ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

16. července 2009 *

Ve věci C-12/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím cour du travail de Liège (Belgie) ze dne 3. ledna 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 11. ledna 2008, v řízení

Mono Car Styling SA, v likvidaci,

proti

Dervis Odemis a další,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda senátu, T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (zpravodajka), E. Juhász a J. Malenovský, soudci,

* Jednací jazyk: francouzština.

generální advokát: P. Mengozzi,
vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 6. listopadu 2008,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Mono Car Styling SA, v likvidaci, P. Cavenailem a F. Ligotem, avocats,

– za D. Odemise a další H. Deckersem, avocat,

– za belgickou vládu L. Van den Broeck, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s G. Demezem, avocat,

– za vládu Spojeného království I. Rao, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s K. Smith, barrister,

– za Komisi Evropských společenství M. Van Hoofem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 21. ledna 2009,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 2 a 6 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi společností Mono Car Styling SA (dále jen „Mono Car“), v likvidaci, a některými jejími bývalými zaměstnanci ve věci jejich hromadného propuštění.

Právní rámec

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

3 Článek 6 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950, (dále jen „EÚLP"), nadepsaný „Právo na spravedlivé řízení", stanoví:

„1. Každý má právo na to, aby jeho záležitost byla spravedlivě, veřejně a v přiměřené lhůtě projednána nezávislým a nestranným soudem zřízeným zákonem, který rozhodne o jeho občanských právech nebo závazcích nebo o oprávněnosti jakéhokoli trestního obvinění proti němu. […]"

Právo Společenství

4 Směrnice 98/59 kodifikovala směrnici Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 48, s. 29).

5 Podle druhého, šestého, desátého a dvanáctého bodu odůvodnění směrnice 98/59:

„(2) vzhledem k tomu, že je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství;

[…]

(6) vzhledem k tomu, že Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 hlavami států nebo předsedy vlád jedenácti členských států, prohlašuje jmenovitě v bodě 7 prvním pododstavci první větě a druhém pododstavci, v bodě 17 prvním pododstavci a v bodě 18 třetí odrážce zejména:

‚7. Dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství […].

Toto zlepšení musí být tam, kde je to nezbytné, spojeno s rozvojem určitých hledisek právní úpravy zaměstnanosti, jako jsou postupy pro hromadné propouštění a postupy v případě konkurzu.

[…]

17. Informování, projednání se zaměstnanci a jejich účast musí být rozvíjeny vhodnými způsoby, s ohledem na stávající praxi v jednotlivých členských státech.

[…]

18. Informování, projednání a účast musí být prováděny v přiměřené době, zejména v následujících případech:

[–...]

[–...]

– při hromadném propouštění,

[–...]‘;

[…]

(10) vzhledem k tomu, že je třeba umožnit členským státům, aby stanovily, že se zástupci zaměstnanců mohou z důvodu odborné složitosti otázek, které by mohly být předmětem informování a projednání, obracet na odborníky;

[…]

(12) vzhledem k tomu, že by členské státy měly dbát na to, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí využívat správní nebo soudní řízení.“

6 Článek 2 směrnice 98/59 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.

Členské státy mohou stanovit, že zástupci zaměstnanců se mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí obracet na odborníky.

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

a) poskytnout veškeré související informace a

b) v každém případě písemně sdělit:

i) důvody plánovaného propouštění,

ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;

iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle 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;

vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

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

4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.

Je-li porušena povinnost informování, projednání a oznámení stanovená v této směrnici, není možné brát ohled na vysvětlení zaměstnavatele, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o propouštění, neposkytl nezbytné informace.“

7 Článek 3 směrnice 98/59 stanoví:

„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.“

8 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."

9 Článek 6 směrnice 98/59 stanoví:

„Členské státy dbají, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí."

Vnitrostátní právo

10 Směrnice 75/129 byla do belgického právního řádu provedena kolektivní smlouvou č. 24 ze dne 2. října 1975 o postupu informování a projednání se zástupci zaměstnanců v případě hromadného propouštění, která se stala závaznou na základě královské vyhlášky ze dne 21. ledna 1976 (*Moniteur belge* ze dne 17. února 1976, s. 1716), ve znění kolektivní smlouvy č. 24c ze dne 21. prosince 1993, která se stala závaznou na základě královské vyhlášky ze dne 28. února 1994 (*Moniteur belge* ze dne 15. března 1994, s. 6345, dále jen „kolektivní smlouva č. 24").

11 Článek 6 kolektivní smlouvy č. 24 stanoví:

„Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí o tom předem informovat zástupce zaměstnanců a projednat tuto záležitost s nimi; toto informování se děje v rámci podnikové rady nebo, v případě její neexistence, s odborovým zastoupením […]

V případě neexistence podnikové rady a odborového zastoupení je třeba informovat zaměstnance nebo jejich zástupce.

