



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

7. srpna 2018*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Hromadné propouštění – Směrnice 98/59/ES –
Článek 2 odst. 4, první pododstavec – Pojem ‚pojem podnik, který zaměstnavatele kontroluje‘ –
Projednání se zaměstnanci – Důkazní břemeno“

Ve spojených věcech C-61/17, C-62/17 a C-72/17,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Zemský pracovní soud Berlín-Braniborsko, Německo) ze dne 24. listopadu 2016, došlými Soudnímu dvoru dne 6. února 2017 (C-61/17 a C-62/17) a dne 9. února 2017 (C-72/17), v řízeních

Miriam Bichat (C-61/17),

Daniela Chlubna (C-62/17),

Isabelle Walkner (C-72/17)

proti

Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení J. L. da Cruz Vilaça, předseda senátu, E. Levits (zpravodaj), A. Borg Barthet, M. Berger a F. Biltgen, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: R. Šereš, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 12. dubna 2018,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za M. Bichat F. Kochem, Rechtsanwalt,
- za D. Chlubna H. Kusterem a U. Meißnerem, Rechtsanwälte,
- za I. Walkner H. Kusterem a U. Meißnerem, Rechtsanwälte,
- za Aviation Service Berlin GmbH & Co. KG U. Rupp a U. Schweibert, Rechtsanwältinnen,

* Jednací jazyk: němčina.

– za německou vládu T. Henzem a R. Kanitzem, jako zmocněnci,
– za Evropskou komisi C. Valero, F. Erlbacherem a M. Kellerbauerem, jako zmocněnci,
po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 21. června 2018,
vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 2 odst. 4 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).
- 2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci tří sporů mezi Miriam Bichat, Danielou Chlubna a Isabelle Walkner a jejich bývalým zaměstnavatelem, společností Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG (dále jen „APSB“), ve věci řádnosti jejich propuštění z hlediska povinnosti projednání stanovené v článku 2 směrnice 98/59.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Dne 17. února 1975 přijala Rada Evropských společenství směrnici 75/129/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. 1975, L 48, s. 29).
- 4 Směrnice Rady 92/56/EHS ze dne 24. června 1992 změnila směrnici 75/129 a do jejího článku 2 doplnila odstavec 4, který zněl následovně:

„Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.

Je-li porušena povinnost informování, projednání a oznámení stanovená v této směrnici, není možné brát ohled na vysvětlení zaměstnavatele, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o propouštění, neposkytl nezbytné informace.“

- 5 V zájmu jasnosti a racionalizace byla poté směrnice 75/129 ve znění směrnice 92/56 zrušena a nahrazena směrnicí 98/59, která kodifikuje původní směrnici.
- 6 V bodě 2 odůvodnění směrnice 98/59 se uvádí:

„vzhledem k tomu, že je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství;“

- 7 Článek 2 této směrnice zní následovně:

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

2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeražení nebo při přeškolení propuštěných zaměstnanců.

[...]

3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání

- a) poskytnout veškeré související informace a
- b) v každém případě písemně sdělit:
 - i) důvody plánovaného propouštění,
 - ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáváni,
 - iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit,
 - v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc,
 - vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

[...]

4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.

Je-li porušena povinnost informování, projednání a oznámení stanovená v této směrnici, není možné brát ohled na vysvětlení zaměstnavatele, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o propouštění, neposkytl nezbytné informace.“

8 Článek 5 uvedené směrnice stanoví:

„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.“

9 Článek 6 téže směrnice zní následovně:

„Členské státy dbají, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí.“

Německá právní úprava

10 Ustanovení § 17 Kündigungsschutzgesetz (zákon na ochranu proti propouštění BGBI.I, s. 1317, dále jen „KSchG“), kterým se provádí článek 2 směrnice 98/59, stanoví:

„(2) Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, je povinen poskytnout zástupcům zaměstnanců relevantní informace včas, a sdělit jim písemně zejména:

1. důvody plánovaného propouštění;
2. počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;
3. počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáváni;
4. dobu, kdy se má propouštění uskutečnit;

5. kritéria pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;
6. plánovanou metodu pro výpočet případného odškodnění za propuštění.

Konzultace mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců se musí týkat alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností jak zmírnit jeho následky.

