



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

5. října 2023\*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění – Směrnice 98/59/ES – Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. b) a článek 6 – Postup informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v případě plánovaného hromadného propouštění – Nejmenování zástupců zaměstnanců – Vnitrostátní právní úprava umožňující zaměstnavateli, aby dotyčné zaměstnance individuálně neinformoval a propouštění s nimi neprojednal“

Ve věci C-496/22,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Curtea de Apel București (odvolací soud v Bukurešti, Rumunsko) ze dne 22. června 2022, došlým Soudnímu dvoru dne 22. července 2022, v řízení

**EI**

proti

**SC Brink's Cash Solutions SRL,**

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení: M. L. Arastey Sahún, předsedkyně senátu, F. Biltgen (zpravodaj) a J. Passer, soudci,

generální advokát: P. Pikamäe,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 24. května 2023,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

- za EI: V. Stānilā, avocat,
- za SC Brink's Cash Solutions SRL: S. Œusnea a R. Zahanagiu, avocați,
- za rumunskou vládu: M. Chicu, E. Gane a O.-C. Ichim, jako zmocněnkyně,
- za německou vládu: J. Möller a A. Hoesch, jako zmocněnci,

\* Jednací jazyk: rumunština.

- za řeckou vládu: V. Baroutas a M. Tassopoulou, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi: C. Gheorghiu, C. Hödlmayr a B.-R. Killmann, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

### **Rozsudek**

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. b) a článku 6 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), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015 (Úř. věst. 2015, L 263, s. 1) (dále jen „směrnice 98/59“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi EI a jeho bývalým zaměstnavatelem SC Brink's Cash Solutions SRL ve věci propouštění EI.

### **Právní rámec**

#### *Směrnice 98/59*

- 3 Podle bodů 2, 6 a 12 odůvodnění směrnice 98/59:
  - „2. 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;
  - [...]
  - 6. vzhledem k tomu, že Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 hlavami států nebo předsedy vlád jedenácti členských států, prohlašuje jmenovitě v bodě 7 prvním pododstavci první větě a druhém pododstavci, v bodě 17 prvním pododstavci a v bodě 18 třetí odrážce zejména:
  - 7. Dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství [...].

Toto zlepšení musí být tam, kde je to nezbytné, spojeno s rozvojem určitých hledisek právní úpravy zaměstnanosti, jako jsou postupy pro hromadné propouštění a postupy v případě konkurzu.

  - [...]
17. Informování, projednání se zaměstnanci a jejich účast musí být rozvíjeny vhodnými způsoby, s ohledem na stávající praxi v jednotlivých členských státech.

[...]

18. Informování, projednání a účast musí být prováděny v přiměřené době, zejména v následujících případech:

[–...]

[...]

– při hromadném propouštění,

[...]“

[...]

12. vzhledem k tomu, že by členské státy měly dbát na to, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí využívat správní nebo soudní řízení;“.

4 Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. b) této směrnice stanoví:

„Pro účely použití této směrnice se rozumí:

[...]

b) ‚zástupci zaměstnanců‘ se rozumí: zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.“

5 Článek 2 uvedené směrnice, který je součástí jejího oddílu II, nadepsaného „Informování a projednávání“, stanoví:

„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 přerazení 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 zaměstnání,

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 nevyplyvají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

[...]"

- 6 Článek 3 této směrnice, který se nachází v jejím oddíle III, nadepsaném „Postup při hromadném propouštění“, v odstavci 1 stanoví:

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

[...]

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.“

- 7 Článek 6 směrnice 98/59 stanoví:

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

### **Rumunské právo**

- 8 Směrnice 98/59 byla do rumunského právního řádu provedena prostřednictvím Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zákon č. 53/2003 o zákoníku práce) ze dne 24. ledna 2003 (*Monitorul Oficial al României*, část I, č. 72 ze dne 5. února 2003), ve znovuzveřejněném znění použitelném na spor v původním řízení (*Monitorul Oficial al României*, část I, č. 345 ze dne 18. května 2011) (dále jen „zákoník práce“).

