Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

30. dubna 2015 *

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Hromadné propouštění — Směrnice 98/59/ES — Článek 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) — Pojem ‚podnik' — Způsoby určení počtu propuštěných pracovníků"

Ve věci C-80/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Spojené království) ze dne 5. února 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 14. února 2014, v řízení

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

proti

WW Realisation 1 Ltd, v likvidaci,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

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 Union of Shop Distributive and Allied Workers (USDAW) a B. Wilson D. Rose, QC, pověřenou M. Cainem, solicitor,

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

* Jednací jazyk: angličtina.

— za španělskou vládu L. Banciella Rodríguez-Miñónem a M. J. García-Valdecasas Dorrego, jako zmocněnci,

— za maďarskou vládu M. Fehérem a G. Koósem, jakož i A. Pálfy, jako zmocněnci,

— 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) 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, v němž stojí Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) a B. Wilson proti WW Realisation 1 Ltd, v likvidaci (dále jen „Woolworths“) a dále sporu, v němž stojí USDAW proti Ethel Austin Ltd (dále jen „Ethel Austin“), jakož i Secretary of State for Business, Innovation and Skills (státní tajemník pro obchod, inovace a znalosti, dále jen „státní tajemník pro obchod“) ve věci legality propouštění ze strany společností Woolworths a Ethel Austin. Státní tajemník pro obchod se stal účastníkem sporu v původním řízení z důvodu, že pokud v případě uložení povinnosti k ochrannému plnění společnostem Woolworths či Ethel Austin nebudou moci tyto společnosti plnit, bude státní tajemník pro obchod povinen zaměstnancům, kteří o to požádají, vyplatit odškodnění ve výši, kterou bude v rámci zákonem stanovených mezí považovat za vhodnou ke kompenzaci této pohledávky.

Právní rámec

Unijní právo

3 Z bodu 1 odůvodnění směrnice 98/59 vyplývá, že uvedená směrnice 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).

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 až 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 [vnitřního] trhu“.

6 Bod 7 odůvodnění uvedené směrnice zdůrazňuje nezbytnost podpory sbližování právních předpisů členských států týkajících se 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, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,

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

— alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;

ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích;

[…]

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 Podle článku 2 směrnice 98/59:

„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 uvedené 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 2 uvedené směrnice zní takto:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 3 dní po oznámení uvedeném v čl. 1 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 Zákon o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích z roku 1992 [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, dále jen „TULRCA“] v konsolidovaném znění provádí povinnosti Spojeného království, které pro tento stát vyplývají ze směrnice 98/59.

13 Článek 188 odst. 1 TULRCA zní takto:

„Zamýšlí-li zaměstnavatel propustit z důvodu nadbytečnosti 20 nebo více zaměstnanců v jenom podniku za období 90 dnů či kratší, je povinen projednat toto propouštění se všemi osobami, které oprávněně zastupují zaměstnance, kteří by mohli být dotčeni navrhovaným propouštěním nebo opatřeními přijatými v souvislosti s tímto propouštěním.“

14 Podle čl. 189 odst. 1 TULRCA, pokud zaměstnavatel nesplní zejména některou z podmínek tohoto projednání, může z tohoto důvodu podat žalobu k Employment Tribunal (soud pro pracovněprávní věci) odborová organizace dotčených zaměstnanců, byly-li porušeny povinnosti týkající se zástupců odborové organizace zaměstnanců nebo zaměstnanec, ve vztahu k němuž došlo k porušení povinností, či zaměstnanec, který byl propuštěn z důvodu nadbytečnosti, ve všech ostatních případech. Je-li žaloba opodstatněná, může být podle čl. 189 odst. 3 TULRCA v rámci odškodnění uloženo vyplacení tzv. „ochranného plnění“ („protective award“).

15 Článek 189 odst. 3 TULRCA stanoví, že ochranné plnění má odškodnit každého zaměstnance, který byl nebo by měl být propuštěn z důvodu nadbytečnosti a u něhož v souvislosti s jeho propuštěním nebo navrhovaným propuštěním zaměstnavatel nesplnil zejména některou z povinností týkajících se projednání.

