Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

13. května 2015 *

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Hromadné propouštění — Směrnice 98/59/ES — Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) — Pojem ‚závod' — Metoda stanovení počtu propuštěných zaměstnanců"

Ve věci C-182/13,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Spojené království) ze dne 26. března 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 12. dubna 2013, v řízení

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

proti

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení T. von Danwitz, předseda senátu, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (zpravodaj) a D. Šváby, soudci,

generální advokát: N. Wahl,

vedoucí soudní kanceláře: I. Illéssy, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 20. listopadu 2014,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Bluebird UK Bidco 2 Limited D. Readem, QC,

— za vládu Spojeného království L. Christiem, jako zmocněncem, ve spolupráci s T. Wardem, QC, a J. Holmesem, barrister,

— za maďarskou vládu M. Fehérem a K. Szíjjártó, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: angličtina.

— za Evropskou komisi J. Enegrenem a R. Vidal Puigem, jakož i J. Samnadda, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 5. února 2015,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) bodu ii) 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 podána v rámci sporu mezi V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle a T. McGerty a jejich bývalým zaměstnavatelem, společností Bluebird UK Bidco 2 Limited (dále jen „Bluebird“) ohledně toho, zda jejich propuštění bylo v souladu s právem.

Právní rámec

Unijní právo

3 Z bodu 1 odůvodnění směrnice 98/59 vyplývá, že touto směrnicí byla kodifikována směrnice 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).

4 Podle bodu 2 odůvodnění směrnice 98/59 je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Evropské unie“.

5 Body 3 a 4 odůvodnění této směrnice uvádějí:

„(3) vzhledem k tomu, že přes rostoucí sjednocování stále přetrvávají rozdíly mezi předpisy platnými v členských státech, které se týkají způsobů a postupů hromadného propouštění, jakož i mezi opatřeními ke zmírnění následků těchto propouštění pro zaměstnance;

(4) vzhledem k tomu, že tyto rozdíly mohou mít přímý dopad na fungování společného trhu“.

6 Bod 7 odůvodnění uvedené směrnice zdůrazňuje nezbytnost podporovat sbližování právních předpisů Evropské unie, které se týkají hromadného propouštění.

7 Článek 1 téže směrnice, nadepsaný „Definice a oblast působnosti“, stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se rozumí:

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

i) buď v období 30 dnů

— alespoň 10 v podnicích [závodech], které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

— alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích [závodech], které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,

— alespoň 30 v podnicích [závodech], 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 [závodech];

[...]

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

2. Tato směrnice se nevztahuje na:

a) hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě;

[...]“

8 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.

[...]

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).

[...]“

9 Článek 3 odst. 1 této směrnice stanoví:

„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.“

10 Článek 4 odst. 1 a odst. 2 uvedené směrnice je následujícího znění:

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

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

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

11 Článek 5 téže 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.“

Právo Spojeného království

12 Směrnice 98/59 byla provedena do právního řádu Severního Irska v části v části XIII nařízení o zaměstnaneckých právech z roku 1996 [Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996], a pokud jde o Anglii, Wales a Scotsko, v části IV, hlavě II zákona o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích z roku 1992 (konsolidované znění) [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992].

13 Článek 216 nařízení o právech zaměstnanců z roku 1996 stanoví, že „zamýšlí-li zaměstnavatel zrušit 20 nebo více pracovních míst v jednom závodě v průběhu období 90 dnů či v průběhu kratšího období, je povinen projednat toto propouštění se všemi osobami, které oprávněně zastupují zaměstnance, kteří by mohli být dotčeni zamýšleným propouštěním nebo opatřeními přijatými v souvislosti s tímto propouštěním“.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

14 Na začátku roku 2012 provozoval podnik Bonmarché 394 prodejen s dámským oblečením v celém Spojeném království a zaměstnával v nich 4 000 osob. Z administrativního hlediska považovala společnost Bonmarché pro účely svých obchodních záležitostí ve Spojeném království své prodejny v Severním Irsku a svou jedinou prodejnu na ostrově Man za součást jednoho regionu (dále jen „region Severního Irska“). Na začátku roku 2012 region Severního Irska čítal 20 prodejen, ve kterých bylo zaměstnáno 180 osob.