- 9 Ustanovení § 69 zákoníku práce stanoví:

„1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí přikročit k hromadnému propouštění, je povinen včas a s cílem dosáhnout za podmínek stanovených zákonem dohody o projednání s odborovou organizací nebo případně se zástupci zaměstnanců týkající se alespoň:

- a) metod a prostředků k zabránění hromadnému propouštění nebo ke snížení počtu zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;
- b) zmírnění důsledků propouštění prostřednictvím sociálních opatření zaměřených zejména na pomoc při profesní rekvalifikaci propuštěných zaměstnanců.

2. Během projednávání podle odstavce 1 je zaměstnavatel povinen poskytnout odborovým organizacím nebo zástupcům zaměstnanců veškeré relevantní informace a písemně je informovat o následujících skutečnostech, aby mohli včas předložit své návrhy:

- a) celkový počet a kategorie zaměstnanců;

- b) důvody plánovaného propouštění,
- c) počet a kategorie zaměstnanců, kterých se propouštění bude týkat;
- d) kritéria zohledňovaná v souladu se zákonem nebo kolektivními smlouvami pro určování pořadí při propouštění;
- e) plánovaná opatření k omezení počtu propuštěných zaměstnanců;
- f) opatření ke zmírnění následků propouštění a odstupné, které má být poskytnuto propuštěným zaměstnancům v souladu se zákonem nebo platnou kolektivní smlouvou;
- g) datum, od něhož bude docházet k propouštění, nebo doba, během níž k němu bude docházet;
- h) lhůta, ve které mohou odborová organizace nebo případně zástupci zaměstnanců předložit návrhy na zabránění propouštění nebo na snížení počtu propuštěných zaměstnanců.

3. Kritéria stanovená v odst. 2 písm. d) se použijí pro účely rozdělení zaměstnanců po vyhodnocení dosažení výkonnostních cílů.

[...]"

10 Ustanovení § 70 tohoto zákoníku stanoví:

„Zaměstnavatel je povinen zaslat kopii oznámení uvedeného v § 69 odst. 2 územnímu inspektorátu práce a územnímu úřadu práce ve stejný den, kdy jej zaslal odborové organizaci nebo případně zástupcům zaměstnanců.“

11 Ustanovení § 71 odst. 1 uvedeného zákoníku zní:

„Odborová organizace nebo případně zástupci zaměstnanců mohou navrhnout zaměstnavateli opatření k zabránění propouštění nebo ke snížení počtu propuštěných zaměstnanců ve lhůtě deseti kalendářních dnů ode dne doručení oznámení.“

12 Ustanovení § 221 téhož zákoníku zní následovně:

„1. Na úrovni zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 20 zaměstnanců a nemají zastupující odborové organizace zřízené v souladu se zákonem, mohou zájmy zaměstnanců prosazovat a hájit jejich zástupci, kteří jsou zvoleni a zvláště zmocněni za tímto účelem.

2. Zástupci zaměstnanců jsou voleni na valné hromadě zaměstnanců, a to hlasy nejméně poloviny celkového počtu zaměstnanců.

3. Zástupci zaměstnanců nesmí vykonávat činnosti, které podle zákona spadají výlučně do působnosti odborových organizací.“

13 Ustanovení § 222 zákoníku práce stanoví:

„1. Zástupci zaměstnanců jsou voleni z řad zaměstnanců, kteří jsou plně oprávněni vykonávat své funkce.

2. Počet volených zástupců zaměstnanců se stanoví společnou dohodou se zaměstnavatelem v závislosti na počtu zaměstnanců, které zaměstnává.
3. Funkční období zástupců zaměstnanců nesmí překročit dva roky.“