16 Podle čl. 190 odst. 1 TULRCA má v případě poskytnutí ochranného plnění každý dotčený zaměstnanec v zásadě nárok na odměnu za ochrannou dobu hrazenou svým zaměstnavatelem.

17 Článek 192 odst. 1 TULRCA stanoví, že zaměstnanec, kterému lze přiznat ochranné plnění, může podat žalobu k Employment Tribunal z důvodu, že mu jeho zaměstnavatel neuhradil odměnu z titulu uvedeného plnění nebo její část. Je-li taková žaloba shledána odůvodněnou, uloží uvedený soud podle čl. 192 odst. 3 TULRCA zaměstnavateli uhradit žalobci dlužnou odměnu.

18 Část 12 zákona o právech zaměstnanců z roku 1996 (Employment Rights Act 1996, dále jen „ERA“) má provádět povinnosti Spojeného království, které pro ně vyplývají ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (Úř. věst. L 283, s. 36).

19 Článek 182 ERA stanoví:

„Pokud na základě písemné žádosti zaměstnance dojde [příslušný] státní tajemník k závěru, že

a) se zaměstnavatel dotyčného zaměstnance ocitl v platební neschopnosti,

b) byl rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem a

c) k rozhodnému dni měl zaměstnanec nárok na úhradu pohledávky uvedené v části 12 [ERA] nebo její části,

může s výhradou ustanovení článku 186 požádat National Insurance Fund [(národní garanční fond)], aby vyplatil zaměstnanci částku, na niž má podle jeho názoru nárok z titulu uvedených pohledávek.“

20 Článek 183 ERA upravuje případy, kdy je zaměstnavatel v platební neschopnosti.

21 Podle čl. 184 odst. 1 písm. a) ERA pohledávky, na něž se vztahuje část 12 ERA, zahrnují jakékoli nedoplatky mzdy za jeden nebo více týdnů (ne však více než osm).

22 Článek 184 ERA upřesňuje, že odměny plynoucí z ochranného plnění podle článku 189 TULRCA musí být považovány za nedoplatky mzdy.

23 Článek 188 stanoví, že osoba, která podala žádost o platbu podle článku 182 ERA, může podat žalobu k Employment Tribunal z důvodu, že státní tajemník pro obchod takovou platbu neprovedl nebo že byla vyplacena částka nižší, než měla být uhrazena. Určí-li Employment Tribunal, že státní tajemník pro obchod by měl provést platbu podle článku 182, vydá rozhodnutí v tomto smyslu a určí výši příslušné platby.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

24 Woolworths a Ethel Austin působily celostátně v oboru maloobchodních řetězců, přičemž provozovaly sítě prodejen pod názvy „Woolworths“ a „Ethel Austin“. Tyto společnosti se ocitly v úpadku a podléhaly insolvenčnímu správci, což vedlo k přijetí sociálních plánů dotýkajících se tisíců zaměstnanců po celém Spojeném království.

25 V této souvislosti podala USDAW v postavení odborové organizace žaloby proti těmto dvěma společnostem k Employment Tribunal Liverpool a k Employment Tribunal London Central, a to jménem několika tisíc svých členů, bývalých zaměstnanců uvedených společností propuštěných z důvodu nadbytečnosti.

26 USDAW sdružuje ve Spojeném království více než 430 000 členů, kteří pracují v nejrůznějších profesích.

27 B. Wilson byla zaměstnána v jedné z prodejen „Woolworths“ v Saint Ives (Spojené království) a byla delegátkou USDAW v národním fóru zaměstnanců společnosti Woolworths (nazývaném „kruh zaměstnanců“) ustaveném společností Woolworths k řešení různých otázek týkajících se zejména projednávání před hromadným propouštěním.

28 USDAW a B. Wilson se domáhaly, aby bylo zaměstnavatelům uloženo vyplatit propuštěným zaměstnancům ochranná plnění z důvodu, že postup projednání před přijetím sociálních plánů stanovený TULRCA nebyl dodržen.

