Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 13. maja 2015*

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Kolektivni odpusti — Direktiva 98/59/ES — Pojem ‚podjetje [obrat]‘ — Način izračuna števila odpuščenih delavcev“

V zadevi C-392/13,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Španija) z odločbo z dne 9. julija 2013, ki je prispela na Sodišče 9. julija 2013, v postopku

Andrés Rabal Cañas

proti

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi T. von Danwitz, predsednik senata, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (poročevalec) in D. Šváby, sodniki,

generalni pravobranilec: N. Wahl,

sodni tajnik: I. Illéssy, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 20. novembra 2014,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za špansko vlado J. García-Valdecasas Dorrego, agentka,

— za madžarsko vlado M. Fehér in K. Szíjjártó, agenta,

— za Evropsko komisijo J. Enegren, R. Vidal Puig in J. Samnadda, agenti,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 5. februarja 2015

izreka naslednjo

* Jezik postopka: španščina.

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določb Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med A. Rabalom Cañasom ter Nexea Gestión Documental SA (v nadaljevanju: Nexea) in Fondo de Garantía Salarial v zvezi z odpustom A. Rabala Cañasa, za katerega je ta menil, da je v nasprotju z določbami te direktive.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Iz uvodne izjave 1 Direktive 98/59 je razvidno, da ta spreminja Direktivo Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaj držav članic glede množičnega odpuščanja (UL L 48, str. 29).

4 V skladu z uvodno izjavo 2 Direktive 98/59 je pomembno, da se delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotovi boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Evropski uniji.

5 V uvodnih izjavah od 3 do 4 te direktive je navedeno:

„(3) ker se v državah članicah, kljub okrepljenemu zbliževanju, veljavni predpisi glede dejanske ureditve in postopkov pri takih odpustih ter glede ukrepov za ublažitev posledic odpustov za delavce še vedno razlikujejo;

(4) ker lahko te razlike neposredno vplivajo na delovanje notranjega trga“.

6 V uvodni izjavi 7 navedene direktive je poudarjeno, da je treba spodbuditi približevanje zakonodaj držav v zvezi s kolektivnimi odpusti.

7 Člen 1 te direktive, naslovljen „Opredelitev pojmov in področje uporabe“, določa:

„1. V tej direktivi pomeni:

(a) ‚kolektivni odpust‘ odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:

(i) ali v obdobju 30 dni:

— najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,

— najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,

— najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,

(ii) ali v obdobju 20 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju;

[…]

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov.

2. Ta direktiva se ne uporablja za:

(a) kolektivne odpuste delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, razen če pride do takih odpustov pred iztekom določenega datuma ali izpolnitve takih pogodb;

[…]“

8 Člen 2 Direktive 2005/35 določa:

„1. Kadar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

2. Posvetovanja morajo zajeti vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

[…]

3. Da delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, jim mora med pogajanji pravočasno:

(a) zagotoviti vse relevantne podatke in

(b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:

(i) razlogih za načrtovano odpuščanje;

(ii) številu kategorij delavcev, ki jih bo odpustil;

(iii) številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev;

(iv) obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste;

(v) predlaganih merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil, če ima po nacionalni zakonodaji in/ali praksi to pristojnost;

(vi) načinu izračunavanja odpravnin, ki niso določene v nacionalni zakonodaji in/ali praksi.

Delodajalec predloži pristojnim organom javne oblasti kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz prvega pododstavka, točke (b) podtočke (i) do (v).

[…]“

9 Člen 3(1) te direktive določa:

„Delodajalci morajo uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih.

[…]

To obvestilo mora vsebovati vse pomembne podatke o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, kakor je določeno v členu 2, predvsem pa razloge za odpuščanje, število delavcev, ki bodo odpuščeni, število običajno zaposlenih in obdobje, v katerem bodo odpusti izvedeni.“

10 Člen 4(1) in (2) navedene direktive določa:

„1. Načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni organ javne oblasti, se lahko izvedejo šele po preteku 3 dni od uradnega obvestila iz člena 1(1), brez vpliva na katera koli določila, ki urejajo individualne pravice glede pisne odpovedi zaposlitve.

Države članice lahko pooblastijo pristojni organ, da skrajša obdobje iz prejšnjega pododstavka.