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

- 14 Dne 14. srpna 2014 uzavřel žalobce v původním řízení pracovní smlouvu se žalovanou v původním řízení jakožto zaměstnanec přepravy hotovosti.
- 15 V souvislosti s pandemií způsobenou koronavirem SARS-CoV-2 a vyhlášením nouzového stavu v Rumunsku v období od 16. března do 15. května 2020 zaznamenala žalovaná ve věci v původním řízení značný pokles obchodních aktivit na vnitrostátní úrovni, což se promítlo do jejích zisků. V této zvláštní situaci se rozhodla restrukturalizovat svůj podnik a zahájila hromadné propouštění s cílem zrušit 128 pracovních míst na vnitrostátní úrovni. Ve dnech 12., 13. a 15. května 2020 oznámila dotčeným orgánům, a sice Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă a Municipiului București (územní úřad práce města Bukurešti, Rumunsko), Inspectia Muncii (inspektorát práce, Rumunsko) a l'Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București (územní inspektorát práce města Bukurešti, Rumunsko), svůj záměr zahájit toto propouštění. V tomto oznámení bylo výslovně uvedeno, že k propouštění dotčených zaměstnanců dojde v období od 19. května do 2. července 2020. Vzhledem k tomu, že funkční období dříve jmenovaných zástupců zaměstnanců skončilo dne 23. dubna 2020, aniž byli zvoleni noví zástupci, uvedené oznámení nebylo těmto zástupcům předáno. Totéž oznámení nebylo sděleno ani individuálně každému zaměstnanci, kterého se uvedené propouštění týkalo.
- 16 Žalobce v původním řízení, který patří mezi 128 propuštěných zaměstnanců, podal proti rozhodnutí o svém propuštění žalobu, která byla v prvním stupni zamítnuta. Podal odvolání k předkládajícímu soudu, v němž tvrdil, že žalovaná v původním řízení měla závaznou povinnost zaměstnance individuálně informovat a propouštění s nimi projednat (dále jen „fáze informování zaměstnanců a projednání s nimi“), a to i v případě neexistence odborové organizace nebo zástupců jmenovaných k obraně jejich zájmů. V takové zvláštní situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, měla žalovaná v původním řízení informovat dotčené zaměstnance o nutnosti jmenovat nové zástupce pro účely téhož propouštění.
- 17 Žalovaná v původním řízení tvrdí, že z důvodu neprodloužení mandátů zástupců zaměstnanců se ocitla v atypické situaci, kdy neměla žádného sociálního partnera. Absence koordinace zaměstnanců podle ní totiž znemožnila jmenování řádně zmocněných zástupců během hromadného propouštění. Informování zástupců zaměstnanců a projednání s nimi tudíž nemohlo proběhnout, a jelikož dotčené vnitrostátní právní předpisy stanoví, že tento postup musí být veden s odborovou organizací nebo zástupci zaměstnanců, a nikoli se zaměstnanci individuálně, byla zproštěna povinnosti individuálně zaměstnance informovat a propouštění s nimi projednat.
- 18 Předkládající soud uvádí, že i jiní zaměstnanci zpochybnili legalitu postupu hromadného propouštění zahájeného žalovanou v původním řízení před rumunskými soudy, které měly za to, že rozhodnutí o propuštění jsou v souladu se zákonem. Předkládající soud má za to, že čl. 2 odst. 3 směrnice 98/59 ve spojení s body 2, 6 a 12 odůvodnění této směrnice, musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která by v případě neexistence povinného vnitrostátního mechanismu jmenování zástupců zaměstnanců způsobila, že v takovém případě, jako je případ dotčený ve věci v původním řízení, je povinnost informovat zaměstnance

a propouštění s nimi projednat zbavena obsahu. Podle ní z výkladu čl. 2 odst. 3 směrnice 98/59 ve spojení s článkem 6 této směrnice vyplývá, že fáze informování zaměstnanců a projednání s nimi, a to i v případě neexistence zástupců zaměstnanců, je v rámci postupu hromadného propouštění povinná, a to bez ohledu na skutečnost, že by nijak nezměnila plán restrukturalizace plánovaný zaměstnavatelem.

