Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
PAOLA MENGOZZIHO
přednesené dne 22. března 2012 [1]

Věc C-583/10

Spojené státy americké
proti
Christine Nolan

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Court of Appeal (England and Wales) (Spojené království)]

„Směrnice 98/59/ES — Přípustnost — Ochrana zaměstnanců — Hromadné propouštění — Informování a projednávání se zaměstnanci — Uzavření americké vojenské základny — Oblast působnosti — Výchozí bod pro povinnost projednání“

I – Úvod

1. Na základě této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Spojené království) požaduje vyjasnění týkající se výchozího bodu pro povinnost projednání se zástupci zaměstnanců v kontextu hromadného propouštění, zamýšleného zaměstnavatelem, podle směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění [2].

2. Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Spojenými státy americkými a Christine Nolan, občanskou zaměstnankyní na americké vojenské základně nacházející se ve Spojeném království, týkajícího se povinnosti provést včas projednání s občanskými zaměstnanci této základny před tím, než dojde k hromadnému propouštění, které se uskutečnilo dne 30. června 2006, v souladu s Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, kterým byla směrnice 98/59 provedena do vnitrostátního práva [3].

3. Z informací poskytnutých předkládajícím soudem konkrétněji vyplývá, že Secretary of the US Army přijal rozhodnutí o uzavření vojenské základy od konce měsíce září 2006, a toto rozhodnutí bylo schváleno Secretary of Defence nejpozději dne 13. března 2006. Toto rozhodnutí bylo britským vojenským orgánům sděleno neformálně v dubnu 2006 a média je zveřejnila dne 21. dubna 2006. Dne 24. dubna svolal velící důstojník základny schůzi zaměstnanců s cílem objasnit rozhodnutí uzavřít základnu a omluvit se za způsob, jakým bylo uzavření oznámeno veřejnosti.

4. Vláda Spojeného království byla dne 9. května 2006 oficiálně informována o tom, že základna bude vrácena Spojenému království Velké Británie a Severního Irska dne 30. září 2006.

1 — Původní jazyk: francouzština.

2 — Úř. věst. L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/05, s. 46

3 — Rozdílné datum aktu provedení ve Spojeném království (1992) a přijetí směrnice 98/59 (1998) lze vysvětlit skutečností, že posledně uvedená směrnice představuje pouze „kodifikaci“ 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), ve znění směrnice Rady 92/56/EHS ze dne 24. června 1992 (Úř. věst. L 245, s. 3).

5. V červnu 2006 americké orgány zástupcům občanských zaměstnanců vojenské základny předaly zprávu, ve které bylo uvedeno, že všichni tito zaměstnanci, a sice téměř 200 zaměstnanců, budou muset být propuštěni. Na schůzi, která se konala dne 14. června 2006, americké orgány zástupce zaměstnanců informovaly o tom, že za datum zahájení projednávání považují den 5. června 2006.

6. Formální rozhodnutí o ukončení pracovních smluv bylo přijato na generálním štábu americké armády v Evropě se sídlem v Mannheimu (Německo). Oznámení o propuštění byla rozeslána dne 30. června 2006 s uvedením, že pracovní poměr skončí ke dni 29. a 30. září 2006.

7. Za těchto okolností Ch. Nolan, zástupkyně dotčených zaměstnanců, proti Spojeným státům americkým zahájila řízení o určení odpovědnosti před Southampton Employment Tribunal, který návrhu vyhověl, když zejména konstatoval, že zaměstnavatel opomněl věc včas projednat se zástupci zaměstnanců, a nevysvětlil, z jakých důvodů k tomuto projednání došlo až dne 5. června 2006, aniž mohlo být zahájeno před rozhodnutím ze dne 13. března 2006, nebo v každém případě buď od 24. dubna 2006, nebo také od oficiální informace ze dne 9. května 2006. Tento soud rovněž vyhověl návrhu podanému Ch. Nolan na náhradu škody.

