Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

21. září 2017 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Hromadné propouštění – Směrnice 98/59/ES – Článek 1 odst. 1 a článek 2 – Pojem ‚propouštění' – Postavení ‚skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele' na roveň propouštění – Jednostranná změna pracovních podmínek a podmínek odměňování zaměstnavatelem – Určení ‚úmyslu' zaměstnavatele provést propouštění"

Ve věci C-429/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Sądu Okręgowego w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (krajský soud v Lodži, VII. oddělení pro pracovněprávní věci a věci sociálního zabezpečení, Polsko) ze dne 30. června 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 2. srpna 2016, v řízení

Małgorzata Ciupa,

Jolanta Deszczka,

Ewa Kowalska,

Anna Stańczyk,

Marta Krzesińska,

Marzena Musielak,

Halina Kaźmierska,

Joanna Siedlecka,

Szymon Wiaderek,

Izabela Grzegora

proti

II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi,

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát),

ve složení M. Berger, předsedkyně senátu, A. Borg Barthet a F. Biltgen (zpravodaj), soudci,

* Jednací jazyk: polština.

generální advokát: M. Wathelet,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi B. Marchelem, radca prawny,

– za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,

– za Evropskou komisi A. Stobieckou-Kuik, jakož i L. Baumgartem a M. Kellerbauerem, 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 a článku 2 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování 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 podána v rámci sporu mezi paní Małgorzatou Ciupa a dalšími na jedné straně a II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (II. městská nemocnice L. Rydygiera v Lodži, nyní Gynekologická a porodnická nemocnice dr. L. Rydygiera v Lodži, Polsko) (dále jen „nemocnice v Lodži“) ve věci rozhodnutí nemocnice v Lodži oznámit zaměstnancům výpovědi pracovních smluv spojené s návrhem na uzavření nových smluv, které vedly ke skončení pracovních poměrů některých z těchto zaměstnanců, aniž byl zahájen postup propouštění, který stanoví vnitrostátní zákon přijatý za účelem provedení uvedené směrnice.

Právní rámec

Směrnice 98/59

3 Článek 1 směrnice 98/59, nadepsaný „Definice a oblast působnosti“, stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se rozumí:

a) ‚hromadným propouštěním‘ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:
   i) buď v období 30 dnů

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

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

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

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

b) ‚zástupci zaměstnanců' zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.

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

2. Tato směrnice se nevztahuje na:

[…]

b) zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních podniků (nebo v členských státech, které tento pojem neupravují, v odpovídajících subjektech);

[…]“

4 Článek 2 směrnice 98/59 zní takto:

„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 přeškolování propuštěných zaměstnanců.

[…]“

5 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.“

Polské právo

6 Článek 23^1 kodeks pracy (zákoník práce), přijatý zákonem ze dne 26. června 1974 (Dz. U. z roku 1974, č. 24, položka 141), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), týkající se následků převodu podniku, stanoví:

„§ 1 Pokud jsou podnik nebo jedna z jeho částí převedeny na jiného zaměstnavatele, ze zákona se stává nový zaměstnavatel, s výhradou ustanovení odstavce 5, stranou dosavadních pracovních poměrů.

§ 2. Za povinnosti vyplývající z pracovního poměru, které vznikly před převodem části podniku na jiného zaměstnavatele, ručí původní a nový zaměstnavatel společně a nerozdílně.

§ 3. Pokud u podniku uvedeného v odstavci 1 nepůsobí žádné odborové organizace, písemně oznámí původní a nový zaměstnavatel svým zaměstnancům předpokládaný termín převodu podniku nebo jedné z jeho částí na jiného zaměstnavatele, jeho důvody, jeho právní, hospodářské a sociální důsledky pro zaměstnance, jakož i zamýšlená opatření týkající se podmínek zaměstnávání zaměstnanců, zejména pracovních podmínek, podmínek odměňování a rekvalifikace. K oznámení musí dojít nejpozději 30 dní přede dnem předpokládaného převodu podniku nebo jedné z jeho částí na jiného zaměstnavatele.