- 19 Předkládající soud nicméně uvádí, že jiné vnitrostátní odvolací soudy, které rozhodovaly o výkladu a použití těchto ustanovení směrnice 98/59, dospěly k opačnému závěru na základě doslovného výkladu této směrnice, podle něhož jsou zástupci zaměstnanců jedinými oprávněnými osobami ve vztahu k povinnosti informování a projednání. Podle těchto soudů v případě neexistence zástupců zaměstnanců není zaměstnavatel povinen respektovat fázi informování zaměstnanců a projednání s nimi.
- 20 Za těchto podmínek se Curtea de Apel București (odvolací soud v Bukurešti, Rumunsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1. Brání čl. 1 odst. 1 [první pododstavec] písm. b) první věta a článek 6 směrnice [98/59] vykládaný s ohledem na body 2 a 6 odůvodnění této směrnice vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli umožňuje neinformovat zaměstnance, jichž se týká postup hromadného propouštění, z důvodu, že tyto zaměstnanci nemají jmenované zástupce ani nemají zákonnou povinnost je jmenovat?
2. Je třeba čl. 1 odst. 1 [první pododstavec] písm. b) první větu a článek 6 [98/59] vykládaný s ohledem na body 2 a 6 odůvodnění této směrnice vykládat v tom smyslu, že zaměstnavatel je ve výše uvedeném případě povinen informovat všechny zaměstnance, kterých se týká postup hromadného propouštění, a tento postup s nimi projednat?“

### **K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 21 Žalovaná v původním řízení zpochybňuje přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce z důvodu, že otázky položené předkládajícím soudem se ve skutečnosti týkají výkladu a použití vnitrostátního práva. Předkládající soud totiž podle ní předně rozhoduje o tom, že ve vnitrostátním právu neexistuje zákonná povinnost projednání a informování, kterou by měli zaměstnavatelé v případě, že zaměstnanci nejmenovali zástupce, a poukazuje na rozdílné výklady, které v tomto ohledu existují ve vnitrostátní judikatuře. Předkládající soud se podle ní dále domáhá toho, aby bylo konstatováno, že směrnice 98/59 byla do rumunského práva nesprávně provedena. Takové zjištění však nelze učinit v rámci řízení o předběžné otázce, ale musí být předmětem žaloby pro nesplnění povinnosti. A konečně, podle judikatury Soudního dvora nemůže směrnice sama o sobě zakládat jednotlivci povinnosti, a nelze se jí tedy jako takové vůči němu dovolávat.
- 22 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je v rámci spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy zavedené článkem 267 SFEU věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání rozsudku, tak relevanci otázek, které Soudnímu dvoru klade. Jestliže se tedy položené otázky týkají výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout [rozsudek ze dne 29. června 2023, International Protection Appeals Tribunal a další (Atentát v Pákistánu), C-756/21, EU:C:2023:523, bod 35 a citovaná judikatura].

- 23 Na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, se tedy vztahuje domněnka relevance. Odmítnout Soudního dvora rozhodnout o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem je možné pouze tehdy, je-li 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 pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny [rozsudek ze dne 29. června 2023, International Protection Appeals Tribunal a další (Atentát v Pákistánu), C-756/21, EU:C:2023:523, bod 36 a citovaná judikatura].
- 24 V projednávané věci ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, zjevně nevyplývá, že situace dotčená v původním řízení odpovídá jednomu z těchto případů. Je totiž nesporné, že žalobce v původním řízení byl propuštěn v rámci hromadného propouštění a cílem vnitrostátních ustanovení dotčených ve věci v původním řízení je zajistit provedení ustanovení směrnice 98/59, jejichž výklad je požadován, do rumunského práva.
- 25 Kromě toho je nutno konstatovat, že předkládající soud dostatečně identifikoval ustanovení unijního práva, jejichž výklad považuje za nezbytný, a ustanovení zákoníku práce, která by mohla být případně neslučitelná s těmito ustanoveními unijního práva. Rovněž skutečnosti uvedené v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce umožňují pochopit otázky položené předkládajícím soudem a kontext, ve kterém byly položeny.
- 26 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je tedy v souladu s požadavky vyplývajícími z judikatury Soudního dvora připomenutými v bodě 22 tohoto rozsudku.
- 27 Pokud jde o argument, že směrnice sama o sobě nemůže zakládat jednotlivci povinnosti, a nelze se jí tedy jako takové vůči němu dovolávat, je třeba připomenout, že je sice pravda, že Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že ani jasné, přesné a bezpodmínečné ustanovení směrnice, která má přiznat práva nebo uložit povinnosti jednotlivcům, nemůže být jako takové uplatňováno v rámci sporu probíhajícího výlučně mezi jednotlivci (rozsudek ze dne 7. srpna 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 43 a citovaná judikatura) a že se směrnice nelze dovolávat ve sporu mezi jednotlivci s cílem vyloučit použití právní úpravy členského státu, která je s touto směrnicí v rozporu (rozsudek ze dne 7. srpna 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 44), avšak z judikatury nevyplývá, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce týkající se výkladu směrnice vznesená v rámci sporu mezi jednotlivci je nepřipustná.
- 28 Výklad směrnice v rámci takového sporu totiž může být nezbytný k tomu, aby vnitrostátní soud, který má použít vnitrostátní právo, mohl vykládat toto právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu této směrnice, aby dosáhl výsledku, který tato směrnice sleduje, a dosáhl tím souladu s čl. 288 třetím pododstavcem SFEU (viz zejména rozsudky ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, body 113 a 114; ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 31, a ze dne 7. srpna 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 39).
- 29 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je proto přípustná.



