



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

13. července 2023 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Hromadné propouštění – Směrnice 98/59/ES – Informování a projednání – Článek 2 odst. 3 druhý pododstavec – Povinnost zaměstnavatele, který zamýšlí provést hromadné propouštění, předat příslušnému orgánu veřejné moci kopii informací sdělených zástupcům zaměstnanců – Účel – Důsledky nesplnění této povinnosti“

Ve věci C-134/22,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 27. ledna 2022, došlým Soudnímu dvoru dne 1. března 2022, v řízení

MO

proti

SM jakožto insolvenčnímu správci majetkové podstaty společnosti G GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení: A. Prechal, předsedkyně senátu, M. L. Arastey Sahún, F. Biltgen (zpravodaj), N. Wahl a J. Passer, soudci,

generální advokát: P. Pikamäe,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

- za MO: C. Schomaker, Rechtsanwalt,
- za SM jakožto insolvenčního správce majetkové podstaty společnosti G GmbH: M. Stahn, Rechtsanwalt,
- za Evropskou komisi: B.-R. Killmann a D. Recchia, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 30. března 2023,
vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. 1998, L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi MO a SM, jakožto insolvenčním správcem majetkové podstaty společnosti G GmbH, ve věci platnosti propouštění MO v rámci hromadného propouštění.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Článek 2 směrnice 98/59, který je součástí oddílu II této směrnice, nadepsaného „Informování a projednání“, v odstavcích 1 až 3 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 přerázení nebo při přeškolení 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 zaměstnání,
- 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 propouštění, která nevyplynávají 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 Článek 3 této směrnice, který se nachází v jejím oddíle III, nadepsaném „Postup při hromadném propouštění“, v odstavci 1 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.“

- 5 Článek 4 uvedené směrnice, který se též nachází v jejím oddílu III, v odstavcích 1 až 3 stanoví:

„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.

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

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

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

Německé právo

- 6 Ustanovení § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník, dále jen „BGB“) stanoví:

„Právní jednání, které porušuje zákonný zákaz, je neplatné, nevyplývá-li ze zákona něco jiného.“

- 7 Ustanovení § 17 Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochraně před nezákonným propouštěním), ve znění použitelném na skutkový stav v původním řízení, v odstavcích 1 až 3 stanoví:

„1) Zaměstnavatel je povinen předběžně informovat úřad práce před propouštěním:

[...]

2. 10 % zaměstnanců nebo více než 25 zaměstnanců v podnicích, které mají obvykle nejméně 60 a méně než 500 zaměstnanců;

[...]

V období 30 kalendářních dnů. Za propuštění se rovněž považují ostatní formy ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

2) Jestliže zaměstnavatel zamýšlí provést propouštění, které podléhá oznamovací povinnosti ve smyslu odstavce 1, musí podnikové radě poskytnout bez zbytečného odkladu veškeré související informace a především mu písemně sdělit:

1. důvody plánovaného propouštění,
2. počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
3. počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání,
4. dobu, kdy se má propouštění uskutečnit,
5. kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, a
6. kritéria stanovená pro výpočet případného odškodnění.

[...]

3) Zaměstnavatel je současně povinen předat úřadu práce kopii oznámení předloženého podnikové radě; toto oznámení musí obsahovat alespoň údaje uvedené v odstavci 2 bodech 1 až 5. Oznámení podle odstavce 1 musí být učiněno písemně a musí k němu být přiloženo stanovisko podnikové rady k propouštění. Není-li předloženo stanovisko podnikové rady, je oznámení účinné, pokud zaměstnavatel věrohodně doloží, že podnikové radě nejméně dva týdny před učiněním oznámení podle odst. 2 první věty poskytl informace, a uvede, v jaké fázi je projednání. Oznámení musí obsahovat informace o názvu zaměstnavatele, sídlu a povaze daného podniku, dále o důvodech plánovaného propouštění, zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, a počtu a kategoriích zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání, době, kdy se má propouštění uskutečnit, a kritériích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni. Oznámení musí dále se souhlasem podnikové rady obsahovat pro účely zprostředkování zaměstnání údaje o pohlaví, věku, povolání a státní příslušnosti zaměstnanců, kteří mají být propuštěni. Zaměstnavatel je povinen předat kopii oznámení podnikové radě. Podniková rada může úřadu práce předložit další stanoviska. Podniková rada je povinna předat kopii stanoviska zaměstnavateli.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 8 Žalobce v původním řízení byl zaměstnancem společnosti G GmbH od roku 1981.
- 9 Dne 1. října 2019 zahájil insolvenční soud na návrh společnosti G GmbH insolvenční řízení proti této společnosti a ustanovil žalovaného v původním řízení insolvenčním správcem pro účely tohoto řízení. Podle vnitrostátních právních předpisů vykonával žalovaný v původním řízení v průběhu řízení funkci zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům společnosti G GmbH.