15 Žalobkyně v původním řízení byly společností Bonmarché zaměstnány ve čtyřech různých prodejnách. Tyto prodejny se nacházely v různých městech, konkrétně Lurgan, Banbridge, Omagh a Belfast, přičemž v každé z těchto prodejen bylo zaměstnáno méně než 20 osob.

16 S každou prodejnou bylo zacházeno jako s „útvarem vyžadujícím samostatné náklady“, jehož rozpočty byly stanovovány v ústředním sídle nacházejícím se ve Velké Británii. Ústřední sídlo rozhodovalo také o zásobách a prioritách podpory prodeje každé prodejny a provádělo nebo organizovalo dodávky zboží nabízeného k prodeji. Každý ředitel pobočky však mohl ovlivnit množství a druh dodávaného zboží. Ředitelé prodejen byli odpovědní za dosahování cílů v příslušných prodejnách. V mezích rozpočtu přiděleného na počet odpracovaných hodin, o němž se rozhoduje na úrovni ústředního vedení, mohl ředitel pobočky dle volného uvážení rozhodovat o počtu osob, které budou přijaty na plný a na částečný úvazek.

17 Vzhledem k tomu, že společnost Bonmarché se ocitla v úpadku, byla dne 20. ledna 2012 převedena na společnost Bluebird. Ihned po tomto převodu společnost Bluebird zahájila proces restrukturalizace, v důsledku čehož došlo k uzavření mnohých prodejen, včetně prodejen, ve kterých pracovaly žalobkyně v původním řízení.

18 V důsledku propouštění, které v průběhu roku 2012 uskutečnila společnost Bluebird, bylo na území Spojeného království zachováno již jen 265 prodejen společnosti Bonmarché s 2 900 zaměstnanci. Počet prodejen nacházejících se v regionu Severního Irska klesl z 20 na 8 a počet osob v nich zaměstnaných byl snížen ze 180 na 75 zaměstnanců.

19 Žalobkyně v původním řízení byly spolu s jinými zaměstnanci propuštěny dne 12. března 2012. Procesu propouštění nepředcházelo žádné projednání ve smyslu směrnice 98/59.

20 Z předkládacího usnesení vyplývá, že V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle a T. McGerty byly za účelem plnění svých pracovních úkolů přiděleny do následujících místních provozoven: do prodejen ve městech Lurgan, Banbridge a Omagh, jakož i do prodejny na Ann Street v Belfastu.

21 Žalobkyně v původním řízení podaly k předkládajícímu soudu žalobu, kterou napadají platnost svého propuštění.

22 Tento soud se domnívá, že čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod ii) směrnice 98/59 lze vykládat v tom smyslu, že číslo 20, které je v něm uvedeno, se vztahuje na počet zaměstnanců v rámci jednoho konkrétního závodu, avšak že je možné mít za to, že totéž číslo se vztahuje na osoby propuštěné ve všech podnicích zaměstnavatele. Tento soud naznačuje, že v projednávané věci je vhodný teleologický výklad a že z rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) vyplývá, že směrnici 75/129, která byla nahrazena směrnicí 98/59, bylo třeba vykládat tak, že se může vztahovat na co možná největší množství propouštění z hospodářských důvodů.

23 Za těchto podmínek se Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast, [pracovní soud (Severní Irsko), Belfast] rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má pojem ‚závod' v kontextu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) bodu ii) směrnice 98/59 stejný význam jako v kontextu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) bodu i) téže směrnice?

2) Je-li odpověď na první otázku záporná, může být ‚závod' ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) bodu ii) této směrnice tvořen organizační podsložkou subjektu, která sestává z více místních zaměstnavatelských jednotek nebo zahrnuje více takových jednotek?

3) Vztahuje se výraz ‚alespoň 20' uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) uvedené směrnice na počet osob propouštěných ve všech závodech zaměstnavatele, nebo se naopak vztahuje na počet osob propouštěných v jednom závodě? (Jinými slovy, rozumí se číslem ‚20' dvacet osob ‚v jednotlivém konkrétním závodě', nebo dvacet osob celkem)?"

K předběžným otázkám

24 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být pojem „závod" uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) směrnice 98/59 vykládán týmž způsobem jako pojem „závod" uvedený v písm. a) bodě i) téhož pododstavce a zda musí být čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod ii) směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví povinnost informování zaměstnanců a povinnost projednání se zaměstnanci v případě propouštění, k němuž dochází u alespoň 20 zaměstnanců během období 90 dnů v jenom konkrétním závodě podniku, avšak nikoliv v případě, kdy je tohoto celkového počtu 20 nebo více zaměstnanců propuštěných během stejného období dosaženo ve všech závodech podniku dohromady nebo v jejich části.