Projednání se týkají možností vyhnutí se nebo omezení hromadného propouštění, jakož i zmírnění jeho následků využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolování propuštěných zaměstnanců.

Zaměstnavatel je za tímto účelem povinen poskytnout zástupcům zaměstnanců veškeré potřebné informace, a v každém případě formou písemného sdělení uvést důvody plánovaného propouštění, kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, jakož i předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, jež nevyplývají ze zákona nebo z kolektivní smlouvy, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit, aby zástupci zaměstnanců mohli vyjádřit své názory a návrhy tak, aby mohly být zohledněny.“

12 Belgický zákon ze dne 13. února 1998 o opatřeních na podporu zaměstnanosti (*Moniteur belge* ze dne 19. února 1998, s. 4643, dále jen „zákon z roku 1998“) obsahuje kapitolu VII, nazvanou „hromadná propouštění“. Článek 66 tohoto zákona stanoví:

„1. Zaměstnavatel, který zamýšlí provést hromadné propouštění dodržuje postup informování a projednání při hromadném propouštění stanovený v kolektivní smlouvě uzavřené v rámci Národní rady práce.

Za tímto účelem musí zaměstnavatel splnit následující podmínky:

1. musí podnikové radě nebo, v případě její neexistence, odborovému zastoupení nebo, v případě jeho neexistence, zaměstnancům písemně oznámit úmysl provést hromadné propouštění;

2. musí předložit důkazy, že ohledně úmyslu provést hromadné propouštění svolal podnikovou radu, v případě její neexistence se sešel s odborovým zastoupením nebo se, v případě jeho neexistence, sešel se zaměstnanci;

3. musí umožnit zástupcům zaměstnanců v podnikové radě, nebo neexistuje-li, členům odborového zastoupení, nebo neexistuje-li, tak zaměstnancům, aby položili otázky ohledně plánovaného hromadného propouštění a aby v této věci předložili své argumenty nebo protinávrhy;

4. musí posoudit otázky, argumenty a protinávrhy uvedené v bodu 3 a odpovědět na ně.

Zaměstnavatel předloží důkazy, že splnil podmínky uvedené v předchozím pododstavci.

2. Zaměstnavatel musí záměr hromadného propouštění oznámit úředníkovi jmenovanému králem. Toto oznámení musí potvrzovat, že podmínky stanovené v odst. 1 druhém pododstavci byly splněny.

Kopie oznámení se v den odeslání úředníkovi uvedenému v prvním pododstavci předává podnikové radě nebo, v případě její neexistence, odborovému zastoupení a oznámí se veřejně v podniku. Mimoto se v den veřejného oznámení zasílá doporučeně jedna kopie zaměstnancům, kteří budou hromadným propouštěním dotčeni a jejichž pracovní smlouva přestala dnem veřejného oznámení platit."

13 Článek 67 zákona z roku 1998 stanoví:

„Propuštěný zaměstnanec může vznést námitky ohledně dodržení postupu informování a projednání pouze z toho důvodu, že zaměstnavatel nesplnil jednu ze čtyř podmínek stanovených v čl. 66 odst. 1 druhém pododstavci.

Propuštěný zaměstnanec již nemůže napadnout dodržení postupu informování a projednání, pokud zástupci zaměstnanců v podnikové radě nebo, v případě její neexistence, členové odborového zastoupení nebo, v případě jeho neexistence, zaměstnanci, kteří měli být informováni a konzultováni, nevznesli u zaměstnavatele

námitky ohledně dodržení jedné nebo více podmínek stanovených v čl. 66 odst. 1 druhém pododstavci ve lhůtě 30 dnů od data veřejného oznámení upraveného v čl. 66 odst. 2 druhém pododstavci.

Propuštěný zaměstnanec musí doporučeným dopisem informovat zaměstnavatele o tom, že napadá dodržení postupu informování a projednání ve lhůtě 30 dnů od data svého propuštění nebo od data, kdy propouštění získalo povahu hromadného propouštění.“

14 Pokud propuštěný zaměstnanec samostatně napadne dodržení postupu informování a projednání a jestliže je jeho námitka opodstatněná, stanoví články 68 a 69 zákona z roku 1998 pozastavení běhu výpovědní lhůty nebo znovupřijetí propuštěného zaměstnance do zaměstnání.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

15 Předkládající soud má rozhodnout o opravném prostředku podaném společností Mono Car proti rozsudku tribunal du travail de Liège ze dne 3. února 2006, vydanému v řízení mezi účastníky původního řízení, přičemž D. Odemis a další proti tomuto rozsudku rovněž podali vzájemný opravný prostředek.

16 Mono Car, dceřiná společnost společnosti Mono International, vyráběla díly a příslušenství pro dekoraci a vnitřní úpravu pro různé výrobce automobilů. V roce 2004 v důsledku významných ztrát zvažovalo představenstvo společnosti Mono Car možnost buď dobrovolné likvidace společnosti, nebo podstatného snížení stavu zaměstnanců.

