

Věc C-496/22

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

22. července 2022

Předkládající soud:

Curtea de Apel București (Rumunsko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

22. června 2022

Odvolatel:

EI

Odpůrkyně:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Předmět hlavního řízení

Odvolání podané EI, jehož předmětem je změnit rozsudek Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (soud prvního stupně v Bukurešti, senát pro pracovní spory a spory týkající se sociálního zabezpečení, Rumunsko) a určení, že ustanovení, kterým odpůrkyně ukončila individuální pracovní smlouvu EI v rámci hromadného propouštění, je protiprávní a neopodstatněné.

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Na základě článku 267 SFEU se požaduje výklad čl. 1 odst. 1 písm. b) a článku 6 směrnice 98/59.

Předběžné otázky

1) Brání [čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. b)] a článek 6 směrnice 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění ve světle bodů 2 a 6 odůvodnění této směrnice

vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavateli umožňuje neinformovat zaměstnance, jichž se týká postup hromadného propouštění, z důvodu, že tito zaměstnanci nemají již určené zástupce, ani nemají zákonnou povinnost je určit?

2) Je třeba [čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. b)] a článek 6 směrnice 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění ve světle bodů 2 a 6 odůvodnění této směrnice vykládat v tom smyslu, že zaměstnavatel je ve výše popsáném případě povinen informovat všechny zaměstnance, kterých se týká postup hromadného propouštění, a projednat s nimi tento postup?

Uplatňovaná ustanovení unijního práva

Směrnice 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 225, s. 16), body 2, 6 a 12 odůvodnění, čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. b), čl. 2 odst. 3 a článek 6.

Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Zákon č. 53/2003 o zákoníku práce), zejména jeho článek 69, který mimo jiné stanoví, že zaměstnavatel, který má v úmyslu přistoupit k hromadnému propouštění, je povinen projednat to s odborovou organizací, popřípadě se zástupci zaměstnanců; článek 71, podle kterého může odborová organizace, popřípadě zástupci zaměstnanců navrhnout zaměstnavateli opatření k zamezení propouštění nebo ke snížení počtu nadbytečných zaměstnanců; článek 221, podle něhož u zaměstnavatelů s více než 20 zaměstnanci, u nichž není v souladu se zákonem vytvořena odborová organizace zastupující zaměstnance, mohou zájmy zaměstnanců prosazovat a chránit jejich zástupci, kteří jsou zvoleni a jmenováni právě za tímto účelem.

Stručný popis skutkového stavu a původního řízení

- 1 SC Brink's Cash Solutions SRL je společností patřící do skupiny Brink's Global Services, která má vedoucí postavení na trhu správy a přepravy hotovosti a souvisejících služeb – specializuje se na poskytování služeb v oblasti přepravy hotovosti a manipulace s ní, doplňování a údržby bankomatů – a má přibližně 2 700 zaměstnanců na vnitrostátní úrovni.
- 2 Dne 14. srpna 2014 byla mezi odvolatelem jako zaměstnancem a odpůrkyní jako zaměstnavatelkou uzavřena individuální pracovní smlouva.
- 3 V souvislosti s vypuknutím pandemie SARS VOC 2 a zavedením výjimečného stavu na území Rumunska v období od 16. března 2020 do 15. května 2020 došlo k výraznému omezení činnosti společnosti na vnitrostátní úrovni, což mělo dopad na dosažený zisk. V tomto zvláštním kontextu společnost za účelem zachování

konkurenceschopnosti na daném trhu přistoupila ke snižování počtu svých zaměstnanců a dne 12. května 2020 zahájila postup hromadného propouštění; zrušila 128 pracovních míst na vnitrostátní úrovni na základě kritéria výsledku pravidelných pracovních hodnocení.