8. Odvolání, jež Spojené státy americké podaly u Employment Appeal Tribunal, bylo zamítnuto.

9. Spojené státy poté věc předložily Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

10. Court of Appeal měl s ohledem na argumenty předložené Spojenými státy americkými již uplatněné před Employment Appeal Tribunal za to, že tyto argumenty musejí být odmítnuty. Předkládající soud, kterému byl rovněž předložen důvod týkající se dosahu rozsudku Soudního dvora Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další[4] (dále jen „rozsudek Akavan“), který byl vyhlášen po rozhodnutí Employment Appeal Tribunal, však měl za to, že tento rozsudek vznáší určité otázky týkající se výkladu ustanovení směrnice 98/59, které je třeba vyjasnit před tím, než vydá svůj rozsudek.

11. Za těchto okolností se předkládající soud, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Vzniká povinnost zaměstnavatele projednat hromadné propouštění podle směrnice 98/59/ES, (i) když plánuje přijmout, avšak ještě nepřijal, strategické nebo provozní rozhodnutí, které pravděpodobně nebo nevyhnutelně povede k hromadnému propouštění, nebo (ii) až tehdy, kdy bylo takové rozhodnutí skutečně přijato, a zaměstnavatel tedy plánuje provést propouštění, které je jeho důsledkem?“

12. Christine Nolan, Evropská komise a Kontrolní úřad ESVO předložily písemná vyjádření. Tito zúčastnění byli rovněž vyslechnuti na jednání konaném dne 18. ledna 2012.

II – Analýza

A – *K použitelnosti směrnice 98/59 a pravomoci Soudního dvora, aby odpověděl na položenou otázku*

13. Třebaže Komise navrhla odpovědět na položenou otázku, vyjádřila předem pochybnosti, případně výhrady, ohledně použitelnosti směrnice 98/59 v případě hromadného propouštění, k němuž došlo ve vojenském zařízení, a to navíc vzhledem k tomu, že takové zařízení, třebaže se nachází na území členského státu, spadá do pravomoci třetího státu. Ve svém písemném vyjádření tento zúčastněný založil své pochybnosti na čl. 1 odst. 2 písm. b) směrnice 98/59, který z oblasti působnosti této směrnice vylučuje zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních podniků (nebo v členských státech, které tento pojem neupravují, v odpovídajících subjektech), ohledně něhož má za

4 — Rozsudek ze dne 10. září 2009, C-44/08 (Sb. rozh. s. I-8163).

to, že se může vztahovat na vojenská zařízení. Komise v odpovědi na písemnou otázku položenou Soudním dvorem i na jednání uvedla, že uplatnění směrnice 98/59 na takovou situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, by v každém případě postrádalo praktický účinek, neboť důvody vedoucí třetí stát k rozhodnutí o uzavření vojenského zařízení spadají pod výkon *jus imperii.* Tyto důvody tedy nemohou být předběžně projednány se zástupci zaměstnanců. Spojené státy americké ve své odpovědi na tutéž písemnou otázku toto stanovisko v podstatě sdílejí.

14. Tyto poznámky jsou zčásti opodstatněné a zcela dobře chápu zvláště existující právní zájem obecné povahy na tom, aby byl stanoven přesný rozsah čl. 1 odst. 2 písm. b) směrnice 98/59, což je ustanovení, které Soudní dvůr do současné doby neměl příležitost vyložit.

15. K určení pravomoci Soudního dvora k odpovědi na otázku položenou předkládajícím soudem se mi však s ohledem na všechny okolnosti projednávané věci nezdá, že by taková diskuze byla jakkoli nezbytná či vhodná.

16. V tomto ohledu je nutné připomenout, že směrnice 98/59 provádí pouze částečnou harmonizaci pravidel na ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění[5], jelikož její článek 5 výslovně stanoví, že se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější.