2. Obdobje iz odstavka 1 uporabi pristojni organ javne oblasti za reševanje težav, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov.“

11 Člen 5 navedene direktive določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejše, ali da spodbujajo ali omogočajo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavca ugodnejše.“

Špansko pravo

12 V skladu s členom 49(1)(c) zakona o delovnih razmerjih (Ley del Estatuto de los Trabajadores) v različici, ki je veljala v času dejanskega stanja (v nadaljevanju: ET), pogodba o delovnem razmerju preneha s potekom dogovorjenega časa ali z izvedbo dela ali storitve, ki je predmet pogodbe.

13 Člen 51 ST določa:

„1. Za namene tega zakona pomeni kolektivni odpust prenehanje pogodb o zaposlitvi zaradi ekonomskih, tehničnih, organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, če se v 90 dneh to prenehanje nanaša na vsaj:

(a) 10 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo manj kot 100 delavcev;

(b) 10 % števila delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo od 100 do 300 delavcev;

(c) 30 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo več kot 300 delavcev.

Šteje se, da so nastopili ekonomski razlogi, če je negativni ekonomski položaj razviden iz finančnega poslovanja podjetja, kot na primer, če je dejansko prišlo do izgube ali je ta predvidena ali če obstaja trajno znižanje običajnih prihodkov ali prodaje. Vsekakor se bo štelo, da je znižanje trajno, če bo raven običajnih prihodkov ali prodaj v treh zaporednih četrtletjih v vsakem četrtletju nižja od tiste, ki je bila zabeležena v istem četrtletju preteklega leta.

Šteje se, da so nastopili tehnični razlogi, če pride do sprememb med drugim na področju proizvodnih sredstev in pripomočkov; organizacijski razlogi, če pride do sprememb med drugim na področju sistema in metod dela zaposlenih ali v načinu organizacije proizvodnje; in razlogi, povezani s proizvodnjo, če pride med drugim do sprememb pri povpraševanju po proizvodih ali storitvah, ki jih podjetje daje na trg.

Kolektivni odpust pomeni tudi prenehanje pogodb o zaposlitvi, ki se nanaša na vse zaposlene v podjetju, če je zadevnih delavcev več od pet, kadar je odpust posledica popolnega prenehanja dejavnosti podjetja iz zgoraj navedenih razlogov.

Za izračun števila prenehanj pogodb o zaposlitvi, na katere se nanaša prvi pododstavek tega odstavka, se upošteva tudi vsako drugo prenehanje, do katerega v referenčnem obdobju pride na pobudo delodajalca iz razlogov, ki niso povezani s posameznim delavcem in niso navedeni v členu 49(1)(c) tega zakona, če gre za vsaj pet delavcev.

Če podjetje v obdobju 90 zaporednih dni in z namenom izogniti se določbam iz tega člena na podlagi člena 52(c) tega zakona prekine manj pogodb o zaposlitvi, kot je določeno s pragi, in ne da bi nastopili novi razlogi, ki utemeljujejo tako ravnanje, se šteje, da se je z navedenimi novimi prekinitvami pogodb o zaposlitvi obšel zakon, in se razglasijo za nične in brez učinka.

2. Pred kolektivnim odpustom mora miniti obdobje posvetovanja z zakonitimi predstavniki delavcev, ne daljše od 30 koledarskih dni oziroma 15 koledarskih dni, če gre za podjetje z manj kot 50 zaposlenimi. Posvetovanje z zakonitimi predstavniki delavcev se mora nanašati vsaj na možnosti, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali jih zmanjšati in kako ublažiti njihove posledice z uporabo spremljajočih socialnih ukrepov, kot so ukrepi prezaposlovanja, izobraževanja ali poklicnega preusposabljanja zaradi izboljšanja zaposljivosti.

Obvestilo o začetku obdobja posvetovanja se opravi z dopisom, ki ga delodajalec naslovi na zakonite zastopnike delavcev, pri čemer mora en izvod posredovati organu za zaposlovanje. Ta dopis vsebuje te informacije:

(a) opredelitev razlogov za kolektivne odpuste v skladu z odstavkom 1;

Dopisu zakonitim zastopnikom delavcev in organu za zaposlovanje mora biti priložena obrazložitev razlogov za kolektivni odpust in drugih vidikov, navedenih v prejšnjem pododstavku […]

[…]

Po poteku obdobja posvetovanj delodajalec sporoči izid organu za zaposlovanje. Če je bil dogovor dosežen, mu posreduje kopijo celotnega sporazuma. V nasprotnem primeru zakonitim zastopnikom delavcev in organu za zaposlovanje posreduje končno odločitev o kolektivnem odpustu, ki jo je sprejel, in pogoje odpusta.