29 Podle relevantních ustanovení ERA, pokud by bylo společnostem Woolworths nebo Ethel Austin uložena povinnost vyplatit ochranné plnění, avšak tyto by nebyly schopny této povinnosti dostát, mohl by zaměstnanec tuto platbu požadovat po státním tajemníkovi pro obchod, který by byl povinen mu odškodnění až do výše stanovené zákonem vyplatit z titulu mzdových nedoplatků. Pokud uvedený státní tajemník toto odškodnění nevyplatí, může dotčený zaměstnanec podat žalobu k Employment Tribunal, který tomuto tajemníkovi jeho vyplacení uloží.

30 Rozhodnutími ze dne 2. listopadu 2011 a 18. ledna 2012 přiznaly Employment Tribunal Liverpool a Employment Tribunal London Central některým propuštěným zaměstnancům společností Woolworths a Ethel Austin nárok na ochranné plnění. Přibližně 4 500 zaměstnancům však bylo ochranné plnění odepřeno z důvodu, že pracovali v podnicích s méně než 20 zaměstnanci a že každý podnik musí být posuzován samostatně.

31 USDAW a B. Wilson podaly proti těmto rozhodnutím odvolání k Employment Appeal Tribunal (odvolací soud pro pracovněprávní věci), který rozhodnutím ze dne 30. května 2013 rozhodl, že konformní výklad čl. 188 odst. 1 TULRCA se směrnicí 98/59 vyžaduje, aby byl vypuštěn výraz „v jednom podniku“, a to v souladu s povinností vnitrostátního soudu vyplývající z rozsudku Marleasing

(C-106/89, EU:C:1990:395), podle něhož je takový soud povinen vykládat vnitrostátní právo ve světle znění a účelu dotčené směrnice. Uvedený soud rovněž rozhodl, že se USDAW a B. Wilson mohou dovolávat přímého účinku práv plynoucích ze směrnice 98/59, protože státní tajemník pro obchod je účastníkem řízení, a dále že tento tajemník je povinen vyplatit ochranné plnění všem zaměstnancům. Z uvedeného rozhodnutí dále plyne, že povinnost předchozího projednání se uplatní, kdykoli zaměstnavatel zamýšlí propustit 20 nebo více zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti během období maximálně 90 dnů bez ohledu na konkrétní podniky, v nichž jsou zaměstnáni.

32 Za této situace požádal státní tajemník pro obchod o souhlas s podáním odvolání k předkládajícímu soudu, který Employment Appeal Tribunal vydal usnesením ze dne 26. září 2013.

33 Předkládající soud uvádí, že účastníci původního řízení se shodují na tom, že Spojené království k provedení směrnice 98/59 zvolilo variantu uvedenou v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) uvedené směrnice.

34 Uvedený soud upřesňuje, že USDAW a B. Wilson tvrdí, že pojem „hromadné propouštění“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) směrnice 98/59 se nemůže omezovat na situaci, kdy je v období 90 dnů propuštěno alespoň 20 zaměstnanců v každém podniku, ale týká se situace, kdy je v období 90 dnů propuštěno alespoň 20 zaměstnanců zaměstnaných týmž zaměstnavatelem bez ohledu na počet zaměstnanců v dotčených podnicích, tedy v podnicích, v nichž dochází k propouštění.

35 USDAW a B. Wilson podpůrně tvrdí, že i kdyby mělo být toto ustanovení směrnice 98/59 vykládáno jako týkající se alespoň 20 zaměstnanců propuštěných v každém podniku, je třeba pojem „podnik“ vykládat jako označení celé obchodní činnosti společnosti Woolworths nebo Ethel Austin. Hospodářskou jednotku totiž tvoří celý soubor obchodní činnosti.

36 Podle USDAW a B. Wilson by to, že by za samostatný podnik ve smyslu uvedeného ustanovení byla považována každá jednotlivá prodejna, mělo nespravedlivé a svévolné důsledky v případě, kdy – jako je tomu v projednávaném případě – by velký řetězec ukončil téměř celou svoji činnost a propustil velký počet zaměstnanců pracujících v několika prodejnách, z nichž některé by zaměstnávaly 20 či více zaměstnanců a jiné méně. V takovém případě by totiž nebylo standardní, aby v této situaci právo na projednání před hromadným propuštěním měli zaměstnanci největších prodejen, ale již nikoli ti, kteří pracují v prodejnách menších.