17. Členské státy si tedy zachovávají volnost používat vnitrostátní pravidla na ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění v situacích, které *stricto sensu* nespadají pod ustanovení směrnice 98/59. Podle článku 5 směrnice 98/59 tak členský stát může rozsah působnosti ochrany poskytnuté zaměstnancům v případě hromadného propouštění rozšířit na zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních podniků ve smyslu čl. 1 odst. 2 písm. b) směrnice 98/59.

18. Jeví se ostatně, že takový přístup zastával zákonodárce Spojeného království v rámci provedení směrnice 98/59, jak Employment Appeal Tribunal a předkládající soud zdůraznily ve svých příslušných rozhodnutích.

19. Z odůvodnění rozhodnutí prvního z výše uvedených soudů, zvláště z bodů 71 a 84, jak je uvedly Ch. Nolan a Kontrolní úřad ESVO ve svých příslušných odpovědích na písemnou otázku položenou Soudním dvorem, totiž vyplývá, že Spojené království se na základě článku 5 směrnice 98/59 rozhodlo nevyloučit z rozsahu působnosti této směrnice subjekty uvedené v čl. 1 odst. 2 písm. b) uvedené směrnice.

20. Dále pak je podle předkládajícího soudu jediným relevantním případem, kdy zaměstnavatel může být zproštěn dodržení povinnosti projednání stanovené v článku 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act 1992, případ uvedený v odstavci 7 téhož článku, kdy tento zaměstnavatel mohl prokázat existenci zvláštních okolností, na jejichž základě již splnění takové povinnosti není „rozumně proveditelné“. Předkládající soud uvedl, že Spojené státy americké však tuto odchylku ve věci v původním řízení neuplatnily[6].

21. Žádný z těchto soudů ostatně neměl za to, že by situace občanských zaměstnanců vojenského zařízení třetího státu ve Spojeném království mohla být vyňata z rozsahu působnosti článku 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 na základě takovýchto jiných specifických vyloučení spadajících pod tento právní předpis, jako jsou vyloučení stanovená v čl. 273 odst. 2

5 — Ke směrnici 75/129 viz rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království, změněna směrnicí 92/56 (C-383/92, Recueil, s. I-2479, bod 25) ke směrnici 98/59 viz rozsudky ze dne 16. července 2009, Mono Car Styling (C-12/08, Sb. rozh. s. I-6653, bod 35), a Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, citovaný výše (bod 60).

6 — Viz bod 42 předkládacího rozhodnutí. Slučitelnost takové zprošťující klauzule s ustanoveními směrnice 98/59 není předmětem tohoto řízení.

a v článku 274 tohoto zákona Act 1992, pokud jde o zaměstnance britské koruny („Crown employment“). V rámci rozdělení soudních funkcí mezi vnitrostátní soudy a Soudní dvůr, stanoveného v článku 267 SFEU, Soudnímu dvoru nepřísluší, aby zpochybňoval uplatnění vnitrostátního práva, ke kterému došlo v dané situaci.

22. Konečně předkládající soud rovněž zdůraznil, že otázka imunity státu, kterou Spojené státy americké uplatnily opožděně před Southampton Employment Tribunal, neboť byla vznesena pouze v kontextu žaloby Ch. Nolan na náhradu škody, a nikoli předtím v průběhu řízení o určení odpovědnosti, nebyla před ním předmětem odvolání[7] a v každém případě nemohla být posouzena nezávisle na odchylném ustanovení stanoveném v čl. 188 odst. 7 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, které nebylo uplatněno ve věci v původním řízení[8]. Ze spisu tak jasně vyplývá, že uplatnění povinnosti projednání se zástupci zaměstnanců stanovené právními předpisy Spojeného království provádějícími směrnici 98/59 není nikterak zbaveno účinku za takových okolností, jako jsou okolnosti ve věci v původním řízení[9].

