



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

11. července 2024\*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 98/59/ES –  
Hromadné propouštění – Článek 1 odst. 1 písm. a) a článek 2 – Informování zástupců  
zaměstnanců a projednávání s nimi – Působnost – Skončení pracovních poměrů z důvodu  
odchodu zaměstnavatele do důchodu – Články 27 a 30 Listiny základních práv Evropské unie“

Ve věci C-196/23 [Plamaro]<sup>1</sup>,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchní soud Katalánska, Španělsko) ze dne 20. ledna 2023, došlým Soudnímu dvoru dne 24. března 2023, v řízení

CL,

GO,

GN,

VO,

TI,

HZ,

DN,

DL

proti

DB, jako univerzální dědičce FC,

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),**

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení: A. Prechal (zpravodajka), předsedkyně senátu, F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer  
a M. L. Arastey Sahún, soudci,

\* Jednací jazyk: španělština.

<sup>1</sup> – Název projednávané věci je fiktivní. Neodpovídá skutečnému jménu žádné ze zúčastněných stran.

generální advokát: P. Pikamäe,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

- za CL: GO, GN, VO, TI, HZ, DN a DL, J. M. Moragues Martínez, abogado,
- za DB, jako univerzální dědičku FC: L. Sánchez Frías, abogado,
- za španělskou vládu: M. Morales Puerta, jako zmocněnkyně,
- za Evropskou komisi: F. Clotuche-Duvieusart a I. Galindo Martín, jako zmocněnkyně,

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 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 CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN a DL na straně jedné a DB, jako univerzální dědičkou jejich bývalého zaměstnavatele FC, a Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) [Záruční mzdový fond (FOGASA), Španělsko] na straně druhé ve věci skončení jejich pracovních poměrů v souvislosti s odchodem FC do důchodu.

### **Právní rámec**

#### ***Unijní právo***

- 3 V oddílu I směrnice 98/59, nadepsaném „Definice a oblast působnosti“, čl. 1 odst. 1 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 zaměstnání v dotýčných 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 uvedené směrnice, obsažený v oddíle II této směrnice, nadepsaném „Informování a projednání“, 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 propouštěných 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 propouštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).

[...]“

5 Článek 3 směrnice 98/59, obsažený v oddíle III této směrnice nadepsaném „Postup při hromadném propouštění“, zní takto:

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

Členské státy mohou nicméně stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměstnavatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost.

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 zaměstnáni, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

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 Článek 4 uvedené směrnice, který je rovněž součástí oddílu III této směrnice, stanoví:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc zkrátit lhůtu uvedenou v prvním pododstavci.

[...]

4. Členské státy nemusí postupovat podle tohoto článku v případě hromadných propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.“

7 Podle článku 5 směrnice 98/59 se tato směrnice „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“.

### ***Španělské právo***

8 Článek 49 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) (dále jen „zákoník práce“), nadepsaný „Skončení pracovního poměru“, v odst. 1 stanoví:

„Pracovní poměr skončí v následujících případech:

[...]

g) Smrt, odchod do důchodu v případech stanovených použitelnými právními předpisy v oblasti systému sociálního zabezpečení, nebo nezpůsobilost zaměstnavatele, aniž jsou dotčena ustanovení článku 44, nebo zánik právní subjektivity smluvní strany.

V případech smrti, odchodu do důchodu nebo nezpůsobilosti zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na zaplacení částky odpovídající měsíční mzdě.

V případech zániku právní subjektivity smluvní strany musejí být dodrženy náležitosti stanovené v článku 51 [tohoto zákoníku].

[...]

i) Hromadné propouštění z hospodářských, technických, organizačních nebo výrobních důvodů.

[...]“

9 Článek 51 zákoníku práce stanoví:

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

- a) deseti zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají méně než sto zaměstnanců,
- b) 10 % z celkového počtu zaměstnanců podniku v případě podniků, které zaměstnávají sto až tři sta zaměstnanců,
- c) třiceti zaměstnanců v podnicích, které zaměstnávají více než tři sta zaměstnanců.