37 USDAW a B. Wilson jsou dále toho názoru, že jestliže jsou všichni zaměstnanci, bez ohledu na prodejnu, v níž pracují, dotčeni týmž plánem propouštění a jelikož cílem směrnice je zvýšení ochrany zaměstnanců, motivoval by takový výklad směrnice 98/59 zaměstnavatele k tomu, aby své činnosti rozdělili tak, aby se na ně neuplatňovaly jí stanovené povinnosti.

38 USDAW a B. Wilson mají za to, že jelikož státní tajemník pro obchod nese odpovědnost za úhradu ochranného plnění, jsou v souladu se směrnicí 2008/94/ES oprávněny se vůči němu na základě zásady vertikálního přímého účinku směrnice 98/59 dovolávat jejích účinků.

39 Státní tajemník pro obchod před předkládajícím soudem s odkazem na rozsudky Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) a Athinaïki Chartopoïia (C-270/05, EU:C:2007:101) tvrdí, že pojem „podnik“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu ii) směrnice 98/59 označuje jednotku, do které je zaměstnanec přidělen za účelem výkonu pracovních úkolů, a že je třeba tomuto pojmu dát tentýž dosah, jaký má ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) bodu i) směrnic 75/129 a 98/59.

40 Státní tajemník pro obchod dodává, že pokud by měl unijní zákonodárce v úmyslu vztáhnout uvedený čl. 1 odst. 1 písm. a) bod ii) na všechny zaměstnance zaměstnavatele, použil by jiný výraz než „podnik“, např. „společnost“ nebo „zaměstnavatel“.

41 Z toho plyne, že pokud se propouštění týká 19 zaměstnanců podniku, nedochází k „hromadnému propouštění“ ve smyslu směrnice 98/59, kdežto je-li propouštěno 20 zaměstnanců, dojdou práva zaručená uvedenou směrnicí svého uplatnění.

42 Za těchto podmínek se Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [odvolací soud pro Anglii a Wales (občanskoprávní oddělení)] rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) a) Rozumí se výrazem ‚alespoň 20‘ uvedeným v čl. 1 odst. 1 písm. a) bodě ii) směrnice 98/59 počet zaměstnanců propuštěných ve všech podnicích zaměstnavatele, v nichž dochází k propouštění v období 90 dnů, nebo počet zaměstnanců propuštěných v každém jednotlivém podniku?

b) Odkazuje-li čl. 1 odst. 1 písm. a) bod ii) na počet zaměstnanců propuštěných v každém jednotlivém podniku, co se rozumí pojmem ‚podnik‘? Má být pojem ‚podnik‘ vykládán zejména v tom smyslu, že se jím rozumí celá relevantní maloobchodní činnost tvořící jedinou hospodářskou a obchodní jednotku, nebo naopak část takové činnosti, v souvislosti s níž je plánováno propouštění, či spíše jednotka, do které jsou dotyční zaměstnanci přiděleni za účelem výkonu svých pracovních úkolů, tedy každá jednotlivá prodejna?

2) Může se v případě, kdy se zaměstnanec domáhá vůči soukromému zaměstnavateli poskytnutí ochranného plnění, dotyčný členský stát dovolávat skutečnosti nebo poukazovat na skutečnost, že ze směrnice 98/59 nevyplývají přímo účinná práva uplatnitelná proti takovému zaměstnavateli:

a) pokud by soukromý zaměstnavatel byl v případě, že by dotyčný členský stát řádně provedl uvedenou směrnici, povinen poskytnout zaměstnanci ochranné plnění z důvodu, že zaměstnavatel nesplnil své povinnosti ohledně projednání vyplývající z uvedené směrnice, a

b) pokud by tento zaměstnavatel, jemuž by bylo uloženo vyplatit ochranné plnění, z důvodu platební neschopnosti tuto povinnost neplnil a tento členský stát byl požádán o zásah a musel zaměstnanci toto plnění podle vnitrostátních právních předpisů provádějících směrnici 2008/94 vyplatit, s výhradou omezení povinnosti záruční instituce uvedeného členského státu uložené v článku 4 uvedené směrnice?“

