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 – Pojem ‚propouštění' – Postavení ‚skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele' na roveň propuštění – Jednostranná změna pracovních podmínek a podmínek odměňování zaměstnavatelem"

Ve věci C-149/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (okresní soud Wrocław-střed, Wrocław, Polsko) ze dne 17. února 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 14. března 2016, v řízení

Halina Socha,

Dorota Olejnik,

Anna Skomra

proti

Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu,

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát),

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

generální advokát: M. Wathelet,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu I. Walczak-Koziołem, radca prawny,

– za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,

– za Evropskou komisi M. Owsiany-Hornung a M. Kellerbauerem, jako zmocněnci,

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

* Jednací jazyk: polština.

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 1 odst. 1 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 předložena v rámci sporu mezi Halinou Sochou, Dorotou Olejnik a Annou Skomrou na straně jedné a jejich zaměstnavatelem, Szpitalem Specjalistycznym im. A. Falkiewicza we Wrocławiu (specializovaná nemocnice A. Falkiewicze ve Wrocławi, Polsko) (dále jen „specializovaná nemocnice A. Falkiewicze“) na straně druhé, týkajícího se kvalifikace „propuštění“ nebo „skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance“, postaveného na roveň výpovědi s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek, která jim byla oznámena specializovanou nemocnicí A. Falkiewicze.

Právní rámec

Směrnice 98/59

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

„1. Pro účely použití 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 propuštěných 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 následovně:

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

2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při 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 42 Kodeksu Pracy (zákoník práce), přijatého zákonem ze dne 26. června 1974 (Dz. U. z roku 1974, č. 24, položka 141), ve znění změn (dále jen „zákoník práce“), v odst. 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 odst. 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 nevyjádřil nesouhlas s navrhovanými podmínkami, má se za to, že s těmito podmínkami souhlasí.

7 Podle článku 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 změn (dále jen „zákon z roku 2003“):

„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 […]“

8 Článek 2 zákona z roku 2003 zní následovně:

„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.

[…]“

9 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 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.

10 Článek 5 zákona z roku 2003, použitelný v době rozhodné z hlediska skutkového stavu 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

11 Žalobkyně v původním řízení jsou zaměstnankyněmi specializované nemocnice A. Falkiewicze na základě pracovních smluv na dobu neurčitou.

12 V měsíci srpnu 2015 specializovaná nemocnice A. Falkiewicze oznámila žalobkyním v původním řízení, jakož i jiným zaměstnancům, výpověď s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných určitých pracovních podmínek a podmínek odměňování, konkrétně období pro získání nároku na zvláštní odměnu za odpracované roky. Tato zvláštní odměna se zaměstnancům vyplácí jednou za pět let v závislosti na počtu odpracovaných let. Její výše se určí následujícím způsobem:

– 20 odpracovaných let: 75 % měsíční mzdy;

– 25 odpracovaných let: 100 % měsíční mzdy;

– 30 odpracovaných let: 150 % měsíční mzdy;

– 35 odpracovaných let: 200 % měsíční mzdy, a

– 40 odpracovaných let: 300 % měsíční mzdy.

13 Ze skutečností ve spise, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že navrhovaná změna se týkala způsobu výpočtu odpracovaných let, která od nynějška měla zahrnovat pouze dobu odpracovanou ve specializované nemocnici A. Falkiewicze.

14 Je nesporné, že odmítnutí změny dotyčných smluvních podmínek mohlo mít pro dotčené zaměstnance za následek definitivní ukončení jejich pracovní smlouvy.

15 Před předkládajícím soudem specializovaná nemocnice A. Falkiewicze tvrdila, že změna smluvních podmínek byla odůvodněna organizačními změnami spojenými se snižováním personálu a omezováním mzdových nákladů. Vzhledem k tomu, že provoz nemocnice je již několik let ztrátový, má racionalizace pracovních podmínek a odměňování provedená prostřednictvím výpovědi s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek za cíl zamezit likvidaci nemocnice.

16 Kromě toho je nesporné, že přikročením ke změně podmínek použitelných na pracovní smlouvy specializovaná nemocnice A. Falkiewicze neuplatnila postup, který vyplývá ze zákona z roku 2003.

17 Předkládající soud si klade otázku, zda specializovaná nemocnice A. Falkiewicze měla pouze v úmyslu změnit určité prvky pracovních smluv žalobkyň v původním řízení, nebo zda ve skutečnosti zamýšlela ukončit uvedené smlouvy a zároveň předejít tomu, aby spadala pod ustanovení směrnice 98/59. Tento soud si kromě toho klade otázku, zda jednostranná změna smluvních podmínek, která v případě, že ji žalobkyně ve věci v původním řízení nepřijmou, bude mít za následek rozvázání pracovních smluv, představuje „propouštění“ ve smyslu článku 1 této směrnice.

18 Za těchto podmínek se Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (obvodní soud Wrocław–střed, Wroclaw) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 1 odst. 1 a článek 2 směrnice [98/59] ve spojení se zásadou efektivity práva vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatel, který z důvodu obtížné finanční situace změní pracovní podmínky a podmínky odměňování vyplývající z pracovních smluv (výpověď s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek) pouze u podmínek odměňování, je povinen postupovat v souladu s požadavky uvedené směrnice a projednat takové výpovědi se zaměstnaneckými odborovými organizacemi přesto, že vnitrostátní právo, tedy [zákon z roku 2003] v článcích 1 až 6 neobsahuje žádnou právní úpravu týkající se takových výpovědí s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek?“

K předběžné otázce

19 Úvodem je nutno podotknout, že na základě čl. 1 odst. 2 písm. b) směrnice 98/59 se tato směrnice nevztahuje na „zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních podniků (nebo v členských státech, které tento pojem neupravují, v odpovídajících subjektech).“

20 Vzhledem k tomu, že v projednávaném případě z předkládacího rozhodnutí výslovně nevyplývá, že polský zákonodárce zamýšlel rozšířit uplatňování práv přiznaných směrnicí 98/59 na zaměstnance takové veřejné instituce, jako je specializovaná nemocnice A. Falkiewicze, Soudní dvůr zaslal neformální žádost předkládajícímu soudu, aby vysvětlil důvody, které ho vedly k domněnce, že výklad této směrnice je pro něj nezbytný k vyřešení sporu, který projednává.

