



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

22. února 2024*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Hromadné propouštění – Směrnice 98/59/ES – Článek 2 odst. 1 – Vznik povinnosti informování a projednání – Počet zamýšlených nebo skutečných propuštění – Článek 1 odst. 1 – Dobrovolná ukončení pracovního poměru před propuštěními – Způsoby stanovení počtu propuštěných zaměstnanců“

Ve věci C-589/22,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (vrchní soud pro Baleárské ostrovy, Španělsko) ze dne 29. srpna 2022, došlým Soudnímu dvoru dne 23. září 2022, v řízení

J. L. O. G.,

J. J. O. P.

proti

Resorts Mallorca Hotels International SL,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení: F. Biltgen (zpravodaj), předseda senátu, N. Wahl a M. L. Arastey Sahún, soudci,

generální advokát: P. Pikamäe,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

- za J. L. O. G. a J. J. O. P.: J. L. Valdés Alias, abogado,
- za Resorts Mallorca Hotels International SL: M. Sánchez Rubio, abogado,
- za španělskou vládu: I. Herranz Elizalde, jako zmocněnec,
- za Evropskou komisi: I. Galindo Martín a B.-R. Killmann, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: španělština.

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 a čl. 2 odst. 1 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 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi J. L. O. G. a J. J. O. P. na straně jedné a Resorts Mallorca Hotels International SL na straně druhé týkajícího se platnosti jejich propouštění.

Právní rámec

Unijní právo

- 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 propouštěných 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;

[...]

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 propouštěných zaměstnanců nejméně pět.“

4 Článek 2 této 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 přeřazení nebo při přeškolení propuštěných zaměstnanců.

[...]“

Španělské právo

5 Článek 51 Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), ve znění vyplývajícím z Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení 2/2015, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255 ze dne 24. října 2015, s. 100224), nadepsaný „Hromadné propouštění“, stanoví:

„1. Pro účely [zákoníku práce] se za ‚hromadné propouštění‘ považuje ukončení pracovního poměru z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, pokud se v období 90 dnů týká nejméně:

- a) 10 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají méně než 100 zaměstnanců;
- b) 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají 100 až 300 zaměstnanců;
- c) 30 zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají více než 300 zaměstnanců.

[...]

Pro stanovení počtu ukončení pracovních poměrů, který je uveden v prvním pododstavci tohoto odstavce, se zohlední také veškerá další ukončení, k nimž dojde v referenčním období ze strany zaměstnavatele z jiných důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance a jsou odlišné od důvodů stanovených v čl. 49 odst. 1 písm. c) tohoto zákona, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět.

Pokud podnik v průběhu po sobě jdoucích 90 dnů a s cílem vyhnout se požadavkům tohoto článku přistoupí k ukončení pracovních poměrů podle čl. 52 písm. c) tohoto zákona v počtu nižším, než jsou uvedené početní limity, aniž nastanou nové důvody pro takový postup, považují se tato nová ukončení za jednání za účelem obcházení zákona a budou prohlášena za neplatná a neúčinná.

2. Hromadnému propouštění musí předcházet projednání se zákonnými zástupci zaměstnanců po dobu nejdéle 30 kalendářních dnů nebo 15 dnů v případě podniků s méně než 50 zaměstnanci. Projednání se zákonnými zástupci zaměstnanců se musí týkat alespoň možnosti zabránění nebo omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho následků prostřednictvím doplňujících sociálních opatření, jako jsou opatření zaměřená zejména na pomoc při