## K předběžným otázkám

- 30 Jak vyplývá z bodu 18 tohoto rozsudku, otázky předkládajícího soudu se neomezují na výklad čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. b) a článku 6 směrnice 98/59, ale zahrnují rovněž výklad čl. 2 odst. 3 této směrnice. Obě položené předběžné otázky je tedy třeba chápat tak, že jejich podstatou je, zda čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. b), čl. 2 odst. 3 a článek 6 směrnice 98/59 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli neukládá povinnost individuálního projednání se zaměstnanci, kterých se týká záměr hromadného propouštění, pokud tito zaměstnanci nejmenovali zástupce zaměstnanců, a která uvedeným zaměstnancům neukládá povinnost takové jmenování učinit.
- 31 V tomto ohledu je třeba připomenout, že z judikatury Soudního dvora vyplývá, že hlavní cíl směrnice 98/59 spočívá v tom, že hromadnému propouštění předchází jednání se zástupci zaměstnanců a informování příslušného orgánu veřejné moci (rozsudek ze dne 17. března 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 40 a citovaná judikatura).
- 32 Soudní dvůr kromě toho opakovaně rozhodl, že právo na informování a projednání stanovené směrnicí 98/59 je určeno zástupcům zaměstnanců, a nikoli jednotlivým zaměstnancům (rozsudek ze dne 16. července 2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, bod 38). Dodal, že čl. 2 odst. 3 této směrnice přiznává dotyčným zaměstnancům kolektivní, a nikoli individuální ochranu (rozsudek ze dne 13. července 2023, *G GmbH*, C 134/22, EU:C:2023:567, bod 37).
- 33 Z článku 3 směrnice 98/59, který stanoví povinnost oznámit příslušnému orgánu veřejné moci každý návrh na hromadné propouštění spolu se všemi potřebnými informacemi, které se týkají tohoto návrhu a projednání se zástupci zaměstnanců, rovněž vyplývá, že kopii dotčeného oznámení musí obdržet pouze zástupci zaměstnanců a že tito zástupci mohou tomuto veřejnému orgánu zaslat případná vyjádření, přičemž jednotlivým zaměstnancům taková možnost přiznána není.
- 34 Je tedy nutno konstatovat, že ustanovení směrnice 98/59 nestanoví povinnost zaměstnavatele individuálně informovat zaměstnance dotčené návrhem na hromadné propouštění a návrh s nimi projednat.
- 35 Toto zjištění je potvrzeno historií vzniku směrnice 98/59, která přepracovává směrnici Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. 1975, L 48, s. 29). Z přípravných prací ke směrnici 98/59 přitom vyplývá, že se zamýšlelo vložení ustanovení, podle kterého při neexistenci zástupců zaměstnanců v podnicích zaměstnávajících obvykle méně než 50 zaměstnanců by zaměstnavatelé byli povinni poskytnout zaměstnancům dotčeným návrhem na hromadné propouštění včas stejné informace, jako jsou informace, jež musí být poskytnuty zástupcům zaměstnanců. Toto ustanovení však nebylo přijato.
- 36 Uvedené zjištění je v souladu s cílem uvedeným v článku 2 směrnice 98/59, a to uložit zaměstnavatelům, kteří zamýšlejí provést hromadné propouštění, povinnost zahájit projednání se zástupci zaměstnanců ohledně možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit nebo zmírnit jeho následky. Informování každého z dotčených zaměstnanců individuálně nebo individuální projednání s každým z nich totiž zjevně nemůže zajistit dosažení tohoto cíle, jelikož jednak existuje riziko, že zájmy jednotlivých zaměstnanců nebudou odpovídat zájmům zaměstnanců jako celku, a jednak jednotliví zaměstnanci nejsou oprávněni jednat jménem