23. Jeví se tedy, že za předpokladu, že je statut vojenského zařízení, které navíc náleží třetímu státu, považován za statut orgánu veřejné správy nebo veřejnoprávního podniku ve smyslu čl. 1 odst. 2 písm. b) směrnice 98/59, zákonodárce Spojeného království zamýšlel do osobní působnosti Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 zahrnout situace, na které se osobní působnost směrnice 98/59 nevztahuje, a pro vyřešení těchto situací přijal řešení, které je stanoveno v uvedené směrnici, zejména to, že zaměstnavatel musí věc před hromadným propouštěním včas projednat se zástupci zaměstnanců.

24. Podle ustálené judikatury přitom v případě, kdy jsou vnitrostátní právní předpisy pro řešení, která poskytují v souvislosti s vnitrostátními situacemi, v souladu s řešeními uplatněnými unijním právem, má Soudní dvůr pravomoc odpovědět na otázky položené vnitrostátním soudem týkající se výkladu ustanovení či pojmů uvedeného unijního práva tak, aby zajistil jejich jednotný výklad, a to bez ohledu na podmínky, za kterých se taková ustanovení mají použít[10].

25. Toto řešení bylo ostatně Soudním dvorem přijato v rozsudku Rodríguez Mayor a další[11] v souvislosti se žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce, která se týkala výkladu směrnice 98/59 v kontextu, kdy vnitrostátní zákonodárce rozhodl zahrnout do pojmu „hromadné propouštění“ případy ukončení pracovních poměrů, které nespadají do rozsahu působnosti směrnice 98/59, a vyloučit z tohoto pojmu případ, který byl předložen vnitrostátnímu soudu, ohledně něhož však měl tento soud za to, že měl spadat pod tento pojem.

26. Neshledávám a *fortiori*, jaké úvahy by mohly vést Soudní dvůr k tomu, aby v projednávané věci zvolil odlišný přístup.

7 — Viz bod 29 předkládacího rozhodnutí.

8 — Viz bod 42 předkládacího rozhodnutí.

9 — Ostatně i když se omezím pouze na směrnici 98/59, nesdílím názor Komise, podle něhož by uplatnění této směrnice bylo zbaveno jakéhokoli praktického účinku proto, že se zástupci zaměstnanců nemohou být každopádně projednány důvody, které vedly k tomu, že Spojené státy americké uzavřely jedno ze svých vojenských zařízení. Je totiž třeba si uvědomit, že podle čl. 2 odst. 2 směrnice 98/59 se projednání týkají nejen možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak je omezit, ale i *možností zmírnit jeho následky*. Uplatnění této směrnice si tedy může zachovat částečný nezanedbatelný účinek.

10 — V tomto smyslu viz zejména rozsudky ze dne 18. října 1990, Dzodzi (C-297/88 a C-197/89, Recueil, s. I-3763, bod 37); ze dne 15. ledna 2002, Andersen og Jensen, (C-43/00, Recueil, s. I-379, bod 18); ze dne 16. března 2006, Poseidon Chartering (C-3/04, Sb rozh. s. I-2505, bod 16); ze dne 28. října 2010, Volvo Car Germany (C-203/09, Sb rozh. s. I-10721, bod 25) a ze dne 31. března 2011, Aurubis Balgaria (C-546/09, Sb. rozh. s. I-2531, bod 24).

11 — Rozsudek ze dne 10. prosince 2009 (C-323/08, Sb. rozh. s. I-11621, bod 27).

27. Žádná skutečnost vyplývající ze spisu v projednávané věci ostatně neumožňuje předpokládat, že předkládající soud má možnost odchýlit se od výkladu ustanovení směrnice 98/59 podaného Soudním dvorem [12]. Předkládající soud naopak několikrát uvedl, že je jeho povinností vykládat článek 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act 1992 v co největším možném rozsahu v souladu se směrnicí 98/59, tak jak ji vykládá Soudní dvůr [13].

28. Za těchto okolností navrhuji, aby Soudní dvůr určil, že na položenou otázku je třeba odpovědět.

B – *K předběžné otázce*

29. Soudní dvůr je žádán o zodpovězení otázky týkající se určení výchozího bodu pro povinnost předběžného projednání, která přísluší zaměstnavateli v případě hromadného propouštění.