přeřazování, přeškolení či profesní rekvalifikaci zaměstnanců s cílem zlepšit jejich zaměstnatelnost. [...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 6 Předmětem činnosti žalované v původním řízení je správa a provozování hotelů.
- 7 Dne 25. září 2019 žalovaná v původním řízení oznámila Juzgado de lo Mercantil de Palma (obchodní soud v Palma de Mallorca, Španělsko) zahájení jednání za účelem dosažení dohody o refinancování nebo souhlasu s předběžným návrhem dohody o vyrovnání s věřiteli. K tomuto dni měla žalovaná v původním řízení 43 zaměstnanců pracujících v jejím ústředí.
- 8 V období od srpna 2019 do prosince 2019 se počet hotelů spravovaných a provozovaných žalovanou v původním řízení snížil z 20 na 7. Sedm ze 13 hotelů, jejichž správa byla ukončena, patřilo různým společnostem skupiny Grupo Globales.
- 9 Dne 30. prosince 2019 podepsala žalovaná v původním řízení dohodu se společnostmi, které vlastní těchto sedm hotelových zařízení, jakož i se společností Amla Explotaciones Turísticas SA (dále jen „Amla Explotaciones“), jejímž vlastníkem je rovněž Grupo Globales. Tato dohoda stanovila, že s účinností od 1. ledna 2020 budou ukončeny smlouvy o nájmu uvedených zařízení, která do té doby spravovala žalovaná v původním řízení, že provoz zařízení bude převeden na společnost Amla Explotaciones a veškeré pracovní smlouvy zaměstnanců zařízení platné ke dni 31. prosince 2019 budou převedeny na Grupo Globales, která tak jakožto zaměstnavatel vstoupí do práv a povinností vyplývajících z těchto smluv.
- 10 S ohledem na tyto okolnosti žalovaná v původním řízení v dokumentu vyhotoveném *ad hoc* požádala všechny své zaměstnance pracující v ústředí, zda by byli ochotni absolvovat pohovory s vedoucími pracovníky Grupo Globales za účelem obsazení deseti pracovních míst, která by nový provozovatel mohl potřebovat, aby mohl čelit nárůstu pracovní zátěže v jeho společných službách vyplývajícím z převzetí sedmi hotelových zařízení.
- 11 Dne 30. prosince 2019 podepsalo po těchto pohovorech devět zaměstnanců dokument s totožným obsahem, v němž bylo uvedeno, že s účinností od 14. ledna 2020 chtějí od žalované v původním řízení odejít. Těchto devět zaměstnanců podepsalo dne 15. ledna 2020 pracovní smlouvy se společností Amla Explotaciones. Tyto smlouvy obsahovaly doložku, kde jim byl uznán počet odpracovaných let, kategorie a odměna, kterých požívali u žalované v původním řízení, s tím, že tyto podmínky jim byly přiznány *ad personam* a v žádném případě se nejedná o podnikový přechod práv, neboť před přijetím do zaměstnání byl pracovní poměr s jejich předchozím zaměstnavatelem ukončen.
- 12 V lednu 2020 zaměstnávala žalovaná v původním řízení ve svém ústředí pouze 32 zaměstnanců. Mezi 11 zaměstnanci, kteří u ní přestali pracovat, bylo 9 zaměstnanců, kteří dne 30. prosince 2019 podepsali uvedené dobrovolné ukončení pracovního poměru.
- 13 Dne 31. ledna 2020 bylo dvěma žalobcům v původním řízení, jakož i 7 dalším zaměstnancům, v té době zaměstnancům žalované v původním řízení, oznámeno jejich objektivní propuštění z organizačních a výrobních důvodů. V návaznosti na těchto 9 propuštěných zaměstnanců byl počet zaměstnanců žalované v původním řízení v ústředí snížen na 23.