3a) Informační, konzultační a oznamovací povinnost stanovená v odstavcích 1 až 3 platí nezávisle na tom, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje. Zaměstnavatel se nemůže dovolávat skutečnosti, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o hromadném propouštění, neposkytl nezbytné informace.“

Spory v původním řízení a předběžné otázky

- 11 Miriam Bichat byla od 1. května 1988 zaměstnankyní společnosti APSB, jakož i její právní předchůdkyně, pracující v oblasti pomoci cestujícím na letišti Tegel v Berlíně (Německo). Daniela Chlubna a Isabelle Walkner byly zaměstnány na podobné pozici od 1. května 1992.
- 12 Společnost APSB spolupracovala výhradně se společností GlobeGround Berlin GmbH & Co. KG (dále jen „GGB“), která působí v různých oblastech týkajících se letištních služeb. V průběhu roku 2008 byla tato společnost koupena skupinou WISAG, která provedla restrukturalizaci, přičemž žalované v původním řízení zůstala svěřena činnost, kterou předtím vykonávala.
- 13 GGB v důsledku ztrát postupně vypověděla s účinností od 30. června 2014 smlouvy s APSB a informovala ji, že služby, které poskytovala, budou nyní poskytovány podniky mimo skupinu. Tyto podniky nepřevzaly žádného ze zaměstnanců APSB.
- 14 Dne 22. září 2014 společnost GGB, žalovaná v původním řízení, rozhodla na valné hromadě APSB jakožto jediný společník s hlasovacím právem o ukončení činnosti APSB ode dne 31. března 2015 a rozpuštění organizace vytvořené pro účely výkonu uvedených činností.
- 15 V lednu 2015 informovala APSB radu zaměstnanců o plánovaném hromadném propouštění a vyslechla v tomto ohledu její stanovisko s tím, že nezohlednila nesouhlas této rady s výpověďmi z důvodu, že údajné ztráty GGB i APSB byly fiktivní.
- 16 Dne 29. ledna 2015 byly M. Bichat, D. Chlubna a I. Walkner informovány o tom, že jejich pracovní poměr skončí dne 31. srpna 2015.
- 17 Proti hromadnému propouštění bylo úspěšně zahájeno několik řízení. Dne 10. června 2015 oznámila APSB podnikové radě, že hodlá přikročit k dalšímu hromadnému propouštění. K tomu došlo dne 27. června 2015 s účinností k 31. lednu 2016. V této souvislosti GGB uvedla, že důvody k tomuto propouštění se shodují s důvody oznámenými radě zaměstnanců APSB při předchozím hromadném propouštění, ke kterému mělo dojít s účinností k 31. srpnu 2015.
- 18 Rozsudkem ze dne 12. ledna 2016 (věc C-61/17) a ze dne 23. února 2016 (věc C-62/17), jakož i ze dne 1. března 2016 (věc C-72/17) Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg (pracovní soud Berlín-Braniborsko, Německo) zamítl žaloby žalobkyň ve věcech v původním řízení. Žalobkyně v původním řízení podaly proti těmto rozsudkům odvolání k předkládajícímu soudu.
- 19 Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Zemský pracovní soud Berlín-Braniborsko, Německo) je toho názoru, že výsledek sporů, které mu byly předloženy, závisí na výkladu čl. 2 odst. 4 směrnice 98/59. Tento soud v tomto ohledu uvádí, že § 17 KSchG, který v podstatě doslova provádí článek 2 uvedené směrnice, je na úrovni jednotlivých zemí vykládán odlišně, pokud jde o pojem „podnik, který

zaměstnavatele kontroluje“. Extenzivní výklad tohoto pojmu, který zahrnuje rovněž společnosti vně skupiny společností, které jsou ovládány pouze *de iure* či *de facto*, by podle tohoto soudu mohl vést k neplatnosti propouštění dotčeného ve věcech v původním řízení, zatímco restriktivní výklad uvedeného pojmu by k takovému závěru nevedl.

- 20 Za těchto podmínek se Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (zemský pracovní soud Berlín-Braniborsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky, které jsou ve všech věcech formulovány totožně:

„1) Je ‚podnikem, který zaměstnavatele kontroluje‘, ve smyslu čl. 2 odst. 4 prvního pododstavce směrnice 98/59 [...] pouze podnik, jehož vliv je zajištěn prostřednictvím podílů a hlasovacích práv, nebo postačí rovněž vliv na základě smlouvy či faktický vliv (např. prostřednictvím možnosti fyzických osob vydávat pokyny)?