25 Jak vyplývá z předkládacího usnesení, jakož i z vyjádření předložených Soudnímu dvoru, Spojené království se při provádění směrnice 98/59 rozhodlo pro limit uvedený v jejím čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii). Použitelné vnitrostátní právní předpisy stanoví, že zamýšlí-li zaměstnavatel zrušit 20 nebo více pracovních míst v jednom závodě během období 90 dnů, je povinen dodržet postup spočívající v tom, že zaměstnance o této záležitosti informuje a projedná ji s nimi.

26 V tomto ohledu je třeba předeslat, že podle judikatury Soudního dvora je pojem „závod", který není ve směrnici 98/59 definován, pojmem unijního práva a nelze jej definovat odkazem na právní předpisy členských států (v tomto smyslu viz rozsudek Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, bod 25). Musí být tedy v unijním právním řádu vykládán autonomně a jednotně (v tomto smyslu viz rozsudek Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, bod 23).

27 Soudní dvůr již výklad pojmů „závod" nebo „závody" uvedených v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59 poskytl.

28 V bodě 31 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) Soudní dvůr s odkazem na bod 15 rozsudku Botzen a další (186/83, EU:C:1985:58) uvedl, že pracovní poměr se vyznačuje především existujícím vztahem mezi zaměstnancem a tou částí podniku, ke které je přidělen za účelem plnění svého úkolu. Soudní dvůr proto v bodě 32 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) rozhodl, že pojem „závod" uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59 je třeba vykládat tak, že podle daných okolností označuje jednotku, do které jsou zaměstnanci dotčení propuštěním přiděleni za účelem výkonu pracovních úkolů. Pro definování pojmu „závod" není podstatná skutečnost, zda má dotčená jednotka vedení, které může nezávisle hromadně propouštět.

29 Z bodu 5 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) plyne, že Dánské království, z něhož pocházel soud, který ve věci, ve které byl vydán uvedený rozsudek, podal žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, zvolilo variantu stanovenou v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě i) uvedené směrnice.

30 V rozsudku Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) poskytl Soudní dvůr další upřesnění pojmu „závod“, když v bodě 27 tohoto rozsudku mj. rozhodl, že pro účely použití směrnice 98/59 může v rámci určitého podniku „závod“ představovat zejména samostatnou jednotku s jistou mírou stálosti a stability, která je určena k výkonu jednoho nebo více stanovených úkolů a která disponuje zaměstnanci, jakož i technickými prostředky a určitou organizační strukturou umožňujícími plnění uvedených úkolů.

31 Použitím výrazů „samostatná jednotka“ a „v rámci podniku“ Soudní dvůr upřesnil, že pojem „podnik“ a „závod“ jsou dvěma odlišnými pojmy a že závod obvykle představuje jednu část podniku. To nicméně nevylučuje, že by v případě, že podnik nedisponuje několika rozlišitelnými jednotkami, pojmy „závod“ a „podnik“ nemohly splývat.

32 V bodě 28 rozsudku Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) měl Soudní dvůr za to, že jelikož se směrnice 98/59 týká sociálně-hospodářských účinků, které by hromadné propouštění mohlo vyvolat v místním kontextu a v daném sociálním prostředí, dotčená jednotka nemusí mít nutně jakoukoli právní ani hospodářskou, finanční, správní či technologickou samostatnost k tomu, aby mohla být kvalifikována jako „závod“.

33 Z judikatury Soudního dvora tudíž plyne, že pokud „podnik“ zahrnuje několik jednotek odpovídajících kritériím upřesněným v bodech 28, 30 a 32 tohoto rozsudku, rozumí se „závodem“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59 jednotka, do které jsou zaměstnanci dotčení propuštěním přiděleni za účelem výkonu svých pracovních úkolů.

34 Tato judikatura se uplatní i na projednávanou věc.

35 Je třeba konstatovat, že výrazy „závod“ nebo „závody“ uvedené v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě i) směrnice 98/59 má stejný význam jako výrazy „závod“ nebo „závody“ uvedené v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) této směrnice.

