Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
NILSE WAHLA
přednesené dne 9. června 2016 [1]

Věc C-201/15

Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)
proti
Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis
za účasti:
Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Symvoulio tis Epikrateias (Státní rada, Řecko)]

„Hromadné propouštění — Směrnice 98/59/ES — Články 2 až 5 — Články 49 a 63 SFEU — Požadavek na předchozí povolení hromadného propouštění příslušným správním orgánem — Žádosti, které je třeba posuzovat na základě ekonomických kritérií — Proporcionalita“

1. Evropská unie je založena na volném trhu a podniky tedy musí mít svobodu podnikat tak, jak uznají za vhodné. Jaká omezení tedy platí pro zásahy členských států směřující k zajištění bezpečnosti pracovních míst? Tak zní otázka, již má Soudní dvůr zodpovědět v tomto řízení o předběžné otázce.

2. Spor v projednávané věci vychází konkrétně z odmítnutí řeckých orgánů umožnit žalobci v původním řízení – dceřiné společnosti společnosti LafargeHolcim Ltd, která působí v několika členských státech, včetně Řecka – přistoupit k hromadnému propouštění. Hromadné propouštění je v Řecku podmíněno předchozím povolením ze strany správního orgánu. Z tohoto důvodu pokládá Symvoulio tis Epikrateias (Státní rada, Řecko) Soudnímu dvoru dvě předběžné otázky týkající se slučitelnosti řeckých právních předpisů jednak se směrnicí 98/59/ES [2] a jednak s ustanoveními Smlouvy o svobodě usazování a volném pohybu kapitálu (články 49 a 63 SFEU).

3. S ohledem na výše uvedené je projednávaná věc dalším dokladem trvalého významu primárního práva ve srovnání s rostoucím dosahem sekundárních předpisů. Jak dále uvidíme, zatímco dotčené řecké právní předpisy patrně jsou slučitelné se směrnicí 98/59, totéž nelze říci o základních svobodách zaručených Smlouvou o FEU.

1 — Původní jazyk: angličtina.

2 — Směrnice Rady 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).

I – **Právní rámec**

A – *Směrnice 98/59*

4. Článek 2 směrnice 98/59 (v oddílu II – „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 přeškolování propuštěných zaměstnanců.

[…]

3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání:

[…]

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 zaměstnáni,

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,

[…]

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

[…]“

5. Oddíl III směrnice 98/59 je nadepsán „Postup při hromadném propouštění“ a obsahuje dvě ustanovení, konkrétně články 3 a 4. Podle článku 3:

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

[…]

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle 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. Podle článku 4 směrnice 98/59:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dnů 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.

2. Příslušné orgány veřejné moci využijí lhůty uvedené v odstavci 1 k tomu, aby hledaly řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění.

3. Pokud je původní lhůta stanovená v odstavci 1 kratší než 60 dnů, mohou členské státy udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc prodloužit původní lhůtu na 60 dnů po oznámení, jestliže hrozí, že problémy související s navrženým propouštěním nebude možné v původní lhůtě vyřešit.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci širší pravomoci týkající se prodloužení lhůty.

Zaměstnavatel musí být informován o prodloužení a jeho důvodech před uplynutím původní lhůty stanovené v odstavci 1.

[…]“

7. Článek 5 směrnice 98/59 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.“

B – *Řecké právní předpisy*

8. Směrnice 98/59 byla do řeckého práva provedena Nomos No 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis (zákon č. 1387/1983 o kontrole hromadného propouštění a dalších ustanoveních) ze dne 18. srpna 1983, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 1387/1983“).[3] Článek 3 uvedeného zákona („Povinnost zaměstnavatele spočívající v informování a projednání“) stanoví:

„1. Zaměstnavatel je povinen před provedením hromadného propouštění věc projednat se zástupci zaměstnanců k přezkoumání možností vyhnout se nebo omezit propouštění a jeho negativní následky.

2. Zaměstnavatel je povinen:

a) poskytnout zástupcům zaměstnanců veškeré relevantní informace a

3 — FEK A’ 110/18-19.8.1983.

b) písemně jim sdělit:

aa) důvody plánovaného propouštění,

bb) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

cc) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni,

dd) datum, kdy se má propouštění uskutečnit,

ee) kritéria pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni.

[…]

3. Kopie těchto dokumentů musí zaměstnavatel předložit prefektovi nebo inspektorátu práce. Má-li podnik nebo závod pobočky ve více správních obvodech, výše uvedené kopie se předkládají ministrovi práce a Soma Epitheorisis Ergasias (inspektorát práce) v místě závodu nebo pobočky, ve kterém má k propouštění nebo k většině z nich dojít.“

9. Článek 5 zákona č. 1387/1983 („Postup při hromadném propouštění“) stanoví:

„1. Lhůta pro projednání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem je dvacet dnů od příslušného oznámení zaměstnavatele zástupcům zaměstnanců podle předchozího článku. Výsledek projednání je uveden v zápise, který podepíší obě strany a zaměstnavatel jej předloží prefektovi nebo ministrovi práce, podle ustanovení čl. 3 odst. 3.

2. Pokud strany uzavřou dohodu, hromadné propouštění se uskuteční v souladu s obsahem dohody […]

3. Není-li uzavřena dohoda mezi stranami, prefekt nebo ministr práce mohou na základě odůvodněného rozhodnutí, vydaného do deseti dnů od předání výše uvedeného zápisu, po přezkoumání skutečností ve spise a posouzení podmínek na trhu práce, situace podniku jakož i zájmu národního hospodářství prodloužit projednání o dalších dvacet dnů, na žádost jedné z dotčených stran, nebo nepovolit zcela nebo zčásti plánované propouštění. Před vydáním výše uvedeného rozhodnutí si mohou prefekt nebo ministr práce vyžádat stanovisko Epitropi Ipourgiou Ergasias (komise ministerstva práce) […] nebo Anotato Symvoulio Ergasias (vrchní rada zaměstnanců). Tyto poradní orgány, prefekt nebo ministr práce mohou vyzvat a vyslechnout jak zástupce zaměstnanců […] a dotčeného zaměstnavatele, tak osoby, které mají specifické znalosti o zvláštních technických otázkách.

