SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA ANTONIA TIZZANA,

predstavljeni 30. septembra 2004[1]

1. Obravnavana zadeva se nanaša na dve vprašanji za predhodno odločanje, ki ju je na Sodišče Evropskih skupnosti naslovilo Arbeitsgericht (delovno sodišče) v Berlinu (Nemčija), v zvezi z razlago Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (v nadaljevanju: Direktiva)[2].

2. Z njima predložitveno sodišče v bistvu predlaga, naj Sodišče po eni strani podrobneje pojasni pomen, ki ga je treba pripisati pojmu „odpust", uporabljenemu v Direktivi, po drugi strani pa obseg obveznosti glede informiranja in posvetovanja, ki jih delodajalcu nalaga omenjena direktiva.

I – Pravni okvir

Pravo Skupnosti, ki se uporabi

3. Direktiva, ki temelji na členu 100 Pogodbe EGS (postal člen 100 ES, ta pa 94 ES), je bila sprejeta s ciljem, da bi ublažili vplive na delovanje notranjega trga, ki so posledica razlik med nacionalnimi predpisi na področju kolektivnih odpustov (četrta uvodna izjava). Njen namen je zagotoviti boljše varstvo delavcem ob upoštevanju potreb po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti ter načel socialne politike, ki jih določa Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev z dne 9. decembra 1989, in člena 136 ES (druga in šesta uvodna izjava).

4. Člen 1(1), prvi pododstavek, Direktive opredeljuje pojem kolektivnega odpusta kot „odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci", če število odpuščenih delavcev v določenem obdobju doseže številčno izražen delež, ki ga Direktiva določa na podlagi števila običajno zaposlenih delavcev v zadevnem podjetju.

1 — Jezik izvirnika: italijanščina.

2 — UL L 225, str. 16.

5. Naslednji členi 2, 3 in 4 Direktive določajo postopkovna pravila, ki jih mora delodajalec spoštovati, če se odloči, da bo izvedel kolektivne odpuste.

6. V členu 2 je določeno:

„1. Kadar predvideva delodajalec 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.

Države članice lahko določijo, da imajo predstavniki delavcev pravico do strokovnih storitev, skladno z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

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 ukrepe;

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).

[...]"

7. V členu 3 je dalje določeno:

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

Vendar pa države članice lahko predvidijo, da mora delodajalec v primeru kolektivnih odpustov, ki so posledica prenehanja delovanja podjetja zaradi sodne odločbe, o tem uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti le, če ta tako zahteva.

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.

2. Delodajalec vroči kopijo uradnega obvestila iz odstavka 1 predstavnikom delavcev.

Predstavniki delavcev lahko pristojnemu organu javne oblasti pošljejo morebitne pripombe."

8. Za naše potrebe je pomemben zlasti člen 4 Direktive, v katerem je določeno:

„1. Načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni organ javne ob-

lasti, se lahko izvedejo šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila iz člena 3(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.

3. Če je začetno obdobje iz odstavka 1 krajše od 60 dni, lahko država članica pristojni organ javne oblasti pooblasti, da začetno obdobje podaljša na 60 dni po uradnem obvestilu, če kaže, da težav, ki so posledica načrtovanih kolektivnih odpustov, ne bo mogoče rešiti v začetnem obdobju.

Države članice lahko dajo pristojnemu organu javne oblasti širšo pristojnost za podaljšanje.

Delodajalec mora biti o podaljšanju in razlogih zanj obveščen pred iztekom začetnega obdobja iz odstavka 1.

4. Državam članicam tega člena ni treba uporabljati, če so odpusti posledica prenehanja dejavnosti podjetja po sodni odločbi.“

9. Nazadnje, v členu 5 Direktive je določeno:

„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.“

Nacionalna ureditev

10. Nemčija je Direktivo prenesla v svoj pravni red z Kündigungsschutzgesetz (zakon o zaščiti pred odpovedjo delovnega razmerja, v nadaljevanju: KSchG).