Hospodářské důvody jsou dány, jestliže hospodářské výsledky podniku dokládají nepříznivou hospodářskou situaci, například pokud podnik vykazuje ztráty či je očekává, nebo pokud úroveň tržeb nebo prodejů vykazuje trvalý pokles. Za trvalý pokles se v každém případě považuje situace, kdy je po tři po sobě jdoucí čtvrtletí úroveň tržeb nebo prodejů za každé čtvrtletí nižší než úroveň tržeb nebo prodejů, která byla zaznamenána v témže čtvrtletí předchozího roku.

Technické důvody jsou dány, jestliže dojde ke změnám, zejména v oblasti výrobních prostředků nebo nástrojů; organizační důvody jsou dány, pokud dojde ke změnám zejména v oblasti systémů a metod práce zaměstnanců nebo způsobu organizace výroby, a výrobní důvody jsou dány, pokud dojde ke změnám souvisejícím zejména s poptávkou po výrobcích nebo službách, které podnik zamýšlí uvést na trh.

Hromadným propouštěním se rozumí též skončení pracovního poměru, které dopadá na všechny zaměstnance podniku za předpokladu, že počet dotčených zaměstnanců převyšuje pět, jestliže k němu dochází v důsledku úplného skončení podnikatelské činnosti na základě týchž důvodů, jako jsou výše uvedené důvody.

Pro stanovení počtu skončení pracovních poměrů, který je uveden v prvním pododstavci tohoto odstavce, se zohlední také veškerá další skončení, k nimž dojde v referenčním období ze strany zaměstnavatele z jiných důvodů, které nesouvisí s osobou 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 devadesáti dnů a s cílem vyhnout se ustanovením [tohoto článku] přistoupí k ukončení pracovních poměrů podle čl. 52 písm. c) v počtu nižším, než jsou výše uvedené prahové hodnoty, aniž nastanou nové důvody pro takový postup, považují se tato nová skončení za jednání za účelem obcházení zákona a budou prohlášena za neplatná a neúčinná.

2. Hromadnému propouštění musí předcházet období projednání se zástupci zaměstnanců, které nepřesáhne 30 kalendářních dnů, nebo 15 kalendářních dnů v případě podniků s méně než padesáti zaměstnanci. Projednání se zástupci zaměstnanců se musí týkat alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jako jsou opatření související s přerázením nebo vzděláváním či profesní rekvalifikací zaměstnanců s cílem zlepšit jejich zaměstnatelnost. Projednání probíhá v rámci jediné vyjednávací komise s tím, že existuje-li několik závodů, omezuje se pouze na závod dotčený daným postupem. Vyjednávací komise je složena z nejvýše třinácti členů zastupujících každou ze stran.

[...]

