Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
NILSA WAHLA,
predstavljeni 5. februarja 2015 [1]

Zadeva C-182/13

Valerie Lyttle,
Sarah Louise Halliday,
Clara Lyttle in
Tanya McGerty
proti
Bluebird UK Bidco 2 Ltd
(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Industrial Tribunals (Severna Irska) (Združeno kraljestvo))
Zadeva C-392/13
Andrés Rabal Cañas
proti
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial
(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Španija))
Zadeva C-80/14
Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
proti
WW Realisation 1 Ltd, v stečaju,
Ethel Austin Ltd,
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Court of Appeal (Anglija in Wales) (Združeno kraljestvo))

„Direktiva 98/59/ES — Člen 1 — Kolektivni odpusti — Pojem ‚podjetje‘ — Način izračunavanja števila odpustov“

1. V treh obravnavanih zadevah se postavlja v bistvu isto vprašanje, zato jih bom v teh sklepnih predlogih obravnaval skupaj, čeprav formalno niso bile združene. Vprašanje, ki se pojavlja v vsaki od teh zadev, je: kakšno je za namen določitve, ali je prišlo do kolektivnih odpustov, točno področje uporabe pojma „podjetje“ iz člena 1(1)(a) [2] Direktive 98/59/ES? [3]

1 — Jezik izvirnika: angleščina.

2 — Zadeve so dodatno zapletene, ker je ta pojem naveden tako v točki (i) kot v točki (ii) te določbe. V teh sklepnih predlogih se bom zato skliceval na ta pojem kot na „sporni pojem“, po potrebi pa bom navedel, ali se moje ugotovitve nanašajo posebej na eno ali drugo točko.

3 — Direktiva Sveta 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. Sodišče je že razlagalo sporni pojem posebej v zvezi s točko (i) člena 1(1)(a) Direktive 98/59. Ta pojem je razlagalo tako, da pomeni „enoto, kamor so delavci, ki so bili odpuščeni, razporejeni, da opravljajo svoje delo“.[4] V predhodno obravnavanih zadevah je ta razlaga koristila zadevnim delavcem. Vendar bi v obravnavanih zadevah ista razlaga zadevnim delavcem na prvi pogled škodovala. Glede na navedeno se zdaj pojavlja vprašanje, ali bi se morala tovrstna sodna praksa uporabljati tudi tam, kjer gre posebej za točko (ii) člena 1(1)(a) Direktive 98/59.

3. Menim, da je nujno, da Sodišče poda skladno razlago spornega pojma in tako omogoči enotno uporabo prava Unije.

I – **Pravni okvir**

A – *Direktiva 98/59*

4. Določbe Direktive 75/129/EGS[5] in Direktive 92/56/EGS,[6] in sicer je druga dopolnila prvo, so bile konsolidirane z Direktivo 98/59, s katero sta bili hkrati razveljavljeni ti prejšnji direktivi.

5. Člen 1 Direktive 98/59 (Oddelek 1 – „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 90 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;

4 — Glej sodbi Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420, točka 32) in Athinaïki Chartopoïa (C-270/05, EU:C:2007:101, točka 25).

5 — Direktiva Sveta z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 48, str. 29).

6 — Direktiva Sveta z dne 24. junija 1992 o dopolnitvi Direktive 75/129/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 245, str. 3).

[…]“

B – *Nacionalni pravni okvir*

1. Pravo Združenega kraljestva

6. S poglavjem II dela IV Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (konsolidirani zakon o sindikatih in delovnih razmerjih, v nadaljevanju: TULRCA) so prenesene obveznosti Združenega kraljestva glede Anglije in Walesa ter Škotske na podlagi Direktive 98/59.

7. Člen 188(1) TULRCA določa, da se mora delodajalec, kadar predlaga odpust 20 ali več delavcev v enem podjetju v obdobju 90 dni ali manj, o odpustih posvetovati z vsemi osebami, ki so zakoniti predstavniki katerega koli od zaposlenih, na katere se lahko nanašajo predlagani odpusti ali ukrepi, sprejeti v zvezi s temi odpusti.

8. Če delodajalec ne ravna v skladu z zahtevo iz člena 188 TULRCA, lahko delovno sodišče dodeli varstveno odškodnino na podlagi člena 189(2), ki je v skladu s členom 189(3) dodelitev, s katero se delodajalcu naloži plačilo prejemka za zavarovano obdobje, kot je določeno s členom 189(4).

9. V Severni Irski je Direktiva 98/59 prenesena z delom XIII Employment Rights (Northern Ireland) Order (uredba o pravicah iz zaposlitve – Severna Irska, v nadaljevanju: ERO). Člen 216 ERO je v bistvenem podoben členu 188(1) TULRCA.

2. Špansko pravo

10. Direktiva 98/59 je v špansko pravo prenesena z Ley del Estatuto de los Trabajadores[7] (zakon o delovnih razmerjih, v nadaljevanju: ET). Člen 51(1) ET („Kolektivni odpusti“) določa:

„Za namene tega zakona pomeni ‚kolektivni odpust‘ prenehanje pogodb o zaposlitvi zaradi ekonomskih, tehničnih ali 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 je obstoj ekonomskih razlogov dokazan, 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. V vsakem primeru 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 […]

Za izračun števila prenehanj pogodb za namen prvega pododstavka tega člena se upoštevajo tudi katera koli druga prenehanja, do katerih je prišlo v obravnavanem obdobju na delodajalčevo pobudo iz razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci in ki niso med razlogi iz člena 49(1)(c) tega zakona,[8] če je prenehanj vsaj pet […]“

7 — BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654, s spremembami.

8 — Člen 49(1)(c) ET („Prenehanje pogodbe“) določa: „Pogodba o zaposlitvi preneha […] [z]aradi izteka dogovorjenega obdobja ali dokončanja naloge ali storitve, ki je predmet pogodbe […]“.

II – **Dejansko stanje, postopki in vprašanja za predhodno odločanje**

A – *Predložena vprašanja in dejansko stanje, na katerem temelji predlog*

1. Zadeva C-182/13, Lyttle in drugi

11. Družba Bluebird UK Bidco 2 Ltd (v nadaljevanju: Bluebird) je sedanji lastnik trgovske verige „Bonmarché“. Trgovska veriga Bonmarché je imela januarja 2012 v Združenem kraljestvu in na otoku Man 394 prodajaln z oblačili, v katerih je bilo zaposlenih okoli 4000 delavcev. Na Severnem Irskem in otoku Man (za katera se je štelo, da sestavljata eno samo enoto upravljanja) je trgovska veriga Bonmarché v tistem času poslovala z 20 prodajalnami s 180 delavci.

12. Ker je prejšnji lastnik trgovske verige Bonmarché postal insolventen in je prešel v upravljanje, je bila ta trgovska veriga 20. januarja 2012 prenesena na družbo Bluebird. Spomladi 2012 je družba Bluebird izpeljala program odpustov v celotnem Združenem kraljestvu in na otoku Man. Tako je zdaj v Združenem kraljestvu samo 265 prodajaln Bonmarché in približno 2900 zaposlenih, na Severnem Irskem pa osem prodajaln in 75 zaposlenih. Postopek reševanja presežnih delavcev, ki je dosegel vrhunec z odpusti, se je začel šele januarja 2012 in v njem niso bila opravljena kolektivna posvetovanja, kar bi izpolnilo zahteve iz Direktive 98/59. Vsi zadevni odpusti so začeli veljati 12. marca 2012.

13. Štiri tožeče stranke v zadevi C-182/13 so del skupine 19 zaposlenih pri trgovski verigi Bonmarché na Severnem Irskem, ki so bili odpuščeni spomladi 2012 in ki so vložili tožbe pri Industrial Tribunals na Severnem Irskem. Štiri tožeče stranke so delale v štirih različnih prodajalnah trgovske verige Bonmarché na različnih lokacijah na Severnem Irskem s po manj kot 20 zaposlenimi v vsaki prodajalni.

14. Ker ima Industrial Tribunals pomisleke glede razlage Direktive 98/59, je prekinilo postopek in predložilo ta vprašanja za predhodno odločanje:

„1. Ali ima pojem ‚podjetje‘ v členu 1(1)(a)(ii) [Direktive 98/59] enak pomen kot v členu 1(1)(a)(i)?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen, ali je lahko ‚podjetje‘ v smislu člena 1(1)(a)(ii) organizacijska podenota družbe, ki je sestavljena iz več kot ene lokalne zaposlitvene enote ali te zajema?