11. V zvezi z obravnavanim sporom sta pomembna člena 17 in 18 KSchG in člen 102 zakona Betriebsverfassungsgesetz (zakon o organiziranosti sveta delavcev, v nadaljevanju: BetrVG).

12. Člen 17 KSchG predvideva, da mora delodajalec, vsakokrat ko želi odpustiti določeno število delavcev[3] v 30 koledarskih dneh: i) svetu delavcev posredovati vse pomembne podatke v zvezi z odpusti ter med drugim tudi o razlogih za načrtovano odpuščanje, o obdobju, v katerem bo odpuste izvedel, o številu in kategorijah delavcev, ki jih bo odpustil, in o merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil (odstavek 2), ter ii) o svoji nameri obvestiti Urad za delo, tako da mu pošlje izvod obvestila, posredovanega svetu delavcev, in mnenje tega o predvidenih odpustih (odstavka 1 in 3).

13. Člen 18 KschG pa določa, kot sledi:

„1. Odpuščanja, o katerih je treba obveščati v skladu s členom 17, se lahko izvedejo pred potekom enega meseca od datuma, ko je obvestilo prejel urad za delo, le po predhodnem soglasju tega urada; soglasje je lahko izdano tudi z retroaktivnim učinkom od dneva vložitve prošnje."

2. V določenih primerih lahko Urad za delo odloči, da se odpuščanja lahko izvedejo šele po dveh mesecih od datuma, ko je prejel obvestilo."

14. Člen 102 BetrVG nazadnje določa, da odpuščanje, izvedeno brez predhodnega posveta s svetom delavcev, nima učinka.

II – Dejansko stanje in postopek

15. I. Junk je bila zaposlena pri podjetju AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (v nadaljevanju: AWO), ki je opravljalo dejavnost oziroma storitve pomoči na domu in zaposlovalo približno 430 delavcev.

3 — Zakon določa, da mora biti obravnavani postopek izveden, če namerava delodajalec v 30 dneh odpustiti: „1. Več kot 5 delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kot 20 in manj kot 60 delavcev; 2. 10 % vseh običajno zaposlenih delavcev ali več kot 25 delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kot 60 in manj kot 500 delavcev; 3. najmanj 30 delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo vsaj 500 delavcev."

16. Iz spisa izhaja, da je podjetje AWO zaradi finančnih težav 31. januarja 2002 predlagalo uvedbo postopka prisilne poravnave. 1. februarja istega leta je vse delavce izvzelo od obveznosti opravljanja nalog, pri čemer jim ni izplačalo plač za januar 2002.

17. 5. februarja 2002 se je pričel postopek prisilne poravnave, ki mu je 1. maja 2002 sledil dokončni likvidacijski postopek[4].

18. 23. maja tega leta je likvidacijski upravitelj s svetom delavcev dosegel sporazum o prenehanju dejavnosti podjetja AWO in oblikoval socialni načrt v skladu s členom 112 BetrVG.

19. Z dopisom z dne 19. junija 2002 je likvidacijski upravitelj obvestil svet delavcev podjetja AWO, da bo zaradi likvidacije podjetja najpozneje v roku treh mesecev, ki ga predvideva postopek zaradi insolventnosti, odpovedal pogodbo o zaposlitvi vsem še zaposlenim delavcem, med drugim tudi I. Junk. Obvestilu je bil priložen seznam delavcev, ki jim bo delovno razmerje prenehalo v okviru kolektivnega odpuščanja, z navedbo njihovih imen, naslovov, datumov rojstva, davčnih razredov, družinskih olajšav, zabeleženih v davčnem registru, in datumov zaposlitve.

20. Ta dopis je svet delavcev podjetja AWO prejel še isti dan.

21. 26. junija 2002 je predsednik sveta delavcev posredoval upravitelju soglasje sveta k predlogu, ki ga je oblikoval upravitelj.

22. Z dopisom z dne 27. junija 2002, ki ga je I. Junk prejela 29. junija 2002, ji je likvidacijski upravitelj sporočil, da namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz razlogov, ki so povezani s položajem podjetja, pri čemer naj bi odpoved začela učinkovati 30. septembra 2002.