30. Konkrétněji se předkládající soud táže, zda tato povinnost vzniká, když zaměstnavatel plánuje přijmout strategické nebo provozní rozhodnutí, které pravděpodobně nebo nevyhnutelně povede k hromadnému propouštění, nebo až tehdy, kdy bylo takové rozhodnutí skutečně přijato, a zaměstnavatel plánuje provést propouštění, které je jeho důsledkem.

31. Christine Nolan má za to, že pouze první varianta umožňuje zachovat užitečný účinek směrnice 98/59, ale Komise a Kontrolní úřad ESVO přijímají poněkud odlišné stanovisko. Komise i Kontrolní úřad ESVO mají totiž v podstatě, a to zejména s ohledem na výše uvedený rozsudek Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další a s ohledem na skutkové okolnosti sporu v původním řízení za to, že povinnost zaměstnavatele zahájit projednání týkající se hromadného propouštění vzniká, když je přijato strategické nebo obchodní rozhodnutí, které jej nutí k tomu, aby zamýšlel či plánoval provést hromadné propouštění.

32. Rovněž sdílím tento výklad směrnice 98/59.

33. Je třeba nejprve připomenout, že podle čl. 2 odst. 1 směrnice 98/59 musí zaměstnavatel, který zamýšlí provést hromadné propouštění, včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

34. Podle odstavce 2 téhož článku se toto projednání týká alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, ale rovněž možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolování propuštěných zaměstnanců.

35. Povinnosti zaměstnavatele na základě směrnice 98/59 tedy musejí vzniknout v okamžiku, kdy je ještě možné zachovat užitečný účinek takového projednání, zvláště je-li možné vyhnout se hromadnému propouštění nebo jej omezit, anebo přinejmenším zmírnit jeho následky [14]. Takové projednání tedy nemůže být zahájeno příliš pozdě. Tak by tomu bylo v případě, kdy by zaměstnavatel zahájil projednávání po přijetí rozhodnutí o ukončení pracovních smluv [15].

36. Z toho vyplývá, jak Soudní dvůr rozhodl zejména v bodě 41 výše uvedeného rozsudku Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, že povinnost stanovená v článku 2 směrnice 98/59 vzniká, když zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění nebo vypracuje plán hromadného propouštění [16].

12 — V tomto smyslu viz výše uvedené rozsudky Poseidon Chartering (bod 18) a Volvo Car Germany (bod 27).

13 — Viz například body 45 a 60 předkládacího rozhodnutí.

14 — V tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Akavan (bod 38).

15 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. ledna 2005, Junk (C-188/03, Sb rozh. s. I-885, body 36 a 37), a výše uvedený rozsudek Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další (bod 38).

16 — Výše uvedený rozsudek Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další (bod 41 a citovaná judikatura).

37. V tomtéž rozsudku, na který předkládající soud ve značné míře odkazoval, však měl Soudní dvůr rovněž možnost upřesnit rozsah povinnosti projednání zaměstnavatele v situaci skupiny podniků, ve které perspektiva hromadného propouštění nebyla přímo volbou zaměstnavatele, ale podniku, který tohoto zaměstnavatele kontroluje, jak je stanoveno v čl. 2 odst. 4 směrnice 98/59[17].

38. Jak vyplývá z úvah Soudního dvora v tomto rozsudku, Soudní dvůr si byl zcela vědom toho, že tento druh situace vyžaduje, aby bylo obzvláště opatrně postupováno při určování výchozího bodu pro povinnost projednání.