4. Zaměstnavatel může provést hromadné propouštění za podmínek stanovených v rozhodnutí prefekta nebo ministra práce. Pokud toto rozhodnutí není vydáno ve stanovené lhůtě, hromadné propouštění se uskutečnění v mezích přijatých zaměstnavatelem v rámci projednání.“

10. Konečně podle čl. 6 odst. 1 zákona č. 1387/1983 je „hromadné propouštění provedené v rozporu s uvedenými ustanoveními zákona […] neplatné“.

II – **Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky**

11. Společnost Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (dále jen „AGET Iraklis“ nebo „společnost“) působí v oblasti výroby, distribuce a prodeje cementu a má v Řecku tři závody (Agria Volou, Aliveri a Chalkida).

12. Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že v období od listopadu 2011 do prosince 2012 společnost AGET Iraklis požádala několikrát zaměstnance a jejich zástupce v závodě v Chalkidě o schůzku, jejímž cílem bylo projednání změny harmonogramu práce tohoto závodu a poskytnutí informací o plánovaném omezení provozu závodu z důvodu snížené poptávky po jeho výrobcích, AGET Iraklis rovněž zamýšlela uspořádat schůzku s cílem nalézt alternativní řešení, a vyhnout se tudíž hromadnému propouštění.

13. Dne 25. března 2013 schválilo představenstvo společnosti program restrukturalizace výroby cementu (dále jen „program“). Součástí programu bylo trvalé uzavření závodu v Chalkidě, zejména z důvodu omezení stavební činnosti v Atice a nadbytečné kapacity pro výrobu cementu, a bylo zamýšleno s cílem zajistit budoucí životaschopnost společnosti.

14. Dopisy ze dne 26. března a 1. dubna 2013 společnost AGET Iraklis opakovaně vyzvala Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas (odborová organizace působící v závodě společnosti v Chalkidě; dále jen „odborová organizace“) k vzájemnému setkání, nejprve dne 29. března 2013 a poté dne 4. dubna 2013, a to za účelem poskytnutí informací o výše uvedeném programu a umožnění jeho projednání, s cílem společně přezkoumat možnost vyhnout se nebo omezit propouštění a jeho negativní důsledky.

15. Jelikož se odborová organizace uvedených schůzek nezúčastnila, společnost dne 16. dubna 2013 písemně požádala Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis (ministr práce a sociálního zabezpečení; dále jen „ministr“) o povolení provedení programu.

16. Záležitost byla předána k vyjádření Anotato Symvoulio Ergasias (vrchní rada zaměstnanců). Dne 24. dubna 2013 doporučila Anotato Symvoulio Ergasias (vrchní rada zaměstnanců) po vyslechnutí zúčastněných stran program odmítnout jako neodůvodněný, zejména proto, že společnost nedostatečně odůvodnila nutnost předpokládaného hromadného propouštění, a z důvodu přílišné neurčitosti argumentů společnosti.

17. Na základě uvedeného doporučení ministr dne 26. dubna 2013 rozhodl tak, že požadované povolení nevydal (dále jen „napadené rozhodnutí“).

18. Společnost následně podala k Symvoulio tis Epikrateias (Státní rada) žalobu na neplatnost napadeného rozhodnutí. Předkládající soud má s ohledem na argumenty přednesené společností pochybnosti o slučitelnosti čl. 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983 se směrnicí 98/59 a články 49 a 63 SFEU a rozhodl se proto dne 7. dubna 2015 řízení přerušit a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1. Je takové vnitrostátní ustanovení, jako je čl. 5 odst. 3 zákona 1387/1983, podle kterého hromadné propouštění v určitém podniku podléhá povolení správního orgánu vydanému na základě kritérií spočívajících v a) podmínkách na trhu práce, b) situaci podniku a c) zájmech národního hospodářství, slučitelné konkrétně s ustanoveními směrnice 98/59/ES a obecně s články 49 a 63 SFEU?

2. V případě záporné odpovědi na první otázku, je vnitrostátní ustanovení uvedeného obsahu slučitelné konkrétně s ustanoveními směrnice 98/59/ES a obecně s články 49 a 63 SFEU, pokud existují vážné sociální důvody, jako je například vážná hospodářská krize a obzvláště vysoká míra nezaměstnanosti?“

19. Písemná vyjádření předložily společnost, odborová organizace, řecká vláda a Komise. Na jednání konaném dne 25. dubna 2016 přednesly ústní vyjádření uvedené zúčastněné strany a rovněž Kontrolní úřad ESVO (EFTA Surveillance Authority; dále jen „ESA“).

III – **Analýza**

20. Právní otázka, která byla předložena k posouzení v projednávané věci, zůstala již dlouho nevyřešena. [4]

21. Předmětem obou otázek předkládajícího soudu v zásadě je, zda je takové ustanovení, jako je čl. 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983 (dále jen „sporné ustanovení“), jež mimo jiné podmiňuje provedení hromadného propouštění vydáním povolení ze strany správního orgánu a podle něhož je dále vydání takového povolení závislé na i) podmínkách na trhu práce, ii) situaci daného podniku a iii) zájmech národního hospodářství, slučitelné jednak se směrnicí 98/59 a jednak s články 49 a 63 SFEU. Není-li tomu tak, táže se předkládající soud dále, zda takové ustanovení může být slučitelné s výše uvedenými normami unijního práva, je-li odůvodněno vážnými sociálními důvody, jako je například vážná hospodářská krize a obzvláště vysoká míra nezaměstnanosti.

22. Předkládající soud sice klade dvě zdánlivé odlišné otázky, pokud jde o možnosti odůvodnění hromadného propouštění, mám však za to, že bude vhodnější rozdělit analýzu jeho otázek na základě použitelných unijních norem. Začnu proto své posouzení výkladem směrnice 98/59 a až poté přistoupím k analýze ustanovení Smlouvy o volném pohybu.

A – *Směrnice 98/59*

23. Úvodem připomínám, že harmonizací právních předpisů použitelných na hromadné propouštění zamýšlel unijní normotvůrce zajistit srovnatelnou ochranu práv zaměstnanců v různých členských státech a zároveň sblížit náklady, které vznikají unijním podnikům. [5]

24. Podle čl. 2 odst. 1 směrnice 98/59 jsou zaměstnavatelé povinni, pokud „[zamýšlejí] provést hromadné propouštění“, včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců. Podle čl. 2 odst. 2 se toto projednání musí týkat mimo jiné možností, jak se vyhnout zamýšlenému hromadnému propouštění nebo jak snížit počet dotčených zaměstnanců. Postup projednávání musí zahájit zaměstnavatel, jakmile je přijato strategické nebo obchodní rozhodnutí, které jej nutí k tomu, aby zamýšlel nebo plánoval provést hromadné propouštění. [6] Uvedený postup je zakotven v článcích 3 a 4 směrnice 98/59.