23. 27. avgusta 2002 je upravitelj obvestil Urad za delo o odpovedih delovnih razmerij pri podjetju AWO še zaposlenim delavcem v skladu s členom 17(3) KschG in obvestilu priložil mnenje sveta delavcev. Urad za delo je to obvestilo prejel še isti dan.

4 — Iz spisa izhaja, da so v obdobju po uvedbi postopka prisilne poravnave številni delavci podali odpoved, tako da je sredi junija 2002 podjetje AWO zaposlovalo le še 176 delavcev, konec avgusta pa se je število zaposlenih še dodatno zmanjšalo na 172 delavcev.

24. I. Junk je pred predložitvenim sodiščem oporekala odpovedi pogodbe o zaposlitvi z utemeljitvijo, da je neveljavna.

25. Za namene te zadeve velja opozoriti, da naj bi bila zatrjevana neveljavnost po mnenju tožeče stranke v postopku v glavni stvari pogojena z dejstvom, da se upravitelj pred odpuščanjem ni posvetoval s svetom delavcev v skladu s pravili, ki jih določa člen 102 BetrVG, in da ni pravilno uporabil postopka za informiranje in posvetovanje, ki ga za kolektivne odpuste predvidevajo člen 17 in naslednji KSchG.

26. Arbeitsgericht je v dvomih glede razlage Direktive prekinilo postopek in Sodišču na podlagi člena 234 ES predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti razlagati tako, da je ‚odpust' [‚Entlassung'] iz člena 1(1)(a) zgoraj navedene direktive treba razumeti v smislu odpovedi pogodbe o zaposlitvi [‚Kündigung'], kot prvo dejanje prenehanja delovnega razmerja, ali ‚odpust' pomeni prenehanje delovnega razmerja po izteku odpovednega roka?

2. Če je treba z ‚odpustom' [‚Entlassung'] razumeti odpoved pogodbe o zaposlitvi, ali Direktiva določa, da morata biti postopek posvetovanja iz člena 2 in postopek obveščanja iz členov 3 in 4 Direktive obvezno zaključena pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi [‚Kündigung']?"

27. V tem postopku so Sodišču predložile pisna stališča avstrijska vlada, vlada Združenega kraljestva in Komisija.

28. Na obravnavi z dne 15. julija 2004 sta svoja stališča predstavili vlada Združenega kraljestva in Komisija.

III – Pravna analiza

A – *Prvo vprašanje*

29. S prvim vprašanjem nacionalno sodišče v bistvu predlaga, naj Sodišče opredeli pojem

„odpust" tako, da bo mogoče ugotoviti, ali so bile v konkretnem primeru, ki je predmet spora v postopku v glavni stvari, izpolnjene obveznosti posvetovanja in obveščanja, ki jih določa Direktiva.

30. Po razlagi predložitvenega sodišča se je ta problem pojavil zato, ker uporablja nemška verzija Direktive izraz „Entlassung"[5]. Pri tem pa se, kot je razvidno iz nadaljnjih pojasnil nacionalnega sodišča, v nemškem pravnem redu ta izraz nanaša na trenutek, s katerim začne odpust učinkovati, in se jasno razlikuje od pomena izraza „Kündigung", ki označuje „odpoved pogodbe o zaposlitvi" oziroma izraz volje delodajalca odpovedati delovno razmerje.

31. Če bi takšno razumevanje uporabili v primeru določb o kolektivnem odpustu, bi pomenilo, da je treba za namene spoštovanja obveznosti v zvezi s postopki, ki jih nalaga Direktiva, šteti, da trenutek, s katerim bi morale biti izpolnjene te obveznosti, ne sovpada s trenutkom „odpovedi pogodbe o zaposlitvi" s strani delodajalca, pač pa s trenutkom *dejanskega prenehanja* delovnega razmerja. Posledično bi lahko delodajalec obvestil predstavnike delavcev in se posvetoval z njimi ter uradno obvestil pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih tudi *po* posredovanju posameznih izjav o odpovedi, vendar pred formalnim prenehanjem delovnih razmerij.