39. Soudní dvůr především v tomto rozsudku zdůraznil, že povinnost projednání nemůže vzniknout předčasně. Podobně jako v případě obav vyjádřených vládou Spojeného království v této věci tak v bodě 45 tohoto rozsudku uvedl, že předčasný vznik povinnosti projednání by mohl vést k výsledkům odporujícím cíli směrnice 98/59, jako je omezení flexibility podniků při jejich restrukturalizaci, zvýšení správních požadavků a zbytečné znepokojování zaměstnanců ohledně jistoty jejich zaměstnání. Dále ohledně obtíží spojených s předčasným vznikem povinnosti projednání se zástupci zaměstnanců Soudní dvůr v bodě 46 uvedeného rozsudku v podstatě dodal, že důvod existence a účinnost tohoto projednání předpokládají, aby bylo rozhodnuto o faktorech, které musejí být při tomto projednání zohledněny, k čemuž nemůže dojít, jestliže tyto faktory nebudou známy.

40. Dále Soudní dvůr připomněl, že povinnost projednání uvedená v článku 2 směrnice 98/59 nemůže vzniknout ani příliš pozdě. V kontextu přijetí strategického či obchodního rozhodnutí společností kontrolující zaměstnavatele totiž Soudní dvůr v bodě 47 rozsudku Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další rozhodl, že projednávání zahájené v okamžiku, kdy již bylo přijato rozhodnutí, ze kterého vyplývá nezbytnost takového hromadného propouštění, by se již nemohlo smysluplně týkat posouzení možných alternativ, jak se hromadnému propouštění snažit vyhnout. V bodě 48 tohoto rozsudku dospěl k závěru, že v případě skupiny podniků povinnost projednání se zástupci zaměstnanců vzniká v okamžiku, kdy bylo přijato strategické nebo obchodní rozhodnutí, *které zaměstnavatele nutí k tomu, aby zamýšlel nebo plánoval provést hromadné propouštění*.

41. Perspektiva hromadného propouštění tedy souhrnně vyjádřeno vyplývá buďto přímo z volby zaměstnavatele, a v takovém případě pak v souladu s bodem 41 výše uvedeného rozsudku Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další vzniká povinnost projednání, když zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění nebo vypracuje návrh na hromadné propouštění, anebo perspektiva takového propouštění nevyplývá přímo z volby uvedeného zaměstnavatele, ale z volby jiného propojeného subjektu, a v takovémto případě podle bodu 48 rozsudku Akavan povinnost projednání příslušející zaměstnavateli vzniká v okamžiku, kdy tento jiný subjekt přijme strategické nebo obchodní rozhodnutí, které zaměstnavatele nutí k tomu, aby zamýšlel nebo plánoval provést hromadné propouštění.

42. Přestože to již implicitně vyplývá z předcházejících bodů tohoto stanoviska, dodávám, že z výše uvedeného rozsudku rovněž plyne, že v situaci, kdy má dceřiná společnost skupiny společností postavení „zaměstnavatele“ ve smyslu směrnice 98/59, přísluší vždy této dceřiné společnosti, aby zahájila projednání se zástupci svých zaměstnanců, nezávisle na skutečnosti, že hromadné propouštění je zamýšleno nebo plánováno v návaznosti na (strategické nebo obchodní) rozhodnutí její mateřské společnosti[18]. Za účelem uspokojení cílů stanovených pro projednávání se zástupci zaměstnanců je však v takovém případě třeba předem identifikovat dceřinou společnost, v jejímž rámci je hromadné propouštění zamýšleno[19]. Konečně Soudní dvůr rovněž upřesnil, že rozhodnutí mateřské společnosti,

17 — Tento článek stanoví, že: „[p]ovinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje“.

18 — Viz výše uvedený rozsudek Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další (bod 62).

19 — Tamtéž (bod 64).

jehož účinkem je to, že jedna z jejích dceřiných společností je nucena vypovědět smlouvy zaměstnanců dotčených hromadným propouštěním, může být přijato pouze po skončení projednání uvnitř této dceřiné společnosti, a v opačném případě je tato dceřiná společnost jakožto zaměstnavatel vystavena důsledkům nerespektování tohoto postupu [20].