3. Ali besedna zveza ‚najmanj 20‘ v členu 1(1)(a)(ii) te direktive pomeni število odpustov v vseh podjetjih delodajalca ali pa število odpustov na podjetje? (Povedano drugače, ali ‚20‘ pomeni 20 v katerem koli posameznem podjetju ali 20 skupno?)“

2. Zadeva C-392/13, Rabal Cañas

15. Družba Nexea Gestión Documental SA (v nadaljevanju: Nexea) je podjetje, ki je del skupine družb, katere lastnik je v celoti javni organ, podrejen ministrstvu za finance in javno upravo.

16. A. Raval Cañas je začel delati za družbo Nexea 14. januarja 2008.

17. Od 20. julija 2012 je imela družba Nexea dve podjetji (poslovni enoti): eno v Madridu (upravni oddelek in proizvodnja) s 164 zaposlenimi in eno v Barceloni (operativni center) z 20 zaposlenimi. Družba Nexea je 20. julija 2012 odpovedala 14 individualnih pogodb o zaposlitvi v poslovni enoti v Madridu. Kot razlog so bili navedeni znižanje prometa v treh zaporednih četrtletjih, prvič v četrtem četrtletju leta 2011, izguba v zadevnem letu in predvidena izguba za leto 2012. Tožbe, s katerimi so bila izpodbijana te prenehanja, so bile zavrnjene s številnimi sodbami socialnih sodišč v Madridu.

18. Nato je avgusta 2012 prišlo do dveh prenehanj v poslovni enoti v Barceloni. Septembra 2012 je prišlo do enega prenehanja v Madridu. Oktobra 2012 je prišlo do novega prenehanja v Barceloni. Novembra 2012 so prenehale veljati tri pogodbe o zaposlitvi v poslovni enoti *v* Madridu in ena v poslovni enoti v Barceloni. Predložitveno sodišče pojasnjuje, da je do petih prenehanj v oktobru in novembru prišlo zaradi izteka pogodb za določen čas.

19. A. Raval Cañas in 12 drugih zaposlenih v poslovni enoti v Barceloni je bilo 20. decembra 2012 pisno obveščenih o individualnem prenehanju njihovih pogodb o zaposlitvi z začetkom veljavnosti od dneva vročitve. Kot razlogi so bili navedeni ekonomski razlogi, razlogi, povezani s proizvodnjo, in organizacijski razlogi, podobni tistim, ki so bili navedeni pri 14 prenehanjih, do katerih je prišlo 20. julija 2012 v poslovni enoti v Madridu. Po navedbah družbe Nexea je bilo zaradi tega treba zapreti operativni center v Barceloni. Trije preostali zaposleni v poslovni enoti v Barceloni (direktor in dva prodajna zastopnika) so bili pridruženi poslovni enoti v Madridu.

20. A. Raval Cañas je s tožbo, ki jo je zoper družbo Nexea in Fondo de Garantía Salarial (jamstveni sklad) vložil pri Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (socialno sodišče št. 33 v Barceloni), izpodbijal to prenehanje svoje pogodbe o zaposlitvi. Ker ima to sodišče pomisleke glede razlage Direktive 98/59, je prekinilo postopek in predložilo ta vprašanja za predhodno odločanje:

„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 [Unije] – 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' (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, nalogo 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)], za katerega se Direktiva 98/95 ne uporablja, opredeljen izključno s količinskim merilom iz člena [1(1)(a)] ali pa se poleg tega zahteva, da razlog za kolektivno prenehanje pogodbe o zaposlitvi izhaja iz enakega okvira kolektivnega zaposlovanja za isto obdobje, storitev ali nalogo?

4. Ali pojem ‚podjetje (poslovna enota)' 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 (poslovna enota)'?"

3. Zadeva C-80/14, USDAW in Wilson

21. Družbi WW Realisation 1 Limited (v stečaju) in Ethel Austin Limited sta nacionalni trgovski podjetji na drobno srednjega razreda, ki poslujeta pod imenom Woolworths oziroma Ethel Austin. Postali sta insolventni in prešli v upravljanje, zaradi česar je bilo v Združenem kraljestvu odpuščenih na tisoče zaposlenih.

22. USDAW je sindikat z več kot 430.000 člani v vsem Združenem kraljestvu. Člani USDAW delajo v vrsti poklicev in panog, med njimi so trgovci, tovarniški in skladiščni delavci, vozniki in delavci v klicnih centrih. B. Wilson je bila zaposlena v prodajalni Woolworths v St. Ivesu v Cornwalu in je bila sindikalna zaupnica USDAW v nacionalnem forumu zaposlenih družbe Woolworths.

23. Po tem, ko sta družbi Woolworths in Ethel Austin postali insolventni, so bile zoper njiju vložene tožbe pri Liverpool Central Employment Tribunal in London Central Employment Tribunal (centralni delovni sodišči v Liverpoolu in Londonu) v imenu več tisoč članov USDAW, ki so bili zaposleni v teh družbah in ki so bili odpuščeni kot presežni delavci. Od delodajalcev se je zahtevala varstvena odškodnina, ker zaposlenih niso obvestili o predlaganih odpustih, kar je bila zahteva na podlagi upoštevnih določb TULRCA.

24. Secretary of State se je kot stranka pridružil postopku zoper družbo Woolworths pred London Central Employment Tribunal, ker je glede na delodajalčevo insolventnost morebiti odgovoren za varstvene odškodnine, ki se zahtevajo na podlagi nacionalne zakonodaje, s katero je prenesena Direktiva 2008/94/ES.[9] Court of Appeal pojasnjuje, da mora, če je zoper družbo Ethel Austin ali Woolworths v postopku v glavni stvari zahtevana varstvena odškodnina, v primeru, da delodajalec ne zagotovi te odškodnine in da se zaposleni pisno obrne na Secretary of State, ta do zakonsko določene meje plačati znesek, do katerega je upravičen zaposleni glede tega dolga. Če Secretary of State ne plača dolgovanega zneska ali ga ne plača v celoti, lahko zaposleni vloži tožbo pri delovnem sodišču, ki je pristojno za odločitev o višini plačila, ki bi ga moral izplačati Secretary of State.

25. Navedeni sodišči sta 2. novembra 2011 oziroma 18. januarja 2012 dodelili varstvene odškodnine v korist nekdanjih zaposlenih podjetij Woolworths in Ethel Austin, vendar približno 4500 zaposlenim varstvene odškodnine niso bile priznane, ker so delali v prodajalnah z manj kot 20 delavci, pri čemer se je štelo, da je vsaka prodajalna samostojno podjetje. Employment Appeal Tribunal (višje delovno sodišče, v nadaljevanju: EAT) je 30. maja 2013 razsodilo, da je treba za to, da bo razlaga člena 188(1) TULRCA skladna z Direktivo 98/59, črtati besede „v enem podjetju". EAT je prav tako razsodilo, da se lahko odpuščeni delavci sklicujejo neposredno na Direktivo in da je Secretary of State odgovoren za plačilo varstvenih odškodnin vsem delavcem.

26. Secretary of State je bilo dovoljeno, da zoper sodbo EAT vloži pritožbo pri Court of Appeal. Ker ima to sodišče pomisleke glede razlage Direktive 98/59, je prekinilo postopek in predložilo ta vprašanja za predhodno odločanje:

„1. (a) Ali se besedna zveza ‚najmanj 20' iz člena 1(1)(a)(ii) [Direktive 98/59] nanaša na število odpustov v vseh podjetjih (poslovnih enotah) delodajalca, v katerih pride do teh odpustov v obdobju 90 dni, ali pa se nanaša na število odpustov v vsaki posamezni poslovni enoti?

9 — Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2008 o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca (Kodificirana različica) (UL L 283, str. 36).

(b) Če se člen 1(1)(a)(ii) nanaša na število odpustov v posamezni poslovni enoti, kako je treba razlagati pojem ‚podjetje (poslovna enota)'? Natančneje, ali je treba pojem ‚podjetje (poslovna enota)' razlagati tako, da pomeni celotno zadevno podjetje za prodajo na drobno, ker je ena sama ekonomska poslovna enota, ali tisti del trgovske verige, ki namerava odpuščati, in ne enoto, kamor je delavec razporejen, da opravlja svoje delo, kot je vsaka posamezna prodajalna.

