Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

4. září 2025 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Hromadné propouštění – Směrnice 98/59/ES – Článek 1 odst. 1 – Působnost – Pojem ‚propouštění‘ – Kolektivní smlouva o interní mobilitě – Propouštění z ekonomických důvodů na základě nesouhlasu s uplatněním této smlouvy – Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance – Článek 2 – Postupy informování zástupců zaměstnanců a projednávání s nimi“

Ve věci C-249/24,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Cour de cassation (Kasační soud, Francie) ze dne 3. dubna 2024, došlým Soudnímu dvoru dne 4. dubna 2024, v řízení

**RT a**

**ED**

proti

**Ineo Infracom,**

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení: M. L. Arastey Sahún (zpravodajka), předsedkyně senátu, D. Gratsias, E. Regan, J. Passer a B. Smulders, soudci,

generální advokát: R. Norkus,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

– za RT: F. Pinet, avocat,

– za Ineo Infracom: D. Célice, avocat,

* Jednací jazyk: francouzština.

– za francouzskou vládu: R. Bénard a M. Guiresse, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi: S. Delaude a D. Recchia, jako zmocněnkyně,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 20. března 2025,

vydává tento

**Rozsudek**

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 1 odst. 1 druhého pododstavce a čl. 2 odst. 2 až 4 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování 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 podána v rámci sporu mezi RT a ED na straně jedné a společností Ineo Infracom na straně druhé ve věci skončení pracovního poměru RT a ED z důvodu, že nesouhlasili s pozměněním svých pracovních smluv v návaznosti na uzavření kolektivní smlouvy o interní mobilitě.

## Právní rámec

### *Unijní právo*

3 Body 2 a 8 odůvodnění směrnice 98/59 uvádějí:

„(2) vzhledem k tomu, že je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství;

[…]

(8) vzhledem k tomu, že pro stanovení počtu propuštěných zaměstnanců uvedeného v definici hromadného propouštění podle této směrnice je třeba za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět“.

4 Článek 1 odst. 1 této směrnice stanoví:

„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;

b) ‚zástupci zaměstnanců' zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.

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."

5 Článek 2 uvedené směrnice stanoví:

„1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolování propuštěných zaměstnanců.

Členské státy mohou stanovit, že zástupci zaměstnanců se mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí obracet na odborníky.

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).

4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel, nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.

Je-li porušena povinnost informování, projednání a oznámení stanovená v této směrnici, není možné brát ohled na vysvětlení zaměstnavatele, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o propouštění, neposkytl nezbytné informace.“

6 Článek 3 odst. 1 první a třetí pododstavec téže 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.“

### *Francouzské právo*

7 Článek 1233-61 code du travail (zákoník práce) ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „zákoník“) zní následovně:

"V podnicích s nejméně padesáti zaměstnanci, kde se navrhované propouštění týká nejméně deseti zaměstnanců v období třiceti dnů, zaměstnavatel vypracuje a uplatní plán zachování pracovních míst, aby se zabránilo propouštění nebo omezil jeho rozsah.

Tento plán zahrnuje plán přeřazení, jehož cílem je usnadnit přeřazení zaměstnanců, jejichž propuštění nelze zabránit, na vnitrostátním území, zejména zaměstnanců starších nebo vykazujících sociální nebo kvalifikační charakteristiky, které činí jejich opětovné pracovní začlenění obzvláště obtížným.

[…]“

8 Podle čl. L. 2242-21 prvního pododstavce zákoníku může zaměstnavatel zahájit vyjednávání o podmínkách profesní nebo geografické mobility uvnitř podniku v rámci běžných kolektivních organizačních opatření bez plánu na snížení počtu zaměstnanců.

9 Článek L. 2242-22 zákoníku stanoví:

„Smlouva, která je výsledkem vyjednávání stanoveného v článku L. 2242-21, obsahuje zejména:

1° omezení stanovená pro tuto mobilitu mimo zeměpisnou oblast, v níž zaměstnanec vykonává práci a která je stanovena ve smlouvě, přičemž je respektován osobní a rodinný život zaměstnance v souladu s článkem 1121-1;

2° opatření, jejichž cílem je sladění pracovního života s osobním a rodinným životem a která zohledňují situace spojené se zdravotním postižením a zdravotními omezeními;

3° doprovodná opatření týkající se mobility, zejména vzdělávací činnosti, jakož i podporu pro geografickou mobilitu, která zahrnují mimo jiné příspěvek zaměstnavatele na dorovnání případné ztráty kupní síly a na výdaje na dopravu.