25. Článek 3 směrnice 98/59 stanoví oznamovací povinnost: zaměstnavatelé jsou povinni písemně oznámit příslušnému orgánu veškeré návrhy na hromadné propouštění a kopii oznámení předat zástupcům zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců mohou poté příslušnému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky.

26. Článek 4 směrnice 98/59 stanoví „povinnost vyčkat“, jejímž účelem je podle odstavce 2 poskytnout příslušnému orgánu veřejné moci dostatek času pro nalezení řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění. Směrnice sice stanoví třicetidenní „lhůtu na rozmyšlenou“, počínaje oznámením zamýšleného propouštění, podle čl. 4 odst. 1 druhého pododstavce a čl. 4 odst. 3 však mohou členské státy udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc tuto lhůtu zkrátit nebo prodloužit.

4 — Viz rozsudek ze dne 15. února 2007, Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, bod 37.

5 — Rozsudek ze dne 9. července 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, bod 32 a citovaná judikatura.

6 — Rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, body 39, 47 a 48.

27. Směrnice 98/59 však nestanoví žádná pravidla, pokud jde o vnitřní organizaci podniků nebo personální řízení,[7] ani nezasahuje do svobody zaměstnavatele provést nebo neprovést hromadné propouštění. Jejím jediným cílem je, aby tomuto propouštění předcházelo projednání s odbory a informování příslušného orgánu veřejné moci, tedy harmonizovat postup, který je třeba dodržet při hromadném propouštění.[8]

28. Článek 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983 patrně do řeckého práva provádí zejména článek 4 směrnice 98/59, zároveň se jím však mění i „lhůta na rozmyšlenou“. Co je ovšem důležitější, v případě neshody mezi oběma stranami podmiňuje dané ustanovení provedení zamýšleného propouštění předchozím povolením ze strany správního orgánu (které se považuje za konkludentně udělené uplynutím lhůty 10 dnů). Zákon č. 1387/1983 stanoví, že příslušné žádosti o provedení hromadného propouštění se posuzují na základě následujících kritérií: podmínek na trhu práce, situace podniku a zájmů národního hospodářství. Podle článku 6 zákona č. 1387/1983 je povolení podmínkou platnosti propouštění.

29. Článek 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983 tedy patrně nejen provádí směrnici 98/59 do řeckého práva, ale zároveň stanoví také hmotněprávní požadavky, pokud jde o okolnosti či podmínky, kdy lze provést hromadné propouštění. Jinými slovy, upravuje, v jakých případech může být ukončení pracovního poměru odůvodněno. Právě tato část sporného ustanovení je předmětem sporu v původním řízení.

30. Z judikatury uvedené výše v bodě 27 tohoto stanoviska však vyplývá, že směrnice 98/59 neupravuje svobodu zaměstnavatele provést hromadné propouštění (nebo neexistenci této svobody). Stanovení hmotněprávních podmínek, za kterých lze ukončit pracovní poměr hromadně, přísluší vnitrostátnímu zákonodárci[9].

31. Z tohoto důvodu souhlasím s tvrzením Komise, že čl. 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983 nespadá do oblasti působnosti směrnice 98/59 v tom směru, že omezuje svobodu zaměstnavatelů provést hromadné propouštění. S uvedenou směrnicí vůbec nesouvisí.

32. Jelikož sporné ustanovení – nebo přinejmenším jeho sporná část – spadá mimo oblast působnosti směrnice 98/59, nemůže se jednat ani o zákonné ustanovení, které je pro zaměstnance příznivější („provedení nad rámec požadavků“) ve smyslu článku 5 uvedené směrnice. Není mi tedy jasné, jak by mohlo sporné ustanovení ohrozit účinné použití dané směrnice.[10]

33. Konečně a pro úplnost doplňuji, že z výše uvedeného vyplývá, že z hlediska směrnice 98/59 je bez významu, zda kromě kritérií uvedených v bodě 28 existují i vážné sociální důvody, jako je například vážná hospodářská krize nebo obzvláště vysoká míra nezaměstnanosti.

34. Mám tedy za to, že směrnice 98/59 nebrání takovému ustanovení, jako je čl. 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983, které podmiňuje provedení hromadné propouštění získáním předchozího povolení správního orgánu. Zbývající část své analýzy budu věnovat ustanovením primárního práva zmíněným předkládajícím soudem.

7 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. prosince 1995, Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, bod 21.

8 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. září 2006, Agorastoudis a další, spojené věci C-187/05 až C-190/05, EU:C:2006:535, body 35 a 36 a citovaná judikatura.

9 — Toto je potvrzeno skutečností, že na rozdíl od znění, jež Rada na závěr přijala, článek 3 původního návrhu Komise ze dne 8. listopadu 1972 směrnice Rady o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (COM(72) 1400) zvláště zahrnoval pravomoc příslušného orgánu zamítnout všechna oznámená propuštění nebo jejich část. Komentátoři poznamenali, že některé členské státy byly proti svěření této pravomoci veřejným orgánům, viz Freedland, M. R.,'Employment Protection: Redundancy Procedures and the EEC', *Industrial Law Journal*, sv. 5-6, Oxford University Press, Oxford, 1976, s. 27.

10 — V tomto ohledu je tedy projednávanou věc třeba odlišovat od skutkových okolností rozsudků ze dne 16. července 2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, body 35 a 36, a ze dne 18. července 2013, Alemo-Herron a další, C-426/11, EU:C:2013:521, bod 36. V posledně jmenované věci Soudní dvůr uvedl – s ohledem na obdobnou směrnici o ochraně zaměstnanců – že prováděcí akty, „které jdou nad rámec požadavků“, musí odpovídat Listině základních práv Evropské unie.