17 Představenstvo informovalo o finanční situaci a o možnosti hromadného propouštění podnikovou radu. Poté podepsalo se všemi zástupci odborových organizací návrh písemné dohody o sociálním plánu, následně schválený v kolektivní smlouvě, která stanovila podmínky restrukturalizace podniku a podmínky hromadného propouštění, mimo jiné neexistenci výpovědi a způsob výpočtu odškodnění za propuštění a výši náhrady morální újmy. V uvedené kolektivní smlouvě se uvádí, že Mono Car dodržela postup informování a projednání v případě hromadného propouštění.

18 Na valné schůzi zaměstnanců společnosti Mono Car byl uvedený sociální plán přijat a podniková rada schválila hlasování uskutečněné na této schůzi.

19 Dne 14. června 2004 předala Mono Car příslušnému orgánu veřejné moci seznam 30 zaměstnanců dotčených kolektivním propouštěním a kritéria jejich výběru a s účinností ode dne 21. června 2004 tyto zaměstnance propustila. Zástupci zaměstnanců v podnikové radě nevznesli žádné námitky vůči dodržení některé z podmínek stanovených v článku 66 zákona z roku 1998.

20 Dne 15. června 2004 schválil příslušný orgán veřejné moci zkrácení čekací lhůty předcházející propuštění na 1 den a konstatoval, že byl dodržen postup informování a projednání.

21 Nicméně po schůzce společnosti Mono Car s propuštěnými zaměstnanci napadlo 21 z nich podle článku 67 třetího pododstavce zákona z roku 1998 správnost tohoto postupu před tribunal du travail de Liège a požadovalo znovupřijetí do zaměstnání v tomto podniku a náhradu ušlé mzdy ode dne skončení platnosti jejich smluv na straně jedné a náhradu utrpěné majetkové a nemajetkové újmy na straně druhé.

22 Rozsudkem ze dne 3. února 2006 prohlásil tribunal du travail de Liège žalobu za přípustnou a částečně jí vyhověl tím, že společnosti Mono Car uložil náhradu majetkové újmy vzniklé nedodržením postupu informování a projednání. Tento soud konstatoval pochybení spočívající v tom, že nebyla vyhotovena písemná zpráva a v rámci podnikové rady nebyla vedena diskuze, nebyla dodržena čekací doba předcházející propuštění a bylo pokračováno v sociálním dialogu mimo podnikovou radu.

23 Mono Car podala proti tomuto rozsudku opravný prostředek ke cour du travail de Liège a navrhovala jeho zrušení v plném rozsahu. Dotčení zaměstnanci podali vzájemný opravný prostředek, kterým navrhovali zvýšení přiznaných částek náhrady majetkové újmy a uznání, že utrpěli morální újmu.

24 Za těchto okolností, poté, co prohlásil hlavní i vzájemný opravný prostředek za přípustný, se cour du travail de Liège rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) […]

Je třeba článek 6 směrnice Rady [98/59/ES] […] vykládat tak, že brání vnitrostátnímu ustanovení, jakým je článek 67 zákona ze dne 13. února 1998, […] v rozsahu, v němž stanoví, že zaměstnanec již nemůže napadnout dodržování postupu informování a projednání s výjimkou případu, kdy zaměstnavatel nesplnil podmínky uvedené v čl. 66 odst. 1 druhém pododstavci uvedeného zákona, a pouze pokud zástupci zaměstnanců v podnikové radě nebo, v případě její neexistence, členové odborového zastoupení nebo, v případě jeho neexistence, zaměstnanci, kteří měli být informováni a konzultováni, vznesli u zaměstnavatele námitky ohledně dodržení jedné nebo více podmínek stanovených v čl. 66 odst. 1 druhém pododstavci ve lhůtě 30 dnů od data veřejného oznámení upraveného v čl. 66 odst. 2 druhém pododstavci uvedeného zákona a pokud propuštěný zaměstnanec informoval doporučeným dopisem zaměstnavatele o tom, že napadl dodržení

postupu informování a projednání a že požádal o znovupřijetí do zaměstnání, [a to ve lhůtě 30 dnů od data svého propuštění] nebo od data, kdy propuštění získalo povahu hromadného propouštění?

2) […]

Je za předpokladu, že článek 6 směrnice 98/59 […] lze vykládat tak, že umožňuje členskému státu přijmout takové vnitrostátní ustanovení, [jakým] je článek 67 zákona [z roku 1998], takový systém slučitelný se základními právy jednotlivců, jež tvoří nedílnou součást obecných právních zásad, jejichž dodržování zajišťuje soud Společenství, a zejména s článkem 6 [EÚLP]?