K předběžným otázkám

43 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda má být pojem „podnik“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) směrnice 98/59 vykládán týmž způsobem jako pojem „podnik“ uvedený v písm. a) bodě i) téhož pododstavce a dále zda má být čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod ii) směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví informační a konzultační povinnost ve vztahu k zaměstnancům v případě propouštění, k němuž dochází u alespoň 20 zaměstnanců v období 90 dnů v jenom konkrétním podniku společnosti, avšak nikoliv v případě, kdy je tohoto počtu 20 nebo více zaměstnanců během stejného období dosaženo ve všech podnicích společnosti dohromady nebo v jejich části.

44 Jak plyne z předkládacího rozhodnutí i z vyjádření přeložených Soudnímu dvoru, Spojené království při provádění směrnice 98/59 zvolilo variantu uvedenou v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) uvedené směrnice. Podle použitelného vnitrostátního práva je zaměstnavatel, který zamýšlí zrušit alespoň 20 pracovních míst v období 90 dnů v jenom podniku, povinen dodržet ve vztahu k zaměstnancům informační a konzultační postup ohledně tohoto propouštění.

45 V tomto ohledu je třeba bez dalšího uvést, že podle judikatury Soudního dvora je pojem „podnik“, 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).

46 Soudní dvůr již výklad pojmů „podnik“ nebo „podniky“ uvedených v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59 poskytl.

47 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) podotkl, že pracovní poměr se vyznačuje především existujícím vztahem mezi zaměstnancem a tou částí společnosti, ke které patří za účelem plnění své funkce. Soudní dvůr proto v bodě 32 rozsudku Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) rozhodl, že pojem „podnik“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59 je třeba vykládat tak, že dle daných okolností označuje jednotku, do které jsou zaměstnanci dotčení propuštěním přiděleni za účelem výkonu svých pracovních úkolů. Pro definování pojmu „podnik“ není podstatná skutečnost, zda má dotčená jednotka vedení, které může nezávisle provádět hromadná propouštění.

48 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.

49 V rozsudku Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) poskytl Soudní dvůr další upřesnění pojmu „podnik“, když v bodě 27 tohoto rozsudku mj. rozhodl, že pro účely použití směrnice 98/59 může v rámci určité společnosti „podnik“ 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 splnění uvedených úkolů.

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

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

52 Z judikatury Soudního dvora tudíž plyne, že pokud „společnost“ zahrnuje několik jednotek odpovídajících kritériím upřesněným v bodech 47, 49 a 51 tohoto rozsudku, „podnik“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59 označuje jednotku, do které jsou zaměstnanci dotčení propuštěním přiděleni za účelem výkonu svých pracovních úkolů.

53 Tato judikatura se uplatní i na projednávanou věc.

54 Je třeba konstatovat, že výraz „podnik“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) směrnice 98/59 má stejný význam jako výrazy „podnik“ nebo podniky“ uvedené v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) uvedené směrnice.

55 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 „podnik“ používán v množném čísle. V těchto jazykových zněních je skutečně výraz „podnik“ v množném čísle v písm. a)

bodě i) i bodě ii) uvedeného ustanovení. Navíc, jak 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 ke všem „podnikům“ jedné „společnosti“.

56 Varianta uvedená v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavcem písm. a) bodem 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 pod bodem i) téhož ustanovení.

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

58 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 bodě i), nebo v bodě ii) čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) směrnice 98/59. Výrok uvedeného rozsudku se týká čl. 1 odst. 1 písm. a), aniž rozlišuje mezi variantou uvedenou v bodě i) a v bodě ii) uvedeného ustanovení.

59 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 „podnik“ nemůže mít zcela odlišný dosah podle toho, zda dotyčný členský stát zvolí první, či druhou nabízenou variantu.

60 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.

61 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 v každém jednotlivém podniku posuzovaném samostatně, výklad, podle něhož by toto ustanovení vyžadovalo zohledňovat celkový počet propuštěných ve všech podnicích společnosti, by zajisté citelně zvýšil počet zaměstnanců, na něž by se mohla uplatnit ochrana poskytovaná směrnicí 98/59, což odpovídá jednomu z jejích cílů.