- 14 Žalobci v původním řízení podali proti svému propuštění žalobu k Juzgado de lo Social n° 2 de Palma (pracovní soud č. 2 v Palma de Mallorca, Španělsko), přičemž tvrdili, že žalovaná v původním řízení měla zahájit postup pro hromadné propouštění a jednala podvodně, když uměle podporovala dobrovolná ukončení pracovních poměrů některých zaměstnanců, aby se vyhnula povinnosti zahájit takový postup.
- 15 Vzhledem k tomu, že tato žaloba byla zamítnuta z důvodu, že počet propuštěných zaměstnanců nedosáhl početních limitů stanovených pro povinné zahájení postupu pro hromadné propouštění, podali žalobci v původním řízení odvolání k předkládajícímu soudu.
- 16 Žalovaná v původním řízení před tímto soudem tvrdila, že dobrovolná ukončení pracovního poměru nemohou být započítána pro účely stanovení počtu propuštěných zaměstnanců nebo srovnatelných skončení pracovního poměru a že vzhledem k tomu, že tato dobrovolná ukončení pracovního poměru nemohou být zohledněna, početní limity stanovené pro povinné zahájení postupu pro hromadné propouštění nebyly dosaženy. Podle žalované v původním řízení její rozhodnutí propustit devět zaměstnanců z objektivních důvodů nezohlednilo výsledek pohovorů, které byly transparentní a dobrovolné, v rámci nichž zaměstnanci, kteří to považovali za vhodné, přijali návrh na dobrovolné ukončení pracovního poměru. Toto rozhodnutí bylo naopak přijato na základě reality, která panovala v době jeho přijetí, a reagovalo na analýzu jejich organizačních a výrobních potřeb poté, co Grupo Globales převzala část zaměstnanců.
- 17 Předkládající soud, třebaže odkazuje na judikaturu Soudního dvora, konkrétně na rozsudky ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další (C-44/08, EU:C:2009:533); ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), a ze dne 21. září 2017, Ciupa a další (C-429/16, EU:C:2017:711), má pochybnosti o tom, zda v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, jednak zaměstnavatel, který v krizové situaci zamýšlí ukončit pracovní poměr počtu zaměstnanců, který může překročit a skutečně překročil početní limity stanovené pro hromadné propouštění, aniž splnil povinnosti oznámení a projednání, přehlídí užitečný účinek směrnice 98/59, a jednak zda údajně dobrovolně ukončené pracovní poměry devíti zaměstnanců před propuštěním žalobců v původním řízení a jiných zaměstnanců je třeba považovat za propouštění a započítat pro účely stanovení počtu propuštěných zaměstnanců uvedeného v čl. 1 odst. 1 písm. a) této směrnice.
- 18 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (vrchní soud pro Baleárské ostrovy, Španělsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Musí být článek 2 směrnice [98/59] s ohledem na judikaturu Soudního dvora obsaženou v rozsudku ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další (C-44/08, EU:C:2009:533), vykládán v tom smyslu, že povinnosti projednání a oznámení, které zajišťují užitečný účinek směrnice, vznikají od okamžiku, kdy podnik v rámci restrukturalizace zamýšlí ukončit pracovní poměry, jejichž počet může přesáhnout početní limit stanovený pro hromadné propouštění, bez ohledu na to, že v konečném výsledku počet propuštěných zaměstnanců nebo srovnatelných skončení pracovních poměrů nedosáhne tohoto limitu, protože tento počet byl snížen díky opatřením přijatým podnikem bez předchozího projednání se zástupci zaměstnanců?