3) […]

Může vnitrostátní soud řešící spor mezi dvěma jednotlivci, v projednávaném případě zaměstnancem a jeho bývalým zaměstnavatelem, nepoužít ustanovení vnitrostátního práva, jež je v rozporu s ustanoveními směrnice Společenství, jako je článek 67 zákona [z roku 1998], aby byla zajištěna účinnost ostatních ustanovení vnitrostátního práva provádějících v každém případě správně směrnici Společenství, jako jsou ustanovení obsažená v kolektivní smlouvě [č. 24], ale jejichž účinnému použití překáží ustanovení vnitrostátního práva, jež je v rozporu se směrnicí Společenství, v projednávaném případě článkem 67 zákona [z roku 1998]?

4) […]

a) Je třeba článek 2 směrnice č. 98/59 […], a zejména jeho odstavce 1, 2 a 3, vykládat tak, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, [jakým je] čl. 66 [odst.] 1 zákona [z roku 1998], v rozsahu, v němž stanoví, že zaměstnavatel, který hodlá splnit své povinnosti v rámci hromadného propouštění, je pouze povinen prokázat, že splnil následující podmínky […]:

1. předložil podnikové radě nebo, v případě její neexistence, odborovému zastoupení nebo, v případě jeho neexistence, zaměstnancům písemnou zprávu, ve které uvedl svůj záměr provést hromadné propouštění;

2. […] předložit důkaz, že ohledně záměru provést hromadné propouštění se na jeho návrh sešla podniková rada nebo se, v případě její neexistence, sešel s odborovým zastoupením nebo se, v případě jeho neexistence, sešel se zaměstnanci;

3. […] umožnil členům podnikové rady zastupujícím zaměstnance nebo, v případě její neexistence, členům odborového zastoupení nebo, v případě jeho neexistence, zaměstnancům položit otázky ohledně zamýšleného hromadného propouštění a předložit argumenty nebo učinit protinávrhy v této záležitosti;

4. […] přezkoumal otázky, argumenty a protinávrhy uvedené v bodu 3 a odpověděl na ně?

b) Je třeba totéž ustanovení [směrnice č. 98/95] vykládat tak, že brání vnitrostátnímu ustanovení, [jakým je] čl. 67 druhý pododstavec zákona [z roku 1998], v rozsahu, v němž [tento posledně uvedený] stanoví, že propuštěný zaměstnanec může napadnout dodržování postupu informování a projednání

pouze z důvodu, že zaměstnavatel nesplnil podmínky stanovené v čl. 66 [odst.] 1 druhém pododstavci a uvedené výše v bodu a) této otázky?“

K předběžným otázkám

K přípustnosti

25 Belgická vláda vznesla námitku nepřípustnosti otázek položených předkládajícím soudem. Tvrdí jednak to, že ustanovení zákona z roku 1998 se neuplatní na věc v původním řízení vzhledem k tomu, že tento zákon v článcích 68 a 69 upravuje pouze žádosti o znovupřijetí do zaměstnání nebo o pozastavení běhu výpovědní lhůty a žádné takové žádosti nebyly v rámci řízení o opravném prostředku předloženy. Kromě toho směrnice 98/59 neharmonizuje procesní prostředky proti hromadnému propouštění.

26 Belgická vláda má rovněž za to, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je nepřípustná, protože se týká výkladu vnitrostátního práva a protože předkládající soud nesprávně vyložil působnost příslušného belgického zákona.

27 V tomto ohledu je třeba připomenout, že v rámci řízení upraveného v článku 234 ES je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, posoudit s ohledem na

konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. V důsledku toho, jestliže se položené otázky týkají výkladu práva Společenství, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (viz zejména rozsudky ze dne 18. července 2007, Lucchini, C-119/05, Sb. rozh. s. I-6199, bod 43, a ze dne 22. prosince 2008, Magoora, C-414/07, Sb. rozh. s. I-10921, bod 22).

28 Odmítnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané vnitrostátním soudem je tudíž ze strany Soudního dvora možné pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad práva Společenství nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudky ze dne 13. března 2001, PreussenElektra, C-379/98, Recueil, s. I-2099, bod 39; ze dne 5. prosince 2006, Cipolla a další, C-94/04 a C-202/04, Sb. rozh. s. I-11421, bod 25, jakož i výše uvedený rozsudek Magoora, bod 23).

29 Pokud jde o toto řízení o předběžné otázce, je třeba především uvést, že v předkládacím rozhodnutí je podrobně popsán právní a skutkový rámec věci v původním řízení, jakož i důvody, proč předkládající soud považoval odpověď na položené otázky za nezbytnou k vynesení svého rozhodnutí.

30 Zadruhé, i když jsou v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce konstatovány rozdílnosti ve vnitrostátní judikatuře pokud jde o působnost příslušného vnitrostátního práva, nic to nemění na tom, že se položené otázky týkají výkladu práva Společenství a že takový výklad je potřebný pro řešení sporu v původním řízení.