36 V tomto ohledu je irelevantní okolnost uváděná na jednání před Soudním dvorem, že mj. v anglickém, španělském, francouzském a italském jazykovém znění tohoto ustanovení je výraz „závod“ používán v množném čísle. V těchto jazykových zněních se skutečně výraz „závod“ objevuje v množném čísle v písm. a) bodě i) i v písm. a) bodě ii) uvedeného ustanovení. Jak dále zdůraznil generální advokát v bodě 53 svého stanoviska, několik dalších jazykových znění čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) bodu ii) směrnice 98/59 používá číslo jednotné, což vylučuje výklad, podle něhož se limit stanovený v posledně uvedeném ustanovení vztahuje na všechny „závody“ jednoho „podniku“.

37 Varianta uvedená v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) směrnice 98/59 se, odhlédneme-li od rozdílných časových období, během nichž má k propouštění docházet, jeví být v zásadě ekvivalentní alternativou varianty uvedené v písm. a) bodě i) téhož ustanovení.

38 Nic ve znění čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59 nenaznačuje, že je třeba dávat výrazům „závod“ nebo „závody“ uvedeným v témže pododstavci tohoto článku odlišné významy.

39 V tomto ohledu je třeba připomenout, že ve věci, ve které byl vydán rozsudek Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Soudní dvůr nezkoumal, zda Řecká republika zvolila variantu uvedenou v písm. a) bodě i), nebo v písm. a) bodě ii) čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 98/59. Výrok uvedeného rozsudku se týká čl. 1 odst. 1 písm. a), aniž rozlišuje mezi variantou uvedenou v písm. a) bodě i) nebo v písm. a) bodě ii) uvedeného ustanovení.

40 Skutečnost, že zákonodárce poskytuje členským státům možnost volby mezi variantou v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě i) a variantou v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) směrnice 98/59, znamená, že pojem „závod“ nemůže mít zcela odlišný dosah podle toho, zda dotyčný členský stát zvolí první, či druhou nabízenou variantu.

41 Mimoto rozdíl takového významu by byl v rozporu s nezbytností podpory sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, zdůrazněnou bodem 7 odůvodnění směrnice 98/59.

42 Co se týče otázky vznesené předkládajícím soudem, tedy zda čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod ii) směrnice 98/59 vyžaduje zohledňovat propouštění uskutečněná v každém jednotlivém závodě posuzovaném samostatně, výklad, podle něhož by toto ustanovení vyžadovalo zohledňovat celkový počet propuštěných ve všech závodech podniku, by zajisté citelně zvýšil počet zaměstnanců, na něž by mohla být uplatněna ochrana poskytovaná směrnicí 98/59, což odpovídá jednomu z jejích cílů.

43 Je však třeba připomenout, že cílem uvedené směrnice je nejen posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění, ale rovněž zajištění srovnatelné ochrany práv zaměstnanců v různých členských státech, jakož i sblížení nákladů, které způsobují tyto ochranné právní předpisy unijním podnikům (v tomto smyslu viz rozsudky Komise v. Spojené království, C-383/92, EU:C:1994:234, bod 16; Komise v. Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 48, a Confédération générale du travail a další, C-385/05, EU:C:2007:37, bod 43).

44 Výklad pojmu „závod“ uvedený v bodě 42 tohoto rozsudku by byl přitom v rozporu s cílem zajištění srovnatelné ochrany práv zaměstnanců ve všech členských státech a dále by měl za následek velmi rozdílné náklady pro podniky, které musí splnit informační a konzultační povinnost podle článků 2 až 4 uvedené směrnice, v závislosti na volbě daného členského státu, což by bylo rovněž v protikladu s cílem sledovaným unijním zákonodárcem, a sice aby náklady, které s sebou tyto povinnosti nesou, byly ve všech členských státech srovnatelné.

45 Je třeba dodat, že tento výklad by do oblasti působnosti směrnice 98/59 zahrnul nejen skupinu zaměstnanců dotčených hromadným propouštěním, ale případně i jediného zaměstnance závodu – a to i závodu nacházejícího se na odlehlém místě, daleko od ostatních závodů téhož podniku – což by bylo v rozporu s pojmem „hromadné propouštění“ v obvyklém slova smyslu tohoto výrazu. Navíc by propuštění tohoto jediného zaměstnance mělo za následek nutnost dodržení postupů informování a projednání stanovených ustanoveními směrnice 98/59, která nejsou přizpůsobena takovým individuálním případům.