32. Ker meni, da bi utegnila biti takšna razlaga neskladna s cilji varstva delavcev, ki jih zasleduje Direktiva, nacionalno sodišče sprašuje, ali je treba pojem „odpust" iz člena 1(1)(a) Direktive vendarle razumeti drugače, in sicer v smislu „odpovedi pogodbe o zaposlitvi" („Kündigung").

33. Združeno kraljestvo je nasprotnega mnenja, pri čemer svoje stališče, da se pojem „odpust", kot ga gre razumeti za potrebe izvajanja Direktive, nanaša prav na trenutek prenehanja delovnega razmerja, utemeljuje z jezikovnimi in teleološkimi argumenti.

34. Kar zadeva jezikovno razlago, omenjena vlada navaja, da govori Direktiva o odpustih, ki jih *izvede* delodajalec („dismissals *effected*", prim. člen 1(1)(a)) Odpust pa ima lahko učinek oziroma (člen 4(1)) le v trenutku, ko delovno razmerje preneha, torej takrat, ko delavec dejansko ni več v odvisnem delovnem razmerju. Vse do tega trenutka bi

5 — Glej besedilo nemške različice člena 1(1)(a) Direktive: „Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) ‚Massenentlassungen' sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen – nach Wahl der Mitgliedstaaten – die Zahl der Entlassungen."

namreč lahko prišlo tudi do preklica odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

35. Takšno razlago naj bi po mnenju Združenega kraljestva potrjevalo tudi izrecno razlikovanje med pojmoma „odpust" in „pisna odpoved" (notice of dismissal) v členu 4(1) Direktive. Razlika med tema pojmoma naj bi bila povsem jasna, saj se prvi nanaša na trenutek, ko bodo imeli odpusti učinek oziroma se bodo izvedli („collective redundancies [...] shall take effect"), drugi pa na trenutek, ko delodajalec s pisno odpovedjo delavca obvesti, da namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi. To naj bi izključevalo vsakršno razlago, po kateri bi lahko pojem „odpust" izenačevali z izrazom volje odpovedati razmerje oziroma z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

36. Britanska vlada dalje navaja, da naj bi se člen 2 Direktive omejeval na zahtevo, da delodajalec „pravočasno" (člen 2(1)) začne posvetovanja s predstavniki delavcev in da jim prav tako „pravočasno" zagotovi določene informacije (člen 2(3)), pri čemer trenutka, ko morajo biti te obveznosti izpolnjene, ne opredeljuje natančneje. Ta določba torej dopušča možnost, da delodajalec obvesti in se posvetuje s predstavniki delavcev tudi po posredovanju posameznih odpovedi delovnega razmerja.

37. Razlaga, ki jo predlaga vlada Združenega kraljestva, naj bi bila tudi skladna s cilji Direktive. S tem ko omogoča delodajalcu hitreje izvajati odpuščanja, naj bi namreč hkrati zagotavljala tako spoštovanje zahtev za varstvo delavcev kot ohranjanje finančne stabilnosti podjetja. Nasprotna razlaga, ki delodajalcu ne bi dopuščala, da predloži odpovedi pogodbe od zaposlitvi pred koncem postopkov posvetovanja in obveščanja, bi privedla do podaljševanja kritičnega obdobja in torej do morebitnih nadaljnjih izgub delovnih mest, lahko pa bi celo ogrozila sanacijo samega podjetja.

38. Stališča nacionalnega sodišča, utemeljena na podlagi razlage besedila in koristnih učinkov Direktive, pa podpirata avstrijska vlada in – čeprav manj izrecno – Komisija.

39. Ta sicer meni, da bi bilo treba za namene izvajanja postopkov posvetovanja in obveščanja, ki jih predvideva Direktiva, upoštevati odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, vendar pa je po njenem mnenju to vprašanje brezpredmetno, saj naj člen 1 ne bi vseboval opredelitve pojma „odpust" ali kakršne koli druge navedbe, ki bi utegnila koristiti pri razlagi členov od 2 do 4, pač pa

naj bi se omejeval na opredelitev značaja „kolektivnosti" odpuščanja. Sodišče naj potemtakem ne bi bilo dolžno odgovoriti na to vprašanje.