31 Proto musí být žádost o rozhodnutí o předběžné otázce prohlášena za přípustnou.

K první otázce a ke druhé části čtvrté otázky

32 Podstatou těchto předběžných otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda článek 6 směrnice 98/59 ve spojení s jejím čl. 2 odst. 1 až 3 brání vnitrostátnímu ustanovení, jakým je článek 67 zákona z roku 1998, které v případě, že jednotliví zaměstnanci napadnou dodržení v této směrnici stanoveného postupu informování a projednání ze strany zaměstnavatele, omezuje žalobní důvody, které mohou být uplatněny ohledně nesplnění povinností stanovených ustanovením, jakým je čl. 66 odst. 1 druhý pododstavec tohoto zákona, na straně jedné, a přípustnost takového napadení podmiňuje tím, že námitky týkající se splnění těchto povinností sdělí zástupci zaměstnanců v podnikové radě nejdříve zaměstnavateli, jakož i tím, že dotčený zaměstnanec nejdříve sdělí zaměstnavateli, že zpochybňuje dodržení postupu informování a projednání, na straně druhé.

33 Článek 6 směrnice 98/59 stanoví, že členské státy dbají, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí.

34 Ze znění tohoto ustanovení tudíž vyplývá, že členské státy mají povinnost zavést postupy umožňující zajištění dodržování povinností stanovených směrnicí 98/59. Na druhou stranu, pokud tato směrnice tuto povinnost dále nerozvíjí, je věcí členských států, aby tyto postupy podrobněji upravily.

35 Je však třeba připomenout, že ačkoliv směrnice 98/59 skutečně zajišťuje pouze částečnou harmonizaci pravidel na ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění, nic to nemění na tom, že omezená povaha takové harmonizace nemůže ustanovení této směrnice zbavit užitečného účinku (v tomto smyslu, pokud jde o směrnici 75/129, viz rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království, C-383/92, Recueil, s. I-2479, bod 25).

36 Tedy, ačkoliv je věcí členských států, aby upravily postupy umožňující zajistit dodržování povinností stanovených směrnicí 98/59, nemůže taková úprava zbavit ustanovení této směrnice užitečného účinku.

37 V daném případě je nesporné, že belgické právní předpisy přiznávají zástupcům zaměstnanců právo na zpochybnění, které není omezené, pokud jde o žalobní důvody, kterých se lze dovolávat, na straně jedné, a na které se kromě obecných podmínek přípustnosti žaloby podle vnitrostátního práva nevztahují žádné další zvláštní podmínky, na straně druhé. Stejně tak je nesporné, že článek 67 zákona z roku 1998 přiznává zaměstnancům individuální právo na zpochybnění, které je však omezené pokud jde o žalobní důvody, kterých se lze dovolávat, a podmíněné předchozím vznesením námitek ze strany zástupců zaměstnanců, jakož i předchozím vyrozuměním zaměstnavatele dotčeným zaměstnancem o tom, že hodlá napadnout dodržení postupu informování a projednání. Vyvstává tudíž otázka, zda by takové omezení individuálního práva zaměstnance na zpochybnění, nebo takové podmínění výkonu tohoto práva, mohlo zbavit směrnici 98/59 užitečného účinku nebo, jak tvrdí D. Odemis a další, omezit ochranu zaměstnanců stanovenou v této směrnici.

38 Zaprvé ze znění a uspořádání směrnice 98/59 v tomto ohledu vyplývá, že právo na informování a na projednání, které tato směrnice stanoví, přísluší zástupcům zaměstnanců, a nikoliv jednotlivým zaměstnancům.

39 Desátý bod odůvodnění a čl. 2 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 98/59 odkazují na odborníky, na které se zástupci zaměstnanců mohou obracet z důvodu odborné složitosti otázek, které by mohly být předmětem informování a projednání. Článek 1 odst. 1 této směrnice, který obsahuje definice pro účely této směrnice, definuje výraz „zástupci zaměstnanců“, ale nikoliv výraz zaměstnanci. Obdobně článek 2 této směrnice stanoví povinnosti zaměstnavatele a právo na informování a projednání pouze ve vztahu k zástupcům zaměstnanců. Článek 3 této směrnice stanoví rovněž povinnost oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění obsahující všechny související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců, kterým je zaměstnavatel povinen

předat kopii tohoto oznámení a kteří mohou uvedenému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky, přičemž zaměstnancům taková možnost přiznána není.

40 Zadruhé, kolektivní povaha práva na informování a projednání rovněž vyplývá z teleologického výkladu směrnice 98/59. Jelikož účelem informování a projednání stanovených touto směrnicí je mimo jiné umožnit formulovat konstruktivní návrhy týkající se přinejmenším možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky, na straně jedné, a předložit příslušnému orgánu veřejné moci případné připomínky, na straně druhé, mají zástupci zaměstnanců nejvhodnější předpoklady k dosažení cíle sledovaného touto směrnicí.