- 4 V době zahájení postupu hromadného propouštění již skončilo funkční období zástupců zaměstnanců společnosti, a to dne 23. dubna 2020, a tito zástupci nebyli znovu jmenováni.
- 5 Zaměstnavatel oznámil úmysl přistoupit k hromadnému propouštění pouze příslušným entitám v odvětví, aniž by toto oznámení předal také zaměstnancům, buď jeho zasláním dříve určeným zástupcům, jejichž funkční období skončilo, nebo jednotlivě každému zaměstnanci, kterého se opatření o propouštění týkalo. Vzhledem k tomu, že nebyli jmenováni noví zástupci zaměstnanců, společnost vynechala fázi informování a projednání s tím, že ji objektivně nebylo možné provést a že nedošlo k jejímu pochybení. K zahájení postupu hromadného propouštění došlo v době výjimečného stavu, kdy byl omezen výkon různých občanských práv, a tato okolnost znemožnila zaměstnancům úspěšně zahájit postup jmenování jejich zástupců na vnitrostátní úrovni.
- 6 V rámci postupu hromadného propouštění byla dne 2. července 2020 EI zaslána výpověď, proti níž podal EI žalobu k Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Soud prvního stupně v Bukurešti, senát pro pracovní spory a spory týkající se sociálního zabezpečení).
- 7 EI tvrdil, že zaměstnavatel má podle ustanovení článku 69 zákoníku práce závaznou povinnost provést tuto fázi projednání se zaměstnanci a jejich informování, i když nejsou odborově organizováni nebo neurčili zástupce, kteří by hájili jejich zájmy. EI uvedl, že zaměstnavatelka měla povinnost informovat zaměstnance o nutnosti jmenovat nové zástupce právě pro tuto fázi a že byla vážně porušena práva zaměstnanců, kteří nemohli navrhnout způsoby a prostředky, jak se vyhnout hromadnému propouštění, nebo jak snížit počet propouštěných zaměstnanců.
- 8 Společnost se hájila tím, že funkční období zástupců zaměstnanců skončilo před zahájením postupu hromadného propouštění a že jejich funkční období nebylo obnoveno z důvodu nedostatečné koordinace zaměstnanců. Informování zaměstnanců a projednání situace s nimi totiž nemohlo proběhnout, a protože zákon stanoví povinnost provést postup ve vztahu k odborové organizaci nebo zástupcům zaměstnanců, nikoli však k individuálně posuzovaným zaměstnancům, měla za to, že je od této povinnosti osvobozena a pokračovala v postupu hromadného propouštění.
- 9 Několik zaměstnanců propouštěných v rámci tohoto kolektivního propouštění napadlo u soudu zákonnost postupu propouštění a k dnešnímu dni již bylo vydáno několik pravomocných rozsudků. Soudy rozhodly, že rozhodnutí o propouštění byla vydána oprávněně a že postup hromadného propouštění splňoval zákonem

stanovené fáze, i když fáze informování zaměstnanců a projednání situace s nimi neproběhla.

- 10 Takové řešení přijal rovněž Tribunalul București (Soud prvního stupně v Bukurešti), který zamítl žalobu EI. EI podal proti tomuto rozhodnutí odvolání ke Curtea de Apel București (Odvolací soud v Bukurešti, Rumunsko), který se i bez návrhu rozhodl předložit Soudnímu dvoru žádost o rozhodnutí o předběžné otázce.

Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 11 Předkládající soud má s ohledem na body 2, 6 a 12 odůvodnění a čl. 2 odst. 3 směrnice 98/59 za to, že jedním z cílů této směrnice je zajistit účast zaměstnanců na postupu hromadného propouštění, přičemž za tímto účelem tato směrnice uložila zaměstnavatelům povinnost informovat zaměstnance a projednat s nimi situaci – prostřednictvím jejich zástupců – předem, v počáteční fázi postupu hromadného propouštění.
- 12 Informace se musí týkat podstatných aspektů restrukturalizace plánované zaměstnavatelem, které mají důsledky pro zaměstnance, a umožnit jim tak reagovat s cílem snížit nebo potlačit negativní dopady propouštění, a tím vyrovnat rovnováhu sil mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.
- 13 Skutečnost, že znění směrnice při určování osob, v jejichž prospěch je stanovena uvedená povinnost, odkazuje na zástupce zaměstnanců, ale nikoli na každého zaměstnance nebo na všechny zaměstnance, přičemž odkazuje na právní předpisy každého členského státu, neumožňuje učinit závěr, že při neexistenci povinného vnitrostátního mechanismu pro určení těchto zástupců zůstává povinnost informovat a projednat bezpředmětná.
- 14 Na základě výkladu výše uvedených ustanovení směrnice a jejího článku 6, který odkazuje na právo zaměstnanců jako alternativu k právu jejich zástupců, Curtea de Apel București (Odvolací soud v Bukurešti) vyvozuje, že fáze informování zaměstnanců a projednání s nimi (v nepřítomnosti jejich zástupců) je v rámci postupu hromadného propouštění povinná, a to i v případě, že ve skutečnosti neprovádí žádnou změnu plánu restrukturalizace zamýšleného zaměstnavatelem.
- 15 Jiné vnitrostátní odvolací soudy přijaly opačné řešení a vycházely z doslovného výkladu směrnice, podle něhož je informační a projednací povinnosti stanovena ve prospěch „zástupců zaměstnanců“, přičemž pokud tito zástupci neexistují, zaměstnavatel není povinen provést fázi informování a projednání. Takový rozdílný výklad vede k protichůdným soudním řešením ohledně zákonnosti postupu hromadného propouštění a předkládající soud má za to, že ke správnému uplatnění unijního práva potřebuje odpověď Soudního dvora Evropské unie.
- 16 Curtea de Apel București (Odvolací soud v Bukurešti) proto rozhodl, že vnitrostátní zákonodárce neprovedl správně ustanovení směrnice 98/59, aby

zajistil účinnost jejich ustanovení, neboť nezavedl povinný mechanismus jmenování zástupců zaměstnanců zaměstnavatele.

- 17 Ustanovení unijního práva, kterých se týkají otázky položené Soudnímu dvoru v tomto řízení, dosud nebyla vyložena ve smyslu požadovaném Curtea de Apel București (odvolací soud v Bukurešti), který ve své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce odkazuje na rozsudek ze dne 16. července 2009, Mono Car Styling (C-12/08), a na rozsudek ze dne 8. června 1994, Komise v. Spojené království (C-382/92).
- 18 V prvním z těchto rozsudků Soudní dvůr rozhodl, že právo na informování a projednání stanovené ve směrnici 98/59, zejména v jejím článku 2, je určeno ve prospěch zaměstnanců chápaných jako celek, a má tedy kolektivní povahu. Soudní dvůr analyzoval úroveň ochrany takového práva pouze ve světle článku 6. V projednávaném případě má přitom předkládající soud za to, že je třeba určit, zda zaměstnavatel měl povinnost informovat a projednat, když zaměstnanci nebyli z právního hlediska považováni za celek ve vnitrostátním právním řádu.
- 19 Pokud jde o druhý výše uvedený rozsudek Soudního dvora, předkládající soud odkazuje na body 18 a 24, v nichž Soudní dvůr zkoumal ustanovení směrnice 77/187/EHS, které definovalo „zástupce zaměstnanců“ shodně jako směrnice 98/59.
- 20 Předkládající soud nicméně zdůrazňuje, že citovaná judikatura mu neumožňuje zaujmout stanovisko, že se jedná o *acte éclairé*, a že správné použití unijního práva v projednávaném případě není natolik zřejmé, aby neponechávalo prostor pro důvodné pochybnosti.
- 21 Ve věcech pracovních sporů nepodléhají rozhodnutí vydaná předkládajícím soudem žádnému opravnému prostředku podle vnitrostátního práva, takže tento soud je podle čl. 267 druhého pododstavce SFEU povinen předložit Soudnímu dvoru předběžnou otázku.