40. Po moji presoji pa dejstvo, da Direktiva ne vsebuje opredelitve pojma *odpusta* „tout court", ni zadosten razlog za zavrnitev prvega vprašanja. Po ustaljeni sodni praksi Sodišča, na katero se upravičeno sklicuje avstrijska vlada, namreč tudi v primerih, ko zakonsko besedilo Skupnosti uporablja pojem, za katerega ne navaja opredelitve in se glede njegovega pomena in obsega izrecno ne sklicuje na pravo držav članic, zahteve po enotni uporabi prava Skupnosti in načelo enakosti nalagajo zagotovitev samostojne in enotne razlage tega pojma, oblikovane na podlagi konteksta določbe in v skladu s ciljem, ki si ga zasleduje predpis[6].

41. V nasprotnem primeru bi bil cilj Direktive glede vsaj delnega usklajevanja nacionalnih zakonodaj močno ogrožen, saj bi se lahko obseg varstva, ki naj bi ga delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotavljal ta predpis, v posameznih državah članicah razlikoval glede na pomen, ki ga ima pojem „odpust" v nacionalnem pravu.

42. Poleg tega je res, kot ugotavlja tudi Komisija, da rešitev spora v postopku v glavni svari ni toliko odvisna od razumevanja pojma „odpust" iz člena 1(1)(a) Direktive, kot od načina uporabe predpisanih rokov za postopek posvetovanja (člen 2) in obveščanja (člena 3 in 4). Vendar pa je treba ta vidika obravnavati povezano, saj, kot dokazujejo razlage, ki so jih predložile stranke, je mogoče trenutek, ko nastanejo obveznosti posvetovanja in obveščanja, določiti različno glede na pomen pojma „odpust".

43. I. Junk namreč ne trdi, da je odpoved njenega delovnega razmerja neveljavna, ker upravitelj ni spoštoval postopkov, ki jih nalaga Direktiva, pač pa zato, ker obveznosti ni izpolnil, *preden* ji je posredoval obvestilo, da ji namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Kot je razložilo nacionalno sodišče, kršitve predpisov o kolektivnih odpustih ne bi bilo, če bi kot ključni dogodek za namene izpolnjevanja obveznosti posvetovanja in obveščanja šteli dejansko prenehanje delovnega razmerja; bi pa bila kršitev po-

6 — Glej med drugim sodbi z dne 18. januarja 1984 v zadevi Ekro (327/82, Recueil, str. 107, točka 11) in z dne 7. januarja 2004 v zadevi Wells (C-201/02, Recueil, str. I-723, točka 37).

dana, če bi odpoved pogodbe o zaposlitvi šteli kot trenutek, ko je odpust izveden, torej kot trenutek, ko bi morale biti obveznosti že izpolnjene.

44. Po moji presoji je torej opredelitev pojma „odpust" ki ga uporablja Direktiva, za naše namene pomembna, zato je tudi nujno, da za ta pojem, tako kot za vse pojme prava Skupnosti, zagotovimo samostojno in enotno razlago v skladu z merili Sodišča.

45. Strinjam se s sklepom avstrijske vlade, ki ga posredno podpira tudi Komisija, da je treba pojem „

46. Menim, da takšno razlago podpirata tako jezikovna razlaga kot namen obravnavanih predpisov.

47. Predvsem bi poudaril, da določa Direktiva obveznosti delodajalca v primerih, ko ta „predvideva" kolektivno odpuščanje (člen 2(1)) in govori o obveščanju o „načrtovanih" kolektivnih odpustih (člena 3(1) in 4(1)), s čimer nedvoumno nalaga delodajalcu dolžnost, da začne posvetovanja s predstavniki delavcev in obvesti o načrtovanih odpustih pristojne organe javne oblasti, ko je odpuščanje še na stopnji *načrtovanja*.