41 Konečně, Soudní dvůr již dříve konstatoval, že právo na informování a projednání, které dříve ve stejném rozsahu upravovala směrnice 75/129, je vykonáváno prostřednictvím zástupců zaměstnanců (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Komise v. Spojené království, body 17 a 23, a rozsudek ze dne 18. ledna 2007, Confédération générale du travail a další, C-385/05, Sb. rozh. s. I-611, bod 48).

42 Je tudíž třeba poznamenat, že právo na informování a projednání stanovené ve směrnici 98/59, a zejména v jejím článku 2, je určeno ve prospěch zaměstnanců jako celku, a má tudíž kolektivní povahu.

43 Za takového stavu, jaký je ve věci v původním řízení, je úroveň ochrany tohoto kolektivní práva požadovaná článkem 6 této směrnice dosažena, vzhledem k tomu, že příslušná vnitrostátní právní úprava přiznává zástupcům zaměstnanců právo podat žalobu, které, jak bylo uvedeno v bodě 37 tohoto rozsudku, není omezeno ani nepodléhá zvláštním podmínkám.

44 V důsledku toho, aniž by byly dotčeny procesní prostředky upravené vnitrostátním právem k zajištění ochrany individuálních práv zaměstnanců v případě nezákonného propuštění, nelze platně tvrdit, že ochrana zaměstnanců je omezena nebo že užitečný účinek směrnice 98/59 je dotčen tím, že v rámci postupů umožňujících jednotlivým zaměstnancům kontrolovat dodržení povinností informovat a provádět konzultace, stanovených touto směrnicí, mohou tito zaměstnanci uplatnit pouze omezené žalobní důvody, nebo tím, že jejich právo podat žalobu je podmíněno předchozím vznesením námitky ze strany zástupců zaměstnanců, jakož i předchozím vyrozuměním zaměstnavatele dotčeným zaměstnancem o tom, že napadá dodržení postupu informování a projednání.

45 S ohledem na výše uvedené je třeba na první otázku a na druhou část čtvrté otázky odpovědět tak, že je třeba článek 6 směrnice 98/59 ve spojení s článkem 2 této směrnice vykládat v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která zavádí postupy umožňující zástupcům zaměstnanců i jednotlivým zaměstnancům kontrolovat dodržování povinností stanovených touto směrnicí, ale která omezuje individuální právo zaměstnanců podat žalobu pokud jde o žalobní důvody, které mohou uplatnit, a toto právo podmiňuje tím, že již dříve byly ze strany zástupců zaměstnanců vzneseny námitky vůči zaměstnavateli, jakož i předchozím vyrozuměním zaměstnavatele dotčeným zaměstnancem o tom, že napadá dodržení postupu informování a projednání.

Ke druhé otázce

46 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda je s ohledem na odpověď na první otázku a na druhou část čtvrté otázky slučitelný se základními právy, konkrétně s právem na účinnou soudní ochranu zakotveným v článku 6 EÚLP, takový systém, jakým je systém posuzovaný v rámci těchto otázek, ve kterém je individuální právo zaměstnanců podat žalobu za účelem kontroly dodržení povinností informování a projednání, stanovených touto směrnicí, omezené pokud jde o žalobní důvody, které lze uplatnit, a podmíněné předchozím vznesením námitky ze strany zástupců

zaměstnanců, jakož i předchozím vyrozuměním zaměstnavatele dotčeným zaměstnancem o tom, že napadá dodržení postupu informování a projednání.

47 V tomto ohledu je třeba na úvod připomenout, že podle ustálené judikatury zásada účinné soudní ochrany představuje obecnou zásadu práva Společenství, která vyplývá z ústavních tradic společných členským státům a která byla zakotvena v článcích 6 a 13 EÚLP a která byla rovněž znovu stvrzena v článku 47 Listiny základních práv Evropské unie vyhlášené dne 7. prosince 2000 v Nice (Úř. věst. C 364, s. 1) (viz zejména rozsudky ze dne 13. března 2007, Unibet, C-432/05, Sb. rozh. s. I-2271, bod 37, a ze dne 3. září 2008, Kadi a Al Barakaat International Foundation v. Rada a Komise, C-402/05 P a C-415/05 P, Sb. rozh. s. I-6351, bod 335).

48 Kromě toho, podle ustálené judikatury přísluší při neexistenci právní úpravy Společenství v této oblasti vnitrostátnímu právnímu řádu každého členského státu, aby určil příslušné soudy a upravil procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Společenství, v každém případě jsou však členské státy zodpovědné za zajištění účinné ochrany těchto práv (viz rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, body 44 a 45 a citovaná judikatura).