2. Ali se lahko država članica, kadar delavec predlaga, naj se zasebnemu delodajalcu naloži plačilo varstvene odškodnine, sklicuje na to ali zatrjuje, da Direktiva ne podeljuje pravic z neposrednim učinkom proti delodajalcu v okoliščinah, v katerih:

a) bi moral zasebni delodajalec, ker se ni posvetoval v skladu z Direktivo, delavcu izplačati varstveno odškodnino, če bi država članica pravilno prenesla to direktivo; in

b) bi morala država članica ob upoštevanju katerih koli omejitev odgovornosti, naloženih jamstveni ustanovi države članice v skladu s členom 4 [Direktive 2008/94], ker je ta delodajalec insolventen, v primeru, v katerem se zasebnemu delodajalcu naloži plačilo varstvene odškodnine, ki je ta ne izplača, in se pri državi članici vloži zahteva za izplačilo te odškodnine, delavcu izplačati tako odškodnino v skladu z nacionalnimi predpisi, s katerimi je bila prenesena ta direktiva?"

B – *Postopki pred Sodiščem*

27. Družba Bluebird je vložila pisna stališča v zadevi C-182/13, USDAW in B. Wilson pa v zadevi C-80/14. Vlada Združenega kraljestva vložila stališča v zadevah C-392/13 in C-80/14, medtem ko sta madžarska vlada in Komisija vložili stališča v vseh treh zadevah.

28. Skupna obravnava je bila opravljena 20. novembra 2014, na njej pa so USDAW in B. Wilson ter španska vlada, vlada Združenega kraljestva in Komisija podali ustne navedbe.

III – **Analiza**

A – *Uvodna pojasnila*

29. Iz teh zadev izhaja, da je poglavitna naloga Sodišča ugotoviti upoštevno enoto – *s stališča delodajalca* – za namen izračunavanja, ali so upoštevani pragovi iz člena 1 Direktive 98/59. Tako se zdi, da je zlasti tretje vprašanje v zadevi C-182/13 v bistvenem enako kot točka (a) prvega vprašanja v zadevi C-80/14, saj sta obe osredotočeni na izraz „najmanj 20" iz člena 1(1)(a)(ii) te direktive. Podobno se prvo in drugo vprašanje v zadevi C-182/13, četrto vprašanje v zadevi C-392/13 in točka (b) prvega vprašanja v zadevi C-80/14 vsa vrtijo okoli pravilne razlage spornega pojma.

30. Vendar menim, da sta ti točki (vpliv besedne zveze „najmanj 20" in pomen „podjetja") povezani, kot je razvidno iz načina, kako je Court of Appeal oblikovalo točko (b) prvega vprašanja. Ko gre za pragove iz člena 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59, zaradi katerih mora biti sprožen postopek posvetovanja, po mojem mnenju vprašanje, ali je treba sešteti število odpustov v vseh delodajalčevih podjetjih, namreč dejansko ni nič drugega kot drugače oblikovana prošnja za pojasnilo o pravi velikosti „podjetja". Zaradi tega menim, da je mogoče prvo, drugo in tretje vprašanje v zadevi C-182/13, četrto vprašanje v zadevi C-392/13 ter točka 1(b) v zadevi C-80/14 obravnavati skupaj, kar bom storil spodaj v točkah od 36 do 63.

31. Poleg tega glavnega vprašanja se v dveh zadevah (C-392/13 in C-80/14) pojavljajo ločena postranska vprašanja.

32. Prvič, večina vprašanj, ki jih postavlja špansko sodišče v zadevi C-392/13, se dejansko nanaša na druge vidike pojma „kolektivni odpust“, kakor je uporabljen v Direktivi 98/59. Dejansko se prva tri vprašanja nanašajo na razlago tega pojma *s stališča delavcev*. Menim, da je odgovor na ta vprašanja jasno razviden iz sodne prakse Sodišča ali pa je očiten.

33. Drugič, drugo vprašanje v zadevi C-80/14 se nanaša na drug problem, namreč na posledice, ki jih ima nepravilen prenos Direktive 98/59 na podlagi prava Unije. Čeprav iz besedila tega vprašanja ne izhaja neposredno, pa bi kakršen koli odgovor temeljil na predpostavki, da Združeno kraljestvo ni pravilno razlagalo spornega pojma in zato te direktive ni pravilno preneslo v nacionalno pravo.

34. Poleg tega družba Bluerbird pred postavitvijo glavnega vprašanja trdi, da zadeva C-182/13 ni dopustna, ker je pojem „podjetje“ verjetno jasen. Poleg tega španska vlada trdi, da zaradi okoliščin zadeve C-392/13 ne pride do položaja kolektivnih odpustov v smislu Direktive 98/59, ker pragovi zelo verjetno niso doseženi. Zato španska vlada meni, da je četrto vprašanje v tej zadevi hipotetično.

35. Ponovno je treba opozoriti, da za vprašanja v zvezi z razlago prava Unije, ki jih postavijo nacionalna sodišča, velja domneva upoštevnosti.[10] Zdi se, da prošnji v obeh teh zadevah za razlago Direktive 98/59 nista nepovezani z okoliščinami zadev pred predložitvenimi sodišči niti se ne zdita hipotetični; prav tako se zdi, da je v predložitvenih odločbah dovolj potrebnih dejanskih ali pravnih informacij, da bi Sodišče lahko podalo koristen odgovor. Seveda trditev družbe Bluebird ni pravilna, ker lahko nacionalna sodišča povsem svobodno zadevo predložijo Sodišču, če menijo, da je to koristno, ne da bi zaradi okoliščine, da so bile določbe, za razlago katerih je zaprošeno, že bile razložene, bil predlog za sprejetje prehodne odločbe nedopusten.[11] Poleg tega se mi v nasprotju s stališčem španske vlade zdi, da želi Juzgado de lo Social No 33 izvedeti, kako je treba pravilno razlagati sporni pojem in pragove iz Direktive 98/59 za namen postopka, ki teče pri njem. Ko je odločalo o podobnem položaju ob drugi priložnosti, Sodišče predloženih vprašanj ni razglasilo za nedopustna.[12] Ne vidim razloga, zakaj bi bilo treba obravnavane zadeve obravnavati kakor koli drugače.

B – *Sporni pojem*

1. Paradigma: Rockfon[13] in Athinaïki Chartopoiïa[14]

36. Na začetku bi opozoril, da člen 1(1)(a) Direktive 98/59 opredeljuje predvsem temeljni pojem „kolektivni odpust“. Ta pojem ostaja bolj ali manj nespremenjen od sredine sedemdesetih letih, ko je bila sprejeta prva direktiva o kolektivnih odpustih.[15]

37. V Direktivi 98/59 je pojem „kolektivni odpust“ razdeljen na dva dela. Prvi del zajema posamične odpuste (ali presežke (redundancies))[16], ki, če so dovolj številčni, pomenijo kolektivne odpuste (v nadaljevanju: odpusti, za katere velja Direktiva). Drugi del zajema številčne pragove, ki – če so preseženi v določenem časovnem obdobju – povzročijo dolžnost delodajalca, da delavce informira in se

10 — Glej med drugim sodbo Gruslin (C-88/13, EU:C:2014:2205, točka 28 in navedena sodna praksa).

11 — Glej v tem smislu sodbo v zadevi Torresi (C-58/13 in C-59/13, EU:C:2014:2088, točka 32 in navedena sodna praksa).

12 — Glej sodbo v zadevi Rodríguez Mayor in drugi (C-323/08, EU:C:2009:770, točke od 21 do 28).

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Glej člen 1 Direktive 75/129.