46 Je třeba nicméně připomenout, že směrnice 98/59 zavádí minimální ochranu v oblasti informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v případech hromadného propouštění (viz rozsudek Confédération générale du travail a další, C-385/05, EU:C:2007:37, bod 44). V tomto ohledu je třeba uvést, že článek 5 uvedené směrnice poskytl členským státům možnost uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování pro zaměstnance příznivějších smluvních ustanovení.

47 V rámci této možnosti článek 5 směrnice 98/59 umožňuje členským státům zejména poskytnout ochranu stanovenou uvedenou směrnicí nejen zaměstnancům závodu ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) uvedené směrnice, kteří byli nebo budou propuštěni, ale rovněž všem zaměstnancům, jichž se dotýká propouštění podniku nebo části podniku téhož zaměstnavatele, kde je třeba výrazu „závod“ rozumět jako sdružujícímu všechny jednotlivé složky, v nichž tento podnik nebo jeho část zaměstnává pracovníky.

48 Členské státy tak sice mají právo stanovit na základě článku 5 směrnice 98/59 pravidla příznivější pro zaměstnance, jsou však vázány autonomním a jednotným výkladem pojmu unijního práva „závod“ uvedeného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě i) a bodě ii) uvedené směrnice, jak plyne z bodu 33 tohoto rozsudku.

49 Z výše uvedeného vyplývá, že definice uvedená v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě i) a písm. a) bodě ii) směrnice 98/59 vyžaduje zohlednit propouštění uskutečňovaná v každém závodě posuzovaném samostatně.

50 Výklad pojmu „závod“ provedený Soudním dvorem, připomenutý v bodech 28, 30 a 32 tohoto rozsudku, je podpořen ustanoveními směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 80, s. 29; Zvl. vyd. 02/04, s. 219), jejíž čl. 2 písm. a) a b) rovněž zavádí jasné rozlišování mezi pojmy „podnik“ a „závod“.

51 V projednávané věci se na základě informací, které má Soudní dvůr k dispozici a které byly uvedeny v bodě 16 tohoto rozsudku, zdá, že každá z prodejen dotčených ve věci v původním řízení je samostatnou jednotkou, která se obvykle vyznačuje stálostí, je pověřená výkonem stanovených pracovních úkolů, a to především prodejem zboží, a která má pro tento účel k dispozici více zaměstnanců, technické prostředky a organizační strukturu, přičemž tato prodejna je útvarem vyžadujícím samostatné náklady, který je veden ředitelem.

52 Taková prodejna tedy může splňovat kritéria vyplývající z judikatury, která byla citována v bodech 28, 30 a 32 tohoto rozsudku a týkají se pojmu „závod“ uvedeného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 98/59, což však přísluší ověřit předkládajícímu soudu vzhledem ke konkrétním okolnostem věci v původním řízení.

53 Za těchto okolností je třeba na položené otázky odpovědět jednak tak, že pojem „závod“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) směrnice 98/59 musí být vykládán týmž způsobem jako pojem „závod“ uvedený v písm. a) bodě i) téhož pododstavce, a jednak tak, že čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod ii) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví povinnost informování zaměstnanců a povinnost projednání se zaměstnanci v případě propouštění, k němuž dochází u alespoň 20 zaměstnanců během období 90 dnů v jenom konkrétním závodě podniku, ale nikoliv v případě, kdy je tohoto celkového počtu 20 nebo více zaměstnanců propuštěných během stejného období dosaženo ve všech závodech podniku dohromady nebo v jejich části.

K nákladům řízení

54 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 (pátý senát) rozhodl takto:

Pojem „závod“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládán týmž způsobem jako pojem „závod“ uvedený v písm. a) bodě i) téhož pododstavce.

Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod ii) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví povinnost informování zaměstnanců a povinnost projednání se zaměstnanci v případě propouštění, k němuž dochází u alespoň 20 zaměstnanců během období 90 dnů v jenom konkrétním závodě podniku, ale nikoliv v případě, kdy je tohoto celkového počtu 20 nebo více zaměstnanců propuštěných během stejného období dosaženo ve všech závodech podniku dohromady nebo v jejich části.

Podpisy.