Ujednání kolektivní smlouvy uzavřené podle článku L. 2242-21 a tohoto článku nemohou vést ke snížení výše odměny nebo osobního zařazení zaměstnance a musí zaručit zachování nebo zvýšení jeho odborné kvalifikace.“

10 Článek L. 2242-23 zákoníku uvádí:

„S kolektivní smlouvou, která je výsledkem vyjednávání stanoveného článkem L. 2242-21, je seznámen každý z dotčených zaměstnanců.

Ujednání smlouvy uzavřená podle článků L. 2242-21 a L. 2242-22 se použijí na pracovní smlouvu. Účinnost ustanovení pracovní smlouvy, která jsou v rozporu se smlouvou, se pozastavuje.

Pokud si zaměstnavatel po dohodovací fázi, která zaměstnavateli umožňuje zohlednit osobní a rodinná omezení každého z potenciálně dotčených zaměstnanců, přeje provést individuální opatření v oblasti mobility stanovené smlouvou uzavřenou podle tohoto článku, musí získat souhlas zaměstnance postupem stanoveným v článku L. 1222-6.

Pokud některý ze zaměstnanců s použitím smluvních ujednání týkajících se interní mobility uvedených v čl. L. 2242-21 prvním pododstavci na svoji pracovní smlouvu nesouhlasí, je jeho propuštění založeno na ekonomickém důvodu, oznámeno v souladu s postupy individuálního propouštění z ekonomických důvodů a zakládá nárok na doprovodná opatření a opatření spočívající v přeřazení, která musí být stanovena ve smlouvě, jež upravuje rozsah a postupy interního přeřazení stanoveného v článcích L. 1233-4 a L. 1233-4-1.“

11 Podle článku L. 2323-6 zákoníku platí, že:

„Rada zaměstnanců musí být informována a konzultována předtím, než zaměstnavatel přijme jakékoliv rozhodnutí týkající se organizace, řízení a celkového chodu podniku, a zejména opatření, která mohou ovlivnit množství nebo strukturu zaměstnanců, pracovní dobu a podmínky zaměstnávání, práce a odborné přípravy.“

## Spor v původním řízení a předběžné otázky

12 Ineo Infracom je stavební společnost, která se specializuje na telekomunikační infrastrukturu a digitální rozvoj.

13 Dne 26. dubna 2013 byla tato společnost společností France Télécom informována o jejím rozhodnutí neobnovit dosavadní smlouvu týkající se departementů Gard a Lozère (Francie).

14 V návaznosti na toto rozhodnutí navrhla Ineo Infracom 82 zaměstnancům přiděleným na pobočku dotčenou uvedeným rozhodnutím, mezi nimi i RT a ED, že budou od 1. července 2013 dočasně přeloženi do jiných francouzských regionů v rámci režimu práce s velkou dojezdovou vzdáleností, který je stanoven celostátní kolektivní smlouvou pro zaměstnance ve stavebnictví ze dne 15. prosince 1992.

15 Dne 28. června 2013 RT a ED odmítli nabídky dočasného přeložení do pobočky v Ivry-sur-Seine (Francie), resp. ve Vitrolles (Francie) na období od 1. července do 28. září 2013.

16 RT a ED podali spolu s dalšími devíti zaměstnanci žalobu ke conseil de prud’hommes de Nîmes (Pracovní soud v Nîmes, Francie), v níž se domáhali skončení svého pracovního poměru soudem z důvodu pochybení na straně zaměstnavatele a náhrady škody.

17 Vzhledem k tomu, že její běžná činnost pravidelně zahrnovala geografické přesuny zaměstnanců pracujících na stavbách v návaznosti na ztráty nebo získání zakázek a že se neuvažovalo o snižování počtu zaměstnanců, uzavřela společnost Ineo Infracom a několik reprezentativních odborových organizací dne 29. července 2013 kolektivní smlouvu o podnikové interní mobilitě (dále jen „kolektivní smlouva o interní mobilitě“).

18 Na základě této kolektivní smlouvy byly RT a ED předloženy nabídky pracovních míst, které tito dne 30. září a 30. prosince 2013 (RT) a 27. listopadu 2013 a 20. ledna 2014 (ED) odmítli.