16 — Poudariti moram, da je v angleški jezikovni različici Direktive 98/59 uporabljen izraz „redundancy“ (odpust) v besedni zvezi „collective redundancies“ (kolektivni odpust) (ki se med drugim pojavlja v naslovu te direktive), medtem ko je za opredelitev *„collective redundancies“* v njenem členu 1(1)(a) uporabljena beseda *„dismissal“* (odpust). Nasprotno pa je v francoski jezikovni različici te določbe uporabljena ista beseda (licenciement). Da bi se izognili negotovosti, bom v teh sklepnih predlogih besedi „redundancy“ (odpust) in „dismissal“ (odpust) uporabljal kot sopomenki.

z njimi posvetuje v skladu s členom 2 Direktive 98/59, in takojšnjo uporabo postopka iz členov 3 in 4 te direktive (v nadaljevanju: postopek za varstvo). Sporni pojem se uporablja za namen teh pragov. Tu je z Direktivo 98/59 državam članicam dovoljeno, da izbirajo med dvema različnima načinoma, ki sta določena v točkah (i) in (ii) člena 1(1)(a).[17]

38. Kot je bilo navedeno zgoraj, je Sodišče že razlagalo sporni pojem v zvezi s točko (i) člena 1(1)(a) Direktive 98/59 tako, da pomeni „enoto, kamor so delavci, ki so bili odpuščeni, razporejeni, da opravljajo svoje delo“.[18] Očitno bi moral izraz imeti povsod enak pomen, saj to zvišuje pravno varnost.[19] Ker Sodišče tem sodbam ni dodalo kakršnih koli opozoril, se mora torej razlaga prava, ki jo je podalo Sodišče v zadevi Rockfon v postopku predhodnega odločanja in jo potrdilo v zadevi Athinaïki Chartopoïïa, splošno uporabljati. Bilo bi očitno nesmiselno sprejeti spreminjajočo se razlago pojma, na katerem temelji določba pod oddelkom z naslovom „Opredelitev pojmov in področje uporabe“. To bi tej določbi odvzelo ves namen in bi se težko skladalo z načelom pravne varnosti.

39. Tako obstaja jasna predpostavka, da se razlaga spornega pojma uporablja *erga omnes*, tudi glede točke (ii) člena 1(1)(a) Direktive 98/59. Kljub temu se ob upoštevanju dejstva, da obstoječa sodna praksa razlaga sporni pojem le v zvezi z načinom iz točke (i) in da lahko ta razlaga v končni fazi škoduje delavcem v obravnavanim zadevah, zdaj pojavlja vprašanje, ali je podan dober razlog za njeno spremembo glede na okoliščine predloženih zadev.

2. Ni potrebe po spremembi paradigme

40. Tožeče stranke v zadevah C-182/13 in C-80/14 izrecno predlagajo, naj bi se trenutno razumevanje spornega pojma prilagodilo glede načina iz točke (ii), in sicer predvsem na podlagi teleološke razlage Direktive 98/59.

a) Razmisleki o namenu Direktive 98/59

41. V zvezi s tem je navedeni *namen* Direktive 98/59 spodbujanje približevanja zakonodaj o kolektivnih odpustih v državah članicah.[20] V tem postopku se pojavljata dva ločena cilja. Zaradi prvega od njiju je verjetno mogoče trenutno razumevanje spornega pojma izpostaviti kritiki ali ugovorom (z drugim ciljem se bom ukvarjal v točki 51).

42. Namen Direktive 98/59 je *po eni strani* vzpostaviti minimalno varstvo v zvezi z informiranjem delavcev in posvetovanje z njimi v primeru kolektivnih odpustov, države članice pa lahko sprejemajo ugodnejše nacionalne ukrepe za delavce (v nadaljevanju: *cilj socialnega varstva*).[21] Sodišče je zato izraz „podjetje“ opredelilo zelo „široko“ – ali, povedano drugače, z jasnim namenom – da bi čim bolj omejilo primere kolektivnih odpustov, za katere naj Direktiva 98/59 ne bi veljala zaradi pravne opredelitve tega pojma na nacionalni ravni.[22]

17 — Natančneje, *prvi način*, ki je določen v členu 1(1)(a)(i) Direktive 98/59 (v nadaljevanju: način iz točke (i)), vsebuje tri možnosti, katerih uporaba je odvisna od skupnega števila delavcev v zadevnem podjetju. Pri njem se število odpustov, za katere velja Direktiva, v krajšem obdobju (30 dni), izraženo kot delež ali absolutna številka, primerja s skupnim številom delavcev. *Drugi način*, ki je določen v členu 1(1)(a)(ii) (v nadaljevanju: način iz točke (ii)), pa se nasprotno zdi vsaj na prvi pogled enostavnejši. Pri njem je treba prek daljšega časovnega obdobja (90 dni) ugotoviti, ali število odpustov, za katere velja Direktiva, v določenem podjetju presega absolutno številko (19), ne glede na skupno število delavcev v njem.

18 — Glej opombo 4 zgoraj.

19 — Glej Medinstitucionalni sporazum z dne 22. decembra 1998 o skupnih smernicah za pripravo kakovostnih pravnih aktov Skupnosti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 1, zvezek 3, str. 39), točka 6.

20 — Sodba Komisija/Portugalska (C-55/02, EU:C:2004:605, točka 47).

21 — Glej sodbo Confédération générale du travail in drugi (C-385/05, EU:C:2007:37, točka 44). V zvezi z Direktivo 75/129 glej tudi sodbo Rockfon (EU:C:1995:420, točka 29).

22 — Glej med drugim sodbo Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, točka 26).

43. Za zadevi C-182/13 in C-80/14 je pomembno dejstvo, da se je Združeno kraljestvo pri prenosu Direktive 98/59 odločilo za način iz točke (ii). Zato bi se lahko trdilo, da sta se sodbi Sodišča v zadevah Rockfon in Athinaïki Chartopoïïa nanašali le na način iz točke (i) ali pa da sta vsaj obravnavali samo odpuste, do katerih pride v enem samem podjetju.[23] Za spodbujanje varstva delavcev lahko Sodišče sprejme razlago, s katero združi vse odpuste, za katere velja Direktiva, do katerih pride v celotni skupini v okviru enega samega prestrukturiranja. Taka razlaga niti ne bi pomenila, da bi se morali točki (i) in (ii) člena 1(1)(a) Direktive 98/59 razlagati različno – če seveda predpostavljamo, da naj bi se *ratio decidendi* Sodišča iz teh sodb uporabljal samo za primere, v katerih gre za eno samo podjetje.

44. Vendar se bojim, da je tako stališče zgrešeno.

45. Sodišče se je v zadevi Rockfon popolnoma zavedalo, da je mogoče sporni pojem razlagati na več načinov.[24] Kljub razhajanjem v različnih jezikovnih različicah Direktiv 75/129 in 98/59 je iz zadev Rockfon in Athinaïki Chartopoïïa mogoče ugotoviti eno stvar. S tem ko je Sodišče razsodilo, da je „podjetje“ lokalna zaposlitvena enota, je zavrnilo razlago, ki so jo ponujale družbe delodajalke z istim imenom. Predvsem ni razsodilo, da bi bilo sporni pojem primerno enačiti s „podjetjem“ (*undertaking*) za namen poglavja 1 naslova VII Pogodbe DEU ali z gospodarsko družbo s pravno osebnostjo, kakršna je družba z omejeno odgovornostjo. Prav tako Sodišče ni razsodilo, da je temu pojmu primerno pripisati isti pomen, kot se navezuje na pravico do ustanavljanja iz člena 49 PDEU.

46. Zato je ena od stvari, ki smo se jih naučili iz zadev Rockfon in Athinaïki Chartopoïïa, da Sodišča ne zanima, kako je delodajalec kot subjekt notranje strukturiran, ampak se namesto tega osredotoča na lokalno zaposlitveno enoto.[25] Da bi zdaj spremenili stališče, ker ima delodajalec več lokalnih zaposlitvenih enot z manj kot 20 zaposlenimi, bi drugače kot prej odprlo vrata prilagodljivi razlagi tega pojma, ki bi bila odvisna od delodajalčeve notranje strukture, to pa bi bilo posledično v nasprotju z uvodno izjavo 11 Direktive 98/59.[26]

47. Dejansko si tožeče stranke v zadevah C-182/13 in C-80/14 prizadevajo za pristop, ki bi razširil postopek za varstvo na *vse delavce*, odpuščene v okviru istega prestrukturiranja, neodvisno od velikosti podjetja, v katerem so delali. Zagotovitev najvišje ravni varstva, tako da se zaobide način prenosa, bi bila očitno v korist tistih delavcev, ki po trenutnem razumevanju spornega pojma niso upravičeni do varstvene odškodnine. Vendar tak pristop ne bi bil skladen s ciljem minimalne uskladitve iz Direktive 98/59, ki, kot je na obravnavi pravilno navedla Komisija, kot izhodiščne točke ne predvideva polnega varstva za vse – tudi če število odpustov presega pragove – saj mora biti izpolnjen tudi časovni pogoj.[27]

48. Poleg tega pa ne morem sprejeti ideje, izražene na obravnavi, da bi bilo tako za način iz točke (i) kot iz točke (ii) mogoče uporabiti isto referenčno enoto, namreč „establishment“ (podjetje) in ne „undertaking“ (podjetje), po drugi strani pa še vedno pod način iz točke (ii) vključiti odpuste, za katere velja Direktiva, ki v celotni skupini izhajajo iz istega prestrukturiranja. To bi v bistvu pomenilo vzpostavitev pravne fikcije, ki bi za način iz točke (i) imela doslej neslutene posledice. Bolj pošteno bi bilo spremeniti zadevi Rockfon in Athinaïki Chartopoïïa.

