtu zaměstnanců v podniku, v němž je zaměstnán, nepřihlíží, dokud nedosáhne věku 26 let, a to ať již je povaha smlouvy, jež jej k podniku váže, jakákoli. Toto ustanovení nemůže mít za účinek zrušení orgánu sloužícího k zastupování zaměstnanců nebo mandátu zástupce zaměstnanců. Ustanovení tohoto pododstavce se použijí do dne 31. prosince 2007.“

### **Spor v původním řízení a předběžné otázky**

- <sup>19</sup> Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že za účelem zlepšení znepokojivého stavu zaměstnanosti ve Francii předseda vlády předložil ve svém prohlášení k obecné politice ze dne 8. června 2005 parlamentu krizový plán pro zaměstnanost. Aby opatření uvedená v tomto plánu mohla vstoupit v platnost již dne 1. září 2005, požádala vláda o zmocnění k vydání právního předpisu formou legislativního nařízení.

- 20 Článek 1 zákona č. 2005-846 ze dne 26. července 2005 (JORF ze dne 27. července 2005, s. 12223) tak vládu pověřil přijmout formou legislativního nařízení veškerá opatření, jejichž účelem je zejména upravit pravidla výpočtu počtu zaměstnanců používaná k provedení ustanovení týkajících se pracovního práva nebo finančních závazků uložených jinými právními předpisy, s cílem podpořit od 22. července 2005 u zaměstnanců mladších 26 let jejich zaměstnávání podniky.
- 21 Dne 2. srpna 2005 vláda legislativním nařízením č. 2005-892 přijala opatření o úpravě pravidel výpočtu počtu zaměstnanců v podnicích, přičemž stanovila, že ustanovení tohoto legislativního nařízení pozbudou účinnosti ke dni 31. prosince 2007.
- 22 CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC a CGT-FO podaly proti legislativnímu nařízení č. 2005-892 žaloby ke Conseil d'État.
- 23 Na podporu svých žalob žalobkyně v původním řízení vznesly zejména žalobní důvod vycházející z toho, že úprava pravidel výpočtu počtu zaměstnanců stanovená tímto legislativním nařízením porušuje cíle směrnic 98/59 a 2002/14.
- 24 Předkládající soud poukazuje na to, že přímým důsledkem napadeného ustanovení legislativního nařízení č. 2005-892 sice není vyloučení použití vnitrostátních ustanovení zajišťujících provedení směrnic 98/58 a 2002/14, avšak to nic nemění na tom, že co se týče závodů, jejichž počet zaměstnanců činí více než 20, přičemž však méně než 11 z nich je ve věku 26 let nebo více, použití ustanovení, o které se jedná v původním řízení, může mít za následek zproštění zaměstnavatele některých povinností, jež z těchto dvou směrnic vyplývají.

25 Za těchto podmínek se Conseil d'État rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být s přihlédnutím k cíli směrnice [2002/14], kterým je podle jejího čl. 1 odst. 1 zavedení obecného rámce, kterým se stanoví minimální požadavky pro právo na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích nebo závodech ve Společenství, odkaz na to, aby metoda pro stanovení v této směrnici uvedených prahových hodnot pro počet zaměstnaných zaměstnanců byla určena členskými státy, považován za oprávnění, které umožňuje těmto členským státům, aby při uplatňování těchto prahových hodnot přihlížely k některým kategoriím zaměstnanců s určitým časovým odstupem?

2) V jaké míře může být směrnice [98/59] vykládána tak, že povoluje úpravu, jejímž důsledkem je, že některé závody zaměstnávající obvykle více než dvacet zaměstnanců jsou osvobozeny, byť dočasně, od povinnosti vytvořit strukturu zastoupení zaměstnanců z důvodu, že pravidla výpočtu počtu zaměstnanců vylučují, aby bylo při uplatňování ustanovení upravujících toto zastoupení přihlédnuto k některým kategoriím zaměstnanců?“

26 Ve svém předkládacím rozhodnutí Conseil d'État požádal Soudní dvůr o projednání žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce ve zrychleném řízení na základě čl. 104a prvního pododstavce jednacího řádu.