- 2) Zahrnuje čl. 1 odst. 1 poslední pododstavec směrnice [98/59], který stanoví, že „[p]ro 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 propouštěných zaměstnanců nejméně pět, v kontextu krize, kdy lze předvídat snížení počtu zaměstnanců, včetně propouštění, skončení pracovního poměru zaměstnanců navržené podnikem, které zaměstnanci nechtěli, ale souhlasili s ním poté, co obdrželi závaznou nabídku okamžitého zaměstnání u jiného podniku, přičemž to byl zaměstnavatel, který s tímto jiným podnikem dohodl možnost absolvování pohovorů svých zaměstnanců za účelem jejich možného přijetí do zaměstnání?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 19 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 2 odst. 1 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že povinnost projednání, kterou stanoví, vzniká od okamžiku, kdy zaměstnavatel v rámci restrukturalizace zamýšlí nebo plánuje snížit pracovní místa, jejichž počet může překročit počet pracovních míst stanovených k tomu, aby spadal pod pojem „hromadné propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice, nebo až v okamžiku, kdy zaměstnavatel poté, co přijal opatření spočívající ve snížení tohoto počtu, nabyl jistoty, že bude muset skutečně propustit větší počet zaměstnanců, než je počet zaměstnanců stanovený posledně uvedeným ustanovením.
- 20 Za účelem odpovědi na tuto otázku je třeba nejprve připomenout, že pokud jde o povinnost zaměstnavatele zahájit projednání stanovené v článku 2 uvedené směrnice, Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že povinnosti projednání a oznámení vznikají před rozhodnutím zaměstnavatele vypovědět pracovní smlouvy (rozsudky ze dne 27. ledna 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 37, jakož i ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 38).
- 21 Dosažení cíle, vyjádřeného v čl. 2 odst. 2 směrnice 98/59, vyhnout se výpovědím pracovních smluv nebo omezit jejich počet, by totiž bylo ohroženo, pokud by k projednání se zástupci zaměstnanců došlo až po rozhodnutí zaměstnavatele vypovědět pracovní smlouvy (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 27. ledna 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 38, jakož i ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46).
- 22 Podle judikatury Soudního dvora musí tedy zaměstnavatel projednání stanovené v článku 2 směrnice 98/59 zahájit v okamžiku, kdy bylo přijato strategické nebo obchodní rozhodnutí, které jej nutí k tomu, aby zamýšlel nebo plánoval provést hromadné propouštění (rozsudky ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 48, jakož i ze dne 21. září 2017, Ciupa a další, C-429/16, EU:C:2017:711, bod 34).
- 23 V tomto ohledu je třeba uvést, že věci, ve kterých byl vydán rozsudek ze dne 21. září 2017, Ciupa a další (C-429/16, EU:C:2017:711), jakož i rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další (C-44/08, EU:C:2009:533), souvisely s hospodářskými rozhodnutími, jejichž přímým cílem nebylo ukončit specifické pracovní poměry, avšak mohla mít dopady na zaměstnání určitého počtu zaměstnanců.

- 24 Je zajisté pravda, že Soudní dvůr měl za to, že předčasný vznik povinnosti projednání může vést k dopadům odporujícím cíli směrnice 98/59, jako je omezení flexibility podniků, pokud jde o jejich restrukturalizaci, zvýšení správních požadavků a zbytečné znepokojování zaměstnanců ohledně jistoty jejich zaměstnání (rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 45). Soudní dvůr dále rozhodl, že k tomu, aby projednání bylo vedeno v souladu s jeho cíli, a sice cílem vyhnout se výpovědím pracovních smluv nebo omezit jejich počet, jakož i zmírnit jejich důsledky, je nezbytné, aby byly určeny relevantní faktory a skutečnosti týkající se zamýšleného hromadného propouštění. Pokud je však rozhodnutí, které může vést k hromadnému propouštění, pouze zamýšleno, a takové propouštění je tudíž pouze pravděpodobné a faktory relevantní pro projednání nejsou známy, nemůže být uvedených cílů dosaženo (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46).
- 25 Soudní dvůr však rovněž upřesnil, že jelikož v souladu s čl. 2 odst. 2 prvním pododstavcem směrnice 98/59 se projednání musí týkat zejména možnosti vyhnout se zamýšleným hromadným propouštěním nebo je omezit, projednávání, které by bylo zahájeno v okamžiku, kdy již bylo přijato rozhodnutí, ze kterého vyplývá nezbytnost takového hromadného propouštění, by se již nemohlo smysluplně týkat posouzení možných alternativ, jak se hromadnému propouštění snažit vyhnout (rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 47).
- 26 V projednávané věci ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že od srpna 2019 do konce prosince 2019 se počet hotelů spravovaných a provozovaných žalovanou v původním řízení snížil z dvaceti na sedm. Dne 30. prosince 2019 žalovaná v původním řízení konkrétně uzavřela dohodu, podle které byla správa sedmi z těchto třinácti zařízení ukončena a od 1. ledna 2020 byla správa převzata společností Amla Explotaciones.
- 27 S ohledem na rozsah takto provedené změny činnosti spočívající v řízení a provozování a na rozumně představitelné důsledky v souvislosti s pracovní zátěží v jejím ústředí lze rozhodnutí zahájit jednání o převodu činnosti spočívající v řízení a provozování těchto sedmi zařízení považovat za strategické nebo obchodní rozhodnutí, které nutilo žalovanou v původním řízení k tomu, aby zamýšlela nebo plánovala provést hromadné propouštění ve smyslu judikatury uvedené v bodě 22 tohoto rozsudku, což však přísluší ověřit předkládajícímu soudu.
- 28 V tomto ohledu je nutno jednak zdůraznit, že žalovaná v původním řízení věděla, že převedení správy uvedených zařízení povede k nárůstu pracovní zátěže u společnosti Amla Explotaciones vyžadující přijetí deseti nových zaměstnanců, přičemž z tohoto důvodu požádala své zaměstnance pracující v ústředí, zda by byli ochotni absolvovat pohovory s vedoucími pracovníky Grupo Globales. Mohla tedy tušit, že dojde ke snížení pracovní zátěže ve stejném rozsahu nebo rozsahu, který je podobný zvýšení pracovní zátěže u společnosti Amla Explotaciones.
- 29 Dále bylo v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce uvedeno, že rozhodnutí žalované v původním řízení propustit devět zaměstnanců odpovídá analýze jejich organizačních a výrobních potřeb po převedení řízení a provozování sedmi dotčených zařízení na společnost Amla Explotaciones a odchodu devíti z jejich zaměstnanců do této společnosti. S ohledem na toto rozhodnutí musela žalovaná v původním řízení rozumně očekávat, že bude muset významně snížit počet svých zaměstnanců ve svém ústředí, aby tento počet odpovídal objemu její činnosti, jakož i zbývající pracovní zátěži.