23 — V zadevi Rockfon (EU:C:1995:420) je družba s tem imenom spadala v skupino Rockwell z več kot 300 delavci in skupnim kadrovskim oddelkom. Družba Rockfon A/S je zaposlovala 162 delavcev, od katerih jih je bilo odpuščenih 24 ali 25. V zadevi Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, je upravni odbor družbe Athinaïki Chartopoïïa AE odločil, da zapre eno od treh proizvodnih enot s 420 zaposlenimi.

24 — Glej v tem smislu sodbo Rockfon (EU:C:1995:420, točka 30).

25 — Glej zlasti sodbi Rockfon (EU:C:1995:420, točka 30) in Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, točka 28).

26 — V tej uvodni izjavi je navedeno: „[…] je treba zagotoviti, da delodajalci izpolnjujejo obveznosti glede informiranja, posvetovanja in obveščanja, ne glede na to, ali odločitev o kolektivnih odpustih sprejme delodajalec ali obvladujoče podjetje“.

27 — Če pogledamo natančneje, v primeru družbe Ethel Austin je od približno 1700 odpuščenih delavcev 490 prejelo varstvene odškodnine (kar pomeni, da jih nekaj nad 71 % ni prejelo). Vendar v zadevi Woolworths, kot je bilo potrjeno na obravnavi, od vsaj 27.000 odpuščenih delavcev 3233 ni bilo upravičenih do varstvenih odškodnin (manj kot 12 %; glej točki 30 in 31 sodbe EAT, zadevi št. UKEAT/0547/12/KN in št. UKEAT/0548/12/KN). Glede družbe Bluebird se zdi, da iz predložitvene odločbe izhaja, da jih od 105 odpuščenih na področju Severne Irske 19 ni prejelo varstvene odškodnine (malo nad 18 %).

49. Poleg tega nisem spregledal – pa tudi vlada Združenega kraljestva ne – da se je Sodišče potrudilo poudariti socialno-ekonomske učinke, ki jih lahko povzročijo kolektivni odpusti *v danem lokalnem okviru in socialnem okolju*.[28] Sodišče je zato sporni pojem razlagalo, kot da pomeni „enoto, kamor so delavci, ki so bili odpuščeni, razporejeni, da opravljajo svoje delo“;[29] drugače povedano, *lokalno zaposlitveno enoto*. Kajti prav lokalna skupnost je tista, ki lahko propade, če ni varstva pred kolektivnimi odpusti. Nasprotno pa lokalni odpusti, za katere velja Direktiva, ki so pod pragovi, ne pomenijo enake nevarnosti za preživetje lokalnih skupnosti. Čeprav je lahko skupno število odpustov, do katerih pride v postopku prestrukturiranja, na nacionalni ravni visoko, to ničesar ne pove o tem, kako se ti učinki občutijo na lokalni ravni. Če je lokalnih iskalcev zaposlitve malo, jih lahko zaposlitveni trg laže vsrka.

50. Zato glede na navedeno nisem prepričan, da cilj socialnega varstva resnično vodi do razlage, kakršno predlagajo tožeče stranke v zadevah C-182/13 in C-80/14.

51. Po drugi strani pa se želijo z Direktivo 98/59, čeprav zagotavlja minimalno raven varstva pravic delavcev v različnih državah članicah, uskladiti stroški, ki jih povzročijo taka pravila varstva podjetjem v Evropski uniji (v nadaljevanju: *cilj notranjega trga*).[30] Seveda pa kljub okrepljenemu zbliževanju še vedno obstajajo razlike, ki lahko neposredno vplivajo na delovanje notranjega trga. Če bi sodili po vsebini nekaterih uvodnih izjav direktive, je zakonodajalec Unije dejansko doumel, da cilja socialnega varstva ni mogoče ločiti od cilja notranjega trga.[31] Zato je, kot je navedla madžarska vlada, s tem ciljem podprto stališče, da je treba zaradi povečanja preglednosti in predvidljivosti za delodajalce, ki se odločajo za prestrukturiranje svojih podjetij, sporni pojem razlagati enotno.

b) Druge ugotovitve

52. Poleg tega je treba domnevo, da bi bilo treba razlago spornega pojma v okviru točke (ii) člena 1(1)(a) Direktive 98/59 prilagoditi, zavrniti iz več drugih razlogov.

53. Prvič, dejstvo, da se nekatere jezikovne različice[32] sklicujejo na „podjetja“ v množini, ni pomembno. Gre zgolj za splošno sklicevanje. Nasprotno pa se zdi, da so druge jezikovne različice namenoma natančnejše.[33] Te različice se v členu 1(1)(a)(i) Direktive 98/59 sklicujejo na „podjetja“ v množini, v členu 1(1)(a)(ii) pa uporabljajo *ednino*. To natančnejše besedilo bi izključilo možnosti, da izraz „najmanj 20“ – kakor je naveden v tretjem vprašanju zadeve C-182/13 in prvem vprašanju zadeve C-80/14 – označuje število odpustov v *vseh* delodajalčevih podjetjih.

54. Drugič, v zvezi s kontekstom Direktive 98/59 je Sodišče že razsodilo, da so obveznosti iz členov 2 in 3 Direktive 98/59 zavezujoče *samo za delodajalca, ki je hčerinska družba, ne pa za matično družbo*, tudi če odločitev za kolektivne odpuste sprejme slednja, saj matična družba nima položaja delodajalca.[34] Ker so obveznosti naložene le delodajalcu, ki je hčerinska družba, ne bi bilo sorazmerno zahtevati, da se pragovi računajo za celotno skupino.

28 — Glej sodbo Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, točka 28).

29 — Sodbi Rockfon (EU:C:1995:420, točka 32) in Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, točka 25).

30 — Glej sodbo Confédération générale du travail in drugi (EU:C:2007:37, točka 43) in v tem smislu sodbo Komisija/Portugalska (EU:C:2004:605, točka 48 in navedena sodna praksa). R. Blanpain v delu „Labour Law and Industrial Relations of the European Community“, Kluwer, Deventer: 1991, str. od 153 do 154 – s sklicevanjem na konkreten primer – ugotavlja, da je bila Direktiva 75/129 sprejeta zato, da se prepreči, da bi vseevropske družbe špekulirale o tem, kje (torej v kateri državi članici) bodo stroški odpuščanja delavcev najnižji.

31 — Zlasti se sklicujem na uvodne izjave od 2 do 4 in 6 Direktive 98/59: „[…] je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti […] 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 […] lahko te razlike neposredno vplivajo na delovanje notranjega trga […] [D]okončno oblikovanje notranjega trga mora voditi k izboljšanju življenjskih in delovnih razmer delavcev v Evropski skupnosti […]“. Glej tudi sodbo Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, točke od 37 do 40).

32 — Na primer angleška, španska, francoska, italijanska in nizozemska različica.

33 — Na primer danska, nemška, finska, hrvaška, madžarska in švedska različica.

34 — Sodba Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi (C-44/08, EU:C:2009:533, točki 57 in 58).

55. Poleg tega je treba upoštevati tudi to, kako se sporni pojem uporablja v delovnem pravu Unije na splošno. V zvezi s tem Direktiva 2002/14/ES [35] v členu 2 („Opredelitev pojmov“) določa dve različni opredelitvi pojmov „undertaking“ (podjetje) in „establishment“ (obrat). Podobno člen 2(1)(b) (Oddelek I – „Področje uporabe in opredelitve“) Direktive 2008/94 omenja „undertaking (podjetje) *ali* business (obrat) delodajalca“ (poudarek dodan), člen 1(1)(a) (Oddelek I – „Področje uporabe in opredelitev pojmov“) Direktive 2001/23/ES [36] pa „prenos podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata“. S tem je podprto stališče, da *undertaking* (podjetje), ko gre za delovno pravo Unije, ni isto kot *establishment* (podjetje) ali obrat.