19 Po tomto odmítnutí byli dne 10. června 2014 RT a ED individuálně propuštěni z ekonomických důvodů podle článku L. 2242-23 zákoníku, což tito napadli u conseil de prud'hommes de Nîmes (Pracovní soud v Nîmes) podpůrně ke svému návrhu na soudní skončení svého pracovního poměru, který byl dosud před uvedeným soudem projednáván.

20 Rozsudkem ze dne 3. dubna 2017 daný soud rozhodl o soudním skončení pracovního poměru RT z důvodu pochybení na straně zaměstnavatele a tomuto uložil, aby RT zaplatil náhradu škody. Dalším rozsudkem z téhož dne zamítl návrhy ED.

21 Ineo Infracom se proti uvedeným rozsudkům odvolala.

22 Dvěma rozsudky ze dne 1. února 2022 cour d'appel de Nîmes (Odvolací soud v Nîmes, Francie) zrušil rozsudek conseil de prud'hommes de Nîmes (Pracovní soud v Nîmes) týkající se RT a potvrdil rozsudek uvedeného soudu týkající se ED.

23 Cour d'appel de Nîmes (Odvolací soud v Nîmes) uvedl, že kolektivní smlouva o interní mobilitě výslovně uvádí, že byla vyjednána bez jakéhokoli plánu na snížení počtu zaměstnanců. Na základě toho dospěl k závěru, že Ineo Infracom neporušila ustanovení článků 1 a 2 směrnice Rady 98/59, neboť ty se nepoužijí, nedochází-li k hromadnému propouštění.

24 RT a ED, kteří podali kasační opravný prostředek ke Cour de cassation (Kasační soud, Francie), který je předkládajícím soudem, v podstatě tvrdí, že podle uvedených článků platí, že pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, musí včas zahájit projednávání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody a že se tato projednání musí týkat 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.

25 RT a ED se domnívají, že cour d'appel de Nîmes (Odvolací soud v Nîmes) porušil příslušná ustanovení vnitrostátního práva, jak jsou vykládána ve světle článků 1 a 2 směrnice 98/59, jakož i článku 27 Listiny základních práv Evropské unie a článku 21 Evropské sociální charty, podepsané v Turíně dne 18. října 1961 v rámci Rady Evropy a revidované ve Štrasburku dne 3. května 1996. Tvrdí, že v případě, že se propouštění zaměstnavatelem bez ohledu na to, že je článek L. 2242-23 zákoníku kvalifikuje jako „individuální propouštění z ekonomických důvodů“, týká nejméně deseti zaměstnanců v rámci určitého třicetidenního období, je zaměstnavatel povinen provést plán na ochranu zaměstnanosti, který zaručuje zaměstnancům včasné informování a projednání ve smyslu článku L. 1233-61 zákoníku, jakož i vhodná doprovodná opatření a opatření spočívající v přeřazení.

26 Kromě toho RT a ED podpůrně navrhli, aby předkládající soud předložil Soudnímu dvoru žádost o rozhodnutí o předběžné otázce.

27 V tomto ohledu předkládající soud uvádí, že Soudní dvůr v rozsudku ze dne 21. září 2017, Socha a další (C-149/16, EU:C:2017:708, bod 35), rozhodl, že čl. 1 odst. 1 a článek 2 směrnice 98/59 musí být vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen zahájit projednání stanovené v tomto článku 2, pokud zamýšlí provést jednostrannou změnu podmínek odměňování v neprospěch zaměstnanců, která by v případě nesouhlasu zaměstnance měla za následek ukončení pracovněprávního vztahu, jsou-li splněny podmínky stanovené v čl. 1 odst. 1 této směrnice.

28 Ve svém rozsudku ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další (C-44/533, EU:C:2009:533, bod 46), Soudní dvůr rovněž rozhodl, že „důvod existence a účinnost projednání se zástupci zaměstnanců předpokládají, aby bylo rozhodnuto o faktorech, které musí být při tomto projednání zohledněny, vzhledem k tomu, že je nemožné, aby projednání bylo vedeno vhodným způsobem a v souladu s jeho cíli, aniž by byly určeny relevantní skutečnosti týkající se zamýšleného hromadného propouštění“, a „pokud je […] rozhodnutí, které může vést k hromadnému propouštění, pouze zvažováno, a takové propouštění je tudíž pouze pravděpodobné a faktory relevantní pro projednání nejsou známy, nemůže být uvedených cílů dosaženo“.