[…]“

Dejansko stanje v postopku v glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

14 A. Rabal Cañas je od 14. januarja 2008 delal kot kvalificirani delavec za družbo Nexea, ki je bila del trgovske skupine Correos, katere celoten kapital je bil v lasti družbe Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Zadnjenavedena je družba javnega prava, ki spada pod Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (ministrstvo za finance in javno upravo), katere namen je upravljanje in zagotavljanje donosnosti deležev v družbah, ki ji jih poveri vlada.

15 Julija 2012 je družba Nexea imela dva obrata s sedežem v Madridu in Barceloni (Španija), v katerih je bilo zaposlenih 164 in 20 oseb. To podjetje je 20. julija 2012 odpustilo 14 zaposlenih iz obrata v Madridu, pri tem pa se je sklicevalo na zmanjšanje prometa v treh zaporednih četrtletjih in izgube, ki so nastale v letu 2011, in tiste, ki so bile predvidene za leto 2012. Tožbe, s katerimi so se ti odpusti izpodbijali, so bile zavrnjene.

16 Avgusta 2012 sta prenehali pogodbi o zaposlitvi zaposlenih v obratu v Barceloni, septembra 2012 pa pogodba zaposlenega iz obrata v Madridu.

17 Oktobra in novembra 2012 je prišlo še do petih prenehanj pogodb o zaposlitvi, in sicer treh v obratu v Madridu in dveh v obratu v Barceloni, zaradi poteka pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki so bile sklenjene zaradi potreb, povezanih s povečanjem proizvodnje.

18 Dne 20. decembra 2012 so bili A. Rabal Cañas in 12 drugih zaposlenih v obratu v Barceloni obveščeni o prenehanju njihovih pogodb o zaposlitvi iz ekonomskih razlogov, razlogov, povezanih s proizvodnjo, in organizacijskih razlogov, iz katerih je družba Nexea morala zapreti navedeni obrat in preostale zaposlene premestiti v Madrid. Navedeni razlogi so bili v bistvu enaki kot tisti, ki so bili navedeni pri odpustih, do katerih je prišlo julija 2012.

19 A. Rabal Cañas je prenehanje svoje pogodbe o zaposlitvi izpodbijal pred predložitvenim sodiščem in trdil, da je nično, ker se je družba Nexea z zvijačo izognila uporabi postopka v zvezi s kolektivnimi odpusti, ki je v skladu z Direktivo 98/59 obvezen.

20 Tožeča stranka v postopku v glavni stvari po eni strani meni, da bi morala družba Nexea uporabiti ta postopek, ker bi se zaprtje obrata v Barceloni, zaradi katerega je decembra 2012 prenehalo 16 delovnih razmerij, lahko štelo za kolektivni odpust, saj je to zaprtje in odpust vseh zaposlenih mogoče enačiti z zaprtjem podjetja ali prenehanjem njegove gospodarske dejavnosti.

21 A. Rabal Cañas po drugi strani trdi, da je glede na dejstvo, da je treba upoštevati vsa prenehanja pogodb o zaposlitvi, vključno pogodbami za zaposlitev za določen čas, dosežen prag, ki je določen z nacionalno zakonodajo, s katero je bila prenesena Direktiva 98/59, in po presegu katerega je obvezno uporabiti postopek v zvezi s kolektivnimi odpusti.

22 Predložitveno sodišče se sprašuje, prvič, ali je treba pojem „kolektivni odpust“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59, ker zajema vse odpuste delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki tako kot sporna zakonodaja iz postopka v glavni stvari omejuje obseg tega pojma na odpuste iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo.

23 Drugič, to sodišče se sprašuje, ali je treba člen 1 Direktive 98/59 razlagati tako, da je treba pri izračunu števila odpustov, potrebnih za to, da se lahko uporabi oznaka „kolektivni odpust“, upoštevati prenehanja delovnih razmerij, ki so posledica izteka posameznih pogodb o zaposlitvi.

24 Tretjič, predložitveno sodišče se sprašuje, ali je treba člen 1(2)(a) Direktive 98/59, ki iz področja uporabe te direktive izključuje kolektivne odpuste delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, razlagati tako, da je ta izjema določena izključno s povsem količinskim merilom iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a) navedene direktive ali pa zahteva, da vzrok za kolektivno prenehanje delovnega razmerja izhaja iz enakega okvira kolektivnega zaposlovanja za isto obdobje ali nalogo.