- 10 Dne 17. ledna 2020 bylo rozhodnuto, že společnost G GmbH úplně ukončí činnost nejpozději do 30. dubna 2020 a v období od 28. do 31. ledna 2020 bude propuštěno více než 10 % z 195 pracovníků, které zaměstnávala.
- 11 Téhož dne, 17. ledna 2020, bylo zahájeno projednání s podnikovou radou zastupující zaměstnance. V rámci tohoto projednání byly informace uvedené v čl. 2 odst. 3 prvním pododstavci písm. b) směrnice 98/59 písemně oznámeny podnikové radě. Je však nesporné, že příslušnému orgánu veřejné moci, kterým je projednáváné věci Agentur für Arbeit Osnabrück (úřad práce v Osnabrücku, Německo), nebyla předána žádná kopie tohoto písemného sdělení.
- 12 Dne 22. ledna 2020 podniková rada ve svém konečném stanovisku konstatovala, že nevidí žádný způsob, jak se vyhnout plánovanému propouštění.
- 13 Dne 23. ledna 2020 byl v souladu se zákonem o ochraně před nezákonným propouštěním a článkem 3 směrnice 98/59 oznámen návrh na hromadné propouštění úřadu práce v Osnabrücku, který potvrdil jeho přijetí dne 27. ledna 2020. Následně posledně uvedený stanovil na 28. a 29. ledna 2020 poradní schůzky pro 153 zaměstnanců dotčených návrhem na propouštění.
- 14 Dopisem doručeným dne 28. ledna 2020 byl žalobce v původním řízení informován, že jeho pracovní smlouva se společností G GmbH bude vypovězena s účinkem od 30. dubna 2020.
- 15 Žalobce v původním řízení podal žalobu k příslušnému pracovnímu soudu, kterou se domáhal určení, že jeho pracovní poměr nebyl ukončen. Na podporu své žaloby tvrdil, že příslušnému úřadu práce nebyla předána žádná kopie sdělení podnikové radě ze dne 17. ledna 2020, ačkoli toto předání, které je uloženo jak čl. 2 odst. 3 druhým pododstavcem směrnice 98/59, tak § 17 odst. 3 zákona o ochraně před nezákonným propouštěním, je podmínkou platnosti propouštění.
- 16 Žalovaný v původním řízení tvrdil, že předmětné propouštění je platné, jelikož účelem § 17 odst. 3 zákona o ochraně před nezákonným propouštěním není, na rozdíl od jiných ustanovení téhož článku, ochrana zaměstnanců dotčených hromadným propouštěním nebo vyhnutí se propouštění. Podle žalovaného v původním řízení je jediným účelem předání kopie sdělení podnikové radě dotčenému úřadu práce, jež je stanoveno v tomto ustanovení, informovat tento úřad o plánovaném propouštění. Toto předání není s to chránit dotčené zaměstnance před hromadným propouštěním, jelikož úřad práce nemůže z tohoto sdělení vyvodit možnosti zamýšlené podnikovou radou k vyhnutí se plánovanému propouštění a předání kopie uvedeného sdělení by neměla žádný vliv na projednání mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou.
- 17 Vzhledem k tomu, že žaloba žalobce v původním řízení byla v prvním stupni i ve druhém stupni zamítnuta, podal žalobce v původním řízení opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), který je předkládajícím soudem.
- 18 Tento soud má za to, že skutečnost, že úřad práce neobdržel kopii sdělení podnikové radě učiněného v rámci projednání s touto radou, představuje porušení § 17 odst. 3 zákona o ochraně před nezákonným propouštěním, který provádí do vnitrostátního práva čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice 98/59. Tato směrnice ani vnitrostátní právo však nestanoví výslovnou sankci za takovéto porušení. Uvedený soud má za to, že v takových případech mu přísluší dbát při dodržení zásad rovnocennosti a efektivity na to, aby porušení unijního práva byla sankcionována podle hmotněprávních a procesních pravidel obdobných pravidlům použitelným na porušení vnitrostátního práva téže povahy a téže závažnosti a aby sankce byla účinná, přiměřená a odrazující. Při uplatnění těchto zásad tentýž soud již několikrát rozhodl, že jiná