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

- 10 Žalobkyně v původním řízení byly zaměstnány v jedné z 8 provozoven podniku FC. Dne 17. června 2020 byly informovány FC o ukončení jejich pracovních poměrů s účinností k 17. červenci 2020 z důvodu odchodu FC do důchodu. Tento odchod do důchodu, který se uskutečnil dne 3. srpna 2020, vedl k ukončení 54 platných pracovních poměrů v těchto 8 provozovnách, včetně osmi pracovních poměrů žalobkyň v původním řízení.
- 11 Dne 10. července 2020 žalobkyně v původním řízení podaly proti FC a Fogasa žalobu k Juzgado de lo Social de Barcelona (pracovní soud v Barceloně, Španělsko), aby napadly propuštění, které považují za nezákonné. Tento soud zamítl uvedenou žalobu rozsudkem ze dne 12. ledna 2022.
- 12 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchní soud Katalánska, Španělsko), ke kterému bylo podáno odvolání proti tomuto rozsudku, má zejména rozhodnout o tom, zda skončení pracovních poměrů žalobkyň v původním řízení musí být považována za neplatná a neúčinná propuštění z důvodu nedodržení postupu projednání se zástupci zaměstnanců, stanoveného v článku 51 zákoníku práce, přestože důvodem těchto skončení byl odchod FC do důchodu.
- 13 Tento soud uvádí, že v takové situaci se ustanovení článku 51 zákoníku práce týkající se tohoto projednání v zásadě nepoužijí, jak vyplývá z čl. 51 odst. 1 pátého pododstavce, který umožňuje zohlednit skončení pracovního poměru z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pouze za předpokladu, že došlo k propouštění také z hospodářských, organizačních nebo výrobních důvodů ve smyslu prvního pododstavce téhož odstavce, a dále z čl. 49 odst. 1 písm. g) tohoto zákoníku, který stanoví použití postupu projednání uvedeného v článku 51 pouze v případě, kdy skončení pracovních poměrů vyplývá ze zániku právní způsobilosti smluvní strany, a nikoli z odchodu zaměstnavatele, kterým je fyzická osoba, do důchodu.
- 14 Uvedený soud si nicméně klade otázku, zda je vyloučení této situace z působnosti dotčeného postupu projednání v souladu se směrnicí 98/59, a pokud tomu tak není, zda se dotyční zaměstnanci mohou dovolávat této směrnice vůči svému zaměstnavateli, který je fyzickou osobou, ačkoli uvedená směrnice nebyla správně provedena do vnitrostátního práva. V tomto

ohledu uvádí, že si je vědom toho, že obecně nelze ustanovením směrnice přiznat ve sporech mezi jednotlivci tzv. „horizontální“ přímý účinek. Nicméně vzhledem k tomu, že Soudní dvůr již v některých případech připustil výjimky z tohoto pravidla, pokud je dotčené právo zakotveno rovněž v obecné zásadě unijního práva nebo ustanovení Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), jehož konkrétní provedení zajišťuje směrnice, klade si tentýž soud otázku, zda by se v projednávaném případě nemohla obdobná výjimka uplatnit s ohledem na ustanovení článků 27 nebo 30 Listiny.

15 Za těchto okolností se Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchní soud Katalánska) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je s článkem 2 směrnice [98/59] slučitelná taková právní úprava, jako je španělská právní úprava, která v souladu s čl. 49 odst. 1 písm. [g)] [zákoníku práce] nestanoví lhůtu pro projednání v případech, kdy počet skončení pracovních poměrů, která vyplývají z odchodu zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, do důchodu, přesahuje počet stanovený v článku 1 [této] směrnice?

2) V případě záporné odpovědi na tuto otázku, má směrnice 98/59 horizontální přímý účinek mezi jednotlivci?“

## **K předběžným otázkám**

### ***K přípustnosti***

16 Evropská komise připomíná, že 54 zaměstnanců zaměstnaných v podniku FC bylo v době odchodu FC do důchodu rozděleno mezi osm provozoven náležejících FC, a klade si otázku, zda jsou v projednávaném případě skutečně dosaženy prahové hodnoty pro počet zaměstnanců, kteří musí být dotčeni hromadným propouštěním, jak jsou stanoveny v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59. Uvedené ustanovení totiž vymezuje působnost této směrnice pouze s odkazem na pojem „podnik“, ve kterém musí být obvykle zaměstnáno alespoň 20 osob.

17 V tomto ohledu je třeba nejprve připomenout, že je 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 otázky, kterou Soudnímu dvoru klade. Jestliže se položená otázka týká výkladu normy unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout. Z toho plyne, že na předběžnou otázku týkající se unijního práva se vztahuje domněnka relevance. Soudní dvůr smí rozhodnutí o takové otázce odmítnout pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad pravidla unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také nedisponuje-li Soudní dvůr skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 29. května 2018, Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen a další, C-426/16, EU:C:2018:335, body 30 a 31 a citovaná judikatura).