§ 4. Ve lhůtě dvou měsíců od převodu podniku nebo jedné z jeho částí na nového zaměstnavatele může zaměstnanec ukončit pracovní poměr sedm dnů po oznámení, aniž je povinen dodržet běžnou výpovědní lhůtu stanovenou zákonem. Takto podaná výpověď pracovního poměru s sebou nese pro zaměstnance důsledky, které právní ustanovení spojují s řádnou výpovědí ze strany zaměstnavatele.

§ 5. Zaměstnavatel je povinen nabídnout zaměstnancům, kteří dosud pracovali na jiném základě nežli na základě pracovní smlouvy, v den převzetí podniku nebo jedné z jeho částí nové pracovní podmínky a podmínky odměňování a stanovit minimálně sedmidenní lhůtu, během níž zaměstnanci mohou nabízené podmínky přijmout nebo odmítnout. Nedojde-li k dohodě o nových pracovních podmínkách a podmínkách odměňování, dojde k rozvázání dosavadního pracovního poměru uplynutím lhůty odpovídající výpovědní lhůtě počítané ode dne nepřijetí zaměstnavatelem nabízených podmínek nebo ode dne, do kdy tak mohl učinit. Ustanovení odstavce 4 druhé věty se použijí přiměřeně.

§ 6. Převod podniku nebo jedné z jeho částí na jiného zaměstnavatele nemůže představovat důvod k výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.“

7 Článek 42 zákoníku práce v odstavci 1 stanoví, že ustanovení týkající se výpovědi pracovní smlouvy se obdobně použijí na výpověď s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných pracovních podmínek a podmínek odměňování. Podle odstavce 2 tohoto článku je výpověď s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných pracovních podmínek a podmínek odměňování považována za podanou v okamžiku, kdy byl zaměstnanci předložen písemný návrh nových podmínek. Odstavec 3 uvedeného článku stanoví, že v případě, že zaměstnanec navrhované pracovní podmínky a podmínky odměňování nepřijme, pracovní smlouva skončí uplynutím výpovědní doby. Pokud zaměstnanec před uplynutím poloviny výpovědní doby nevyjádří nesouhlas s navrhovanými podmínkami, má se za to, že s těmito podmínkami souhlasí.

8 Článek 241^{7} zákoníku práce týkající se zásad rozvázání a vypovězení kolektivní pracovní smlouvy ve svém odstavci 1 stanoví:

„Kolektivní pracovní smlouva je rozvázána

1) shodným prohlášením stran;

2) uplynutím doby, na niž byla uzavřena;

3) uplynutím výpovědní lhůty výpovědi podané jednou ze stran.“

9 Článek 241^{8} zákoníku práce, týkající se použití ustanovení kolektivní pracovní smlouvy po převodu podniku, v odstavci 2 stanoví:

„Po uplynutí doby platnosti dosavadní kolektivní pracovní smlouvy se až do uplynutí výpovědní lhůty pro změnu těchto podmínek použijí podmínky pro pracovní smlouvy nebo jiné akty, na kterých spočívá pracovní poměr, vyplývající z této kolektivní pracovní smlouvy. Uplatní se ustanovení čl. 241^{13} odst. 2 druhé věty.“

10 Článek 241[13] odst. 2 zákoníku práce stanoví:

„Ustanovení kolektivní pracovní smlouvy, která jsou pro zaměstnance méně výhodná, se vůči zaměstnancům zavádějí změnou původních podmínek pracovní smlouvy nebo jiného aktu, na kterém spočívá pracovní poměr, provedenou prostřednictvím výpovědi pracovní smlouvy spojené s návrhem na uzavření nové pracovní smlouvy. Na změnu původních podmínek pracovní smlouvy nebo jiného aktu, na kterém spočívá pracovní poměr, provedenou prostřednictvím výpovědi pracovní smlouvy spojené s návrhem na uzavření nové pracovní smlouvy, se nepoužijí předpisy, které omezují možnost změnit podmínky takové smlouvy nebo aktu prostřednictvím výpovědi pracovní smlouvy spojené s návrhem na uzavření nové pracovní smlouvy.“