49 Tedy, i když v zásadě přísluší vnitrostátnímu právu, aby určilo aktivní legitimaci jednotlivce a jeho právní zájem na podání žaloby, vyžaduje právo Společenství kromě dodržování zásady rovnocennosti a efektivity, aby vnitrostátní právní předpisy nezasahovaly do práva na účinnou soudní ochranu (v tomto smyslu viz zejména rozsudky ze dne 11. července 1991, Verholen a další, C-87/90 až C-89/90, Recueil, s. I-3757, bod 24, a ze dne 11. září 2003, Safalero, C-13/01, Recueil, s. I-8679, bod 50, jakož i výše uvedený rozsudek Unibet, bod 42).

50 S ohledem na právo na informování a projednání stanovené směrnicí 98/59 je třeba zdůraznit, že je, jak je zřejmé z bodů 38 až 42 tohoto rozsudku, toto právo určeno ve

prospěch zaměstnanců jako celku, a tudíž má kolektivní povahu. Skutečnost, že článek 6 směrnice 98/59 umožňuje, aby členské státy zavedly postupy ve prospěch jednotlivých zaměstnanců, nemění nic na kolektivní povaze tohoto práva.

51 Za těchto okolností může vnitrostátní systém, jakým je systém ve věci v původním řízení, který stanoví řízení umožňující zástupcům zaměstnanců zkontrolovat, zda zaměstnavatel dodržuje všechny povinnosti informovat a provádět konzultace stanovené směrnicí 98/59, a který také zaměstnancům přiznává individuální právo podat žalobu podléhající omezením a zvláštním podmínkám, zajistit účinnou soudní ochranu kolektivních práv na informování a projednání přiznaných uvedenou směrnicí.

52 S ohledem na výše uvedené je vhodné na druhou otázku odpovědět tak, že se zásadou účinné soudní ochrany není v rozporu skutečnost, že vnitrostátní právní úprava stanovící postupy, které zástupcům zaměstnanců umožňují kontrolovat, zda zaměstnavatel dodržel všechny povinnosti informovat a provádět konzultace stanovené směrnicí 98/59, podřizuje omezením a podmínkám individuální právo podat žalobu, které ostatně přiznává každému zaměstnanci dotčenému hromadným propouštěním.

Ke třetí otázce

53 S ohledem na odpovědi na první a na druhou otázku není třeba odpovídat na třetí předběžnou otázku, která byla předkládajícím soudem položena pro případ, že by směrnice 98/59 bránila takovému vnitrostátnímu ustanovení, jakým je článek 67 zákona z roku 1998.

K první části čtvrté otázky

54 Touto otázkou se předkládající soud táže, zda článek 2 směrnice 98/59 brání takovému ustanovení, jakým je čl. 66 odst. 1 druhý pododstavec zákona z roku 1998, v rozsahu, v němž tento zákon omezuje povinnosti zaměstnavatele, který zamýšlí provést hromadné propouštění.

55 V tomto ohledu je třeba zdůraznit, jak učinil generální advokát v bodu 73 svého stanoviska, že není pochyb o tom, že povinnosti uložené v čl. 66 odst. 1 druhém pododstavci zákona z roku 1998 zaměstnavateli, který zamýšlí provést hromadné propouštění, nezahrnují všechny povinnosti stanovené v článku 2 směrnice 98/59.

56 Článek 2 směrnice 98/59 musí být tudíž vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které – stejně jako čl. 66 odst. 1 druhý pododstavec zákona z roku 1998, posuzován izolovaně – omezuje ve srovnání s podmínkami stanovenými v článku 2 povinnosti informovat a projednat, které má zaměstnavatel zamýšlející provést hromadné propouštění.

57 Je však třeba poznamenat, že z čl. 66 odst. 1 prvního pododstavce zákona z roku 1998 vyplývá, že zaměstnavatel, který zamýšlí provést takové propouštění, musí dodržet postup informování a projednání při hromadném propouštění v souladu s příslušnou kolektivní smlouvou. Podle informací poskytnutých předkládajícím soudem přitom kolektivní smlouva č. 24 přebírá veškeré povinnosti uložené tomuto zaměstnavateli v článku 2 směrnice 98/59.

58 Za těchto okolností přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil, zda může být ustanovení čl. 66 odst. 1 druhý pododstavec zákona z roku 1998, s ohledem na předchozí

pododstavec, vykládáno v tom smyslu, že v rozsahu, v němž odkazuje na kolektivní smlouvu č. 24, nezbavuje takového zaměstnavatele povinnosti dodržovat všechny povinnosti stanovené v článku 2 směrnice 98/59.

59 V tomto ohledu však z ustálené judikatury vyplývá, že směrnice nemůže sama o sobě zakládat jednotlivci povinnosti, a tudíž není možné se jí jako takové vůči němu dovolávat, takže i jasné, přesné a bezpodmínečné ustanovení směrnice, které má přiznat práva nebo uložit povinnosti jednotlivcům, nemůže být jako takové uplatňováno v rámci sporu probíhajícího výlučně mezi jednotlivci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, body 108 a 109).