18 V projednávaném případě je třeba konstatovat, že předkládací rozhodnutí neobsahuje žádný skutkový nebo právní údaj, pokud jde o charakteristiky provozoven podniku FC v okamžiku, kdy došlo ke skončení pracovních poměrů, o které se jedná ve věci v původním řízení. Dále předkládající soud nežádá prostřednictvím předběžných otázek o výklad týkající se prahových hodnot uvedených v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 nebo rozsahu pojmu „podnik“, na který

odkazuje uvedené ustanovení. Ze samotného znění první předběžné otázky naopak vyplývá, že tato otázka je položena specificky ve vztahu ke skončení pracovních poměrů „v případech, kdy počet [...] přesahuje počet stanovený v článku 1 směrnice 98/59“.

- 19 Za těchto podmínek bude na předkládajícím soudu, aby ve světle poznatků vyplývajících v tomto ohledu z judikatury Soudního dvora, a zejména z rozsudku ze dne 13. května 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), případně posoudil a kvalifikoval skutkové okolnosti věci v původním řízení z hlediska pojmu „podnik“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 a prahových hodnot stanovených v tomto ustanovení.
- 20 Kromě toho bude mít předkládající soud v tomto kontextu možnost, jak vyplývá ze znění čl. 51 odst. 1 zákoníku práce a jak již Soudní dvůr uvedl v témže rozsudku ze dne 13. května 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), a v rozsudku ze dne 10. prosince 2009, Rodríguez Mayor a další (C-323/08, EU:C:2009:770), zohlednit také okolnost, že španělský zákonodárce s odvoláním v této souvislosti na článek 5 směrnice 98/59 přijal v projednávaném případě definici pojmu „hromadné propouštění“, ve které použil jako referenční jednotku pro stanovení počtu zaměstnanců, kteří musí být takovým propouštěním dotčeni, pojem „podnik“, a nikoliv pojem „závod“.
- 21 S ohledem na výše uvedené není zjevné, že by výklad ustanovení směrnice 98/59 požadovaný předkládajícím soudem neměl žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, nebo že by problém vznesený tímto soudem byl hypotetický.
- 22 Z toho vyplývá, že předběžné otázky jsou přípustné.

### *K první otázce*

- 23 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 1 odst. 1 ve spojení s článkem 2 směrnice 98/59 vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které skončení pracovních poměrů vyššího počtu zaměstnanců, než je počet stanovený v tomto čl. 1 odst. 1, z důvodu odchodu zaměstnavatele do důchodu není kvalifikováno jako „hromadné propouštění“, a nevede tedy k informování zástupců zaměstnanců a projednání s nimi podle tohoto článku 2.
- 24 Podle čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice se pro účely této směrnice rozumí „hromadným propouštěním“ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud jsou splněny určité podmínky týkající se počtu propouštěných zaměstnanců a období, kdy k propouštění došlo (rozsudek ze dne 12. října 2004, Komise v. Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 43).
- 25 V tomto ohledu je třeba připomenout, že i když směrnice 98/59 pojem „propouštění“ výslovně nedefinuje, z ustálené judikatury vyplývá, že s ohledem na cíl sledovaný touto směrnicí a kontext, jehož je čl. 1 odst. 1 písm. a) této směrnice součástí, musí být tento pojem, jenž je autonomním pojmem unijního práva, který musí být vykládán jednotně a nemůže být definován odkazem na právní předpisy členských států, vykládán v tom smyslu, že zahrnuje jakékoli skončení pracovního poměru nechtěné zaměstnancem, a tedy bez jeho souhlasu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 48 a citovaná judikatura).