27 Tato žádost byla zamítnuta usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 21. listopadu 2005.

## K předběžným otázkám

- 28 Úvodem je třeba poznamenat, že z judikatury Soudního dvora vyplývá, že podpora zaměstnanosti představuje legitimní cíl sociální politiky a že členské státy mají široký prostor pro uvážení při volbě opatření k dosažení svých cílů v oblasti sociální politiky (viz zejména rozsudky ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, Recueil, s. I-623, body 71 a 74, jakož i ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, s. I-2741, body 55 a 56).
- 29 Prostor pro uvážení, který členské státy mají v oblasti sociální politiky, však nemůže mít za účinek, že by uplatnění určité základní zásady práva Společenství nebo ustanovení téhož práva bylo zbaveno své podstaty (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Seymour-Smith a Perez, bod 75, a Kutz-Bauer, bod 57).

### *K první otázce*

- 30 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda článek 3 odst. 1 směrnice 2002/14 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, byť dočasně, určitou kategorii zaměstnanců ze stanovení počtu zaměstnanců ve smyslu tohoto ustanovení.
- 31 V tomto ohledu je třeba poznamenat, že podle čl. 2 písm. d) směrnice 2002/14 je zaměstnancem jakákoli osoba, která je v dotyčném členském státě chráněna jako zaměstnanec podle vnitrostátního pracovního práva a v souladu s vnitrostátními zvyklostmi.

- 32 Z toho vyplývá, že jelikož je nesporné, že zaměstnanci mladší 26 let uvedení ve vnitrostátním ustanovení, o které se jedná v původním řízení, jsou chráněni vnitrostátním pracovním právem, představují tito zaměstnanci zaměstnance ve smyslu směrnice 2002/14.
- 33 Článek 3 odst. 1 druhý pododstavec této směrnice sice stanoví, že členským státům přísluší určit metodu pro stanovení prahových hodnot pro počet zaměstnaných zaměstnanců. Toto ustanovení se však týká určení metody pro stanovení prahových hodnot pro počet zaměstnanců, a nikoli samotné definice pojmu zaměstnanec.
- 34 Jelikož směrnice 2002/14 vymezila rámec osob, k nimž se při tomto stanovení přihlíží, nemohou členské státy z uvedeného stanovení vyloučit určitou kategorii osob, původně do tohoto rámce spadající. Jestliže tedy uvedená směrnice členským státům nestanoví způsob, jakým musí přihlížet k zaměstnancům spadajícím do jejího rozsahu působnosti při stanovení prahových hodnot pro počet zaměstnaných zaměstnanců, stanoví přesto, že k nim přihlížet musí.
- 35 Pokud totiž, jak vyplývá z judikatury Soudního dvora, ustanovení předpisu Společenství odkazuje na vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti, členské státy nemohou přijmout opatření, která by mohla ohrozit užitečný účinek právní úpravy Společenství, jejíž je toto ustanovení součástí (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger, C-151/02, Recueil, s. I-8389, bod 59).
- 36 Co se konkrétněji týče směrnice 2002/14, je namístě uvést jednak to, že jak z článku 137 ES, který je jejím právním základem, tak z osmnáctého bodu odůvodnění, jakož i z čl. 1 odst. 1 této směrnice vyplývá, že má za cíl stanovit minimální požadavky pro právo na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích a závodech ve Společenství.

- 37 Kromě toho je nutno konstatovat, že systém zavedený směrnicí 2002/14 má být, mimo některé výjimky stanovené v jejím čl. 3 odst. 2 a 3, použit na všechny zaměstnance uvedené v čl. 2, písm d) této směrnice.
- 38 Taková právní úprava, jaká je předmětem věci v původním řízení, která, jak uvedl generální advokát v bodě 28 svého stanoviska, má za následek osvobození některých zaměstnavatelů od povinností uvedených ve směrnici 2002/14 a zbavení jejich zaměstnanců práv uvedenou směrnicí přiznaných, přitom může zbavit uvedená práva jejich podstaty, a tuto směrnicí tak připravit o její užitečný účinek.
- 39 Ostatně z vyjádření předložených francouzskou vládou vyplývá, že vnitrostátní ustanovení, o které se jedná v původním řízení, má za cíl zmírnění omezení, jež pro zaměstnavatele vyplývají ze skutečnosti, že zaměstnávání dalších zaměstnanců může vést k překročení prahových hodnot stanovených zejména k dodržování povinností vyplývajících ze směrnice 2002/14.
- 40 Co se týče výkladu směrnice 2002/14, tak jak jej zastává táž vláda, podle níž čl. 3 odst. 1 této směrnice členskými státům nezakazuje zavést, tak jak to činí ustanovení, o které se jedná v původním řízení, způsob stanovení prahových hodnot pro počet zaměstnaných zaměstnanců, který může vést až k dočasnému vyloučení některých kategorií zaměstnanců, pokud toto vyloučení je odůvodněné cílem obecného zájmu, jež představuje podpora zaměstnanosti mladých, a je v souladu se zásadou proporcionality, stačí konstatovat, že takový výklad není slučitelný s čl. 11 odst. 1 uvedené směrnice, který stanoví, že členské státy musí přijmout všechna nezbytná opatření, aby mohly kdykoli zaručit, že výsledků předepsaných směrnicí 2002/14 bude dosaženo, jelikož takový výklad znamená, že by uvedeným státům bylo umožněno vyhnout se, byť dočasně, této jasné a určité povinnosti dosáhnout výsledku uložené právem Společenství (viz obdobně rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 68).