25 To sodišče v zvezi s temi tremi vprašanji pojasnjuje, da se bo glede na odgovore na ta vprašanja 5 prenehanj pogodb o zaposlitvi, do katerih je zaradi časovne omejenosti teh pogodb prišlo oktobra in novembra 2012, lahko prištelo k 13 odpustom, do katerih je prišlo decembra 2012 in med katerimi je tudi odpust A. Rabala Cañasa. Zaradi tega bi bilo skupno število prenehanj pogodb o zaposlitvi 18 v obdobju 90 dni, kar bi bilo več kot 10 % zaposlenih, zato bi se ta prenehanja pogodb o zaposlitvi opredelila kot „kolektivni odpusti“.

26 Četrtič, predložitveno sodišče prosi za pojasnila v zvezi s pojmom „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a) direktive 98/59. Če bi prag 10 delavcev uporabili za obrat v Barceloni, bi namreč odpuste tožeče stranke v postopku v glavni stvari in 12 drugih zadevnih zaposlenih, do katerih je prišlo sočasno, morali šteti za „kolektivne odpuste“.

27 To sodišče v zvezi s tem dodaja, da v skladu z nacionalno zakonodajo, ki je predmet postopka v glavni stvari, „kolektivni odpust“ pomeni tudi prenehanje pogodb o zaposlitvi, ki se nanaša na vse zaposlene v podjetju, če je zadevnih delavcev več od 5, kadar je odpust posledica popolnega prenehanja dejavnosti podjetja. Po mnenju navedenega sodišča pa ta nacionalna zakonodaja drugače obravnava odpuste, ki so posledica zaprtja obrata podjetja.

28 Predložitveno sodišče zato želi izvedeti, ali je treba člena 1 in 5 Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v kateri se številčni prag nanaša izključno na celotno podjetje, pri čemer so izključeni položaji, v katerih se ta prag preseže, če se za referenčno enoto vzame obrat.

29 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (delovno in socialno sodišče št. 33 v Barceloni) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba pojem ‚kolektivni odpust‘ iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59, ki zajema vse ‚odpust[e] s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci‘, v skladu s predpisanim številčnim pragom – ob upoštevanju njegovega pomena na ravni Skupnosti – razlagati tako, da preprečuje ali nasprotuje temu, da bi nacionalna zakonodaja o prevzemu ali prenosu omejevala njegovo področje uporabe le na nekatere vrste prenehanja pogodb o zaposlitvi, in sicer na tiste, ki izpolnjujejo ‚ekonomske, tehnične ali organizacijske razloge ali razloge, povezane s proizvodnjo‘, kot velja za člen 51(1) [ET]?

2. Ali je treba pri izračunu števila odpuščenih delavcev, ki jih je treba upoštevati pri ugotavljanju, ali gre morda za ‚kolektivni odpust‘ v smislu člena 1(1) Direktive 98/59 bodisi ‚s strani delodajalca‘ [člen 1(1), prvi pododstavek, točka a] bodisi kot ‚prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, […] če gre za najmanj pet odpustov‘ [člen 1(1), drugi pododstavek], upoštevati posamezna prenehanja pogodb o zaposlitvi, ker se je iztekla pogodba, sklenjena za določen čas (za dogovorjeno obdobje, delo ali storitev), kot so tista, navedena v členu 49(1)(c) [ET]?

3. Ali je pojem ‚kolektivni odpusti delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge‘ iz [člena 1(2)(a) Direktive 98/95], za katerega se [ta direktiva] ne uporablja, opredeljen izključno s količinskim merilom iz [člena 1(1), prvi pododstavek, točka a] ali pa se poleg tega zahteva, da vzrok za kolektivno prenehanje pogodbe o zaposlitvi izhaja iz enakega okvira kolektivnega zaposlovanja za isto obdobje, storitev ali delo?

4. Ali pojem ‚podjetje [obrat]‘ kot pojem ‚prava Skupnosti‘, ki je bistven za opredelitev ‚kolektivnega odpusta‘ v smislu člena 1(1) Direktive 98/59, in glede na najnižji standard, ki ga pomeni ta direktiva v skladu z njenim členom 5, omogoča razlago, ki dopušča, da določba o prenosu ali vključitvi v nacionalno zakonodajo države članice – v primeru Španije člen 51(1) [ET] – v zvezi z izračunom številčnega praga napotuje izključno na celotno ‚podjetje‘, s čimer so izključeni položaji, v katerih je številčni prag iz navedene določbe presežen, če se za referenčno enoto vzame ‚podjetje [obrat]‘?“