- 26 Soudní dvůr rovněž rozhodl, že s ohledem na cíl směrnice 98/59, kterým je, jak vyplývá z bodu 2 jejího odůvodnění, zejména posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění, nelze pojmy, které definují oblast působnosti této směrnice, včetně pojmu „propouštění“ obsaženého v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) této směrnice, vykládat restriktivně (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 51 a citovaná judikatura).
- 27 DB tvrdí za účelem zpochybnění takové kvalifikace, pokud jde o skončení pracovních poměrů, o které se jedná v původním řízení, že zaměstnavatel, jako je FC, musí mít podobně jako zaměstnanec, kterého zaměstnává, legitimní možnost odejít do důchodu a ukončit pracovní poměry, jež uzavřel, což ostatně pro zaměstnance, který se tak zavazuje k uzavření pracovního poměru s fyzickou osobou na dobu neurčitou, představuje předvídatelnou událost. DB má rovněž za to, že projednání, jako je projednání stanovené směrnicí 98/59, není relevantní, pokud zamýšlená ukončení pracovních poměrů souvisí s odchodem zaměstnavatele do důchodu, což dotyčná propouštění činí, jako tomu bylo v projednávaném případě, nevyhnutelnými.
- 28 V tomto ohledu je však třeba připomenout, že pojem „propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 zejména nevyžaduje, aby příčiny skončení pracovního poměru odpovídaly vůli zaměstnavatele, a že skončení pracovního poměru není vyloučeno z působnosti této směrnice pouze z toho důvodu, že je závislé na okolnostech, které nezávisí na vůli zaměstnavatele (rozsudek ze dne 12. října 2004, Komise v. Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, body 50 a 60).
- 29 Soudní dvůr rovněž upřesnil, že i v případech, kdy definitivní skončení činnosti podniku nezávisí na vůli zaměstnavatele a kdy se ukáže, že směrnicí 98/59 nelze použít v plném rozsahu, nic to nemění na tom, že použití této směrnice nelze vyloučit jako celek (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. října 2004, Komise Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 57).
- 30 Dále je třeba zejména uvést, že podle čl. 2 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 98/59 nemají projednání se zástupci zaměstnanců za cíl pouze omezit nebo vyhnout se hromadnému propouštění, ale týkají se mimo jiné možností zmírnit následky takového propouštění využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přerazení nebo při přeškolení propouštěných zaměstnanců (rozsudek ze dne 12. října 2004, Komise v. Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 58). Tato projednání jsou tedy i v případě, kdy zamýšlená ukončení pracovních poměrů souvisí s odchodem zaměstnavatele do důchodu nadále relevantní.
- 31 Soudní dvůr v rozsudku ze dne 10. prosince 2009, Rodríguez Mayor a další (C-323/08, EU:C:2009:770), který se rovněž týkal ustanovení zákoníku práce, sice rozhodl, že čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které ukončení pracovních smluv několika zaměstnanců z důvodu smrti jejich zaměstnavatele není kvalifikováno jako „hromadné propouštění“ ani nepodléhá vnitrostátním předpisům provádějícím tuto směrnici.
- 32 Je třeba nicméně zdůraznit, že Soudní dvůr k takovému výkladu dospěl až poté, co zejména v bodech 34 až 41 uvedeného rozsudku uvedl, že ze znění čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 ve spojení se zněním čl. 1 odst. 1 druhého pododstavce, čl. 2 odst. 1 a 3 a článku 3 této směrnice vyplývá, že pojem „hromadné propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice předpokládá existenci zaměstnavatele, který toto propouštění zamýšlel a je schopen za tímto účelem uskutečnit jednání uvedená v člancích 2 a 3 téže směrnice a dále případně takové propouštění provést. V bodě 42 téhož rozsudku přitom Soudní dvůr uvedl, že takové podmínky nejsou v případě úmrtí zaměstnavatele provozujícího podnik jako fyzická osoba splněny.