B – *Články 49 a 63 SFEU*

1. Svoboda usazování nebo volný pohyb kapitálu?

35. Jelikož jsou předběžné otázky položeny jak s ohledem na článek 49 SFEU, tak na článek 63 SFEU, je třeba určit, zda se na vnitrostátní právní úpravu vztahuje svoboda usazování, volný pohyb kapitálu či obě tyto svobody. [11]

36. Na jedné straně do věcné působnosti ustanovení článku 49 SFEU o svobodě usazování náležejí vnitrostátní ustanovení, která se uplatní v případě, kdy státní příslušník dotyčného členského státu vlastní podíl na základním kapitálu společnosti usazené v jiném členském státě umožňující mu vykonávat určitý vliv na rozhodování této společnosti a určovat její činnost. Na straně druhé do působnosti ustanovení článku 63 SFEU o volném pohybu kapitálu spadají zejména přímé investice ve formě účasti v podniku prostřednictvím držení akcií, která umožňuje skutečně se podílet na jeho řízení a kontrole, jakož i portfoliové investice, tj. koupě cenných papírů na kapitálovém trhu uskutečněná pouze s cílem investovat bez úmyslu ovlivňovat řízení a kontrolu podniku. [12]

37. Na vnitrostátní právní předpisy, které se nepoužijí pouze na podíly umožňující vykonávat zásadní vliv na rozhodování společnosti a určovat její činnost, ale použijí se nezávisle na velikosti podílu, který akcionář ve společnosti vlastní, se může vztahovat jak článek 49 SFEU, tak článek 63 SFEU. [13]

38. K určení, zda se na vnitrostátní právní předpisy vztahuje ta či ona svoboda (nebo případně obě), je třeba zohlednit účel dotčených právních předpisů. [14]

39. Účelem zákona č. 1387/1983 je podle jeho názvu zajistit kontrolu hromadného propouštění a provést do řeckého práva směrnici 98/59. Z tohoto důvodu mám za to, že stejně jako směrnice má upravovat podmínky, za nichž mohou zaměstnavatelé přistoupit k hromadnému propouštění, a postup, jímž se musí v tomto ohledu řídit.

40. Týká se tedy v zásadě pracovního poměru.

41. To potvrzuje, že použitelný v projednávané věci je pouze článek 49 SFEU. Svoboda usazování se totiž týká samostatné výdělečné činnosti vykonávané na území jiného členského státu ve formě podniku, obchodního zastoupení, pobočky nebo dceřiné společnosti. [15] Taková činnost může vyžadovat přijetí personálu, který bude danou činnost vykonávat či rozvíjet, a v takovém případě by to zahrnovalo i uzavření pracovního poměru.

42. Vzhledem ke svému předmětu je sporné ustanovení patrně relevantní, jen pokud jde o podíly umožňující vykonávat zásadní vliv ve smyslu judikatury uvedené v bodě 36 tohoto stanoviska – nejčastěji podíly většinové. Většinový podíl umožňuje jeho držiteli jednat v postavení faktického zaměstnavatele zaměstnanců dceřiné společnosti.

43. Společnost AGET Iraklis tvrdí, že se projednávaná věc týká i volného pohybu kapitálu, ale nijak toto své tvrzení nevysvětluje. Mám totiž za to, že společnost AGET Iraklis je v projednávané věci dceřinou společností společnosti LafargeHolcim, a posledně jmenovaná má tedy v prvně jmenované většinový podíl. Tento většinový podíl, a tedy zásadní vliv na společnost AGET Iraklis by vylučoval možnost použití článku 63 SFEU.

11 — Rozsudek ze dne 13. března 2014, Bouanich, C-375/12, EU:C:2014:138, bod 24.

12 — Rozsudek ze dne 21. října 2010, Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, body 47 a 48 a citovaná judikatura.

13 — Rozsudek ze dne 21. října 2010, Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, bod 49 a citovaná judikatura.

14 — Rozsudek ze dne 13. listopadu 2012, Test Claimants in the FII Group Litigation, C-35/11, EU:C:2012:707, bod 90 a citovaná judikatura.

15 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 30. listopadu 1995, Gebhard, C-55/94, EU:C:1995:411, bod 23.

44. Ať je tomu jakkoli, v případě porušení svobody usazování není nutné se dále zabývat otázkou, zda bylo rovněž porušeno ustanovení o volném pohybu kapitálu. [16]

45. Na základě výše uvedeného se budu sporným ustanovením zabývat z hlediska svobody usazování.

2. Omezující povaha sporného ustanovení

46. Podle ustálené judikatury Soudního dvora brání článek 49 SFEU omezením svobody usazování, a sice jakémukoli vnitrostátnímu opatření, které může státním příslušníkům Unie bránit ve výkonu svobody usazování zaručené Smlouvou o FEU nebo může tento výkon činit méně přitažlivým. Pojem „omezení“ zahrnuje opatření přijatá členským státem, která – ač používaná bez rozdílu – ovlivňují přístup na trh pro podniky z jiných členských států, a narušují tak obchod uvnitř Evropské unie. [17]

47. Požadavek předchozího povolení představuje v zásadě omezení svobody usazování. [18] Ačkoli se judikatura v této oblasti týká v zásadě situací, kdy jsou provozovny zakládány, a nikoli rušeny, mám za to, že se použije stejné odůvodnění. V původním řízení totiž sporné ustanovení omezuje svobodu zaměstnávajícího podniku provést hromadné propouštění, a nebude-li toto ustanovení dodrženo, toto propouštění bude neplatné. Takové pravidlo tedy přímo zasahuje do vnitřní organizace podniků a řízení jejich personálu, čímž vystavuje podniky nebezpečí ztrátového provozu. Příznačné je, že řecká vláda ve svém písemném vyjádření uznává možnou omezující povahu sporného ustanovení.

48. Existuje zde navíc zjevný mezinárodní prvek: společnost AGET Iraklis je dceřinou společností společnosti LafargeHolcim. Argument odborové organizace a řecké vlády, že se původní řízení týká čistě vnitrostátní nebo hypotetické situace, který byl poprvé uplatněn na jednání, je tedy třeba odmítnout. [19]

49. Ustanovení unijního práva je navíc třeba vykládat v souladu se základními právy stanovenými Listinou [20]. Článek 49 SFEU je tedy nutno vykládat v souladu s článkem 16 Listiny, který stanoví svobodu podnikání. Z vysvětlení vypracovaných jako pomůcka pro výklad k Listině, [21] k nimž je třeba podle čl. 6 odst. 1 třetího pododstavce SEU a čl. 52 odst. 7 Listiny přihlížet při jejím výkladu, vyplývá, že svoboda podnikání zahrnuje i) svobodu vykonávat hospodářskou nebo obchodní činnost, ii) smluvní svobodu a iii) volnou soutěž. [22]

50. Omezení svobody usazování vymezené výše v bodě 47 tohoto stanoviska představuje rovněž omezení svobody podnikání. Omezuje navíc i smluvní svobodu zaměstnavatelů, neboť vyžaduje předchozí povolení k ukončení pracovních smluv.