- 2) Pokud je třeba na první otázku odpovědět tak, že vliv zaručený prostřednictvím podílů a hlasovacích práv není nezbytný:

Jedná se o ‚rozhodnutí o hromadném propouštění‘ ve smyslu čl. 2 odst. 4 prvního pododstavce směrnice 98/59 i v případě, že podnik, který zaměstnavatele kontroluje, dá zaměstnavateli pokyny, jež vyžadují hromadné propouštění z hospodářských důvodů?

- 3) V případě kladné odpovědi na druhou otázku:

Vyžaduje čl. 2 odst. 4 druhý pododstavec ve spojení s odst. 3 písm. a) a písm. b) bodem i) a s odst. 1 směrnice 98/59, aby zástupcům zaměstnanců musely být poskytnuty informace i o tom, jaké provozně-hospodářské nebo jiné důvody vedly podnik, který zaměstnavatele kontroluje, k rozhodnutí, na jehož základě uvažuje zaměstnavatel o hromadném propouštění?

- 4) Je v souladu s čl. 2 odst. 4 ve spojení s odst. 3 písm. a) a písm. b) bodem i), jakož i odst. 1 směrnice 98/59, aby zaměstnancům, kteří uplatňují před [příslušným] soudem neplatnost jejich výpovědi doručené v rámci hromadného propouštění s poukazem na to, že zaměstnavatel, který jim dal výpověď, nerespektoval postup pro projednání se zástupci zaměstnanců, byla uložena povinnost předložit důkazy a nést důkazní břemeno, která jde nad rámec důkazu o kontrole nad zaměstnavatelem?

- 5) V případě kladné odpovědi na čtvrtou otázku:

Které další povinnosti týkající se předložení důkazů a prokázání tvrzených skutečností lze v takovém případě uložit zaměstnancům podle uvedených ustanovení?“

- 21 Rozhodnutím předsedy Soudního dvora ze dne 9. března 2017 byly věci C-61/17, C-62/17 a C-72/17 spojeny pro účely písemné i ústní části řízení, jakož i pro účely rozsudku.

K předběžným otázkám

K první otázce

K přípustnosti

- 22 Nejprve je třeba uvést, že německá vláda tvrdí, že tato otázka je nepřípustná, jelikož se týká hypotetického problému, a že Soudní dvůr nemůže s ohledem na skutkové a právní okolnosti uvedené předkládajícím soudem poskytnout užitečnou odpověď.

- 23 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury pouze vnitrostátnímu soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, přísluší posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 6. března 2018, SEGRO a Horváth, C-52/16 a C-113/16, EU:C:2018:157, bod 42, jakož i citovaná judikatura).
- 24 Soudní dvůr může odmítnout žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podanou vnitrostátním soudem pouze tehdy, pokud je zjevné, že požadovaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudek ze dne 6. března 2018, SEGRO a Horváth, C-52/16 a C-113/16, EU:C:2018:157, bod 43 a citovaná judikatura).
- 25 V projednávané věci je přitom třeba konstatovat, že na základě žádosti o informace, kterou Soudní dvůr zaslal dne 25. října 2017 předkládajícímu soudu, tento soud znovu poukázal jak na nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání rozsudku, tak na relevanci otázek položených Soudnímu dvoru.
- 26 Jak dále uvedla generální advokátka v bodě 32 svého stanoviska, informace poskytnuté předkládajícím soudem nejsou takové povahy, aby činily z první otázky otázku hypotetickou.
- 27 Z výše uvedeného plyne, že tato předběžná otázka je přípustná.