zaměstnanců jako celku. Na rozdíl od toho, co tvrdila řecká vláda na jednání, proto nelze informování každého zaměstnance individuálně považovat za minimální povinnost stanovenou směrnicí 98/59.

- 37 Vzhledem k tomu, že ustanovení směrnice 98/59 nestanoví povinnost zaměstnavatele individuálně informovat zaměstnance dotčené návrhem na hromadné propouštění a návrh s nimi projednat, musí být tato ustanovení vykládána v tom smyslu, že nebrání vnitrostátním právním předpisům, které v případě absence zástupců zaměstnanců neukládají zaměstnavateli povinnost individuálně informovat každého zaměstnance dotčeného takovým návrhem a s každým jej projednat.
- 38 Je však třeba ještě připomenout, že vnitrostátní právní předpisy, které umožňují bránit ochraně, která je bezpodmínečně zaručena zaměstnancům směrnicí, jsou v rozporu s unijním právem (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království, C-383/92, EU:C:1994:234, bod 21 a citovaná judikatura).
- 39 Pokud jde o směrnici 75/129, nahrazenou směrnicí 98/59, která ve svých člancích 1, 2 a 3 v podstatě přebírá články 1, 2 a 3 směrnice 75/129, Soudní dvůr rozhodl, že i když je pravda, že směrnice 75/129 neobsahuje žádné ustanovení, jehož cílem je upravit případ, kdy na základě vnitrostátního práva neexistují zástupci zaměstnanců v podniku, který plánuje hromadné propouštění, nic to nemění na tom, že její ustanovení ukládají členským státům povinnost přijmout veškerá opatření nezbytná k tomu, aby v případě hromadného propouštění byli zaměstnanci informováni, proběhlo s nimi projednání a mohli zasáhnout prostřednictvím zástupců (rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království, C-383/92, EU:C:1994:234, bod 23).
- 40 Soudní dvůr dodal, že omezená povaha částečné harmonizace zajišťované směrnicí 75/129, pokud jde o pravidla na ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění, zejména odkazem učiněným v čl. 1 odst. 1 písm. b) této směrnice na zástupce zaměstnanců „podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států“, nemůže ustanovení této směrnice zbavit užitečného účinku a nebrání tomu, aby členské státy byly povinny přijmout veškerá vhodná opatření k tomu, aby zástupci zaměstnanců byli jmenováni za účelem splnění povinností stanovených články 2 a 3 uvedené směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království, C-383/92, EU:C:1994:234, bod 25).
- 41 Těmto požadavkům zjevně neodpovídá vnitrostátní právní úprava, která by umožnila zaměstnavateli obejít nebo zmařit ochranu práv zaručených zaměstnancům směrnicí 98/59, zejména tím, že brání existenci nebo uznání zastoupení zaměstnanců v jeho podniku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království, C-383/92, EU:C:1994:234, body 26 a 27).
- 42 V projednávaném případě se na jedné straně s ohledem na informace obsažené ve spise, který má Soudní dvůr k dispozici, jeví, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, zejména zákoník práce, přiznává zaměstnancům právo jmenovat zástupce a na rozdíl od případu ve věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království (C-383/92, EU:C:1994:234), nemůže zaměstnavatel podle těchto právních předpisů bránit zastoupení zaměstnanců.