16 — Například viz rozsudek ze dne 18. listopadu 1999, X a Y, C-200/98, EU:C:1999:566, bod 30.

17 — Rozsudek ze dne 15. října 2015, Grupo Itevelesa a další, C-168/14, EU:C:2015:685, bod 67 a citovaná judikatura.

18 — Rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Venturini a další, spojené věci C-159/12 až C-161/12, EU:C:2013:791, bod 32 a citovaná judikatura.

19 — Na jednání se rovněž diskutovalo o tom, zda sporné ustanovení omezuje svobodu usazování společnosti LafargeHolcim nebo společnosti AGET Iraklis. Jelikož však patří ke stejné hospodářské jednotce, považuji tuto diskusi za nepodstatnou.

20 — V každém případě podle ustálené judikatury platí, že Soudní dvůr může přihlédnout k unijním právním normám, na které vnitrostátní soud v předběžných otázkách neodkázal; viz rozsudek ze dne 26. května 2016, Kohl a Kohll-Schlesser, C-300/15, EU:C:2016:361, bod 35 a citovaná judikatura.

21 — Úř. věst 2007, C-303, s. 17.

22 — V tomto ohledu mimo jiné viz rozsudek ze dne 18. července 2013, Alemo-Herron a další, C-426/11, EU:C:2013:521, body 30 až 32 a citovaná judikatura. Viz rovněž European Agency for Fundamental Rights, Freedom to conduct a business: exploring the dimensions of a fundamental right, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucembursko, srpen 2015, s. 21.

3. Odůvodnění, způsobilost a nezbytnost

a) Úvodní poznámky a úvahy o použitelném naléhavém veřejném zájmu

51. Podle rozsudku Gebhard platí, že omezení mohou být slučitelná s unijním právem, jen pokud splňují kumulativně čtyři podmínky: musí být uplatňována nediskriminačním způsobem, musí být odůvodněna naléhavými důvody veřejného zájmu, musí být způsobilá zaručit uskutečnění sledovaného cíle a nesmí překračovat meze toho, co je pro dosažení tohoto cíle nezbytné. [23]

52. Z článku 52 odst. 1 Listiny a judikatury Soudního dvora navíc vyplývá, že svoboda podnikání zaručená článkem 16 Listiny není absolutní a může být regulována. [24]

53. Sporné ustanovení je uplatňováno nediskriminačním způsobem. Je tedy nezbytné posoudit, zda jsou splněna i ostatní kritéria – ohledně odůvodnění, vhodnosti a nezbytnosti – přičemž toto posouzení je podle mého názoru totožné podle článku 49 SFEU i podle článku 16 Listiny.

54. Řecká vláda podporovaná odborovou organizací tvrdí, že sporné ustanovení je odůvodněné ochranou zaměstnanců.

55. Z předběžných otázek vyplývá, že předmětem první z nich je, zda lze tři kritéria použitá v čl. 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983 – tedy podmínky na trhu práce, situace podniku a zájmy národního hospodářství – považovat za kritéria vhodně podporující ochranu zaměstnanců, a to nikoli nepřiměřeným způsobem. Druhá předběžná otázka je v zásadě kvalifikovanou verzí „základního scénáře“ popsaného v otázce první: předkládající soud se táže, zda může být sporné ustanovení odůvodněno existencí vážné hospodářské krize spojené s neobvyklou a obzvláště vysokou mírou nezaměstnanosti, [25] není-li sporné ustanovení odůvodněno už v „základním scénáři“.

56. Jak správně uvádí odborová organizace, z hlediska unijního normotvůrce z článku 9 SFEU vyplývá, že vysoká míra zaměstnanosti a přiměřená sociální ochrana jsou hlediska, k nimž musí Evropská unie přihlížet při vymezování a provádění svých politik. Soudní dvůr proto rozhodl, že ochrana zaměstnanců patří mezi naléhavé důvody veřejného zájmu, na jejichž základě se může členský stát případně odchýlit od ustanovení Smlouvy o FEU o volném pohybu. [26] Konkrétně Soudní dvůr uznal, že odůvodnění mohou teoreticky představovat důvody týkající se zachování pracovních míst v malých a středních podnicích. [27]

57. Dále je třeba hned na úvod uvést, že Soudní dvůr musí při zkoumání, zda jsou tři kritéria uvedená v čl. 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983 vhodná a nejdou nad rámec toho, co je nezbytné k dosažení cíle ochrany zaměstnanců, vyvažovat různé zájmy. Jinými slovy, Soudní dvůr musí nalézt rovnováhu mezi ochranou zaměstnanců a svobodou usazování zaměstnavatelů. Obdobně je třeba vyvažovat svobodu podnikání zakotvenou v článku 16 Listiny oproti ostatním ustanovením v hlavě IV Listiny („Solidarita“). V dalším textu se pokusím poskytnout v tomto směru určitá vodítka.

23 — Viz rozsudek ze dne 30. listopadu 1995, Gebhard, C-55/94, EU:C:1995:411, bod 37, a v tomto smyslu rozsudek ze dne 22. října 2009, Komise v. Portugalsko, C-438/08, EU:C:2009:651, bod 46.

24 — Podle čl. 52 odst. 1 Listiny každé omezení svobody podnikání „musí být stanoveno zákonem a respektovat podstatu [této svobody]. Při dodržení zásady proporcionality mohou být omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého“. Rovněž viz rozsudek ze dne 6. září 2012, Deutsches Weintor, C-544/10, EU:C:2012:526, bod 54 a citovaná judikatura.

25 — Podle předkládacího rozhodnutí dosahovala v roce 2013 míra nezaměstnanosti v Řecku 27,3 %. Řecká vláda ve svém vyjádření doplňuje, že míry nezaměstnanosti v letech 2008 a 2014 činily 7,8 % a 26,5 %.

26 — Viz rozsudek ze dne 11. prosince 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, bod 77 a citovaná judikatura.