56. Tretjič, če obravnavamo zakonodajno ozadje Direktive 98/59, je iz *travaux préparatoires* za Direktivo 75/129 razvidno, da je Ekonomsko-socialni odbor v postopku posvetovanja predlagal, naj se opredeli pojem „undertaking“ (podjetje), ki se je pojavil v prvotnem predlogu Komisije, [37] kot „lokalna zaposlitvena enota“. [38] Vendar pa je bil v končnem besedilu pojem „undertaking“ (podjetje) zamenjan s pojmom „establishment“ (podjetje). [39] S tega vidika so besede generalnega pravobranilca G. Cosmasa še vedno enako resnične kot tedaj, ko je navedel, da „[…] bi zakonodajalec Skupnosti – če bi želel, da bi bili vsi delavci nekega podjetja (undertaking), ne glede na to, kje so zaposleni, upoštevani pri določitvi skupnega števila delavcev, na podlagi katerega je treba presoditi, ali so odpusti zakoniti ali nezakoniti – *moral uporabiti primernejši pojem*.“ [40]

57. Poleg tega Direktiva 98/59 ni povzročila resničnih sprememb v pravni ureditvi, ki se je uporabljala pred tem. Zgolj združila je konsolidirani direktivi 75/129 in 92/56. Glede spornega pojma ni bilo nikakršnih pomembnih sprememb. Natančneje, iz *travaux préparatoires* je razvidno, da zakonodajalec Unije pravzaprav ni želel bistvenih sprememb [41] in je bil zadovoljen z ohranitvijo *status quo*. Če bi namesto tega štel, da je razlaga, ki jo je o spornem pojmu podalo Sodišče leta 1995, napačna, bi mu sprejetje Direktive 98/59 ponudilo izvrstno priložnost za prilagoditev tega pojma, kot je na obravnavi pravilno navedla družba Bluebird. Do tega ni prišlo; prav tako ni bilo nobene spremembe po sodbi v zadevi Athinaïki Chartopoiïa ali kadarkoli pozneje. To je vredno omeniti, saj so nekateri avtorji dejansko objavili, kaj lahko za Združeno kraljestvo pomeni razlaga Sodišča v zadevi Rockfon [42] – in to celo pred sprejetjem Direktive 98/59. [43]

58. Četrtič, USDAW in B. Wilson sta na obravnavi navedla, da je različno delovanje pragov za načine iz točke (i) in točke (ii) neločljivo povezano s tem, kako sta oblikovana. Oba načina bosta zagotovila varstvo delavcev v nekaterih primerih, v drugih pa ne. Pred Sodiščem se je zatrjevalo, da če se primerja načina, je ta razlika v uporabi arbitrarna. Vendar je bilo to razlikovanje namerno, saj je to izbiro načina, ki je v originalnem predlogu Komisije ni bilo, izrecno vstavil Svet. Arbitrarno pa bi bilo, če bi se način iz točke (ii) razlagal tako, kot predlagata USDAW in B. Wilson, saj bi to povzročilo resnično razlikovanje v zadevnih ravneh zagotovljenega varstva.

35 — Direktiva 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).

36 — Direktiva Sveta z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 98).

37 — COM(72) 1400; glej na primer osnutek člena 4.

38 — UL 1973, C 100, str. 11 in 14.

39 — Glej sodbo Rockfon (EU:C:1995:420, točka 33). Ta sprememba, ki ni bila v vseh takratnih uradnih jezikovnih različicah, je očitno nastala med posvetovanjem Parlamenta in Ekonomskega in Socialnega odbora.

40 — Sklepni predlogi generalnega pravobranilca G. Cosmasa v zadevi Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:242, točka 32). Poudarek dodan.

41 — Glej v zvezi s tem zapisnik 2115. zasedanja Sveta (AGRI) v Bruslju 20. julija 1998 (dokumenta št. C/98/254 in 10395/98), točka IX, v katerem je navedeno, da „[je] cilj odkrita konsolidacija (ali ‚uradna kodifikacija‘ v smislu [točke 1 Medinstitucionalnega sporazuma z dne 20. decembra 1994 [–] Pospešena delovna metoda za uradno kodifikacijo zakonodajnih besedil (UL 1996, C 102, str. 2)]), brez kakršnihkoli bistvenih sprememb.“

42 — Glej Rubinstein, M., „Highlights: April 2007“, 2007 *Industrial Relations Law Reports*, str. 225 in naslednje, in Barnard, C., „*EU Employment Law*“, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4. izdaja), str. 632 in 633.

43 — Glej zlasti Rubinstein, M., „Highlights: March 1996“, 1996 *Industrial Relations Law Reports*, str. 113 in naslednje.

59. Tu bi rad opozoril, da Združeno kraljestvo, kot se je potrdilo na obravnavi, ni spremenilo izbranega načina za prenos direktive vse od sedemdesetih let, ko se je legitimno odločilo za način iz točke (i), in ne za način iz točke (ii) v času, ko sporni pojem ni imel jasnega pomena, kakršnega ima zdaj.

60. Petič, nespoštovanje bistvenih razlik med načinoma iz točke (i) in (ii) bi členu 5 Direktive 98/59 odvzelo ves namen.[44] Z Direktivo je predvidena zgolj minimalna uskladitev, kar pomeni, da lahko države članice uvedejo pravila, ki so za delavce ugodnejša. Zato lahko države članice na primer določijo prage, ki prenašajo *tako* način iz točke (i) *kot tudi* način iz točke (ii), kakor je na primer je manjše število odpustov, za katere velja Direktiva, prek daljšega časovnega obdobja.

61. Zaradi vseh teh razlogov se strinjam s stališčem, ki so ga zastopale družba Bluebird, španska vlada, vlada Združenega kraljestva in madžarska vlada ter Komisija, da je treba sporni pojem razlagati enako glede točke (i) in glede točke (ii) člena 1(1)(a) Direktive 98/59, torej da pomeni „enoto, kamor so delavci, ki so bili odpuščeni, razporejeni, da opravljajo svoje delo“. Zato s to direktivo ni zahtevano – ali prepovedano – seštevanje števila odpustov v vseh delodajalčevih podjetjih za namen preverjanja, ali si izpolnjeni pragovi iz člena 1(1)(a). Države članice se morajo odločiti, kjer je primerno, za zvišanje ravni varstva na podlagi člena 5 Direktive 98/59, pod pogojem, da bi bilo to v *vsakem* primeru (in ne le v povprečju, kot predlaga španska vlada) ugodnejše za odpuščene delavce. Nacionalna sodišča morajo ugotoviti, ali res gre za tak primer.

62. Končno, prav tako je treba pojasniti, da morajo predložitvena sodišča v vseh treh zadevah ugotoviti, kako je natančno sestavljena lokalna zaposlitvena enota v vsakih od okoliščin, saj je to dejansko vprašanje. Na primer, če ima delodajalec več prodajaln v enem trgovskem centru, si je mogoče zamisliti, da vse te prodajalne sestavljajo eno samo lokalno zaposlitveno enoto. Kot je pripomnila španska vlada, bo to odvisno od vrste dejavnikov: (i) ali je mogoče za zadevni skupni subjekt šteti, da ima določeno stopnjo stalnosti in stabilnosti; (ii) ali mu je poverjena ena ali več danih nalog; in (iii) ali so njegovi delavci, tehnična sredstva in organizacijska struktura primerni za opravljanje teh nalog. Ni potrebno, da je subjekt pravno, gospodarsko, finančno, upravno ali tehnološko samostojen, da bi ga šteli za podjetje.[45]

63. Glede na zgoraj navedeno ni treba odločiti o predlogu družbe Bluebird za časovno omejitev učinkov sodbe. Če stališče Sodišča ne bo enako mojemu, pa je ta predlog v vsakem primeru neutemeljen zaradi zelo strogih pogojev.[46]

C – *Postranska vprašanja*

64. Kot je bilo navedeno zgoraj, se v zadevah C-392/13 in C-80/14 poleg temeljnega vprašanja, ki je bilo obravnavano zgoraj, porajajo še številna druga.