- 30 Vzhledem k tomu, že rozhodnutí převést činnost spočívající ve správě a provozování sedmi hotelů na společnost Amla Explotaciones nutně znamenalo, že žalovaná v původním řízení bude uvažovat o hromadném propouštění, příslušelo jí, aby v rozsahu, v němž existovala možnost, že budou splněny podmínky definované v čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59, zahájila projednání stanovené v článku 2 této směrnice.
- 31 Tento závěr platí tím spíše, že účel povinnosti projednání stanovený v článku 2 uvedené směrnice – a sice vyhnout se výpovědím pracovních smluv nebo omezit jejich počet, jakož i zmírnit jejich důsledky – a cíl, který v projednávaném případě sledovala žalovaná v původním řízení, když požádala své zaměstnance, zda by byli ochotni absolvovat pohovory ve společnosti Amla Explotaciones – a sice umožnit některým jejím zaměstnancům vstoupit do smluvního vztahu s posledně uvedenou společností, a následně snížit počet individuálních propuštění – se ve značné míře překrývají. Vzhledem k tomu, že rozhodnutí, které vedlo k podstatnému snížení počtu hotelů spravovaných a provozovaných žalovanou v původním řízení, mohlo vést k stejné podstatnému snížení její činnosti a pracovní zátěže v jejím ústředí, a tedy počtu zaměstnanců, které tam potřebovala, totiž dobrovolný odchod určitých zaměstnanců do společnosti, která převzala část převáděné činnosti, mohl zjevně umožnit vyhnout se hromadnému propouštění.
- 32 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 2 odst. 1 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že povinnost projednání, kterou stanoví, vzniká od okamžiku, kdy zaměstnavatel v rámci restrukturalizace zamýšlí nebo plánuje snížit pracovní místa, jejichž počet může překročit početní limity pro zrušená pracovní místa stanovené v čl. 1 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice, a nikoli v okamžiku, kdy zaměstnavatel poté, co přijal opatření spočívající ve snížení tohoto počtu, nabyl jistoty, že bude muset skutečně propustit počet zaměstnanců přesahující tyto limity.

Ke druhé otázce

- 33 S ohledem na odpověď podanou na první otázku není třeba odpovídat na druhou otázku.

K nákladům řízení

- 34 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 2 odst. 1 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

povinnost projednání, kterou stanoví, vzniká od okamžiku, kdy zaměstnavatel v rámci restrukturalizace zamýšlí nebo plánuje snížit pracovní místa, jejichž počet může překročit početní limity pro zrušená pracovní místa stanovené v čl. 1 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice, a nikoli v okamžiku, kdy zaměstnavatel poté, co přijal opatření spočívající ve

snížení tohoto počtu, nabyt jistotu, že bude muset skutečně propustit počet zaměstnanců přesahující tyto limity.

Podpisy