K věci samé

- 28 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 2 odst. 4 první pododstavec směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že pojem „podnik, který zaměstnavatele kontroluje“, se vztahuje pouze na podnik propojený s takovým zaměstnavatelem na základě podílů nebo hlasovacích práv, anebo i na podnik, který má na uvedeného zaměstnavatele rozhodující vliv na základě smluvních vztahů nebo *via facti*.
- 29 V tomto ohledu je třeba zaprvé uvést, že čl. 2 odst. 4 první pododstavec směrnice 98/59 nedefinuje pojem „podnik, který zaměstnavatele kontroluje“ ani v tomto bodě neodkazuje na právní předpisy členských států. Podle ustálené judikatury Soudního dvora přitom z požadavků na jednotnou aplikaci unijního práva a ze zásady rovnosti vyplývá, že znění ustanovení unijního práva, které výslovně neodkazuje na právo členských států za účelem vymezení svého smyslu a dosahu, musí být zpravidla vykládáno autonomním a jednotným způsobem v celé Evropské unii (viz zejména rozsudky ze dne 27. ledna 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, body 29 a 30, jakož i ze dne 13. května 2015, Lyttle a další, C-182/13, EU:C:2015:317, bod 26 a citovaná judikatura).
- 30 Za těchto podmínek musí být pojem „podnik, který zaměstnavatele kontroluje“, uvedený v čl. 2 odst. 4 prvním pododstavci směrnice 98/59, stejně jako pojem „podnik“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) této směrnice vykládán v unijním právním řádu autonomně a jednotně (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. května 2015, Lyttle a další, C-182/13, EU:C:2015:317, bod 26 a citovaná judikatura).
- 31 Nejprve je třeba upřesnit, že pojem „kontrola“ pro účely směrnice 98/59 zahrnuje, jak uvádí generální advokátka v bodě 50 svého stanoviska, situaci, kdy podnik může přijímat strategická či obchodní rozhodnutí, která zaměstnavatele nutí k tomu, aby plánoval či provedl hromadné propouštění (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 48).

- 32 Po tomto upřesnění je tedy třeba připustit, že znění čl. 2 odst. 4 prvního pododstavce směrnice 98/59 neumožňuje samo o sobě určit, jaké vazby mezi podnikem a zaměstnavatelem musí existovat, aby bylo možné určit, že je první z nich „kontrolován“ tím druhým. Za těchto podmínek je namístě zohlednit historii vzniku uvedeného ustanovení a cíle sledované právní úpravou dotčenou v původním řízení.
- 33 Zaprvé, pokud jde o historii vzniku čl. 2 odst. 4 prvního pododstavce směrnice 98/59, je namístě připomenout, že ke sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění došlo poprvé ve směrnici 75/129, citované v bodě 3 tohoto rozsudku, která byla změněna směrnicí 92/56.
- 34 Bod 6 odůvodnění směrnice 92/56 uvádí, že tato směrnice zajišťuje, že se povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování, projednání a oznamování uplatní nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění vydal zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje. Za tímto účelem byl směrnicí 92/56 vložen do článku 2 směrnice 75/129 odstavec 4, který odpovídá odstavci 4 článku 2 směrnice 98/59.
- 35 Směrnice 98/59, stejně jako předtím směrnice 75/129, kterou nahradila, zajišťuje pouze částečnou harmonizaci pravidel ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění, a sice postup, který je třeba při takovém propouštění dodržet (rozsudek ze dne 21. prosince 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, bod 29 a citovaná judikatura).
- 36 Soudní dvůr v tomto ohledu upřesnil, že v rámci této částečné harmonizace chtěl normotvůrce přijetím směrnice 92/56 a poté směrnice 98/59 vyplnit mezeru ve dřívější právní úpravě a přinést upřesnění ohledně povinností zaměstnavatelů, kteří jsou součástí skupiny podniků. V situaci, kdy roste počet takových skupin, čl. 2 odst. 4 směrnice 98/59 umožňuje zajistit v případě, že je jeden podnik kontrolován jiným, aby byl cíl této směrnice účinným způsobem naplněn, přičemž tato směrnice, jak je uvedeno v druhém bodu jejího odůvodnění, usiluje o posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění (rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 44, jakož i citovaná judikatura).
- 37 V důsledku toho Soudní dvůr zvolil výklad čl. 2 odst. 1 a 4 prvního pododstavce směrnice 98/59, podle kterého na základě těchto ustanovení, nezávisle na skutečnosti, že je hromadné propouštění zamýšleno nebo plánováno v návaznosti na rozhodnutí podniku, který zaměstnával dotčené zaměstnance, nebo na rozhodnutí jeho mateřské společnosti, je to vždy podnik, který zaměstnance zaměstnává, kdo je jakožto zaměstnavatel povinen zahájit projednání se zástupci svých zaměstnanců (rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 62).
- 38 Zadruhé, pokud jde o cíl směrnice 98/59, tím je, jak jasně vyplývá z bodu 2 odůvodnění této směrnice, posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění. Soudní dvůr v tomto ohledu upřesnil, že podle čl. 2 odst. 2 uvedené směrnice se projednání se zástupci zaměstnanců týká možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností jak zmírnit jeho následky využitím doprovodných sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přerazení nebo při přeškolení propouštěných zaměstnanců (viz rozsudek ze dne 21. prosince 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, body 27 a 28).
- 39 Za tímto účelem je ochrana zaměstnanců v případě hromadného propouštění ještě více posílena, neboť kritéria pro definování pojmu „podnik, který zaměstnavatele kontroluje“, ve smyslu čl. 2 odst. 4 prvního pododstavce směrnice 98/59, jsou široká, nicméně tato kritéria musí stále respektovat unijní právo a jeho zásady, jako je zásada právní jistoty.