- 33 V tomto ohledu Soudní dvůr v bodě 44 tohoto rozsudku ze dne 10. prosince 2009, *Rodríguez Mayor a další* (C-323/08, EU:C:2009:770) také zdůraznil, že tohoto hlavního cíle směrnice 98/59, a sice aby hromadnému propouštění předcházelo projednání se zástupci zaměstnanců a informování příslušného orgánu veřejné moci, nemůže být dosaženo v případě kvalifikace ukončení pracovních smluv všech zaměstnanců podniku provozovaného fyzickou osobou z důvodu ukončení činnosti tohoto podniku v důsledku smrti zaměstnavatele jako „hromadné propouštění“, jelikož k takovému projednání nemohlo dojít, a tak nebylo možné vyhnout se ukončení pracovních smluv nebo ho omezit ani zmírnit jeho následky.
- 34 Soudní dvůr v bodě 48 uvedeného rozsudku připomněl, že povinnosti projednání a oznámení uložené zaměstnavateli vznikají před rozhodnutím vypovědět pracovní smlouvy, a v tomto ohledu v bodě 50 téhož rozsudku uvedl, že v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, neexistuje ani rozhodnutí vypovědět pracovní smlouvy, ani předchozí úmysl tyto výpovědi uskutečnit.
- 35 Je ovšem nutné konstatovat, že zvláštní okolnosti situace, v níž došlo k úmrtí zaměstnavatele, který byl fyzickou osobou, připomenuté v bodech 32 až 34 tohoto rozsudku, nejsou dány v případě, kdy je skončení pracovních poměrů důsledkem odchodu takového zaměstnavatele do důchodu.
- 36 V této posledně uvedené situaci je totiž zaměstnavatel, který taková skončení pracovních poměrů s ohledem na odchod do důchodu zamýšlí, v zásadě schopen úkony uvedené v člancích 2 a 3 směrnice 98/59 provést a v tomto kontextu vést projednání, jejichž cílem je zejména vyhnout se těmto skončením nebo omezit jejich počet nebo v každém případě zmírnit jejich následky.
- 37 Nezáleží ani na tom, že takové situace, jako jsou situace, o které se jedná ve věci v původním řízení, jsou podle španělského práva kvalifikovány nikoli jako propouštění, ale jako skončení pracovního poměru ze zákona. Jedná se totiž o skončení pracovního poměru nechtěně zaměstnancem, tedy o propouštění ve smyslu směrnice 98/59 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. října 2004, *Komise v. Portugalsko*, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 62).
- 38 Jakákoliv vnitrostátní právní úprava nebo její výklad, které by vedly k závěru, že skončení pracovních poměrů v důsledku odchodu zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, do důchodu nemůže představovat „propouštění“ ve smyslu směrnice 98/59, by změnila rozsah působnosti této směrnice, a zbavily by tak tuto směrnici jejího plného účinku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 54 a citovaná judikatura).
- 39 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 1 odst. 1 ve spojení s článkem 2 směrnice 98/59 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které skončení pracovních poměrů vyššího počtu zaměstnanců, než je počet stanovený v tomto čl. 1 odst. 1, z důvodu odchodu zaměstnavatele do důchodu, není kvalifikováno jako „hromadné propouštění“, a nevede tedy k informování zástupců zaměstnanců a projednání s nimi podle tohoto článku 2.

### ***K druhé otázce***

- 40 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být unijní právo vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátnímu soudu, jemuž byl předložen spor mezi jednotlivci, ukládá povinnost nepoužít takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je právní úprava uvedená v bodě 39 tohoto rozsudku, v případě rozporu této právní úpravy s ustanoveními čl. 1 odst. 1 a článku 2 směrnice 98/59.