Postopek pred Sodiščem

30 Predložitveno sodišče je v svoji odločbi Sodišču predlagalo, naj zadevo obravnava po hitrem postopku na podlagi člena 105(1) Poslovnika Sodišča. Ta predlog je bil s sklepom predsednika Sodišča zavrnjen (Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Predložitveno sodišče je z dopisom z dne 10. februarja 2015 Sodišču posredovalo stališče glede sklepnih predlogov generalnega pravobranilca, predstavljenih 5. februarja 2015. Ker je predložitveno sodišče menilo, da generalni pravobranilec ni podal predloga odgovora na četrto vprašanje, zastavljeno v tej zadevi, je Sodišču predlagalo, naj pozove generalnega pravobranilca, da dopolni sklepne predloge ali, podredno, naj dopusti njegovo stališče kot podrobnejše podatke v smislu člena 101 Poslovnika.

32 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da Statut Sodišča Evropske unije in Poslovnik strankam in predložitvenemu sodišču ne dajeta možnosti, da bi vložile stališča v odgovor na sklepne predloge, ki jih je predstavil generalni pravobranilec. Poleg tega ima v skladu s členom 101 Poslovnika le Sodišče možnost, da od predložitvenega sodišča zahteva podrobnejše podatke.

Vprašanja za predhodno odločanje

Četrto vprašanje

33 Sodišče meni, da je treba najprej odgovoriti na četrto vprašanje.

34 Španska vlada meni, da četrto vprašanje ni dopustno, ker se Direktiva 98/59 v obravnavanem primeru ne uporablja.

35 Ta vlada meni, da merila, določena v tej direktivi, ne omogočajo, da bi se ugotovilo, da gre v postopku v glavni stvari za kolektivni odpust. Poudarja, da se področje uporabe Direktive 98/59 v njenem členu 1 opredeljuje s tem, da se v odstavku 1, prvi pododstavek, (a)(i) tega člena omenja le obrate, ki običajno zaposlujejo več kot 20 oseb, v odstavku 1, prvi pododstavek, (a)(ii) navedenega člena pa primere, v katerih se odpusti nanašajo na najmanj 20 oseb. Ker obrat v Barceloni ni dosegel nobenega od teh pragov, je po mnenju navedene vlade to vprašanje hipotetično.

36 Za vprašanja v zvezi z razlago prava Unije, ki jih nacionalna sodišča zastavijo v pravnem in dejanskem okviru, ki so ga pristojna opredeliti in katerega pravilnosti Sodišče ne preizkuša, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko predlog nacionalnega sodišča za sprejetje predhodne odločbe zavrže, samo če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo potrebnih pravnih in dejanskih elementov, da bi lahko na zastavljena vprašanja dalo koristne odgovore (glej zlasti sodbo Fish Legal in Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, točka 30 in navedena sodna praksa).

37 Španska vlada meni, da je z uvedbo zakonskih določb, ugodnejših za delavce, uporabila možnost iz člena 5 Direktive 98/59. Med drugim za referenčno enoto ni določila obrata, temveč podjetje. Ker lahko izračun pragov na ravni podjetja pomeni, da se postopek informiranja in posvetovanja, določen s to direktivo, ne uporabi za odpuste, ki so predmet postopka v glavni stvari, se predložitveno sodišče sprašuje, ali je zadevna nacionalna zakonodaja v skladu z navedeno direktivo.

38 V teh okoliščinah zastavljenega vprašanja ni mogoče šteti za hipotetično.

39 Zato je treba četrto vprašanje šteti za dopustno.

40 Predložitveno sodišče s tem vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(a) Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki pojem „kolektivni odpusti“ opredeljuje tako, da za edino referenčno enoto uporabi podjetje in ne obrat.

41 Za odgovor na to vprašanje je treba najprej pojasniti pojem „podjetje [obrat]“.

42 V zvezi s tem je treba najprej ugotoviti, da je v skladu s sodno prakso Sodišča pojem „podjetje [obrat]“, ki v Direktivi 98/59 ni opredeljen, pojem prava Unije in da ga ni mogoče opredeliti s sklicevanjem na zakonodajo držav članic (glej v tem smislu sodbo Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, točka 25). Zato ga je treba v pravu Unije razlagati avtonomno in skladno (glej v tem smislu sodbo Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, točka 23).

43 Sodišče je pojem „podjetje [obrat]“ oziroma „podjetja [obrati]“ v členu 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59 že razlagalo.