60 Při použití vnitrostátního práva je však vnitrostátní soud povinen vykládat jej v co největší možné míře s ohledem na znění a účel dotčené směrnice, aby dosáhl výsledku, který směrnice sleduje, a vyhověl tak čl. 249 třetímu pododstavci ES (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 113).

61 Tato povinnost konformního výkladu se týká všech ustanovení vnitrostátních právních předpisů a je omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 8. října 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Recueil, s. 3969, bod 13, ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh s. I-6057, bod 110; výše uvedený rozsudek Impact, bod 100, a rozsudek ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 199).

62 Zásada výkladu vnitrostátního práva v souladu s právem Společenství, kterou tak stanoví právo Společenství, vyžaduje, aby vnitrostátní soud vzal v úvahu celé vnitrostátní právo za účelem posouzení, nakolik může být uplatněno způsobem, který nevede k výsledku, jenž je v rozporu s výsledkem zamýšleným dotčenou směrnicí (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 115).

63 Umožňuje-li tak vnitrostátní právo za určitých okolností prostřednictvím jím uznávaných výkladových metod vyložit ustanovení vnitrostátního právního řádu takovým způsobem, aby bylo možno vyhnout se rozporu s jinou právní normou vnitrostátního práva nebo aby byl za tímto účelem omezen dosah tohoto ustanovení tím, že bude použito pouze v rozsahu, v němž je slučitelné s uvedenou právní normou, má soud povinnost použít tytéž metody za účelem dosažení výsledku sledovaného dotčenou směrnicí (viz výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 116).

64 V projednávaném případě tudíž uvedená zásada vyžaduje, aby předkládající soud učinil vše, co je s přihlédnutím k veškerým pravidlům vnitrostátního práva v jeho pravomoci, aby zaručil užitečný účinek směrnice 93/104, a zabránil tak tomu, aby byly povinnosti uložené zaměstnavateli, který zamýšlí provést hromadné propouštění, omezeny ve srovnání s povinnostmi stanovenými v článku 2 této směrnice.

65 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na první část čtvrté otázky odpovědět tak, že článek 2 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která ve srovnání s povinnostmi stanovenými v článku 2 omezuje povinnosti zaměstnavatele, který zamýšlí provést hromadné propouštění. Při použití vnitrostátního práva je vnitrostátní soud na základě zásady konformního výkladu vnitrostátního práva povinen přihlédnout k veškerým pravidlům vnitrostátního práva a vykládat je v co možná největším rozsahu ve světle znění a cíle směrnice 98/59, aby bylo dosaženo výsledku sledovaného touto směrnicí. Vnitrostátní soud tudíž musí v rámci své pravomoci zajistit, aby povinnosti takového zaměstnavatele nebyly ve srovnání s povinnostmi stanovenými v článku 2 této směrnice omezeny.

K nákladům řízení

66 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 (čtvrtý senát) rozhodl takto:

1) **Článek 6 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění ve spojení s článkem 2 této směrnice je třeba vykládat v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která zavádí postupy umožňující zástupcům zaměstnanců i jednotlivým zaměstnancům kontrolovat dodržování povinností stanovených touto směrnicí, ale která omezuje individuální právo zaměstnanců podat žalobu pokud jde o žalobní důvody, které mohou uplatnit, a toto právo podmiňuje předchozím vznesením námitek ze strany zástupců zaměstnanců vůči zaměstnavateli, jakož i předchozím vyrozuměním zaměstnavatele dotčeným zaměstnancem o tom, že napadá dodržení postupu informování a projednání.**

2) **Skutečnost, že vnitrostátní právní úprava stanovící postupy, které zástupcům zaměstnanců umožňují kontrolovat, zda zaměstnavatel dodržel všechny povinnosti informovat a provádět konzultace stanovené směrnicí 98/59, podřizuje omezením a podmínkám individuální právo podat žalobu, které ostatně přiznává každému zaměstnanci dotčenému hromadným propouštěním, nemůže porušit zásadu účinné soudní ochrany.**

3) **Článek 2 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která ve srovnání s povinnostmi stanovenými v článku 2 omezuje povinnosti zaměstnavatele, který zamýšlí provést hromadné propouštění. Při použití vnitrostátního práva je vnitrostátní soud na základě zásady konformního výkladu vnitrostátního práva povinen přihlédnout k veškerým pravidlům vnitrostátního práva a vykládat je v co možná největším rozsahu ve**

světle znění a cíle směrnice 98/59, aby bylo dosaženo výsledku sledovaného touto směrnicí. Vnitrostátní soud tudíž musí v rámci své pravomoci zajistit, aby povinnosti takového zaměstnavatele nebyly ve srovnání s povinnostmi stanovenými v článku 2 této směrnice omezeny.

Podpisy.