11 Článek 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zákon o zvláštních pravidlech týkajících se skončení pracovních poměrů se zaměstnanci z důvodů nesouvisejících s osobami zaměstnanců) ze dne 13. března 2003 (Dz. U. z roku 2003, č. 90, položka 844), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon z roku 2003“), stanoví:

„1. Ustanovení tohoto zákona se použijí, pokud je zaměstnavatel, který zaměstnává nejméně 20 zaměstnanců, nucen skončit pracovní poměry z důvodů nesouvisejících s osobami zaměstnanců buď na základě jím podané výpovědi, nebo na základě dohody smluvních stran, pokud je propouštěním v období do 30 dnů dotčeno alespoň:

1) 10 zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zaměstnává méně než 100 zaměstnanců,

2) 10 % zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zaměstnává nejméně 100, ale méně než 300 zaměstnanců,

3) 30 zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zaměstnává nejméně 300 nebo více zaměstnanců.“

12 Článek 2 zákona z roku 2003 zní takto:

„1. Zaměstnavatel je povinen projednat svůj záměr provést hromadné propouštění se zaměstnaneckými odborovými organizacemi, které jsou u něj zastoupeny.

2. Projednání uvedené v odstavci 1 se týká především otázky, zda lze hromadnému propouštění zabránit nebo omezit jeho rozsah, jakož i dalších záležitostí zaměstnanců souvisejících s tímto propouštěním, zejména pokud jde o možnosti jejich profesní rekvalifikace nebo školení, jakož i nalezení jiného zaměstnání propuštěnými zaměstnanci.

3. Zaměstnavatel je povinen zaměstnaneckým odborovým organizacím písemně sdělit důvody zamýšleného hromadného propouštění, počet pracujících zaměstnanců a kategorie zaměstnanců, do kterých jsou zařazeni, kategorie zaměstnanců dotčené zamýšleným hromadným propouštěním, období, během kterého se takové propouštění uskuteční, navrhovaná kritéria výběru zaměstnanců dotčených hromadným propouštěním, posloupnost propouštění zaměstnanců, jakož i návrhy řešení záležitostí zaměstnanců souvisejících se zamýšleným hromadným propouštěním, a pokud tyto záležitosti zahrnují i peněžitá plnění, je zaměstnavatel navíc povinen oznámit způsob stanovení jejich výše.

[…]“

13 Článek 3 odst. 1 zákona z roku 2003 stanoví, že zaměstnavatel a zaměstnanecké odborové organizace uzavřou dohodu ve lhůtě 20 dní ode dne sdělení uvedeného v čl. 2 odst. 3 tohoto zákona. Podle druhého odstavce tohoto článku jsou v této dohodě stanoveny základní principy postupu v záležitostech týkajících se zaměstnanců dotčených zamýšleným hromadným propouštěním, jakož i povinnosti zaměstnavatele v rozsahu, který je nezbytný pro vyřešení ostatních záležitostí zaměstnanců spojených se zamýšleným hromadným propouštěním.

14 Článek 5 zákona z roku 2003, použitelný v době rozhodné z hlediska skutkového stavu ve věci v původním řízení, stanovil:

„1. Pokud jsou pracovní poměry se zaměstnanci vypovězeny ze strany zaměstnavatele v rámci hromadného propouštění, nepoužijí se články 38 a 41 zákoníku práce s výjimkou odstavců 2 až 4 ani zvláštní ustanovení o zvláštní ochraně zaměstnanců před propuštěním nebo skončením pracovního poměru s výjimkou odstavce 5.

2. Nebude-li uzavřena dohoda podle článku 3, použije se na výpovědi pracovních poměrů zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, jakož i na výpověď s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných pracovních podmínek a podmínek odměňování článek 38 zákoníku práce.