1. Prvo vprašanje v zadevi C-392/13: pojem „kolektivni odpust“

65. Juzgado de lo Social No 33 s prvim vprašanjem v bistvu prosi Sodišče za pojasnilo, ali je pojem „kolektivni odpusti“ iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59 treba razlagati tako, da prepoveduje določbo nacionalnega prava, ki omejuje obseg tega pojma zgolj na prenehanja, ki temeljijo na ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogih ali razlogih, povezanih s proizvodnjo. Če povzamemo, v členu 1(1)(a) je določeno, da so odpusti, za katere velja Direktiva, odpusti s strani delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci.

44 — Člen 5 Direktive 98/59 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.“

45 — Glej sodbo Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, točki 27 in 28).

46 — Glej sodbo v združenih zadevah Schulz in Egbringhoff (C-359/11 in C-400/11, EU:C:2014:2317, točka 57 in naslednje).

66. Čeprav je španska vlada na obravnavi navedla, da se je odločila za način iz točke (i), se mi zdi, da je Španija v bistvu prenesla kombinacijo načina iz točke (i) in načina iz točke (ii): člen 51(1) ET določa spremenljiv pristop „treh možnosti“, ki spada pod način iz točke (i), vendar je kombiniran z (daljšim) obdobjem 90 dni, ki je značilno za način iz točke (ii).[47] Kljub temu se v tem primeru postavlja vprašanje, ali je pojem „odpust“ s členom 51(1) ET razlagan preozko. Ta pojem, ki ima v pravu Unije enoten pomen, obsega vsako prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni po volji delavca in je torej brez njegove privolitve.[48] Poleg tega je iz sodne prakse razvidno, da je treba izraz „razlogi, ki niso povezani z posameznim delavcem“, razlagati široko.[49]

67. Tako lahko države članice v skladu s členom 5 Direktive 98/59 delavcem zagotovijo širše varstvo s tem, da na primer podaljšajo čas, ki je dovoljen za seštevanje odpustov, za katere velja Direktiva. Vendar Direktiva ni *smörgåsbord*, kar bi pomenilo, da vsakdo izbere, kar mu je najbolj všeč. Države članice ne smejo nadomestiti zvišane ravni varstva tako, da jo znižajo v drugih pogledih, na primer z ožjo razlago pojma „odpust“.[50] Tako kot o načinih za izračun pragov – in zato o pragih samih – o tem pojmu ne odločajo države članice.[51]

68. V prvem pododstavku člena 51(1) ET, s katerim naj bi bil prenesen člen 1 Direktive 98/59, je navedeno zgolj „prenehanje pogodb o zaposlitvi iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo“. Zdi se, da tak pridržek omejuje odprtost pojma „odpust“. Sporna španska zakonodaja v bistvu spominja na zadevo Komisija/Portugalska, v kateri je Portugalska nezakonito omejila pojem odpustov iz strukturnih, tehnoloških in cikličnih razlogov.[52] Čeprav je Sodišče pozneje v zadevi Rodríguez Mayor in drugi[53] nekoliko prilagodilo področje uporabe tega pojma v zvezi s prenehanjem pogodb o zaposlitvi, ki so posledica smrti delodajalca, se je zelo potrudilo razlikovati ta posebni položaj od prejšnje sodbe.[54] Ker v zadevi C-392/13 ne gre za tak poseben položaj, ne vidim, zakaj bi Sodišče odločilo drugače kot v zadevi Komisija/Portugalska. Tako bi bilo, kot ugotavljata predložitveno sodišče in madžarska vlada, s členom 1(1)(a) Direktive 98/59 prepovedano pravilo nacionalnega prava, kakršen je člen 51(1) ET.

69. Vendar se španska vlada sklicuje na vseobsegajočo določbo iz petega pododstavka člena 51(1) ET. Navaja, da je treba poleg prenehanja pogodb o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge (v nadaljevanju: pogodbe za določen čas) upoštevati tudi kakršno koli drugo prenehanje, do katerega je prišlo na pobudo delodajalca iz razlogov, ki niso povezani z zadevnimi delavci, če je prenehanj najmanj pet.

70. V zvezi s tem bi rad opozoril, da peti pododstavek člena 51(1) ET močno spominja na drugi pododstavek člena 1(1) Direktive 98/59 in se zdi, da ga uveljavlja. S to zadnjo določbo so urejeni „z odpusti izenačeni položaji“, ki so izenačeni s „pravimi odpusti“ (pri čemer je za „prave odpuste“ značilno, da ni privolitve delavca).[55] Če je z odpusti izenačenih položajev vsaj pet, postanejo taki odpusti, za katere velja Direktiva, za namen izračuna pragov.

47 — Glej sodbo v zadevi Rodríguez Mayor in drugi (EU:C:2009:770, točke od 22 do 24). Španija je poleg tega v četrtem pododstavku člena 51(1) ET določila, da gre za kolektivne odpuste, kadar prenehanje pogodb o zaposlitvi iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, prizadene vse delavce podjetja zaradi dokončnega prenehanja poslovne aktivnosti podjetja, čeprav niso izpolnjeni pragi iz člena 1(1) Direktive 98/59, če je število prizadetih delavcev večje od pet.

48 — Sodba Agorastoudis in drugi (od C-187/05 do C-190/05, EU:C:2006:535, točka 28 in navedena sodna praksa).

49 — Glej v tem smislu sodbo Rodríguez Mayor in drugi (EU:C:2009:770, točka 34).

50 — Glej v tem smislu sodbo Komisija/Italija (91/81, EU:C:1982:212, točke od 8 do 10).

51 — Glej v tem smislu sodbo Confédération générale du travail in drugi (EU:C:2007:37, točka 47).

52 — Glej sodbo Komisija/Portugalska (EU:C:2004:605, točka 66 in izrek sodbe. Glej tudi sodbo Komisija/Združeno kraljestvo, C-383/92, EU:C:1994:234, točke od 29 do 32).

53 — EU:C:2009:770. Ta zadeva je vsebovala vprašanje za predhodno odločanje, ki je presenetljivo podobno temu, ki je obravnavano v tej zadevi.

54 — Ibid., točka 52.

55 — Glej sodbo Komisija/Portugalska (EU:C:2004:605, točka 56). Do z odpusti izenačenih položajev pride med drugim v okoliščinah, v katerih se delavec spodbuja, naj se odpove pogodbi, na primer v zameno za finančne ugodnosti; glej točki 46 in 47 sklepnih predlogov generalnega pravobranilca A. Tizzana v isti zadevi (EU:C:2004:139). Delavci se lahko na primer strinjajo s prostovoljno predčasno upokojitvijo na predlog delodajalca, ne da bi se jim to moglo individualno pripisati; glej Barnard, C., op. cit., str. 631.

71. Kljub temu pa drži, da glede „pravih odpustov“ z Direktivo 98/59 ni zahtevano, da je takih odpustov najmanj pet, da bi se jih moglo šteti odpuste, za katere velja Direktiva, kar je na obravnavi priznala španska vlada. Zato se zdi, da z zahtevo, da je vsaj pet odpustov iz razlogov, ki niso ekonomski, tehnični ali organizacijski razlogi ali razlogi, povezani s proizvodnjo, člen 51(1) ET po nepotrebnem omejuje področje uporabe pojma „odpust“. Zato predlagam, naj Sodišče na prvo vprašanje v zadevi C-392/13 odgovori, da je s členom 1(1) te direktive taka določba prepovedana.

2. Drugo in tretje vprašanje v zadevi C-392/13: uporaba Direktive 98/59 za pogodbe za določen čas

72. S tema vprašanjema želi Juzgado de lo Social No 33 pridobiti usmeritve Sodišča o uporabi Direktive 98/59 za pogodbe za določen čas, ki potečejo bodisi zaradi izteka časa bodisi zaradi dokončanja vnaprej določene storitve ali naloge.

73. V bistvu se z drugim vprašanjem sprašuje, ali je treba pogodbe za določen čas, ki potečejo, za namen izračuna pragov iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59 upoštevati kot odpuste, za katere velja Direktiva. Vendar je iz predložitvene odločbe mogoče razbrati, da želi predložitveno sodišče zgolj izvedeti, ali je z Direktivo zahtevano, da sodišče ta prenehanja vključi v izračun pragov v korist „pravih odpustov“ – ne da bi se zanje nujno uporabil postopek za varstvo.