- 41 Úvodem je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury jsou vnitrostátní soudy při použití vnitrostátního práva povinny vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby dosáhly jí zamýšleného výsledku, a tudíž souladu s čl. 288 třetím pododstavcem SFEU (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 66 a citovaná judikatura).
- 42 V tomto ohledu je třeba rovněž zdůraznit, že zásada konformního výkladu vnitrostátního práva vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci s tím, že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došly k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 67 a citovaná judikatura).
- 43 Jak Soudní dvůr nicméně opakovaně připomněl, zásada konformního výkladu má určité meze. Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k unijnímu právu, pokud vykládá a aplikuje relevantní pravidla vnitrostátního práva, je omezena obecnými právními zásadami a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 32 a citovaná judikatura).
- 44 V projednávaném případě mají DB a španělská vláda rozdílné názory na to, zda lze právní úpravu, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, vykládat tak, aby byl zajištěn její soulad s ustanoveními čl. 1 odst. 1 ve spojení s článkem 2 směrnice 98/59, či nikoliv, přičemž DB je toho názoru, že jasné a přesné znění čl. 49 odst. 1 písm. g) zákoníku práce brání takovému konformnímu výkladu, a naopak španělská vláda má za to, že takový výklad je možný a že by nebyl *contra legem*.
- 45 Nepřísluší však Soudnímu dvoru, nýbrž pouze vnitrostátním soudům, aby se vyjádřily k výkladu vnitrostátního práva, takže je na předkládajícím soudu, aby případně rozhodl o tom, zda vnitrostátní právní úpravu, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, lze vykládat tak, aby byl zajištěn její soulad se směrnicí 98/59, či nikoliv.
- 46 Dále je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury směrnice nemůže sama o sobě zakládat povinnosti pro jednotlivce, a nelze se jí tedy jako takové vůči němu dovolávat. Rozšíření možnosti dovolávat se ustanovení neprovedené nebo nesprávně provedené směrnice na oblast vztahů mezi jednotlivci by totiž znamenalo přiznat Evropské unii pravomoc s bezprostředním účinkem stanovovat povinnosti k tíži jednotlivců, ačkoli má tuto možnost pouze tam, kde má pravomoc přijímat nařízení (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 76 a citovaná judikatura).
- 47 Z toho vyplývá, že ustanovení čl. 1 odst. 1 ve spojení s ustanoveními článku 2 směrnice 98/59 se nelze dovolávat jako takových ve sporu mezi jednotlivci, jako je spor, o který se jedná ve věci v původním řízení, aby byl zaručen plný účinek uvedených ustanovení tím, že se nepoužije vnitrostátní právní úprava, o níž se má za to, že je v rozporu s těmito ustanoveními (obdobně viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 78).
- 48 Závěrem je třeba přezkoumat rozsah působnosti článku 27 a článku 30 Listiny, aby bylo možné určit, jak žádá předkládající soud ve své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, zda jedno nebo druhé z těchto ustanovení musí být vykládáno v tom smyslu, že se jich lze dovolávat samostatně nebo ve spojení s čl. 1 odst. 1 a článkem 2 směrnice 98/59 v takovém sporu mezi jednotlivci, jako je

spor, o který se jedná ve věci v původním řízení, s cílem dosáhnout u vnitrostátního soudu toho, že posledně uvedený nepoužije vnitrostátní právní úpravu, o níž se má za to, že je v rozporu s uvedenými ustanoveními této směrnice.