- 41 S ohledem na předcházející úvahy je namístě na první otázku odpovědět tak, že čl. 3 odst. 1 směrnice 2002/14 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, byť dočasně, určitou kategorii zaměstnanců ze stanovení počtu zaměstnaných zaměstnanců ve smyslu tohoto ustanovení.

*Ke druhé otázce*

- 42 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, byť dočasně, určitou kategorii zaměstnanců ze stanovení počtu zaměstnaných zaměstnanců, upraveného v uvedeném ustanovení.

- 43 Za účelem odpovědi na takto přeformulovanou otázku je zaprvé třeba konstatovat, že záměrem směrnice 98/59 bylo zajistit srovnatelnou ochranu práv zaměstnanců v různých členských státech v případech hromadného propouštění a sblížit náklady, které způsobují tyto ochranné právní předpisy podnikům uvnitř Společenství (viz obdobně rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království, C-383/92, Recueil, s. I-2479, bod 16).

- 44 Zadruhé je důležité poukázat na to, že z čl. 1 odst. 1 a článku 5 směrnice 98/59 vyplývá, že tato směrnice má za cíl poskytnout minimální ochranu v oblasti informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v případech hromadného propouštění, přičemž členské státy mohou přijímat vnitrostátní opatření, která jsou pro uvedené zaměstnance příznivější.

- 45 Přitom je třeba konstatovat, že prahové hodnoty stanovené v čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 představují právě takové minimální požadavky, od kterých se členské státy mohou odchýlit pouze, přijmou-li ustanovení, která jsou pro zaměstnance příznivější.
- 46 Z judikatury Soudního dvora totiž jednak vyplývá, že vnitrostátní právní úprava, která umožní, aby bylo bráněno ochraně bezpodmínečně zaručené zaměstnancům směrnicí, je v rozporu s právem Společenství (výše uvedený rozsudek Komise v. Spojené království, bod 21).
- 47 Kromě toho, a na rozdíl od toho, co tvrdí francouzská vláda, směrnice 98/59 nemůže být vykládána v tom smyslu, že způsob stanovení těchto prahových hodnot, a tudíž úprava uvedených prahových hodnot samotných, přísluší členským státům, pokud by takový výklad členským státům umožnil změnit rozsah působnosti této směrnice, a zbavit ji tak jejího plného účinku.
- 48 Přitom, jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, jakož i z bodů 73 a 74 stanoviska generálního advokáta, takové vnitrostátní ustanovení, jaké je předmětem věci v původním řízení, může zbavit, byť dočasně, všechny pracovníky, zaměstnané některými podniky zaměstnávajícími obvykle více než 20 zaměstnanců, práv, jež jim přiznává směrnice 98/59, a ohrožuje proto užitečný účinek této směrnice.
- 49 S ohledem na tyto úvahy je třeba odpovědět na druhou otázku tak, že článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, byť dočasně, určitou kategorii zaměstnanců ze stanovení počtu zaměstnaných zaměstnanců, upraveného v tomto ustanovení.

**K nákladům řízení**

50 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) Článek 3 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, byť dočasně, určitou kategorii zaměstnanců ze stanovení počtu zaměstnaných zaměstnanců ve smyslu tohoto ustanovení.
- 2) Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, byť dočasně, určitou kategorii zaměstnanců ze stanovení počtu zaměstnaných zaměstnanců, upraveného v tomto ustanovení.

Podpisy.