44 Sodišče se je v točki 31 sodbe Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) sklicevalo na točko 15 sodbe Botzen in drugi, (186/83, EU:C:1985:58) in navedlo, da je za delovno razmerje v bistvu značilna vez, ki obstaja med delavcem in delom podjetja, v katerega je razporejen zaradi opravljanja svojega dela. Sodišče je zato v točki 32 sodbe Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) odločilo, da je treba pojem „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59 razlagati tako, da se odvisno od okoliščin nanaša na enoto, v katero so delavci, ki jih odpusti zadevajo, razporejeni zaradi opravljanja svojega dela. Dejstvo, da ima zadevna enota poslovodstvo, ki lahko samostojno odpušča, ni odločilno za opredelitev pojma „podjetje [obrat]“ (sodba Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, točka 32).

45 V zadevi Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) je Sodišče zlasti s tem dodatno pojasnilo pojem „podjetje [obrat]“, da je v točki 27 te sodbe razsodilo, da lahko za namene uporabe Direktive 98/59 pojem „podjetje [obrat]“ v okviru podjetja pomeni tudi drugo entiteto, ki je do neke mere trajna in stabilna, namenjena opravljanju ene ali več nalog ter ima zaposlene, tehnična sredstva in neko organizacijsko strukturo, ki omogočajo izpolnitev teh nalog.

46 Z uporabo izrazov „druga entiteta“ in „v okviru podjetja“ je Sodišče pojasnilo, da sta pojma „podjetje“ in „podjetje [obrat]“ različna in da pojem „podjetje [obrat]“ običajno pomeni del podjetja. To pa ne izključuje možnosti, da se obrat in podjetje prekrivata, če podjetje nima več različnih enot.

47 V točki 28 sodbe Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) je Sodišče ugotovilo, ker se Direktiva 98/59 nanaša na socialnoekonomske učinke, ki bi jih lahko povzročila kolektivna odpuščanja v nekem lokalnem okolju in na nekem socialnem področju, ni nujno, da je sporna enota pravno, ekonomsko, finančno, upravno ali tehnološko samostojna, da bi jo bilo mogoče opredeliti kot „podjetje [obrat]“.

48 Poleg tega je Sodišče v sodbah Lyttle in drugi (C-182/13, EU:C:2015:0000, točka 35) ter USDAW in Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, točka 54) razsodilo, da je pomen izrazov „podjetje [obrat]“ oziroma „podjetja [obrati]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(i) Direktive 98/59 enak pomenu izrazov „podjetje [obrat]“ oziroma „podjetja [obrati]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(ii) te direktive.

49 Kadar „podjetje“ obsega več enot, ki ustrezajo merilom iz točk 44, 45 in 47 te sodbe, enota, v katero so delavci, ki jih odpoved delovnega razmerja zadeva, razporejeni zaradi opravljanja svojega dela, pomeni „podjetje [obrat]“ v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59, zato je treba odpovedi delovnega razmerja, do katerih je prišlo v tej enoti, upoštevati ločeno od tistih, do katerih je prišlo v drugih obratih istega podjetja (glej v tem smislu sodbi Lyttle in drugi, C-182/13, EU:C:2015:0000, točka 33, ter USDAW in Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, točka 52).

50 V obravnavani zadevi je iz stališča, ki ga je predložila španska vlada, razvidno, da mora predložitveno sodišče preveriti, ali je v času odpovedi delovnega razmerja, ki je predmet postopka v glavni stvari, družba Nexea izvajala trgovsko dejavnost, in sicer zagotavljanje hibridnih poštnih storitev, v dveh obratih, v Madridu in v Barceloni. Čeprav sta imeli ti enoti le en skupni poslovodni organ, eno skupno računovodstvo in eno skupno upravljanje s proračunom ter sta v bistvu imeli identične naloge, in sicer tiskanje, obdelava in kuvertiranje pošte, pa je obrat v Barceloni imel vodjo obrata, ki mu ga je določil

obrat v Madridu in ki je bil zadolžen za usklajevanje dela *in situ*. Obrat v Barceloni je bil odprt zaradi povečanja zmogljivosti družbe Nexea za obdelavo pošte njenih strank in predvsem zaradi obdelave naročil lokalnih strank podjetja.

51 Obrat v Barceloni zato lahko izpolnjuje merila sodne prakse, navedene v točkah 44, 45 in 47 te sodbe, v zvezi s pojmom „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59.

52 Nadomestitev pojma „podjetje [obrat]“ s pojmom „podjetje“ je mogoče šteti za ugodnejšo za delavce, le če ta element pomeni nekaj dodatnega in ne pomeni opustitve ali zmanjšanja varstva, ki je delavcem zagotovljeno, kadar se z uporabo pojma obrat doseže število prenehanj delovnih razmerij, ki se s členom 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59 zahteva za uporabo oznake „kolektivni odpusti“.