porušení povinností zaměstnavatele v rámci hromadného propouštění, než je porušení stanovené v § 17 odst. 3 zákona o ochraně před nezákonným propouštěním, způsobují z důvodu ochrany zaměstnanců, kterou mají zajistit, neplatnost propuštění podle § 134 BGB.

- 19 Pokud jde o porušení § 17 odst. 3 zákona o ochraně před nezákonným propouštěním, předkládající soud má však pochybnosti o tom, zda toto porušení může rovněž vést k takovéto neplatnosti. K tomu, aby takovéto ustanovení mohlo být považováno za zákonný zákaz ve smyslu § 134 BGB, je totiž nezbytné určit, zda účelem uvedeného § 17 odst. 3 je poskytnout zaměstnancům dotčeným hromadným propouštěním individuální ochranu, což by tedy vyžadovalo výklad čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce směrnice 98/59.
- 20 V tomto ohledu má předkládající soud za to, že účelem posledně zmíněného ustanovení může být s ohledem na cíl ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění sledovaný směrnicí 98/59 podpora společné činnosti zaměstnavatele, orgánu odpovědného za oznámení hromadného propouštění a zástupců zaměstnanců. Tento účel přitom vyžaduje, aby byl příslušný orgán co nejdříve informován o plánovaném propuštění velkého počtu zaměstnanců. Z tohoto hlediska by čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice 98/59 mohl být vykládán tak, že dotčeným zaměstnancům přiznává individuální ochranu.
- 21 Podle předkládajícího soudu však existují též argumenty ve prospěch opačného názoru. V tomto ohledu poznamenává, že projednání předchází oznámení hromadného propouštění, takže doručení sdělení podnikové radě na začátku projednání ještě nemůže mít skutečný vliv na zprostředkovatelskou činnost úřadu práce. Směrnice 98/59 tedy spojuje zapojení příslušného orgánu pouze s oznámením návrhu na hromadné propouštění ze strany zaměstnavatele podle čl. 3 odst. 1 této směrnice. Naproti tomu v okamžiku, kdy má dojít k předání stanovenému v čl. 2 odst. 3 druhém pododstavci směrnice 98/59, které tomuto oznámení předchází, tedy před ukončením projednání se zaměstnanci, není ještě s konečnou platností určeno, zda zaměstnanci vstoupí na pracovní trh, a pokud ano v jakém počtu a kdy, ani kterých zaměstnanců se to bude týkat. Z tohoto hlediska má toto posledně zmíněné ustanovení pouze procesní povahu a jeho porušení v podobě, v jaké bylo provedeno do německého práva, a to i při zohlednění zásad rovnocennosti a efektivity, by tedy nezpůsobilo neplatnost propuštění jednotlivého zaměstnance dotčeného hromadným propouštěním.
- 22 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Jaký účel má čl. 2 odst. 3 [druhý] pododstavec směrnice [98/59], podle kterého je zaměstnavatel povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v)?“

K předběžné otázce

- 23 Jak vyplývá z upřesnění obsažených v bodech 16 až 21 tohoto rozsudku, předkládající soud se Soudního dvora táže na účel čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce směrnice 98/59, který zaměstnavateli ukládá povinnost předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v) tohoto článku. Tento soud se tímto snaží určit, jaké právní důsledky mohou být ve vnitrostátním právu a s ohledem na zásady efektivity a rovnocennosti spojeny s porušením této povinnosti při neexistenci upřesnění v tomto směru v této směrnici.