62 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 společnostem (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).

63 Výklad pojmu „podnik“ uvedený v bodě 62 tohoto rozsudku by byl přitom v rozporu s cílem zajištění srovnatelné ochrany práv zaměstnanců v různých členských státech a dále by měl za následek velmi rozdílné náklady pro společnosti, které musí plnit informační a konzultační povinnosti 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 byly náklady, které s sebou tyto povinnosti nesou, srovnatelné ve všech členských státech.

64 Je třeba dodat, že tento výklad by do působnosti směrnice 98/59 zahrnul nejen skupinu zaměstnanců dotčených hromadným propouštěním, ale případně i jediného zaměstnance podniku – a to i podniku nacházejícího se na odlehlém místě, daleko od ostatních podniků téže společnosti – což by bylo v rozporu s pojmem „hromadné propouštění“ v obvyklém 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.

65 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 poskytuje členským státům právo uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování pro zaměstnance příznivějších smluvních ustanovení.

66 V rámci této možnosti článek 5 směrnice 98/59 umožňuje členským státům zejména poskytnout ochranu stanovenou uvedenou směrnicí nejen zaměstnancům podniku 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 „podnik“ rozumět jako sdružujícímu všechny jednotlivé jednotky, v nichž tento podnik nebo jeho část zaměstnává pracovníky.

67 Členské státy tak sice mají právo stanovit na základě článku 5 směrnice 98/59 pravidla příznivější pro zaměstnance, jsou však vázány samostatným a jednotným výkladem pojmu unijního práva „podnik“ uvedeného v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě i) a bodě ii) uvedené směrnice, tak jak plyne z bodu 52 tohoto rozsudku.

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

69 Výklad pojmu „podnik“ učiněný Soudním dvorem, připomenutý v bodech 47, 49 a 51 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) zavádí obdobné jasné rozlišování mezi pojmy „podnik“ a „závod“.

70 V projednávaném případě z vyjádření předložených Soudnímu dvoru plyne, že jelikož k propouštěním dotčeným ve věci v původním řízení došlo uvnitř dvou skupin řetězců majících prodejny na různých místech v rámci celého vnitrostátního území, jež ve většině případů zaměstnávaly méně než 20 zaměstnanců, považoval Employment Tribunal prodejny, v nichž pracovali zaměstnanci dotčení těmito propouštěními, za různé „podniky“. Předkládajícímu soudu přísluší na základě judikatury připomenuté v bodech 47, 49 a 51 rozsudku v projednávané věci ověřit, zda vzhledem ke konkrétním okolnostem věci v původním řízení tomu tak skutečně je.

71 Za těchto okolností je třeba na první otázku odpovědět, že pojem „podnik“ uvedený v čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) bodě ii) směrnice 98/59 musí být vykládán týmž způsobem jako pojem „podnik“ uvedený v písm. a) bodě i) téhož pododstavce a dále 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 informační a konzultační povinnost ve vztahu k zaměstnancům v případě propouštění, k němuž dochází u alespoň 20 zaměstnanců v období 90 dnů v jenom konkrétním podniku společnosti, a nikoliv v případě, kdy je tohoto počtu 20 nebo více zaměstnanců během stejného období dosaženo ve všech podnicích společnosti dohromady nebo v jejich části.

72 Vzhledem k tomu, že přezkum Soudního dvoru neodhalil, že by právo Spojeného království dotčené ve věci v původním řízení nebylo v souladu se směrnicí 98/59, není na místě na druhou otázku odpovídat.

K nákladům řízení

73 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 „podnik“ 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 „podnik“ 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 informační a konzultační povinnost ve vztahu k zaměstnancům v případě propouštění, k němuž dochází u alespoň 20 zaměstnanců v období 90 dnů v jenom konkrétním podniku společnosti, a nikoliv v případě, kdy je tohoto počtu 20 nebo více zaměstnanců během stejného období dosaženo ve všech podnicích společnosti dohromady nebo v jejich části.

Podpisy.