43. Ve věci v původním řízení je třeba uvést, že přestože bylo vojenské zařízení, ve kterém bylo hromadné propouštění zamýšleno, řádně identifikováno, předkládající soud neupřesnil, kterou z entit uvedených v předkládacím rozhodnutí (velení vojenského zařízení, generální štáb americké armády v Evropě se sídlem v Mannheimu, který zaslal výpovědi, případně – i když by to bylo velmi nepravděpodobné – Secretary of the US Army) je třeba považovat za „zaměstnavatele“, kterému přísluší povinnost projednání podle směrnice 98/59 a Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act 1992.

44. Jeví se, že vysvětlení spočívá v ne příliš jasném pojetí výrazu „zaměstnavatele“ ve věci v původním řízení, podle něhož označuje obecně ozbrojené síly Spojených států amerických, a jedná se o pojetí, které pravděpodobně souvisí s obtížemi, s nimiž se předkládající soud setkal při výkladu povinností, které přísluší uvedenému zaměstnavateli. Pokud si totiž znovu přečteme položenou předběžnou otázku *ve světle skutečností, tak jak jsou uvedeny předkládajícím soudem,* jeví se, že pojmem „zaměstnavatel“ označuje různé entity. „Zaměstnavatel, který plánuje přijmout, avšak ještě nepřijal strategické nebo provozní rozhodnutí“, který je uveden v první variantě pod písmenem i) uvedené otázky, není se vší pravděpodobností toutéž entitou jako „zaměstnavatel“, který „plánuje provést propouštění, které je jeho důsledkem“, uvedený ve druhé variantě pod písmenem ii) této otázky.

45. Z předkládacího rozhodnutí však dosti jasně vyplývá – podobně jak Komise a Kontrolní úřad ESVO uvedly ve svých písemných vyjádřeních – že věc v původním řízení spadá pod druhý případ uvedený v bodě 41 tohoto stanoviska, což znamená, že odpovídá situaci, ve které zaměstnavatel – pravděpodobně buď velitelství vojenské základny nebo zástupce velitele generálního štábu United States Army Europe (Usareur) v Mannheimu – není přímo původcem navrhovaného hromadného propouštění, ale ve které toto hromadné propouštění vyplývá, jak uvedl předkládající soud, z rozhodnutí přijatého „na daleko vyšší úrovni“ než je místní velení [21].

46. Nemyslím si totiž, že s ohledem na volbu uskutečněnou zákonodárcem Spojeného království při provedení směrnice 98/59 na území tohoto členského státu existuje překážka k tomu, aby byly úvahy rozvinuté Soudním dvorem ve výše uvedeném rozsudku Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další – ohledně povinnosti projednání příslušející dceřiné společnosti, která má postavení zaměstnavatele ve smyslu uvedené směrnice v návaznosti na strategické či obchodní rozhodnutí její mateřské společnosti – uplatněny na situaci vojenského zařízení, v jehož případě je hromadné propouštění jeho občanských zaměstnanců zamýšleno v návaznosti na rozhodnutí o restrukturalizaci vojenských činností přijaté na vyšší úrovni hierarchie, které vedlo k uzavření uvedeného zařízení.

47. V této fázi a s ohledem na druhou domněnku uvedenou v bodě 41 tohoto stanoviska jedinou otázkou zůstává, zda ve věci v původním řízení bylo přijato strategické rozhodnutí, které zaměstnavatele nutí k tomu, aby zamýšlel nebo plánoval provést hromadné propouštění.

48. Z rozdělení pravomocí mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy, které charakterizuje řízení o předběžné otázce, vyplývá, že přísluší předkládajícímu soudu, aby provedl takovéto ověření. Předkládající soud bude tedy s ohledem na výše uvedené kritérium muset zjistit, zda – jak v podstatě rozhodly nižší soudy – k projednání zahájenému dne 5. června 2006 došlo opožděně v tom smyslu, že nemohlo splnit cíl uvedený ve směrnici 98/59 a v právních předpisech Spojeného království provádějících tento akt.

20 — Výše uvedený rozsudek Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další (bod 71).