53 Natančneje, tako je mogoče šteti, da je nacionalna zakonodaja v skladu s členom 1(1), prvi pododstavek, (a)(i) Direktive 98/59, le če določa, da se obveznosti informiranja in posvetovanja, ki izhajata iz členov od 2 do 4 te direktive, uporabita vsaj v primerih prenehanja delovnih razmerij 10 delavcev v obratih, ki običajno zaposlujejo več kot 20 in manj kot 100 delavcev. Ta obveznost ni vezana na dodatne zahteve, ki izhajajo iz nacionalnega prava in so naložene podjetjem, ki običajno zaposlujejo vsaj 100 delavcev.

54 Zato nacionalna zakonodaja, ki kot edino referenčno enoto uvaja podjetje in ne obrat, krši člen 1(1) Direktive 98/59, če je posledica uporabe tega merila preprečitev izvedbe postopka informiranja in posvetovanja iz členov od 2 do 4 te direktive, čeprav bi se zadevna prenehanja pogodb o zaposlitvi, če bi se kot referenčna enota uporabil obrat, morala opredeliti kot „kolektivni odpust“ glede na opredelitev iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a) navedene direktive.

55 V obravnavani zadevi iz spisa, ki je na voljo Sodišču, izhaja, da število odpovedi delovnih razmerij, ki so predmet postopka v glavni stvari, na ravni podjetja, ki je obsegalo oba obrata družbe Nexea v Madridu in Barceloni, ne dosega praga, določenega v členu 51(a), prvi odstavek, (b) ET. Ker zadnjenavedeni obrat v zadevnem obdobju ni zaposloval več kot 20 delavcev, je jasno, da niti prag iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a)(i), prva alinea Direktive 95/59 niti kateri drug prag iz člena 1(1), prvi odstavek, (a) te direktive ni bil dosežen.

56 V okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, Direktiva 98/59 ne zahteva, da se člen 1(1), prvi pododstavek, (a) te direktive uporabi, če niso izpolnjeni vsi elementi praga iz te določbe.

57 Iz navedenega je razvidno, da je treba člen 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki kot edino referenčno enoto uvaja podjetje in ne obrat, če je posledica uporabe tega merila preprečitev izvedbe postopka informiranja in posvetovanja iz členov od 2 do 4 te direktive, čeprav bi se zadevna prenehanja pogodb o zaposlitvi, če bi se kot referenčna enota uporabil obrat, morala opredeliti kot „kolektivni odpust“ glede na opredelitev iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a) navedene direktive.

Prvo vprašanje

58 Glede na to, da je iz preučitve četrtega vprašanja jasno, da se Direktiva 98/59 v obravnavanem primeru ne uporablja, na prvo vprašanje za predhodno odločanje ni treba odgovoriti.

Drugo vprašanje

59 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da je treba pri ugotavljanju, ali je prišlo do kolektivnega odpusta v smislu te določbe, upoštevati tudi posamezna prenehanja pogodb o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, če do teh prenehanj pride na dan izteka pogodbe o zaposlitvi ali na dan izpolnitve te naloge.

60 Predložitveno sodišče se sklicuje na člen 1(2)(a) Direktive 98/59, v skladu s katerim se ta direktiva ne uporablja za kolektivne odpuste delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, razen če pride do takih odpustov pred iztekom določenega datuma ali izpolnitve takih pogodb. Meni, da je zakonodajalec Unije s tem, da je v tej določbi uporabil izraz „kolektivni odpusti“, *a contrario* pustil odprto možnost, da se v izraz „kolektivni odpusti“ v členu 1(1), prvi pododstavek, (a) te direktive vključijo odpovedi posameznih pogodb o zaposlitvi.

61 Čeprav je res, da se izključitev, določena v členu 1(2)(a) Direktive 98/59, nanaša le na kolektivne odpuste, in sicer tiste, katerih število doseže nek prag, pa iz tega ni mogoče sklepati *a contrario*, da prenehanja posameznih pogodb o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge niso izključena iz področja uporabe te direktive.

62 Kljub temu ta izključitev prenehanj posameznih pogodb o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge s področja uporabe Direktive 98/59 jasno izhaja iz besedila in sistematike te direktive.