74. Zdi se, da se s tretjim vprašanjem, čeprav ni ravno jasno oblikovano, sprašuje, ali je člen 1(2)(a) Direktive 98/59 omejen na kolektivne odpuste delavcev, ki so zaposleni na podlagi pogodb za določen čas, če so razlogi za odpust enaki (na primer, če se več pogodb za določen čas izteče ob koncu turistične sezone ali po dokončanju projekta izgradnje).

75. Odgovor na obe vprašanji jasno izhaja, kot sta v bistvu ugotovili madžarska vlada in Komisija, iz besedila člena 1(2)(a) Direktive 98/59. S to določbo so iz področja uporabe Direktive izključene pogodbe za določen čas, razen če do odpustov pride pred iztekom določenega datuma zadevnih pogodb ali pred njihovo izpolnitvijo. Zaradi narave takih pogodb, ki se – kot pravilno ugotavlja Komisija – nujno končajo s iztekom dogovorjenega obdobja trajanja, se zdi to pravilo popolnoma neizpodbitno. Dejansko pogodba za določen čas, ki poteče po naravi stvari, ni isto kot odpust zaposlenega delavca iz razlogov, ki z njim niso povezani.

76. Te razlage ne omaja drugi pododstavek člena 1(1) Direktive 98/59. Kot je bilo navedeno zgodaj, so s to določbo urejeni z odpusti izenačeni položaji. Nasprotno pa z njo niso urejene pogodbe za določene čas, ki jih ureja izključno člen 1(2) Direktive. Čeprav je izjeme načeloma treba razlagati ozko, pa z razlago v besedilo člena 1(2) Direktive 98/59 ni mogoče vključiti dodatnega opozorila, ki ga tam sploh ni bilo. To velja toliko bolj v primeru, ko je zakonodajalec Unije že vključil v besedilo te izjeme posebno določbo, pa se mu ni zdelo, da bi bilo treba dodati še eno. V istem smislu je Sodišče že zavrnilo ozko razlago podobne izjeme v členu 1(2) Direktive 98/59.[56] Zato toliko bolj ne morem uporabiti izključitve pogodb za določen čas samo za položaje, v katerih so razlogi za prenehanje takih pogodb enaki.

77. Juzgado de lo Social No 33 pa nikakor ni preprečeno, da v izračun pragov vključi vsa prenehanja pogodb za določen čas, ki potečejo, če je to mogoče na podlagi španskega prava. Kot je navedla madžarska vlada, državam članicam ni prepovedano, da v skladu s členom 5 Direktive 98/59 sprejmejo pravila, ki so za delavce ugodnejša.

56 — Glej sodbo Nolan (EU:C:2012:638, točki 42 in 43).

78. Zato predlagam, da se na drugo in tretje vprašanje v zadevi C-392/13 skupaj odgovori, da so ob pravilni razlagi člena 1(2)(a) Direktive 98/59 vsi kolektivni odpusti, do katerih pride na podlagi pogodb za določen čas, izključeni iz področja uporabe te direktive, razen če do takih odpustov pride pred iztekom določenega datuma takih pogodb ali pred njihovo izpolnitvijo. Ni pomembno, ali so razlogi za prenehanje takih pogodb enaki. S tem ni prepovedano sprejetje nacionalnih pravil, ki so za delavce ugodnejša.

3. Drugo vprašanje v zadevi C-80/14: preseganje vertikalnega neposrednega učinka

79. Court of Appeal z drugim vprašanjem sprašuje, ali je v posebnih okoliščinah te zadeve državi članici prepovedano trditi, da z direktivo posameznikom ne morejo bili naložene obveznosti, če je bila nepravilno prenesena. Razlogi za predložitev tega vprašanja v bistvu izhajajo iz stališča, ki ga zastopata USDAW in B. Wilson: država članica se v postopku, uvedenem zoper insolventne delodajalce v zasebnem sektorju, ne more sklicevati na to, da je nepopolno prenesla Direktivo 98/59, če je mogoče zoper to državo naknadno vložiti tožbo na podlagi nacionalnega prava, s katerim je bila prenesena Direktiva 2008/94. Povedano drugače, zdi se, da se s to trditvijo navaja, da Direktiva 2008/94 spremeni naravo postopka na podlagi Direktive 98/59 iz horizontalne v vertikalno.

80. S tega vidika je predloženo vprašanje zanimivo. Vendar je nujno – če naj pride do obveznosti iz Direktive 2008/94 – da finančni zahtevek, ki spada v področje uporabe te direktive (kakršen je varstvena odškodnina), ni bil plačan zaradi delodajalčeve insolventnosti. Če bi Sodišče razsodilo, da je Združeno kraljestvo nepravilno preneslo način iz točke (ii) (pri čemer se ne ukvarjamo z možnostjo, da se nacionalno pravo razlaga skladno z Direktivo, kar je vprašanje, za katerega Court of Appeal izrecno navaja, da se s predloženim vprašanjem ne poraja), upravičenje do varstvene odškodnine predpostavlja, da ima direktiva horizontalni neposredni učinek v odnosu do delodajalcev iz zasebnega sektorja – in to enako do solventnih in insolventnih. Če ni takega horizontalnega učinka, bi trditev USDAW in B. Wilson vodila do absurdnega rezultata, da bi imeli delavci, ki jih kolektivno odpustijo insolventni delodajalci, večje pravice od tistih, ki jih kolektivno odpustijo solventni delodajalci, česar pa si ni mogoče zamisliti. Tako ali tako pa se niti ni trdilo, da ima Direktiva 98/59 horizontalni učinek in tudi ne razumem, kako bi lahko kaj takega bilo mogoče. V teh okoliščinah se zdi trditev USDAW in B. Wilson neutemeljena.

81. Kakorkoli že, ker ne menim, da Združeno kraljestvo ni pravilno izvajalo Direktive 98/59, bom Sodišču predlagal, naj ne odgovori na to vprašanje.

IV – **Predlog**

82. Glede na navedeno predlagam, da Sodišče na vprašanja v zadevi C-182/13, ki jih je postavilo Industrial Tribunals (Severna Irska) (Združeno kraljestvo), na četrto vprašanje v zadevi C-392/13, ki ga je postavilo Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Španija), in na vprašanja v zadevi C-80/14, ki jih je postavilo Court of Appeal (Anglija in Wales) (Združeno kraljestvo), odgovori tako:

— pojem „podjetje“ iz člena 1(1)(a)(ii) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti ima isti pomen kot v členu 1(1)(a)(i) te direktive. Ta pojem pomeni enoto, kamor so delavci, ki so bili odpuščeni, razporejeni, da opravljajo svoje delo, in ki jo mora ugotoviti predložitveno sodišče. S tem državam članicam na podlagi tega koncepta ni prepovedano sprejetje izvedbenih pravil, ki so za delavce ugodnejša, če se s tem ne zniža raven minimalnega varstva. Ali gre za to, mora preveriti nacionalno sodišče.

V zadevi C-392/13 predlagam, naj Sodišče na prvo, drugo in tretje vprašanje odgovori tako:

— s členom 1(1) Direktive 98/59 je prepovedana določba nacionalnega zakona, kakršna je člen 51(1) Ley del Estatuto de los Trabajadores z dne 29. marca 1995, v skladu s katero mora obstajati vsaj pet prenehanj pogodb o zaposlitvi brez privolitve zadevnih delavcev, iz razlogov, ki niso ekonomski, tehnični ali organizacijski razlogi ali razlogi, povezani s proizvodnjo, preden je mogoče taka prenehanja upoštevati za namen ugotovitve, ali je prišlo do kolektivnih odpustov;

— ob pravilni razlagi člena 1(2)(a) Direktive 98/59 so vsi kolektivni odpusti, do katerih pride na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, izključeni iz obsega te direktive, razen če do takih odpustov pride pred iztekom določenega datuma takih pogodb ali pred njihovo izpolnitvijo. Ni pomembno, ali so razlogi za prenehanje takih pogodb enaki. S tem državam članicam ni prepovedano sprejetje pravil, ki so za delavce ugodnejša, če se s tem ne zniža raven minimalnega varstva.