29 Předkládající soud dodává, že Soudní dvůr v posledně uvedeném rozsudku rozhodl, že vznik povinnosti zaměstnavatele zahájit projednání ohledně zvažovaného kolektivního propouštění nezávisí na tom, zda je již zaměstnavatel schopen poskytnout zástupcům zaměstnanců veškeré informace požadované v čl. 2 odst. 3 prvním pododstavci písm. b) směrnice 98/59.

30 Předkládající soud navíc v této souvislosti připomíná, že čl. L. 2242–23 čtvrtý pododstavec zákoníku, který stanoví, že propuštění zaměstnance, který odmítl, aby se na jeho pracovní poměr vztahovala ustanovení vyjednané smlouvy o interní mobilitě, se provádí jako individuální propuštění z ekonomických důvodů, vylučuje použití ustanovení jeho článků L. 2242-2-28 až L. 1233-33, týkajících se postupu informování rady zaměstnanců nebo zástupců zaměstnanců a projednávání s nimi, pokud zaměstnavatel plánuje hromadné propouštění z ekonomických důvodů, které se týká nejméně deseti zaměstnanců v rámci určitého třicetidenního období.

31 Za těchto podmínek se Cour de cassation (Kasační soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být čl. 1 odst. 1 druhý pododstavec směrnice […] 98/59[…] vykládán v tom smyslu, že propuštění z ekonomických důvodů na základě nesouhlasu zaměstnanců, aby se ujednání kolektivní smlouvy o mobilitě použila na jejich pracovní smlouvu, je nutno považovat za skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, takže je nutné vzít tuto skutečnost v úvahu při stanovení celkového počtu propuštění, ke kterým došlo?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku, překročí-li zamýšlený počet propuštění rozsah stanovený v čl. 1 [odst. 1 prvním pododstavci] písm. a) […] směrnice [98/59], musí být [její] čl. 2 odst. 2 až 4 […] vykládán v tom smyslu, že informování rady zaměstnanců a projednání s ní před uzavřením smlouvy o interní mobilitě s reprezentativními odborovými organizacemi podle článku L. 2242-21 a násl. zákoníku práce zprošťuje zaměstnavatele povinnosti informování zástupců zaměstnanců a projednání s nimi?“

## K předběžným otázkám

### *K první otázce*

32 Úvodem je třeba připomenout, že z ustálené judikatury Soudního dvora plyne, že v rámci postupu spolupráce mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem zavedeného článkem 267 SFEU přísluší Soudnímu dvoru poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, jenž mu byl předložen. Z pohledu této logiky je na Soudním dvoru, aby případně přeformuloval otázky, které jsou mu položeny. Okolnost, že vnitrostátní soud formuloval předběžnou otázku tak, že odkázal na určitá ustanovení unijního práva, nebrání tomu, aby Soudní dvůr tomuto soudu poskytl všechny prvky výkladu, které mohou být pro rozsouzení věci, jež mu byla předložena, užitečné, ať již na ně posledně uvedený ve svých otázkách odkázal, či nikoli. V tomto ohledu přísluší Soudnímu dvoru, aby ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, vytěžil ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (rozsudek ze dne 4. října 2024, Air Nostrum a další, C-314/23, EU:C:2024:842, bod 24 a citovaná judikatura).

33 Je třeba uvést, že v projednávané věci předkládající soud ve své první otázce odkazuje pouze na čl. 1 odst. 1 druhý pododstavec směrnice 98/59, přičemž vychází z implicitního předpokladu, že ukončení pracovního poměru v důsledku nesouhlasu zaměstnanců s tím, aby se na jejich pracovní smlouvu uplatnila ujednání kolektivní smlouvy o interní mobilitě, nemůže být považováno za „hromadné propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce uvedené směrnice. Proto se zabývá tím, zda lze tato skončení pracovních poměrů považovat za propouštění ve smyslu uvedeného čl. 1 odst. 1 druhého pododstavce.

34 Je přitom třeba připomenout, že s ohledem na cíl sledovaný touto směrnicí spočívající v tom, aby hromadnému propouštění předcházelo jednání 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), a na kontext, jehož je její čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) součástí, nemůže být pojem „propouštění“, jenž je autonomním pojmem unijního práva, který musí být vykládán jednotně, definován odkazem na právní předpisy členských států (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. července 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, bod 52 a citovaná judikatura).