- 43 Na straně druhé, jak vyplývá ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení nestanoví zaměstnancům povinnost jmenovat zástupce. I když směrnice 98/59, jejímž cílem není harmonizovat způsoby a postupy určování zastoupení zaměstnanců v členských státech, takovou povinnost zaměstnancům neukládá, je na členských státech, aby zajistily účinnost ustanovení této směrnice. Členskými státy tedy přísluší přijmout veškerá vhodná opatření, aby byli jmenováni zástupci zaměstnanců, a zajistit, aby se zaměstnanci nenacházeli v situaci, ve které nemohou z důvodů nezávislých na jejich vůli tyto zástupce jmenovat.
- 44 Bude na předkládajícím soudu, který má jako jediný pravomoc vykládat vnitrostátní právo, aby posoudil, zda jsou vnitrostátní ustanovení dotčená v původním řízení v tomto ohledu dostatečná. V projednávané věci bude muset konkrétně zkoumat, zda lze ustanovení rumunského práva upravující jmenování zástupců zaměstnanců a omezující délku jejich funkčního období na dva roky vykládat v tom smyslu, že zaručují plný účinek ustanovení článků 2 a 3 směrnice 98/59, pokud v praxi není možné z důvodů, které nejsou na straně zaměstnanců, jmenovat nové zástupce.
- 45 V tomto ohledu je třeba dodat, že na rozdíl od toho, co zřejmě naznačuje předkládající soud, není v projednávané věci relevantní článek 6 směrnice 98/59, podle něhož členské státy musí zajistit, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí. Tento článek 6 totiž neukládá členským státům povinnost přijmout určité opatření pro případ porušení povinností stanovených směrnicí 98/59, ale ponechává jim svobodu zvolit různá řešení vhodná k uskutečnění cíle sledovaného toutéž směrnicí v závislosti na různých situacích, které mohou nastat, přičemž je třeba upřesnit, že tato opatření však musí zajistit skutečnou a účinnou soudní ochranu podle článku 47 Listiny a mít skutečný odrazující účinek (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 4. června 2020, Balga, C-32/20, EU:C:2020:441, bod 33, a rozsudek ze dne 17. března 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 43).
- 46 Naproti tomu, pokud předkládající soud dospěje k závěru, že vnitrostátní právní úpravu dotčenou ve věci v původním řízení nelze vykládat v souladu se směrnicí 98/59, a s ohledem na skutečnost, že spor ve věci v původním řízení je veden výlučně mezi jednotlivci, bude na tomto soudu, aby případně zohlednil judikaturu Soudního dvora, která umožňuje, aby účastník řízení poškozený neslučitelností vnitrostátního práva s unijním právem dosáhl náhrady utrpěné újmy od členského státu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. srpna 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 56 a citovaná judikatura).
- 47 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položené otázky odpovědět tak, že čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. b), čl. 2 odst. 3 a článek 6 směrnice 98/59 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli neukládá povinnost individuálního projednání se zaměstnanci, kterých se týká záměr hromadného propouštění, pokud tito zaměstnanci nejmenovali zástupce zaměstnanců, a která uvedeným zaměstnancům neukládá povinnost takové jmenování učinit, a to za podmínky, že tato právní úprava umožňuje za okolností nezávislých na vůli týchž zaměstnanců zaručit plný účinek těchto ustanovení této směrnice.

## **K nákladům řízení**

- 48 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 (sedmý senát) rozhodl takto:

**Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. b), čl. 2 odst. 3 a článek 6 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015,**

**musí být vykládány v tom smyslu, že**

**nebrání vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli neukládá povinnost individuálního projednání se zaměstnanci, kterých se týká záměr hromadného propouštění, pokud tito zaměstnanci nejmenovali zástupce zaměstnanců, a která uvedeným zaměstnancům neukládá povinnost takové jmenování učinit, a to za podmínky, že tato právní úprava umožňuje za okolností nezávislých na vůli těchto zaměstnanců zaručit plný účinek těchto ustanovení směrnice 98/59, ve znění pozdějších předpisů.**

Podpisy.