- 24 Podstatou otázky předkládajícího soudu tedy je, zda musí být čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že účelem povinnosti zaměstnavatele předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle čl. 2 odst. 3 prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v) této směrnice je poskytnout zaměstnancům dotčeným hromadným propouštěním individuální ochranu.
- 25 Za účelem odpovědi na tuto otázku je třeba nejprve připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že při výkladu ustanovení unijního práva je třeba vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i kontext, do kterého zapadá, a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí. Historie vzniku ustanovení unijního práva může rovněž poskytnout informace relevantní pro jeho výklad (rozsudek ze dne 2. září 2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, bod 31 a citovaná judikatura).
- 26 Pokud jde zaprvé o znění čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce směrnice 98/59, podle kterého je „zaměstnavatel [...] povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v)“, je nutno konstatovat, že toto znění neobsahuje údaje, jež by mohly objasnit účel povinnosti předání stanovené tímto ustanovením.
- 27 Zadruhé je tedy třeba přezkoumat kontext, do kterého zapadá čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice 98/59.
- 28 V tomto ohledu je nutno podotknout, že se toto ustanovení nenachází v oddíle III této směrnice, nadepsaném „Postup při hromadném propouštění“, ale v oddíle II uvedené směrnice, nadepsaném „Informování a projednání“, který, jak vyplývá z čl. 2 odst. 1 téže směrnice, upravuje projednání se zástupci zaměstnanců, pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění. K předání informací stanovených v čl. 2 odst. 3 druhém pododstavci směrnice 98/59 tak musí dojít ve fázi, kdy je hromadné propouštění pouze „zamýšleno“ a kdy projednání se zástupci zaměstnanců teprve začíná a ještě nebylo ukončeno.
- 29 Podle čl. 2 odst. 2 směrnice 98/59 je cílem projednání se zástupci zaměstnanců vyhnout se výpovědím pracovních smluv nebo snížit jejich počet a zmírnit jejich důsledky. Kromě toho důvod existence a účinnost tohoto projednání předpokládají, že budou určeny relevantní faktory, které je třeba v průběhu tohoto projednání zohlednit (rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46).
- 30 Soudní dvůr kromě toho upřesnil, že informace uvedené v čl. 2 odst. 3 písm. b) směrnice 98/59 mohou být sděleny při projednání, a nikoli nezbytně v okamžiku zahájení postupu, který je organizuje, přičemž je nezbytná určitá pružnost s ohledem zejména na to, že cílem této povinnosti zaměstnavatele je umožnit zástupcům zaměstnanců co nejúplnější a nejúčinnější účast na projednání, a k tomu musí být poskytnuty všechny nové relevantní informace až do posledního okamžiku uvedeného projednání (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, body 52 a 53).
- 31 Z toho vyplývá, že informace, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zástupcům zaměstnanců, se mohou vyvíjet a měnit postupem času, aby jim bylo umožněno předložit konstruktivní návrhy (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 51).