35 A dále, kvalifikace jednání zaměstnavatele jako „propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59, nebo jako „skončení pracovního poměru“ ve smyslu druhého pododstavce téhož odstavce ustanovení může mít právní následky, jelikož pro stanovení počtu propuštěných zaměstnanců lze oba pojmy postavit na roveň pouze tehdy, týká-li se „propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) této směrnice nejméně pěti osob (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 46).

36 Za těchto podmínek nemůže být Soudní dvůr při poskytování užitečné odpovědi předkládajícímu soudu vázán výslovným nebo implicitním konstatováním posledně uvedeného soudu, že skutkové okolnosti věci v původním řízení nelze kvalifikovat jako „propuštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) uvedené směrnice.

37 Je tudíž třeba mít za to, že podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že na výpovědi pracovních smluv v důsledku nesouhlasu zaměstnanců s tím, aby se na jejich pracovní smlouvu uplatnila ujednání kolektivní

smlouvy o interní mobilitě, musí být nahlíženo tak, že spadají pod toto ustanovení, ať již jako „propouštění“ ve smyslu jeho prvního pododstavce písm. a), nebo jako „skončení pracovního poměru“ ve smyslu jeho druhého pododstavce, takže k nim musí být přihlíženo při určování počtu propuštěných zaměstnanců.

38 Pro účely použití téže směrnice její čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) definuje „hromadné propouštění“ jako propouštění ze strany zaměstnavatele z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud jsou splněny určité podmínky týkající se počtu propuštěných zaměstnanců a období, kdy k propouštění došlo (rozsudek ze dne 11. července 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, bod 24 a citovaná judikatura).

39 V tomto ohledu je třeba připomenout, že i když směrnice 98/59 pojem „propouštění“ výslovně nedefinuje, z ustálené judikatury vyplývá, že musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje jakékoli skončení pracovního poměru nechtěné zaměstnancem, a tedy bez jeho souhlasu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. července 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, bod 52 a citovaná judikatura).

40 Soudní dvůr rovněž rozhodl, že s ohledem na cíl směrnice 98/59, kterým je, jak vyplývá z bodu 2 jejího odůvodnění, posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění, nelze pojmy, které definují působnost této směrnice, včetně pojmu „propouštění“ obsaženého v jejím čl. 1 odst. 1 prvním pododstavci písm. a), vykládat restriktivně (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. července 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, bod 26 a citovaná judikatura).

41 V tomto ohledu Soudní dvůr rozhodl, že uvedená směrnice musí být vykládána v tom smyslu, že skutečnost, že zaměstnavatel jednostranně provedl v neprospěch zaměstnance podstatnou změnu základních náležitostí jeho pracovní smlouvy z důvodů, které nesouvisejí s osobou tohoto zaměstnance, spadá pod uvedený pojem (rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, bod 55).

42 Naproti tomu skutečnost, že zaměstnavatel jednostranně provede v neprospěch zaměstnance nepodstatnou změnu základní náležitosti pracovní smlouvy z důvodů, které nesouvisejí s osobou tohoto zaměstnance, nebo podstatnou změnu nepodstatné náležitosti uvedené smlouvy provedenou z takových nesouvisejících důvodů, jako „propouštění“ ve smyslu uvedené směrnice kvalifikovat nelze (rozsudek ze dne 21. září 2017, Ciupa a další, C-429/16, EU:C:2017:711, bod 28 a citovaná judikatura).

43 V projednávané věci je na předkládajícím soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkového stavu, aby nejprve určil, zda ve smyslu judikatury uvedené v bodech 41 a 42 tohoto rozsudku Ineo Infracom změny smluv dotčené ve věci v původním řízení, tedy změnu místa výkonu práce, provedla jednostranně a v neprospěch RT a ED z důvodů, které nesouvisejí s těmito osobami.

44 V tomto ohledu ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že nabídky geografického přeložení předložené RT a ED mají základ v kolektivní dohodě o interní mobilitě uzavřené společností Ineo Infracom s organizacemi zastupujícími zaměstnance.

45 Za tímto účelem přísluší předkládajícímu soudu, aby zkoumal, zda jsou dotčení zaměstnanci s ohledem na tuto kolektivní smlouvu a ustanovení pracovní smlouvy povinni již na základě těchto ustanovení souhlasit se svým geografickým přeložením navrženým zaměstnavatelem, přičemž v takovém případě by jejich odmítnutí představovalo neplnění této pracovní smlouvy a vedlo by k jejímu vypovězení z důvodu, který souvisí s osobou těchto zaměstnanců.