21 Z odpovědi předkládajícího soudu vyplývá, že zákon z roku 2003, kterým se provádí uvedená směrnice do polského práva, se použije na všechny osoby, které mají postavení zaměstnance ve smyslu článku 2 zákoníku práce. Vyloučeni jsou jen „řídící“ zaměstnanci a dočasní zaměstnanci, takže okruh subjektů podléhajících zákonu z roku 2003 je širší než okruh, na který se použije tatáž směrnice. Zaměstnanci specializované nemocnice A. Falkiewicze mají stejné právní postavení jako zaměstnanci soukromých zařízení a nevztahuje se na ně status veřejné služby. Navíc jsou nemocnice samostatnými subjekty, které nepodléhají státnímu dozoru a jsou financovány z příjmů ze své činnosti. Ve vnitrostátním právu tedy není právní základ umožňující vyloučit z oblasti působnosti zákona z roku 2003 nemocniční personál dotčený ve věci v původním řízení.

22 Za těchto podmínek a vzhledem k informacím poskytnutým předkládajícím soudem je třeba odpovědět na předběžnou otázku.

23 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 1 odst. 1 a článek 2 směrnice 98/59 vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen zahájit projednání stanovené v uvedeném článku 2, pokud zamýšlí přikročit k jednostranné změně podmínek odměňování v neprospěch zaměstnanců, která by v případě nepřijetí zaměstnanci měla za následek ukončení pracovněprávního vztahu.

24 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).

25 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).

26 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.

27 Pokud jde o výpověď s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek, dotčenou ve věci v původním řízení, je třeba podotknout, že tato změna se omezuje na to, že stanoví, že od nynějška se pro určení data vzniku nároku na odměnu za odpracované roky budou zohledňovat pouze období odpracovaná u zaměstnavatele, takže výpověď s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek se týká pouze okamžiku získání práva na zvláštní odměnu za odpracované roky. Za těchto podmínek, aniž by bylo nutné zkoumat, zda zvláštní odměna za odpracované roky dotčená ve věci v původním řízení představuje základní náležitost pracovní smlouvy dotčených osob, postačuje konstatovat, že výpověď s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek, dotčená ve věci v původním řízení, nemůže být považována za výpověď, jejímž důsledkem je podstatná změna této smlouvy, a že tato výpověď nespadá pod pojem „propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59.

28 Naproti tomu rozvázání pracovní smlouvy v důsledku odmítnutí zaměstnance přijmout takovou změnu, jaká byla navrhována v uvedené výpovědi s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek, je nutno považovat za ukončení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osob zaměstnanců, ve smyslu čl. 1 odst. 1 druhé odrážky uvedené směrnice, takže je to nutno vzít v úvahu při stanovení celkového počtu propuštění, ke kterým došlo.

29 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, kdyby 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).

30 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 mohla mít dopady na zaměstnání řady zaměstnanců.

31 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 stanovené v článku 2 směrnice 98/59 v okamžiku, kdy bylo přijato strategické nebo obchodní rozhodnutí, které jej nutí k tomu, aby zamýšlel nebo plánoval provést hromadné propouštění.

32 V projednávaném případě v rozsahu, v němž specializovaná nemocnice A. Falkiewicze měla za to, že vzhledem k hospodářským problémům, se kterými se potýkala, bylo nezbytné přikročit k navrhovaným změnám s cílem předejít povinnosti přijmout rozhodnutí, jejichž přímým předmětem by bylo ukončení specifických pracovních poměrů, musela být srozuměna s tím, že řada zaměstnanců nepřijme změnu pracovních podmínek, a v důsledku toho bude jejich pracovní smlouva ukončena.

33 Vzhledem k tomu, že rozhodnutí provést oznámení výpovědí s návrhem na uzavření nové smlouvy za změněných podmínek pro specializovanou nemocnici A. Falkiewicze nezbytně znamenalo, že bude zamýšleno hromadné propouštění, měla zahájit projednání uvedené v článku 2 směrnice 98/59.

34 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).

35 Vzhledem ke všem předcházejícím úvahám je třeba na otázku odpovědět tak, že čl. 1 odst. 1 a článek 2 směrnice 98/59 musí být vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen zahájit projednání stanovené v tomto článku 2, pokud zamýšlí provést jednostrannou změnu podmínek odměňování v neprospěch zaměstnanců, která by v případě nepřijetí zaměstnanci měla za následek ukončení pracovněprávního vztahu, jsou-li splněny podmínky stanovené v čl. 1 odst. 1 této směrnice, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

K nákladům řízení

36 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 a článek 2 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, musí být vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen zahájit projednání stanovené v tomto článku 2, pokud zamýšlí provést jednostrannou změnu podmínek odměňování v neprospěch zaměstnanců, která by v případě nepřijetí zaměstnanci měla za následek ukončení pracovněprávního vztahu, jsou-li splněny podmínky stanovené v čl. 1 odst. 1 této směrnice, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Podpisy.