[…]

5. Během období zvláštní ochrany před výpovědí nebo před skončením pracovní smlouvy může zaměstnavatel vypovědět pouze stávající pracovní podmínky a podmínky odměňování, a sice vůči:

1) zaměstnanci, kterému do dosažení důchodového věku nechybějí více než 4 roky, těhotné zaměstnankyni, zaměstnancům na mateřské dovolené, zaměstnancům na dovolené poskytnuté za stejných podmínek jako mateřská dovolená, zaměstnancům na rodičovské dovolené a otcovské dovolené;

2) zaměstnanci, který je členem podnikové rady státního podniku;

3) zaměstnanci, který je členem představenstva zaměstnanecké odborové organizace;

[…]

6. Pokud má výpověď s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek odměňování za následek snížení odměny, zaměstnancům uvedeným v odstavci 5 přísluší až do uplynutí období zvláštní ochrany před výpovědí nebo ukončením pracovní smlouvy kompenzační příplatek, jehož výše se vypočítá podle zásad vyplývajících ze zákoníku práce.

7. Budou-li pracovní poměry se zaměstnanci vypovězeny v rámci hromadného propouštění, pracovní smlouvy na dobu určitou, jakož i pracovní smlouvy uzavřené na dobu provádění určité práce mohou být ukončeny projevem vůle kterékoli smluvní strany za podmínky dodržení výpovědní lhůty v délce dvou týdnů.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

15 Paní M. Ciupa a další jsou v nemocnici v Lodži zaměstnáni na plný úvazek na základě pracovních smluv uzavřených na dobu neurčitou.

16 Od roku 2009 se rok od roku zvětšovaly finanční ztráty nemocnice v Lodži. V roce 2013 bylo rozhodnuto, že se nemocnice v Lodži stane obchodní společností místo toho, aby byla likvidována, což by vedlo k zániku více než sta pracovních míst. Při této přeměně nebylo plánováno snížení pracovních míst, aby si nemocnice v Lodži zachovala smlouvu o poskytování zdravotnických služeb podepsanou s Národním fondem zdraví. Poté, co vyčerpala veškeré zdroje úspor vně oblasti odměňování zaměstnanců, byla nemocnice v Lodži nucena snížit úroveň odměn všech zaměstnanců. Navrhla tudíž všem zaměstnancům dočasné snížení mzdy o 15 %. Přibližně 20 % těchto zaměstnanců souhlasilo s tímto snížením. Ostatním zaměstnancům byla oznámena výpověď pracovní smlouvy spojená s návrhem nové pracovní smlouvy za změněných pracovních podmínek a podmínek odměňování,

která byla odůvodněna „nutností provedení restrukturalizace personálních nákladů [nemocnice v Lodži]. V tomto dopise bylo zaměstnancům navrženo, že po uplynutí výpovědní lhůty bude jejich mzda snížena až do 1. února 2015.

17 Paní Ciupa a další podali žalobu k Sądu Rejonowemu dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (oblastní soud pro Lodž-Śródmieście v Lodži, Polsko), aby byla změna jejich pracovních podmínek a podmínek odměňování prohlášena za nepoužitelnou. Tento soud jejich návrh zamítl. Nemocnice v Lodži sice individuálně projednala tento návrh změny se zaměstnanci, jež jsou členy odborové organizace, která u ní působí, avšak nezamýšlela provést hromadné propouštění, a tudíž nezahájila postup použitelný při tomto druhu propouštění.

18 Podle předkládajícího soudu, ke kterému paní Ciupa a další podali odvolání proti rozhodnutí Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (oblastní soud pro Lodž-Śródmieście v Lodži), není judikatura Sądu Najwyższego (Nejvyšší soud, Polsko) týkající se otázky, zda má zaměstnavatel povinnosti stanovené v článcích 2 až 4 zákona z roku 2003, pokud oznámí svým zaměstnancům výpověď pracovní smlouvy spojenou s návrhem nové pracovní smlouvy, jasně ustálena. Avšak předkládající soud má za to, že tato judikatura směřuje spíše k použití těchto článků na takovou věc, jako je věc v původním řízení.