46 Konstatuje-li předkládající soud, že dotčení zaměstnanci nejsou povinni se svým geografickým přeložením navrženým zaměstnavatelem souhlasit, musí následně určit, zda s ohledem na relevantní okolnosti sporu v původním řízení mohou být dotčené návrhy geografického přeložení považovány za „podstatnou změnu základní náležitosti“ pracovní smlouvy ve smyslu judikatury uvedené v bodě 41 tohoto rozsudku.

47 Zaprvé, pokud jde o to, zda musí být místo výkonu práce považováno za „základní náležitost“ pracovní smlouvy ve smyslu této judikatury, je třeba zdůraznit, že jakákoli změna tohoto místa může mít významné ekonomické a organizační dopady na dotyčného zaměstnance, a může proto představovat takovou základní náležitost.

48 Zadruhé, pokud jde o to, zda takové geografické přeložení, jako je přeložení, o které se jedná ve věci v původním řízení, musí být považováno za „podstatnou změnu“ ve smyslu uvedené judikatury, je třeba konstatovat, že podstatnost takového přeložení závisí zejména na dočasnosti, či trvalosti zamýšlené změny pracovní smlouvy, na vzdálenosti místa původního pracoviště od místa přeložení, jakož i na případných dalších doprovodných opatřeních, která mají navrhované přeložení kompenzovat.

49 Pokud po tomto přezkumu předkládající soud konstatuje, že toto navrhované přeložení „podstatnou změnu základní náležitosti“ pracovní smlouvy nepředstavuje, bude muset vypovězení pracovní smlouvy z důvodu nesouhlasu zaměstnance s takovým přeložením kvalifikovat jako skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance ve smyslu čl. 1 odst. 1 druhého pododstavce směrnice 98/59 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. září 2017, Socha a další, C-149/16, EU:C:2017:708, body 27 a 28).

50 Z toho v každém případě vyplývá, že i kdyby měl předkládající soud za to, že se na tyto výpovědi pojem „propouštění“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 prvního pododstavce písm. a) směrnice 98/59 nevztahuje, měly by být, jsou-li založeny na důvodu, který nesouvisí s osobou zaměstnance, zohledněny při určování celkového počtu propuštěných zaměstnanců, a to za dodatečné podmínky, že takových propuštění je nejméně pět (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. září 2017, Ciupa a další, C-429/16, EU:C:2017:711, bod 31).

51 S ohledem na předchozí úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 1 odst. 1 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že při posuzování, zda na výpovědi pracovních smluv v důsledku nesouhlasu zaměstnanců s tím, aby se na jejich pracovní smlouvu uplatnila ujednání kolektivní smlouvy o interní mobilitě, musí být nahlíženo tak, že spadají pod pojem „propouštění“ ve smyslu prvního pododstavce písm. a) uvedeného ustanovení, musí předkládající soud zkoumat, zda jsou dotčení zaměstnanci s ohledem na tuto kolektivní smlouvu a ustanovení pracovní smlouvy povinni souhlasit se svým geografickým přeložením navrženým zaměstnavatelem, a zda v případě záporné odpovědi tato změna místa výkonu práce představuje podstatnou změnu základní náležitosti pracovní smlouvy, takže je třeba je vzít v úvahu při určování celkového počtu propuštěných zaměstnanců. Pokud by tato podmínka nebyla splněna, vypovězení pracovní smlouvy z důvodu nesouhlasu zaměstnance s takovým přeložením by představovalo skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance ve smyslu čl. 1 odst. 1 druhého pododstavce uvedené směrnice, takže by rovněž muselo být zohledněno při určování počtu propuštěných.

***Ke druhé otázce***

52 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 2 směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že informování zástupců zaměstnanců a jednání s nimi před uzavřením kolektivní smlouvy o interní mobilitě mohou představovat projednání ve smyslu tohoto článku.

53 V tomto ohledu je třeba připomenout, že hlavním cílem dané směrnice je, jak vyplývá z judikatury uvedené v bodě 34 tohoto rozsudku, to, aby hromadnému propouštění předcházelo jeho projednání se zástupci zaměstnanců a informování příslušného orgánu veřejné moci o něm.