27 — Viz rozsudek ze dne 25. října 2007, Geurts a Vogten, C-464/05, EU:C:2007:631, bod 26.

b) Vyvažování různých zájmů: relevantní aspekty

58. Úvodem, ačkoli je článek 27 Listiny, jenž se týká práv pracovníků na informování a na projednání v podniku, na první pohled relevantní, ve skutečnosti tento článek nestanoví nic nad rámec ostatních relevantních aspektů: podle rozsudku Association de médiation sociale má článek 27 Listiny plný účinek jen tehdy, pokud je upřesněn ustanoveními unijního nebo vnitrostátního práva.[28] V tomto ohledu vyplývá ze závazného výkladu uvedeného ustanovení (viz bod 49 tohoto stanoviska), že jeho konkrétní vyjádření lze nalézt mimo jiné ve směrnici 98/59. Jak ovšem již bylo uvedeno, zmíněná směrnice nemá žádný vliv na legalitu sporného ustanovení. Článek 27 Listiny tedy není z hlediska nezbytného vyvažování různých zájmů Soudním dvorem relevantní. V každém případě, ačkoli odborová organizace tvrdí ve svém písemném vyjádření něco jiného, z předkládacího rozhodnutí patrně vyplývá, že se zaměstnavatel několikrát pokusil dotčené zaměstnance o daném programu informovat a projednat jej s nimi.

59. Dále článek 30 Listiny zmiňovaný Komisí se skutečně zdá být relevantní, neboť uvedené ustanovení upravuje ochranu pracovníků v případě neoprávněného propuštění. Jak však uvedl Tribunál, zmíněné usnesení nestanoví žádné konkrétní povinnosti.[29] Zjištění Soudního dvora ve věci Association de médiation sociale je patrně ve skutečnosti v mnoha ohledech stejným způsobem použitelné i na článek 30 Listiny. Vše, co mohu přímo odvodit ze znění článku 30 Listiny je, že nezaručuje právo na trvalé zaměstnání, a dále že základní otázka zní, co pro účely restrukturalizace představuje pojem „oprávněné propuštění“.

60. Konkrétněji kromě odkazu na unijní předpisy o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele a převodu podniku, které nemají v projednávané věci přímý význam, je ve vysvětlení k článku 30 Listiny (viz bod 49 tohoto stanoviska) uvedeno, že dotčené ustanovení „čerpá z článku 24 [(revidované) Evropské sociální charty]“.[30] V příloze k Sociální chartě – která podle článku N této Charty tvoří jeho nedílnou součást – obsahuje bod 3 oddílu týkajícího se uvedeného článku 24 demonstrativní výčet důvodů pro propuštění. Žádný z těchto důvodů se netýká propuštění z čistě ekonomických důvodů ani není s takovými důvody srovnatelný.[31]

61. Za těchto okolností mám za to, že hranice toho, co je „oprávněným propuštěním“, nemůže být nastavena příliš vysoko, neboť by to vedlo k tomu, že podniky by byly navždy nuceny odkládat své restrukturalizační plány na neurčito a čelily by tak riziku trvající hospodářské neefektivity.

62. Než přistoupím k analýze, zda je sporné ustanovení vhodné k dosažení cíle ochrany zaměstnanců a zda nejde nad rámec toho, co je k dosažení uvedeného cíle nezbytné, může být na místě uvést několik dalších poznámek, jež mohou Soudnímu dvoru napomoci při vyvažování různých zájmů v projednávané věci.

28 — Rozsudek ze dne 15. ledna 2014, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 45.

29 — Viz rozsudky ze dne 4. prosince 2013, ETF v. Schuerings, T-107/11 P, EU:T:2013:624, bod 100, a ETF v. Michel, T-108/11 P, EU:T:2013:625, bod 101.

30 — Článek 24 Revidované Evropské sociální charty („Právo na ochranu v případech skončení zaměstnání“) ze dne 3. května 1996, ETS č. 163, mimo jiné stanoví, že „[s] cílem zajistit účinné uplatnění práva pracovníků na ochranu v případech skončení zaměstnání se Smluvní strany zavazují uznávat: a) právo všech pracovníků, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platných důvodů pro takové skončení, které souvisejí s jejich schopnostmi nebo chováním nebo jsou založeny na provozních potřebách podniku, závodu nebo služby; b) právo pracovníků, jejichž zaměstnání je skončeno bez platného důvodu, na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou podporu“.

31 — Následující důvody uvedené v příloze k Revidované Evropské sociální chartě nejsou platným důvodem pro skončení zaměstnání: a) členství v odborech nebo účast na odborových činnostech mimo pracovní dobu nebo – se souhlasem zaměstnavatele – v pracovní době; b) snaha stát se zástupcem zaměstnanců, zastávání takové funkce v současnosti nebo v minulosti; c) podání stížnosti na zaměstnavatele nebo účast v řízení proti zaměstnavateli za údajné porušování zákonů nebo nařízení, nebo uchýlení se k příslušným správním orgánům; d) rasa, barva pleti, pohlaví, osobní status, rodinné povinnosti, těhotenství, náboženské vyznání, politické názory, národní původ nebo sociální původ; e) mateřská dovolená nebo rodičovské volno; f) dočasná absence z práce kvůli nemoci nebo úrazu.

63. Zaprvé směrnice 98/59 je kompromisem dosaženým na úrovni Evropské unie mezi nutností chránit zaměstnance a zájmy zaměstnavatelů (viz bod 23 tohoto stanoviska). Tento kompromis má formu ochranného postupu (povinnost vyčkat společně s lhůtou na rozmyšlenou), jež se nedotýká práva zaměstnavatele provést reorganizaci svého podniku. Jednostranným uložením dalších povinností zaměstnavatelům, jež by byly demotivující s ohledem na zapojení zaměstnanců do jednání se zaměstnavateli, aniž by byly zároveň stanoveny jakékoli kompenzační mechanismy přihlížející k situaci zaměstnavatelů, by mohlo dojít k narušení rovnováhy z hlediska článku 49 SFEU a článku 16 Listiny.