48. Če bi delodajalec lahko posameznim delavcem, ki jih bo kolektivno odpuščanje prizadelo, sporočil svoj namen odpovedati pogodbo o zaposlitvi, s čimer bi začel teči odpovedni rok, še preden bi se posvetoval z njihovimi predstavniki in preden bi obvestil pristojne organe javne oblasti, ne bi bilo več mogoče govoriti o *načrtovanih* odpustih. Kot sta pravilno poudarila avstrijska vlada in Komisija, postopek posvetovanja in obveščanja ne imel več nameravanega koristnega učinka, če bi sledil odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

49. Takšni razlagi po mojem mnenju ne nasprotuje dejstvo, ki ga poudarja Združeno kraljestvo (gl. zgoraj, točka 34), da govori člen 1(1)(a) o odpustu, *izvedenem* s strani delodajalca. Ta izraz namreč nima samostojnega pomena, ki mu ga pripisuje Združeno kraljestvo, pač pa je uporabljen zgolj kot povezovalni člen z naslednjimi besedami. Povedano drugače, izraz je uporabljen z namenom poudariti, da se Direktiva uporab-

lja le v zvezi z odpusti, izvedenimi *„s strani delodajalca“* („effected by an employer“), ne pa tudi v primerih, ko delovno razmerje preneha zaradi odpovedi s strani delavca[7]. Na podlagi uporabe tega izraza, ki zgolj označuje, *kdo* odpoveduje razmerje, po moji presoji ni mogoče oblikovati nasprotnega stališča glede opredelitve pojma odpust in izpeljati razlage, da se ta pojem nanaša na trenutek, ko imajo odpusti učinek oziroma „se izvedejo“ v skladu s členom 4(1) (primerjaj tudi ugotovitve glede tega vprašanja, oblikovane v zvezi z drugim vprašanjem – točka 62, spodaj).

50. Prav tako menim, da omemba „pisne odpovedi“ v členu 4(1) ne vpliva na opredelitev pojma „odpust“ za namene uporabe postopka posvetovanja in obveščanja. Kot je mogoče jasno razbrati iz besedila določbe, je namen omembe pisne odpovedi le zagotoviti uporabo morebiti ugodnejših nacionalnih predpisov v zvezi z individualnimi pravicami na tem področju za delavca. Povedano drugače, to pojasnilo se ne nanaša na opredelitev pojma „ pač pa gre za opozorilo, da je namen Direktive uskladiti le določene postopke v zvezi s kolektivnimi odpusti, in da ne posega na področje individualnih odpustov.

51. S tem zaključujem obravnavo argumentov, oblikovanih na podlagi jezikovne razlage. Dodajam še, da je po moji presoji zgoraj predlagana opredelitev pojma „Bolje namreč zagotavlja učinkovito varstvo delavcev, za katero se zavzema, kar potrjuje sodna praksa Sodišča, in sicer bodisi pri opredeljevanju področja uporabe Direktive[8] bodisi pri restriktivnem razlaganju odstopanj, ki jih Direktiva predvideva[9].

52. Menim, da tega cilja ne smemo žrtvovati v imenu ekonomskih interesov podjetja, kakor predlaga Združeno kraljestvo, ki navaja, da bi nasprotna razlaga od tiste, ki jo predlaga, privedla do podaljševanja kritičnega obdobja, kar bi lahko ogrozilo sanacijo podjetja. Tudi te interese je sicer treba zaščititi, vendar menim, da njihovo varstvo zadostno zagotavlja pristojnost, ki jo člen 4 Direktive daje organom javne oblasti, da

7 — V zvezi s tem glej sodbo z dne 12. februarja 1985 v zadevi Dansk Metalarbejderforbund proti Nielsen & Søn (284/83, Recueil, str. 553, točki 8 in 11)

8 — Glej na primer sodbi z dne 8. junija 1994 v zadevi Komisija proti Združenem kraljestvu (C-383/92, Recueil, str. I-2479) o pojmu „kolektivni odpusti“, in z dne 16. oktobra 2003 v zadevi Komisija proti Italiji (C-32/02, Recueil, str. I-12063) o pojmu „delodajalec“.