54 A dále to, že pokud podle čl. 2 odst. 1 směrnice 98/59 zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit jednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

55 Podle jejího článku 2 odst. 2 se tato jednání týkají přinejmenším možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnění jeho následků využitím doprovodných sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazování nebo při přeškolování propuštěných zaměstnanců. Podle čl. 2 odst. 3 prvního pododstavce uvedené směrnice je k tomu, aby zástupci zaměstnanců mohli předložit konstruktivní návrhy, zaměstnavatel povinen jim během projednávání včas poskytnout veškeré související informace a písemně jim sdělit údaje uvedené v písm. b) bodech i) až vi) tohoto ustanovení. Mimoto podle čl. 2 odst. 3 druhého pododstavce a čl. 3 odst. 1 směrnice 98/59 musí zaměstnavatel orgánu veřejné moci oznámit veškeré plány na hromadné propouštění a poskytnout mu údaje a informace uvedené v těchto ustanoveních

56 Z výrazů použitých unijním normotvůrcem tak plyne, že povinnosti projednání stanovené touto směrnicí vznikají před rozhodnutím zaměstnavatele vypovědět pracovní smlouvy (rozsudek ze dne 27. ledna 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 37). Pokud tudíž rozhodnutí, které má za následek změnu pracovních podmínek, může umožnit, aby se předešlo hromadnému propuštění, musí být projednávání stanovené v uvedeném článku 2 zahájeno v okamžiku, kdy zaměstnavatel teprve zvažuje provedení takových změn (rozsudek ze dne 21. září 2017, Ciupa a další, C-429/16, EU:C:2017:711, bod 37 a citovaná judikatura).

57 Podle judikatury Soudního dvora musí zaměstnavatel projednávání stanovené v tomto článku 2 zahájit v okamžiku, kdy bylo přijato strategické nebo obchodní rozhodnutí, které jej nutí k tomu, aby zvažoval nebo plánoval provést hromadné propouštění (rozsudky ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 48, a ze dne 21. září 2017, Socha a další, C-149/16, EU:C:2017:708, bod 31). Tak je tomu v případě, kdy se zaměstnavatel rozhodne navrhnout změny pracovní smlouvy, u nichž musí rozumně očekávat, že určitý počet zaměstnanců změny nepřijme, a proto bude jejich pracovní smlouva vypovězena (rozsudek ze dne 21. září 2017, Socha a další, C-149/16, EU:C:2017:708, bod 32).

58 Důvod existence a účinnost projednání se zástupci zaměstnanců stanoveného v uvedeném článku 2 totiž předpokládají, že budou určeny faktory, které je třeba v průběhu tohoto projednání zohlednit, jelikož není možné vést projednávání vhodným způsobem a v souladu s jeho cíli, kterými je vyhnout se výpovědím pracovních smluv nebo omezit jejich množství, jakož i zmírnit jejich důsledky, aniž by byly určeny relevantní prvky týkající se zamýšleného hromadného propouštění (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, bod 46).

59 Soudní dvůr však rovněž upřesnil, že vznik povinnosti zaměstnavatele zahájit projednávání zvažovaného kolektivního propouštění nezávisí na tom, zda je již zaměstnavatel schopen poskytnout zástupcům zaměstnanců veškeré informace požadované v čl. 2 odst. 3 prvním pododstavci písm. b) směrnice 98/59. Znění tohoto ustanovení totiž jasně uvádí, že uvedené informace musí být zaměstnavatelem poskytnuty „včas během projednání“, aby „zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy“ Z toho plyne, že tyto informace mohou být sděleny během projednávání, nikoli tedy nutně v okamžiku jeho zahájení (rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, EU:C:2009:533, body 51, 52 a 55).

60 Vzhledem k tomu, že v projednávaném případě článek L. 2242–21 zákoníku, jak vyplývá ze samotného jeho znění, upravuje jednání o podmínkách profesní nebo geografické mobility „bez plánu na snížení počtu zaměstnanců“, nic nenasvědčuje tomu, že by se na jednání vedená v takovém kontextu tato směrnice vztahovala, neboť zaměstnavatel již z podstaty věci při těchto jednáních nezamýšlí provést hromadné propouštění ve smyslu jejího čl. 2 odst. 1, nemůže zástupcům zaměstnanců sdělit informace uvedené v čl. 2 odst. 3 prvním pododstavci písm. b) bodech. i), ii) a iv) až vi) uvedené směrnice a nespustil plán hromadného propouštění, který by měl být oznámen příslušnému orgánu veřejné moci v souladu s čl. 2 odst. 3 druhým pododstavcem a čl. 3 odst. 1 téže směrnice.