- 40 Za těchto podmínek vede historie vzniku a cíl čl. 2 odst. 4 prvního pododstavce směrnice 98/59 k výkladu, že pojem „podnik, který zaměstnavatele kontroluje“, zahrnuje jakýkoli podnik, který na základě příslušnosti ke stejné skupině nebo podílu na základním kapitálu zajišťující mu většinu hlasů na valné hromadě či v rozhodovacích orgánech zaměstnavatele může tohoto zaměstnavatele nutit, aby přijal rozhodnutí zvažující hromadné propouštění či jej provedl.
- 41 Kromě toho je třeba považovat za podnik spadající pod tento pojem také podnik, který sice nemá hlasovací většinu jako v předchozím bodě, avšak může mít rozhodující vliv ve smyslu bodu 31 tohoto rozsudku, který se odráží ve výsledcích hlasování řídicích orgánů společností, a to zejména z důvodu roztržitého základního kapitálu zaměstnavatele, relativně nízké míry účasti společníků na valných hromadách nebo existence dohody mezi společníky.
- 42 Za účelem zajištění ochrany zásady právní jistoty nemohou čistě faktická kritéria, jako je existence společného majetkového zájmu zaměstnavatele a jiného podniku nebo „vlastní zájem podniku splnit informační, konzultační či oznamovací povinnosti stanovené směrnicí 98/59“, jak uvádí Evropská komise ve svých písemných a ústních vyjádřeních, vést ke vzniku situace, v níž podnik kontroluje zaměstnavatele ve smyslu čl. 2 odst. 4 prvního pododstavce směrnice 98/59.
- 43 Případná aplikace takových kritérií by dále mohla nutit příslušný vnitrostátní soud ke složitému vyhledávání informací s nahodilým výsledkem, jako je posuzování povahy a míry jednotlivých zájmů společných dotčeným podnikům, což by mohlo narušit zásadu právní jistoty.
- 44 Dále je nesporné, že pouhý smluvní vztah, který neumožňuje podniku ovlivňovat rozhodujícím způsobem rozhodnutí o propuštění přijímaná zaměstnavatelem, nemůže být považován za dostatečný pro založení kontroly ve smyslu čl. 2 odst. 4 prvního pododstavce směrnice 98/59.
- 45 S ohledem na výše uvedené je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 2 odst. 4 první pododstavce směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že pojem „podnik, který zaměstnavatele kontroluje“, zahrnuje jakýkoli podnik propojený s tímto zaměstnavatelem na základě podílu na základním kapitálu zaměstnavatele či jiných právních vztahů, které mu umožňují mít rozhodující vliv v rozhodovacích orgánech zaměstnavatele a nutit jej, aby zvažoval hromadné propouštění či jej provedl.

Ke druhé až páté otázce

- 46 Vzhledem k odpovědi podané na první otázku není třeba odpovídat na druhou až pátou otázku.

K nákladům řízení

- 47 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu 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 (pátý senát) rozhodl takto:

Článek 2 odst. 4 první pododstavec směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládán v tom smyslu, že pojem „podnik, který zaměstnavatele kontroluje“, zahrnuje jakýkoli podnik propojený s tímto zaměstnavatelem na základě podílu na základním kapitálu zaměstnavatele či jiných právních vztahů, které mu umožňují mít rozhodující vliv v rozhodovacích orgánech zaměstnavatele a nutit jej, aby zvažoval hromadné propouštění či jej provedl.

Podpisy.