9 — Glej sodbo z dne 17. decembra 1998 v zadevi Lauge in drugi (C-250/97, Recueil, str. I-8758) o izjemi, ki se uporabi v zvezi s kolektivnimi odpusti, ki so posledica prenehanja delovanja podjetja zaradi sodne odločbe.

skrajšajo obdobje „zamrznitve“ odpustov, kar bom podrobneje pojasnil v okviru obravnave drugega vprašanja.

53. Zaključujem torej, da se po moji presoji pojem „odpust“ iz člena 1(1)(a), Direktive nanaša na izraz volje delodajalca odpovedati delovno razmerje, kar pomeni, da delodajalec svoje pravice do odpovedi pogodbe ne more uveljaviti, preden se posvetuje s predstavniki delavcev in preden pristojnim organom javne oblasti predloži obvestilo o načrtovanih odpustih.

54. Zato Sodišču predlagam, naj na prvo vprašanje odgovori tako, da se pojem „odpust“ iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti nanaša na izraz volje delodajalca odpovedati delovno razmerje.

B – *Drugo vprašanje*

55. Z drugim vprašanjem nacionalno sodišče v bistvu predlaga, naj Sodišče ugotovi, ali Direktiva nalaga, da morata biti tako postopek posvetovanja iz člena 2 Direktive kot postopek obveščanja, ki ga predvidevata člena 3 in 4 Direktive, *zaključena*, še preden lahko delodajalec izrazi svojo voljo odpovedati delovno razmerje.

56. Menim, da lahko tudi odgovor na to vprašanje izpeljemo iz besedila obravnavanih določb.

57. Ugotavljam predvsem, da predvideva Direktiva razčlenitev postopka na dve različni in zaporedni fazi.

58. Prva faza obsega posvetovanje s predstavniki delavcev, ki mora biti, kot sem skušal razložiti v odgovoru na prvo vprašanje, opravljeno pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

59. Takšno razlago po moji presoji potrjuje in utrjuje cilj omenjenega posvetovanja, kjer ne gre le za „pasivno“ informiranje delavcev, pač pa za to, „da [se] doseže sporazum“ (člen 2(1)), pri čemer morajo posvetovanja „zajeti vsaj [preučitev] možnosti in način[ov], kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako

ublažiti posledice“ (člen 2(2)). Člen 2 torej nalaga vsaj obveznost pogajanja.

60. Kot sta pravilno ugotovili avstrijska vlada in Komisija, bi bilo doseganje tega cilja močno ovirano ali celo onemogočeno, če bi lahko delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi še pred zaključkom posvetovanja. V tem primeru se namreč gotovo ne bi bil pripravljen pogajati z nasprotno stranjo v smislu preprečevanja odpuščanja ali omejevanja njegovih negativnih učinkov, saj bi bila njegova odločitev glede izvajanja odpuščanja že dokončna. Drugače povedano, delavci bi bili soočenim z nepreklicnim dejstvom in določba ne bi imela nobenega koristnega učinka.

61. Druga faza pa predvideva predložitev obvestila o načrtovanih odpustih pristojnim organom javne oblasti. Po mojem mnenju lahko predložitev takšnega obvestila le sledi fazi posvetovanja, saj mora delodajalec v obvestilu navesti tudi podatke o posvetovanju (člen 3(1), tretji pododstavek).

62. Po drugi strani menim, da je takšno zaporedje tudi edino smiselno in skladno s cilji druge faze. Ta namreč predvideva ukrepanje organa javne oblasti „za reševanje težav, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov“ (člen 4(2)), in torej predvsem v primerih, ko pogajalski strani nista dosegli sporazuma.

63. Nadalje ugotavljam, da se v skladu s členom 4(1) Direktive odpusti, o katerih je delodajalec obvestil organ javne oblasti, načeloma lahko „izvedejo“ šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila iz člena 3(1), „brez vpliva na katera koli določila, ki urejajo individualne pravice glede pisne odpovedi zaposlitve“.