61 Naopak projednávání stanovené v článku 2 směrnice 98/59 musí být zaměstnavatelem zahájeno, jakmile jsou splněny podmínky popsané v bodě 57 tohoto rozsudku. Je-li tak kolektivní dohoda o interní mobilitě sjednávána v době, kdy již zaměstnavatel zvažuje hromadné propouštění, přísluší mu, aby včas zahájil jeho projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody ve smyslu čl. 2 odst. 1 této směrnice, přičemž podmínky mobility zaměstnanců mohou patřit mezi ustanovení takové dohody.

62 V takovém případě musí uzavření kolektivní smlouvy o interní mobilitě mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců předcházet projednání stanovenému v článku 2 uvedené směrnice. Zaměstnavateli zejména přísluší včas sdělit zástupcům zaměstnanců veškeré informace uvedené v čl. 2 odst. 3 prvním pododstavci písm. b) téže směrnice k tomu, aby mohli předložit konstruktivní návrhy. Kromě toho zaměstnavateli přísluší učinit oznámení příslušnému orgánu veřejné moci požadovaná v jejím čl. 2 odst. 3 druhém pododstavci a čl. 3 odst. 1.

63 V tomto ohledu z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že v projednávaném případě Ineo Infracom nejprve předložila návrhy geografického přeložení bez snižování počtu zaměstnanců na základě toho, že její běžná činnost pravidelně zahrnuje geografické přesuny zaměstnanců pracujících na stavbách v návaznosti pozbytí nebo získání zakázek. Po těchto prvořadých návrzích geografického přeložení však tato společnost následně zahájila jednání se zástupci zaměstnanců, která vedla k uzavření kolektivní smlouvy o interní mobilitě, jejíž uplatnění jí umožnilo provést jednostranné změny dotčených pracovních smluv, pokud šlo o místo výkonu práce.

64 Ineo Infracom tak musela při sjednávání této dohody očekávat, že někteří zaměstnanci nebudou s takovými jednostrannými změnami své pracovní smlouvy plynoucími z uvedené dohody souhlasit, a proto dojde k vypovězení jejich smluv.

65 Za těchto podmínek přísluší předkládajícímu soudu přezkoumat, zda byly dodrženy informační povinnosti stanovené v čl. 2 odst. 3 směrnice 98/59.

66 S ohledem na všechny předchozí úvahy je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že článek 2 směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že informování zástupců zaměstnanců a jednání s nimi před uzavřením kolektivní smlouvy o interní mobilitě mohou představovat projednání ve smyslu tohoto článku, jsou-li přitom dodrženy informační povinnosti stanovené v jeho odstavci 3.

## K nákladům řízení

67 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:

1) **Článek 1 odst. 1 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění**

**musí být vykládán v tom smyslu, že**

**při posuzování, zda na výpovědi pracovních smluv v důsledku nesouhlasu zaměstnanců s tím, aby se na jejich pracovní smlouvu uplatnila ujednání kolektivní smlouvy o interní mobilitě, musí být nahlíženo tak, že spadají pod pojem „propouštění“ ve smyslu prvního pododstavce písm. a) uvedeného ustanovení, musí předkládající soud zkoumat, zda jsou dotčení zaměstnanci s ohledem na tuto kolektivní smlouvu a ustanovení pracovní smlouvy povinni souhlasit se svým geografickým přeložením navrženým zaměstnavatelem, a zda v případě záporné odpovědi tato změna místa výkonu práce představuje podstatnou změnu základní náležitosti pracovní smlouvy, takže je třeba je vzít v úvahu při určování celkového počtu propuštěných zaměstnanců. Pokud by tato podmínka nebyla splněna, vypovězení pracovní smlouvy z důvodu nesouhlasu zaměstnance s takovým přeložením by představovalo skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance ve smyslu čl. 1 odst. 1 druhého pododstavce uvedené směrnice, takže by rovněž muselo být zohledněno při určování počtu propuštěných.**

2) **Článek 2 směrnice 98/59**

**musí být vykládán v tom smyslu, že**

**informování zástupců zaměstnanců a jednání s nimi před uzavřením kolektivní smlouvy o interní mobilitě mohou představovat projednání ve smyslu tohoto článku, jsou-li přitom dodrženy informační povinnosti stanovené v jeho odstavci 3.**

Podpisy