- 49 Pokud jde zaprvé o článek 27 Listiny, nadepsaný „Právo pracovníků na informování a na projednávání v podniku“, který stanoví, že pracovníci musí mít na jednotlivých úrovních zaručeno právo na informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti, stačí v projednávaném případě připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že ze znění tohoto ustanovení jasně vyplývá, že k tomu, aby plně vyvolávalo účinky, musí být upřesněno ustanoveními unijního nebo vnitrostátního práva (rozsudky ze dne 15. ledna 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, body 44 a 45, jakož i ze dne 6. listopadu 2018, *Bauer a Willmeroth*, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 84).
- 50 V tomto ohledu nelze taková pravidla, jako jsou pravidla obsažená v ustanoveních čl. 1 odst. 1 a článku 2 směrnice 98/59, určená členským státům a stanovící případy, ve kterých musí být postup informování a projednání se zástupci zaměstnanců proveden v případě jejich hromadného propouštění, jakož i hmotněprávní a procesní podmínky, které musí toto informování a projednání splňovat, dovodit jakožto přímo použitelná právní pravidla ze znění článku 27 Listiny (obdobně viz rozsudek ze dne 15. ledna 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 46).
- 51 Článku 27 Listiny se tudíž nelze v takovém sporu mezi jednotlivci, jako je spor, o který se jedná ve věci v původním řízení, dovolávat jako takového k učinění závěru, že vnitrostátní ustanovení, která nejsou v souladu s čl. 1 odst. 1 a článkem 2 směrnice 98/59, nesmí být použita (obdobně viz rozsudek ze dne 15. ledna 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 48).
- 52 Toto zjištění nemůže vyvrátit článek 27 Listiny ve spojení s čl. 1 odst. 1 a článkem 2 směrnice 98/59, protože pokud tento článek 27 nestačí sám o sobě k tomu, aby bylo jednotlivcům přiznáno právo uplatnitelné jako takové, nemůže tomu být jinak v případě těchto ustanovení v jejich vzájemném spojení (obdobně viz rozsudek ze dne 15. ledna 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 49).
- 53 Pokud jde dále o článek 30 Listiny, který stanoví, že každý pracovník má v souladu s právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním, je třeba mít za to, že důvody uvedené v bodech 49 až 52 tohoto rozsudku musí vést *mutatis mutandis* k závěru obdobnému závěru vyplývajícímu z těchto bodů, pokud jde o článek 27 Listiny.
- 54 Podobně jako bylo připomenuto v bodě 49 tohoto rozsudku, pokud jde o tento článek 27, ze znění článku 30 Listiny totiž jasně vyplývá, že k tomu, aby posledně uvedené ustanovení mělo plný účinek, musí být upřesněno ustanoveními unijního nebo vnitrostátního práva.
- 55 Bez ohledu na to, zda by nedodržení takových pravidel týkajících se informování zástupců zaměstnanců v případě hromadného propouštění a jeho projednání s nimi, jako jsou pravidla stanovená v čl. 1 odst. 1 a článku 2 směrnice 98/59, mohlo spadat do věcné působnosti článku 30 Listiny a pojmu „neoprávněné propuštění“ ve smyslu tohoto ustanovení, či nikoli, stačí konstatovat, že taková pravidla určená členským státům – která stanoví případy, kdy musí být postup informování a projednání se zástupci zaměstnanců proveden v případě jejich hromadného

propouštění, jakož i hmotněprávní a procesní podmínky, které musí toto informování a projednání splňovat – nemohou být dovozena jakožto přímo použitelná právní pravidla ze znění tohoto článku 30.

- 56 V důsledku toho a obdobně tomu, co bylo uvedeno v bodech 51 a 52 tohoto rozsudku v souvislosti s článkem 27 Listiny, nelze se článku 30 Listiny dovolávat jako takového nebo ve spojení s čl. 1 odst. 1 a článkem 2 směrnice 98/59 v takovém sporu mezi jednotlivci, jako je spor, o který se jedná ve věci v původním řízení, aby bylo možné učinit závěr, že vnitrostátní ustanovení, která nejsou v souladu s uvedenými ustanoveními směrnice 98/59 nesmí být použita.
- 57 S ohledem na výše uvedené, je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátnímu soudu, jemuž byl předložen spor mezi jednotlivci, neukládá povinnost nepoužít takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je právní úprava uvedená v bodě 39 tohoto rozsudku, v případě rozporu této právní úpravy s ustanoveními čl. 1 odst. 1 a článku 2 směrnice 98/59.

### **K nákladům řízení**

- 58 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 (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) Článek 1 odst. 1 ve spojení s článkem 2 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění**

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

**brání vnitrostátní právní úpravě, podle které skončení pracovních poměrů vyššího počtu zaměstnanců, než je počet stanovený v tomto čl. 1 odst. 1, z důvodu odchodu zaměstnavatele do důchodu, není kvalifikováno jako „hromadné propouštění“, a nevede tedy k informování zástupců zaměstnanců a projednání s nimi podle tohoto článku 2.**

- 2) Unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátnímu soudu, jemuž byl předložen spor mezi jednotlivci, neukládá povinnost nepoužít takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je právní úprava uvedená v bodě 1 tohoto výroku, v případě rozporu této právní úpravy s ustanoveními čl. 1 odst. 1 a článku 2 směrnice 98/59.**

Podpisy.