19 Předkládající soud má dále za to, že pokud jde o zaměstnavatele zaměstnávajícího alespoň 20 zaměstnanců, který zamýšlí změnit smluvní podmínky zaměstnanců, jejichž počet je rovný nebo vyšší než počet zaměstnanců uvedený v čl. 1 odst. 1 zákona z roku 2003, je povinnost projednat věc s odborovými organizacemi spojena s povinností uplatnit postupy stanovené tímto zákonem, zvláště v článcích 2 až 4 a 6 tohoto zákona. V tomto případě je podle něj irelevantní počet pracovních poměrů skončených v důsledku odmítnutí nových podmínek zaměstnávání navržených zaměstnavatelem a skutečnost, že toto skončení vyplývá z vůle zaměstnanců. Tvrdí totiž, že relevantní je jen to, že změnu podmínek zaměstnávání navrhl zaměstnavatel, a proto výpověď smlouvy, která je jejím následkem, nezávisí na vůli zaměstnavatele. Tento soud uvádí, že podle čl. 2 odst. 1 zákona z roku 2003 platí, že pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, je povinen zahájit projednání s odborovými organizacemi podniku. Má za to, že toto projednání se tedy týká toho, co zaměstnavatel „zamýšlí“, a nikoli přijatých změn nebo výpovědí pracovních smluv, které mohou vyplynout z jejich odmítnutí zaměstnanci. Zaměstnavatel, který tedy zamýšlí oznámit zaměstnancům výpověď pracovní smlouvy spojenou s návrhem na uzavření nové pracovní smlouvy, musí podle něj zohlednit počet těchto výpovědí k určení toho, zda se na zamýšlené změny vztahují ustanovení o hromadném propouštění, a tudíž zda je povinen zahájit projednání s odborovými organizacemi.

20 Avšak vzhledem k tomu, že Soudní dvůr dosud nerozhodl, jak je třeba kvalifikovat výpovědi pracovních smluv spojené s návrhem na uzavření nové smlouvy z hlediska směrnice 98/59, má předkládající soud pochybnosti o svém výkladu této směrnice.

21 Za těchto podmínek se Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (krajský soud v Lodži, VII. oddělení pro pracovněprávní věci a věci sociálního zabezpečení, Polsko), rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být článek 2 směrnice 98/59 […] vykládán v tom smyslu, že zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň 20 zaměstnanců a zamýšlí změnit podmínky zaměstnávání zaměstnanců, jejichž počet odpovídá počtu zaměstnanců stanovenému v čl. 1 odst. 1 zákona [z roku 2003], má povinnost uplatnit postupy stanovené v článcích 2 až 4 a 6 tohoto zákona, čili týká se tato povinnost situací uvedených v:

– článku 241^{13} odst. 2 ve spojení s čl. 241^{8} odst. 2 a s článkem 23^{1} [zákoníku práce];

– článku 241^{13} odst. 2 ve spojení s čl. 77^{2} odst. 5 nebo s čl. 241^{7} odst. 1 zákoníku práce a

– článku 42 odst. 1 ve spojení s čl. 45 odst. 1 zákoníku práce?“

K předběžné otázce

22 Úvodem je třeba uvést, že předkládající soud ve své předběžné otázce odkazuje na několik ustanovení vnitrostátního práva, přičemž zvažuje různá možná posouzení situace, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, ve vnitrostátním právu.

23 Avšak pokud jde o výklad ustanovení vnitrostátního právního řádu, je třeba připomenout, že Soudní dvůr musí v zásadě vycházet z posouzení vyplývajících z předkládacího rozhodnutí. Podle ustálené judikatury totiž Soudní dvůr nemá pravomoc vykládat vnitrostátní právo členského státu (rozsudek ze dne 17. března 2011, Naftiliaki Etaireia Thasou a Amaltheia I Naftiki Etaireia, C-128/10 a C-129/10, EU:C:2011:163, bod 40, jakož i citovaná judikatura).