64. Vlada Združenega kraljestva in Komisija predlagata nasprotujoči si razlagi glede učinkov te določbe: britanska vlada meni, da je iz besedila člena 4(1) jasno razvidno, da ta določba nalaga zamrznitev zgolj glede učinkovanja odpusta, medtem ko naj bi se po mnenju Komisije, ki se sklicuje predvsem na koristne učinke postopka obveščanja, zamrznitev nanašala tudi na pravico delodajalca do odpovedi pogodbe.

65. Uvodoma naj povem, da se mi sklep Komisije ne zdi prepričljiv. Menim, da zoper njeno stališče govori ne le dejstvo, da se ta člen, kot pravilno navaja vlada Združenega kraljestva, izrecno nanaša na trenutek, ko bodo imeli odpusti učinek oziroma ko „se lahko izvedejo“, pač pa tudi omemba nacionalnih predpisov, ki urejajo pravice glede „pisne odpovedi“ oziroma odpovednega roka,

saj ta ne bi imela smisla, če bi se obdobje zamrznitve uporabilo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi namesto v zvezi z dejanskim prenehanjem delovnega razmerja.

66. S tem ko zagotovi nadaljnjo veljavo za delavca ugodnejših nacionalnih predpisov v zvezi s pisno odpovedjo, določba dejansko zagotavlja uporabo odpovednih rokov, ki so daljši od 30-dnevnega roka, določenega v Direktivi. Tako oblikovana določba pa je smiselna le, če lahko člen 4(1), ki zadrži učinkovanje odpusta, vpliva na odpovedni rok. Če bi se zamrznitev nanašala na odpoved pogodbe o zaposlitvi, določba ne bi bila potrebna, njen učinek bi bil le ta, da bi preložila datum, ko bi začel teči odpovedni rok.

67. Razlaga, ki jo predlagam, po moji presoji ni v nasprotju niti z nameni faze obveščanja, ki v nasprotju s fazo posvetovanja s predstavniki delavcev ni osredotočena na samo odpuščanje, pač pa na njegove posledice oziroma na reševanje *„težav, ki izhajajo* iz načrtovanih odpustov" (člen 2(2)). V tej fazi, namenjeni „obravnavi" posledic odpuščanja, je torej potreba po zamrznitvi možnosti odpovedati pogodbo o zaposlitvi manjša v primerjavi z njenim pomenom v predhodni fazi posvetovanja, katere glavni namen je preprečiti ali zmanjšati število odpustov.

68. Zato menim, da je treba člen 4(1) razumeti v smislu, da zadrži učinkovanje odpovedi, ne pa tudi izjave volje. Delodajalec lahko torej posreduje takšno izjavo vse od trenutka, ko je pristojnemu organu javne oblasti predložil obvestilo o kolektivnem odpustu.

69. Takšno sklepanje seveda ne preprečuje, da bi države članice z namenom zagotavljanja boljšega varstva delavcev na podlagi člena 5 Direktive sledile praksi, že uveljavljeni v nekaterih državah članicah, ki obravnavano določbo razlaga v smislu, da zadrži ne le učinkovanje odpusta, pač pa tudi izražanje volje delodajalca po odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

70. Na podlagi zgoraj predstavljenih ugotovitev torej predlagam Sodišču, naj na drugo vprašanje odgovori tako, da lahko delodajalec izrazi svojo voljo odpovedati pogodbo o zaposlitvi le po zaključku posvetovanj, ki jih predvideva člen 2 Direktive 98/59, in po predložitvi obvestila o načrtovanem kolektivnem odpustu, ki ga določa člen 3 te direktive.

IV – Predlog

71. Sodišču torej predlagam, naj na vprašanja, ki jih je predložilo Arbeitsgericht iz Berlina, odgovori takole:

1. Pojem ‚odpust' iz člena 1(1)(a), Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti se nanaša na izraz volje delodajalca odpovedati delovno razmerje;

2. Delodajalec lahko izrazi svojo voljo odpovedati pogodbo o zaposlitvi le po zaključku posvetovanj, ki jih predvideva člen 2 Direktive Sveta 98/59/ES, in po predložitvi obvestila o načrtovanem kolektivnem odpustu, ki ga določa člen 3 te direktive.