64. Zadruhé a v návaznosti na výše uvedené, i v situacích, kdy jde provedení „nad rámec požadavků“, Soudní dvůr v rozsudku Alemo-Herron a další nedávno vážil ochranu zaměstnanců oproti právům zaměstnavatelů, pokud jde o unijní předpisy v oblasti zabezpečení práv zaměstnanců v případě převodu podniku. Otázka zněla, zda dotyčná unijní pravidla brání členskému státu uložit soukromému zaměstnavateli, který přebírá zaměstnance od veřejného zaměstnavatele, povinnost řídit se příslušnými kolektivními smlouvami platnými ve veřejném sektoru, jež jsou uvedeny v původní pracovní smlouvě („dynamická“ ochrana), aniž by měl daný zaměstnavatel zároveň hlas v rámci daného jednání. Generální advokát navrhl takový postup, že bude na vnitrostátním soudu, aby rozhodl, zda jde o porušení článku 16 Listiny či nikoli. Soudní dvůr však neváhal a rozhodl, že odpověď na zmíněnou otázku má být kladná, neboť takový požadavek vážným způsobem omezuje smluvní svobodu zaměstnavatele způsobem, který narušuje samotnou podstatu svobody podnikání. [32]

65. Posledně jmenovaný aspekt související s vyvažováním různých zájmů ze strany Soudního dvora je dozajista nejdůležitější: svoboda usazování nemůže být omezena na pouhé právo podniků usazovat se v jiných členských státech. Aby tato svoboda byla skutečně účinná, musí mít nadnárodní hospodářská skupina rovněž právo zmenšit velikost provozovny v členském státě či případně ji úplně zrušit. Jinými slovy, *opustit* členský stát [33] – i kdyby se jednalo jen o přesun hospodářské činnosti do členského státu, kde bude výhodnější. [34]

c) Tři relevantní kritéria posuzována odděleně

66. Obrátíme-li nyní svou pozornost na tři kritéria stanovená v čl. 5 odst. 3 zákona č. 1387/1983, první z nich se týká zájmů národního hospodářství. Stejně jako Komise mám za to, že dané kritérium sleduje čistě hospodářský cíl, který nemůže odůvodňovat omezení svobody usazování (ani svobody podnikání). [35]

67. Zbývající dvě kritéria týkající se podmínek na pracovním trhu a situace podniku nejsou touto vadou dotčena. Použití uvedených kritérií však podle mého názoru není vhodné k dosažení cíle ochrany zaměstnanců ani není omezeno na to, co je nezbytně nutné k dosažení uvedeného cíle.

68. Pokud jde o vhodnost kritéria týkajícího se podmínek na pracovním trhu, může být pro názornost užitečné nastínit alternativní scénář. Není totiž obtížné si představit, co by se stalo v případě odmítnutí správního orgánu povolit propouštění. V případě, že by v důsledku hospodářské neefektivity podniku zaměstnavatele způsobené takovým odmítnutím došlo ke vzniku platební neschopnosti podniku, měl by daný podnik jasný podnět k zahájení řízení o svém zrušení a likvidaci, přičemž následně by již nebyl dále vázán směrnicí 98/59, [36] a pokud by se na danou situaci nadále vztahovalo sporné

32 — Rozsudek ze dne 18. července 2013, C-426/11, EU:C:2013:521, bod 36, oproti stanovisku generálního advokáta P. Cruze Villalóna v uvedené věci (C-426/11, EU:C:2013:82, body 55 a 57).

33 — V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 16. prosince 2008, Cartesio, C-210/06, EU:C:2008:723, bod 113.

34 — Pozoruhodné je, že na rozdíl od ESA (který se na podporu svého názoru dovolával rozsudku ze dne 6. prosince 2007, Columbus Container Services, C-298/05, EU:C:2007:754, bod 33) Komise v tomto ohledu na jednání argumentovala tím, že svoboda usazování není narušena, pokud je určitému podniku zabráněno opustit členský stát, v němž je usazen, s cílem dosáhnout zisku v jiném členském státě. Dále Komise argumentovala tím, že uvedená svoboda je omezena, nemůže-li jednoduše zrušit svou provozovnu a přestěhovat se jinam. Uvedené rozlišení považuji za umělé a v každém případě nepoužitelné.

35 — Mimo jiné viz rozsudek ze dne 24. března 2011, Komise v. Španělsko, C-400/08, EU:C:2011:172, bod 74 a citovaná judikatura.

36 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 3. března 2011, Claes a další, spojené věci C-235/10 až C-239/10, EU:C:2011:119, bod 58.

ustanovení, neměl by patrně k dispozici prostředky nezbytné k vyplácení odměn dotčeným zaměstnancům. Tím by došlo k ohrožení pracovních míst i těch zaměstnanců, kteří nebyli propuštěni. Pochybuji proto, že by sporné ustanovení mohlo jakkoli smysluplně přispět ke snížení míry nezaměstnanosti.

69. V každém případě kritérium týkající se trhu práce, jež se, pokud mu rozumím správně, týká zejména údajů o nezaměstnanosti, není vhodné k dosažení cíle spočívajícího v zajištění stability pracovních míst. Neřeší totiž problémy, v jejichž důsledku vznikla nejistota ohledně zaměstnání daných zaměstnanců. V zásadě představuje popření práva zaměstnavatelů ukončit pracovní poměr z důvodu, že není obecně žádoucí mít více osob bez zaměstnání.

70. Pokud jde o vhodnost kritéria týkajícího se situace podniku, tvrzení, že orgány členského státu mohou být v lepší pozici, než je vedení daného podniku, aby určily, co je v situaci daného podniku nejvhodnější, se mi zdá skutečně pozoruhodné. V každém případě nepovažuji za vhodné chránit zaměstnance tím, že umožním orgánu veřejné moci nahradit v konečném důsledku svým rozhodnutím obchodní rozhodnutí přijatá zaměstnavatelem.

71. Jak navíc argumentuje společnost, zákonná kritéria jsou nejasná a poskytují správním orgánům příliš široký prostor pro uvážení v neprospěch právní jistoty zaměstnavatelů. Tím jsou patrně od samého počátku zmařeny veškeré možné pokusy o dosažení smírného řešení mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, neboť odpadá potřeba jednání – jak ostatně dokládá i projednávaná věc. Alternativním řešením by mohlo být stanovení výčtu druhů skončení pracovního poměru, jež se považují za neoprávněné, jako v případě výčtu, který je uveden v bodě 3 oddílu přílohy k Evropské sociální chartě týkajícího se jejího článku 24.

72. Pro úplnost, jak správně poukazuje řecká vláda ve svém písemném vyjádření, pokud členské státy přijímají opatření, které se odchyluje od zásady zakotvené v unijním právu, musí v každém jednotlivém případě prokázat, že dotyčné opatření odpovídá zásadě proporcionality, spolu s odůvodněním ve formě analýzy proporcionality opatření a přesnými informacemi podporujícími jeho argumentaci.[37] V této souvislosti postačí konstatovat, že nemám za to, že by řecká vláda poskytla Soudnímu dvoru takovou analýzu a důkazy odůvodňující jeho tvrzení, že sporné ustanovení ve skutečnosti chrání zaměstnance.