24 Soudní dvůr tudíž musí rozhodnout o žádosti o předběžné otázce s ohledem na předpoklady, které vyplývají z předkládacího rozhodnutí, aniž vyloží vnitrostátní právo na základě tří abstraktních situací uvedených v otázce.

25 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že jednostranná změna podmínek odměňování provedená zaměstnavatelem v neprospěch zaměstnanců, která v případě, že ji zaměstnanec odmítne, vede ke skončení pracovního poměru, musí být kvalifikována jako „propouštění“ ve smyslu tohoto ustanovení, a zda článek 2 této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen zahájit projednání stanovená v posledně uvedeném článku 2, pokud zamýšlí provést takovou jednostrannou změnu podmínek odměňování.

26 Za účelem odpovědi na tuto otázku je nejprve třeba připomenout, že z čl. 1 odst. 1 druhého pododstavce směrnice 98/59 vyplývá, že tato směrnice se použije pouze tehdy, je-li „propuštěných zaměstnanců“ nejméně pět, a že uvedená směrnice rozlišuje „propouštění“ a „další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance“ (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, body 44 a 45).

27 Pokud jde o pojem „propouštění“, uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59, Soudní dvůr rozhodl, že tato směrnice musí být vykládána v tom smyslu, že skutečnost, že zaměstnavatel jednostranně provedl v neprospěch zaměstnance podstatnou změnu základních náležitostí jeho pracovní smlouvy z důvodů, které nesouvisejí s osobou tohoto zaměstnance, spadá pod tento pojem (rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 55).

28 Z toho vyplývá, že skutečnost, že zaměstnavatel jednostranně provede v neprospěch zaměstnance nepodstatnou změnu základní náležitosti pracovní smlouvy z důvodů, které nesouvisejí s osobou tohoto zaměstnance, nebo podstatnou změnu nepodstatné náležitosti uvedené smlouvy z důvodů, které nesouvisejí s osobou tohoto zaměstnance, nelze kvalifikovat jako „propouštění“ ve smyslu uvedené směrnice.

29 Pokud jde o výpověď pracovní smlouvy spojenou s návrhem na uzavření nové pracovní smlouvy, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, je třeba uvést, že tento nový návrh stanoví dočasné snížení mzdy o 15 % a po několika měsících návrat této mzdy na její původní úroveň. I když nelze zpochybnit, že mzda je základní náležitostí pracovní smlouvy a její snížení o 15 % by v zásadě mohlo být kvalifikováno jako „podstatná změna“, nic to nemění na tom, že skutečnost, že toto snížení je dočasné, významně snižuje rozsah zamýšlené změny pracovní smlouvy.

30 Avšak je nakonec na vnitrostátním soudu, který je jediný příslušný pro posouzení skutkového stavu, aby s ohledem na veškeré okolnosti projednávaného případu určil, zda dočasné snížení dotčené mzdy musí být kvalifikováno jako podstatná změna.

31 V každém případě platí, že i kdyby měl předkládající soud za to, že se na výpověď pracovní smlouvy spojenou s návrhem na uzavření nové pracovní smlouvy, o kterou se jedná v původním řízení, nevztahuje pojem „propouštění“, musí být rozvázání pracovní smlouvy v důsledku odmítnutí zaměstnance přijmout takovou změnu, jako je změna navržená v uvedené výpovědi pracovní smlouvy spojené s návrhem na uzavření nové pracovní smlouvy, považováno za skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, ve smyslu čl. 1 odst. 1 druhého pododstavce směrnice 98/59, takže musí být zohledněno při stanovení celkového počtu propuštěných zaměstnanců.

32 Pokud jde o to, od kterého okamžiku má zaměstnavatel povinnost zahájit projednání stanovené v článku 2 směrnice 98/59, je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že povinnosti projednání a oznámení uložené zaměstnavateli 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) a že uskutečnění cíle, vyjádřeného v článku 2 odst. 2 uvedené směrnice, vyhnout se výpovědím pracovních smluv nebo omezit jejich počet, by bylo ohroženo, pokud by projednání se zástupci zaměstnanců následovalo po rozhodnutí zaměstnavatele (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).