63 Take pogodbe namreč ne prenehajo na pobudo delodajalca, temveč v skladu s svojimi določbami ali v skladu z upoštevnim zakonom na dan, na katerega se iztečejo, ali na dan, ko je naloga, za katero so bile sklenjene, izpolnjena. Zato bi bilo nesmiselno izvesti postopek, določen v členih od 2 do 4 Direktive 98/59. Natančneje, kar zadeva odpuste, ki so posledica teh prenehanj pogodb, nikakor ne bi bilo mogoče doseči cilja izogniti se odpustom ali jih zmanjšati in iskati možnosti ublažitve njihovih posledic.

64 Poleg tega bi razlaga, navedena v točki 60, drugi stavek, te sodbe privedla do nesmiselnega rezultata, v skladu s katerim bi bili kolektivni odpusti, ki bi bili posledica prenehanja pogodb o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge in do katerih bi prišlo z iztekom ali izpolnitvijo teh pogodb, izključeni s področja uporabe direktive, če pa bi se ta prenehanja obravnavala posamično, pa ne bi bila izključena.

65 Vendar pa predložitveno sodišče trdi, da bi bila vključitev posameznih prenehanj pogodb o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge na področje uporabe te direktive koristna zaradi preverjanja njihove utemeljenosti.

66 V zvezi s tem, kot poudarja Evropska komisija, čeprav namen Direktive 98/59 ni nadzor, pa zato obstajajo posebna besedila, kot sta med drugim Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 219) in Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).

67 Iz navedenega je razvidno, da je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 1(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da pri ugotavljanju, ali je prišlo do kolektivnih odpustov v smislu te določbe, ni treba upoštevati posameznih prenehanj pogodb o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, če do teh prenehanj pride na dan izteka pogodbe ali na dan izpolnitve te naloge.

Tretje vprašanje

68 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(2)(a) Direktive 98/59 razlagati tako, da je za to, da se ugotovi obstoj kolektivnega odpusta delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, potrebno, da razlog za ta kolektivni odpust izhaja iz enakega okvira kolektivnega zaposlovanja za isto obdobje ali nalogo.

69 Ugotoviti je treba, da je pojem „kolektivni odpust“, kot izhaja iz začetka besedila člena 1 Direktive 98/59, določen za namene uporabe te direktive v celoti, vključno za namene uporabe njenega člena 1(2)(a). Tako bo zaprošena razlaga zadnjenavedene določbe lahko omejila tudi področje uporabe Direktive 98/59.

70 V členu 1(1), prvi pododstavek, (a) Direktive 98/59 je zakonodajalec uporabil le eno količinsko merilo, in sicer tisto, v skladu s katerim razlog za odpust „ni povezan s posameznim delavcem“. Niti glede nastanka delovnega razmerja niti glede prenehanja tega razmerja ni določil drugih zahtev. Z omejitvijo področja uporabe te direktive bi lahko take zahteve škodovale cilju navedene direktive, ki je – kot izhaja iz njene uvodne izjave 1 – varstvo delavcev v primeru kolektivnih odpustov.

71 Zato takih zahtev, kot so navedene v tretjem zastavljenem vprašanju, ni mogoče šteti za utemeljene za namene uporabe člena 1(2)(a) Direktive 98/59.

72 Iz navedenega izhaja, da je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je treba člen 1(2)(a) Direktive 98/59 razlagati tako, da za to, da se ugotovi obstoj kolektivnega odpusta delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, ni potrebno, da razlog za ta kolektivni odpust izhaja iz enakega okvira kolektivnega zaposlovanja za isto obdobje ali nalogo.

Stroški

73 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (peti senat) razsodilo:

1. **Člen 1(1) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki kot edino referenčno enoto uvaja podjetje in ne obrat, če je posledica uporabe tega merila preprečitev izvedbe postopka informiranja in posvetovanja iz členov od 2 do 4 te direktive, čeprav bi se zadevna prenehanja pogodb o zaposlitvi, če bi se kot referenčna enota uporabil obrat, morala opredeliti kot „kolektivni odpust“ glede na opredelitev iz člena 1(1), prvi pododstavek, (a) navedene direktive.**

2. **Člen 1(1) Direktive 98/59 je treba razlagati tako, da pri ugotavljanju, ali je prišlo do kolektivnega odpusta v smislu te določbe, ni treba upoštevati posameznih prenehanj pogodb o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, če do teh prenehanj pride na dan izteka pogodbe ali na dan izpolnitve te naloge.**

3. **Člen 1(2)(a) Direktive 98/59 je treba razlagati tako, da za to, da se ugotovi obstoj kolektivnega odpusta delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, ni potrebno, da razlog za ta kolektivni odpust izhaja iz enakega okvira kolektivnega zaposlovanja za isto obdobje ali nalogo.**

Podpisi