73. Sporné ustanovení totiž tím, že omezuje způsobilost zaměstnavatelů propustit hromadně své zaměstnance, pouze vyvolává dojem, že chrání zaměstnance. Daná ochrana je především pouze dočasná a uplatní se, dokud se zaměstnavatel neocitne v platební neschopnosti. Co je důležitější, zaměstnanci jsou nejlépe chráněni hospodářským prostředím, které podporuje stabilní zaměstnanost. Myšlenka umělého zachovávání pracovních míst i přes nezdravé všeobecné hospodářské základy byla vyzkoušena a v jistých minulých politických režimech zcela selhala. Tato skutečnost potvrzuje, že stanovením účinného, ale zároveň flexibilního postupu ochrany, zajišťuje směrnice 98/59 skutečnou ochranu zaměstnanců, zatímco takový systém předchozího povolení, jenž je předmětem projednávané věci, který příznačně nespadá do její oblasti působnosti, takovou ochranu neposkytuje.

74. To mě vede k závěru, že v projednávané věci je idea vyvažování různých zájmů ve skutečnosti omylem: ochrana dotčených zaměstnanců není v rozporu ani se svobodou usazování, ani se svobodou podnikání.

75. Mám tedy za to, že sporné ustanovení není vhodné k dosažení cíle ochrany zaměstnanců. Ze stejných důvodů mám navíc za to, že jde v každém případě nad rámec toho, co je nezbytné k ochraně zaměstnanců.

37 — Rozsudek ze dne 13. prosince 2012, Caves Krier Frères, C-379/11, EU:C:2012:798, bod 49 a citovaná judikatura.

d) Dílčí závěr

76. Ve světle výše uvedeného mám za to, že sporné ustanovení není způsobilé za účelem ochrany zaměstnanců a v každém případě jde nad rámec toho, co je nezbytné k dosažení tohoto účelu.

e) Okolnosti spočívající ve vážné hospodářské krizi nebo obzvláště vysoké míře nezaměstnanosti

77. Konečně, pokud jde o druhou předběžnou otázku, tedy zda může existence vážné hospodářské krize nebo obzvláště vysoké míry nezaměstnanosti změnit zápornou odpověď na první otázku, má odpověď opět musí být „nikoli“.

78. Uvedené okolnosti, jakkoli jsou velmi závažné, nemohou odůvodnit omezení svobody usazování či svobody podnikání, nevyplývá-li takové odůvodnění ze samotných zákonných kritérií.

79. Existuje navíc několik dalších důvodů, proč uvedené okolnosti nemohou daný výsledek změnit. Zaprvé vážná hospodářská krize nebo obzvláště vysoká míra nezaměstnanosti samy o sobě představují – přinejmenším zčásti – čistě ekonomické faktory. Zadruhé na základě judikatury týkající se směrnice 98/59 je třeba mít na paměti, že sociálně-hospodářské účinky vyplývající z hromadného propouštění jsou pociťovány v místním kontextu a daném sociálním prostředí, nikoli na vnitrostátní úrovni.[38] Zatřetí není žádný důvod se domnívat, že se vážná hospodářská krize nedotkne podniků ve stejné míře jako zaměstnanců.

80. To mě přivádí k poslednímu bodu: s ohledem na to, co jsem uvedl výše v bodě 61 tohoto stanoviska a jak tvrdí Komise, v dobách krize je stejně tak důležité omezovat všechny faktory, které odrazují nové podniky od investic, neboť hospodářská efektivita může napomoci vytváření pracovních míst a hospodářskému růstu. To je podle mého názoru důvod, proč Řecko přijalo jako podmínku finanční pomoci z Evropského mechanismu stability povinnost „provést důkladné přezkoumání a modernizaci kolektivního vyjednávání, protestních akcí v kolektivním vyjednávání a v souladu s příslušnou směrnicí EU a nejlepší praxí rovněž hromadného propouštění, a to podle harmonogramu a postupu dohodnutého s danými orgány. Na základě výše uvedeného přezkoumání je třeba sladit politiku trhu práce s nejlepšími mezinárodními a evropskými postupy a nemělo by dojít k návratu k dřívějšímu uspořádání, které není slučitelné s cíli spočívajícími v podpoře udržitelného růstu“.[39]

f) Konečný závěr

81. Z výše uvedených důvodů mám za to, že článek 49 SFEU vykládaný ve světle článku 16 Listiny brání takovému ustanovení, jako je sporné ustanovení. To není nijak dotčeno skutečností, že dotčený členský stát prochází vážnou hospodářskou krizí spojenou s obzvláště vysokou mírou nezaměstnanosti.

IV – **Závěry**

82. Na základě výše uvedeného mám za to, že předběžné otázky v projednávané věci je třeba zodpovědět v tom smyslu, že článek 49 SFEU vykládaný ve světle článku 16 Listiny základních práv Evropské unie při správném výkladu brání takovému ustanovení, jako je čl. 5 odst. 3 Nomos No 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis (zákon č. 1387/1983 o kontrole hromadného propouštění a dalších ustanoveních), ze dne 18. srpna 1983 (FEK A’ 110/18-19.8.1983), jež

38 — Viz rozsudek ze dne 30. dubna 2015, USDAW a Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, body 51 a 64 a citovaná judikatura.

39 — Prohlášení z Evropského summitu ze dne 12. července 2015 (dokument zn. SN 4070/15), s. 3, které bylo ratifikováno Řeckem ve formě zákona č. 4334/2015, o naléhavých opatřeních pro účely sjednání a uzavření dohody s Evropským mechanismem stability, Sbírka zákonů, sv. A 80 ze dne 16. července 2015, s. 755 (anglické znění, s. 748).

požaduje, aby zaměstnavatelé získali správní povolení před provedením hromadného propouštění, a podle něhož je dále takové povolení závislé na podmínkách na trhu práce, situaci daného podniku a zájmech národního hospodářství. Skutečnost, že dotčený členský stát může procházet vážnou hospodářskou krizí spojenou s obzvláště vysokou mírou nezaměstnanosti, nemá na tento závěr vliv.