33 Je třeba dodat, že věc v původním řízení, stejně jako věc, ve které byl vydán rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další (C-44/08, EU:C:2009:533, bod 37), souvisí s hospodářskými rozhodnutími, jejichž přímým cílem, jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, nebylo ukončit specifické pracovní poměry, avšak která mohla mít dopady na zaměstnání řady zaměstnanců.

34 Soudní dvůr přitom v bodě 48 svého rozsudku ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další (C-44/08, EU:C:2009:533), rozhodl, že zaměstnavatel musí zahájit projednání v okamžiku, kdy bylo přijato strategické nebo obchodní rozhodnutí, které jej nutí k tomu, aby zamýšlel nebo plánoval provést hromadné propouštění.

35 Jak vyplývá z bodu 16 tohoto rozsudku, v projednávaném případě byly učiněny určité změny, aby se předešlo likvidaci nemocnice v Lodži a zrušení pracovních míst. Vzhledem k tomu, že se tyto změny ukázaly jako nedostatečné k zajištění zachování nemocnice v Lodži, považovala tato nemocnice za nezbytné provést navrhované změny, aby se vyhnula nutnosti přijmout rozhodnutí, jejichž cílem by přímo bylo skončení zvláštních pracovních poměrů. Avšak za takové situace musela nemocnice v Lodži rozumně předpokládat, že někteří zaměstnanci nepřijmou změnu svých pracovních podmínek, a v důsledku toho bude jejich smlouva vypovězena.

36 Platí tudíž, že vzhledem k tomu, že rozhodnutí oznámit výpovědi pracovních smluv spojené s návrhem na uzavření nových pracovních smluv s sebou nutně neslo, že nemocnice v Lodži zamýšlela hromadné propouštění, příslušelo jí, pokud byly splněny podmínky definované v čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59, zahájit projednání upravené v článku 2 této směrnice.

37 Tento závěr platí tím spíše, že cíl povinnosti projednání, stanovené v článku 2 uvedené směrnice, tedy vyhnout se výpovědím pracovních smluv nebo omezit jejich počet, jakož i zmírnit jejich důsledky (rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46), a cíl, který podle předkládajícího soudu sledují výpovědi s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek, a to předejít likvidaci nemocnice, se ve značné míře překrývají. Jestliže totiž rozhodnutí, které má za následek změnu pracovních podmínek, může umožnit, aby se předcházelo hromadnému propouštění, musí být projednání stanovené v článku 2 téže směrnice zahájeno v okamžiku, kdy zaměstnavatel zamýšlí provést takové změny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 47).

38 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na otázku odpovědět tak, že čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že jednostranná změna podmínek odměňování provedená zaměstnavatelem v neprospěch zaměstnanců, která v případě, že ji zaměstnanec odmítne, vede ke skončení pracovního poměru, může být kvalifikována jako „propouštění“ ve smyslu tohoto ustanovení, a článek 2 této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen zahájit projednání upravené v posledně uvedeném článku, pokud zamýšlí provést takovou jednostrannou změnu podmínek odměňování, jsou-li splněny podmínky stanovené v článku 1 uvedené směrnice, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

K nákladům řízení

39 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 (desátý senát) rozhodl takto:

Článek 1 odst. 1 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládán v tom smyslu, že jednostranná změna podmínek odměňování provedená zaměstnavatelem v neprospěch zaměstnanců, která v případě, že ji zaměstnanec odmítne, vede ke skončení pracovního poměru, může být kvalifikována jako „propouštění“ ve smyslu tohoto ustanovení, a článek 2 této směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen zahájit projednání upravené v posledně uvedeném článku, pokud zamýšlí provést takovou jednostrannou změnu podmínek odměňování, jsou-li splněny podmínky stanovené v článku 1 uvedené směrnice, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Podpisy.