- 32 Z výše uvedeného vyplývá, že předání informací uvedené v čl. 2 odst. 3 druhém pododstavci směrnice 98/59 umožňuje příslušnému orgánu veřejné moci pouze získat představu o důvodech plánovaného propouštění, počtu a kategoriích zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počtu a kategoriích zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, o době, kdy se má propouštění uskutečnit, a o kritériích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc.
- 33 Tento orgán se tedy nemůže plně spolehnout na tyto informace za účelem přípravy opatření, která spadají do jeho pravomoci v případě hromadného propouštění.
- 34 Dále je třeba uvést, že v průběhu projednání se zástupci zaměstnanců není příslušnému orgánu veřejné moci přiznána žádná aktivní úloha. Článek 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice 98/59 totiž označuje tento orgán pouze jako adresáta kopie písemného sdělení podle odst. 3 prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v), zatímco články 3 a 4 uvedené směrnice, které jsou obsaženy v oddíle III této směrnice, nadepsaném „Postup při hromadném propouštění“, mu přiznávají takovou aktivní úlohu.
- 35 Články 3 a 4 směrnice 98/59 v tomto ohledu stanoví, že návrhy na hromadné propouštění musí být oznámeny příslušnému orgánu veřejné moci a taková propouštění se mohou stát účinnými až po uplynutí určité lhůty, kterou musí tento orgán využít k tomu, aby se hledalo řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění (rozsudek ze dne 21. prosince 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, bod 40). Jak uvedl generální advokát v bodě 34 svého stanoviska, uvedená oznamovací povinnost musí příslušnému orgánu veřejné moci umožnit prozkoumat na základě všech informací, které mu zaměstnavatel předá, možnosti omezení negativních důsledků uvedeného propouštění, a to opatřeními přizpůsobenými situaci na pracovním trhu a hospodářské činnosti, v níž dochází k hromadnému propouštění. Naproti tomu předání kopie informací uvedené v čl. 2 odst. 3 druhém pododstavci této směrnice témuž orgánu nespouští běh lhůty, kterou musí zaměstnavatel dodržet, ani nezakládá povinnost příslušného orgánu veřejné moci.
- 36 K předání informací příslušnému orgánu veřejné moci uvedenému v čl. 2 odst. 3 druhém pododstavci směrnice 98/59 tedy dochází pouze pro informační a přípravné účely, aby příslušný orgán veřejné moci mohl případně účinně využít své výsady stanovené v článku 4 této směrnice. Účelem povinnosti předat informace příslušnému orgánu veřejné moci je tedy umožnit mu v maximální možné míře předvídat negativní důsledky plánovaného hromadného propouštění, aby mohl účinně hledat řešení problémů, které tato propouštění vyvolávají, jakmile mu budou oznámena.
- 37 S ohledem na účel tohoto předání informací a na skutečnost, že k němu dochází ve fázi, kdy zaměstnavatel teprve plánuje propouštění, není cílem činnosti příslušného orgánu veřejné moci řešit individuální situaci každého zaměstnance, ale má za cíl postihnout plánované hromadné propouštění globálním způsobem, jak to uvedl generální advokát v bodě 51 svého stanoviska. Soudní dvůr již ostatně judikoval, že právo na informování a projednání stanovené v článku 2 směrnice 98/59 je určeno ve prospěch zaměstnanců jako celku, a má tudíž kolektivní povahu (rozsudek ze dne 6. července 2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, bod 42). Z toho vyplývá, že čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec této směrnice přiznává zaměstnancům kolektivní, a nikoli individuální ochranu.

- 38 Pokud jde zatřetí o hlavní cíl směrnice 98/59, ten potvrzuje závěr uvedený v předchozím bodě. Z judikatury Soudního dvora totiž vyplývá, že tento cíl spočívá v tom, že hromadnému propouštění předchází projednání se zástupci zaměstnanců a informování příslušného orgánu veřejné moci (rozsudek ze dne 17. března 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 40 a citovaná judikatura). Přitom ve fázi projednání se zástupci zaměstnanců, která se týká – jak připomíná čl. 2 odst. 2 této směrnice – možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností jak zmírnit jeho následky, je toto informování příslušného orgánu veřejné moci zajištěno prostřednictvím čl. 2 odst. 3 uvedené směrnice.
- 39 Pokud jde začtvrté o historii vzniku čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce směrnice 98/59, je třeba připomenout, že jak to uvedl generální advokát v bodě 37 svého stanoviska, směrnice 98/59 přepracovala směrnici Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. 1975, L 48, s. 29). Z přípravných prací na posledně uvedené směrnici přitom vyplývá, že povinnost předání informací poskytnutých zástupcům zaměstnanců příslušnému orgánu veřejné moci, která je uvedena v jejím čl. 2 odst. 3 druhém pododstavci, byla navržena proto, že takováto povinnost byla považována za užitečnou k tomu, aby příslušným orgánům umožnila okamžitě se dozvědět o situaci, která pravděpodobně bude mít zásadní dopad na trh práce, a připravit se na případná nezbytná opatření (dokument Rady 754/74).
- 40 Z toho vyplývá, že historie vzniku čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce směrnice 98/59 rovněž potvrzuje závěr, že povinnost předat informace uvedená v tomto ustanovení je stanovena pro informační a přípravné účely připomenuté v bodě 36 tohoto rozsudku.
- 41 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na předběžnou otázku odpovědět tak, že čl. 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že účelem povinnosti zaměstnavatele předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle čl. 2 odst. 3 prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v) této směrnice není poskytnout zaměstnancům dotčeným hromadným propouštěním individuální ochranu.

K nákladům řízení

- 42 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 (druhý senát) rozhodl takto:

Článek 2 odst. 3 druhý pododstavec směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

musí být vykládán v tom smyslu, že

účelem povinnosti zaměstnavatele předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle čl. 2 odst. 3 prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v) této směrnice není poskytnout zaměstnancům dotčeným hromadným propouštěním individuální ochranu.

Podpisy.