21 — Viz zpráva velitele vojenského zařízení uvedená v bodě 21 předkládacího rozhodnutí.

49. V tomto ohledu bude muset podle mého názoru předkládající soud z metodologického hlediska zjistit, která z událostí uvedených v předkládacím rozhodnutí, ke kterým došlo před 5. červnem 2006, má povahu strategického rozhodnutí, má závaznou povahu s ohledem na zaměstnavatele za účelem uplatnění povinnosti projednání, jakož i okamžik, kdy bylo toto rozhodnutí přijato.

50. Poté bude moci předkládající soud rozhodnout, zda projednání se zástupci zaměstnanců vojenského zařízení dne 5. června 2006 bylo zahájeno „včas“ ve smyslu článku 2 směrnice 98/59 a článku 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

51. Tato odpověď s ohledem na skutkové okolnosti sporu v původním řízení znamená, že žádná z obou variant zmíněných v předběžné otázce nesmí být upřednostněna. Projednání by totiž bylo předčasné, pokud by – jak je uvedeno v první variantě – zaměstnavateli příslušelo je zahájit, třebaže nebylo přijato žádné „strategické nebo provozní rozhodnutí“. Jinými slovy je potřeba zjistit, zda když bylo takové rozhodnutí přijato, nutilo zaměstnavatele k tomu, aby zamýšlel provést hromadné propouštění či nikoli. Zahájení projednání by bylo naproti tomu opožděné, jestliže by toto strategické rozhodnutí bylo přijato, aniž zaměstnavateli ponechalo jakýkoliv rozhodovací prostor v souvislosti se zamýšleným hromadným propouštěním, zatímco k tomuto zahájení projednání – jak vyplývá z chronologického sledu událostí v rámci sporu v původním řízení připomenutého v předkládacím rozhodnutí – došlo s odstupem několika týdnů v návaznosti na přijetí uvedeného rozhodnutí.

52. S ohledem na skutkové okolnosti sporu v původním řízení tudíž navrhuji, aby Soudní dvůr na předběžnou otázku odpověděl následujícím způsobem: směrnice 98/59 musí být vykládána v tom smyslu, že povinnost zaměstnavatele zahájit projednání se zástupci zaměstnanců vzniká v okamžiku, kdy orgán nebo entita, která zaměstnavatele kontroluje, přijal strategické nebo obchodní rozhodnutí, které jej nutí k tomu, aby zamýšlel nebo plánoval provést hromadné propouštění. Přísluší předkládajícímu soudu, aby s ohledem na skutkové okolnosti sporu v původním řízení zjistil, která z událostí uvedených v předkládacím rozhodnutí, ke kterým došlo přede dnem, kdy bylo skutečně zahájeno projednávání se zástupci zaměstnanců dotčeného zařízení, má povahu strategického rozhodnutí, má závaznou povahu s ohledem na zaměstnavatele za účelem uplatnění povinnosti projednání, jakož i okamžik, kdy bylo toto rozhodnutí přijato.

III – Závěry

53. S ohledem na všechny předcházející úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr na předběžnou otázku položenou Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) odpověděl následovně:

„Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládána v tom smyslu, že povinnost zaměstnavatele zahájit projednání se zástupci zaměstnanců vzniká v okamžiku, kdy orgán nebo entita, která zaměstnavatele kontroluje, přijal strategické nebo obchodní rozhodnutí, které jej nutí k tomu, aby zamýšlel nebo plánoval provést hromadné propouštění.

Přísluší předkládajícímu soudu, aby s ohledem na skutkové okolnosti sporu v původním řízení zjistil, která z událostí uvedených v předkládacím rozhodnutí, ke kterým došlo přede dnem, kdy bylo skutečně zahájeno projednávání se zástupci zaměstnanců dotčeného zařízení, má povahu strategického rozhodnutí, má závaznou povahu s ohledem na zaměstnavatele za účelem uplatnění povinnosti projednání, jakož i okamžik, kdy bylo toto rozhodnutí přijato.“