SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA PAOLA MENGOZZIJA, predstavljeni 12. septembra 2006[1]

I – Uvod

1. Ali lahko nacionalna zakonodaja za izvajanje nekaterih določb delovnega prava določene kategorije delavcev izključi iz izračuna števila zaposlenih kljub določbam Direktive 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[2] in Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti[3]?

2. To je v bistvu predmet dveh vprašanj, ki ju je Sodišču postavilo Conseil d'État (Francija) po ničnostni tožbi, ki jo je pet francoskih sindikatov vložilo zoper uredbo št. 2005-892 z dne 2. avgusta 2005 o prilagoditvi pravil za izračun števila zaposlenih v podjetjih (v nadaljevanju: uredba št. 2005-892)[4]. Že zdaj opozarjam, da ta zadeva daje Sodišču priložnost za prvo razlago Direktive 2002/14, včasih imenovane tudi direktiva „Vilvoorde"[5].

II – Pravni okvir

A – *Pravo Skupnosti*

1. Direktiva 98/59

3. Za izvajanje Direktive 98/59 njen člen 1(1) določa:

1 – Jezik izvirnika: francoščina.

2 – UL L 80, str. 29.

3 – UL L 225, str. 16.

4 – JORF z dne 3. avgusta 2005, str. 12687.

5 – Po mestu v bruseljskem predmestju, kjer je bila tovarna avtomobilov podjetja Renault, ki so jo zaprli julija 1997. Zaprtje je sprožilo val reakcij, kakršnih v Evropi še ni bilo, in povzročilo, da je Komisija leta 1998 sprejela predlog direktive o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL 1999, C 2, str. 3).

„(a) ‚kolektivni odpust' [pomeni] 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;

(b) ‚predstavniki delavcev' [pomeni] tiste predstavnike, ki jih predvideva zakonodaja ali praksa držav članic.

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."

4. Člen 2(1) te direktive določa, da „[k]adar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum."

5. Poleg tega morajo delodajalci v skladu s členom 3 Direktive 98/59 uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih. Predstavnikom delavcev se pošlje kopija uradnega obvestila, ti lahko pristojnemu organu javne oblasti pošljejo morebitne pripombe.

2. Direktiva 2002/14

6. Člen 1(1) Direktive 2002/14 določa, da je njen „[n]amen […] oblikovati splošni okvir, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v Skupnosti."

7. Člen 2(d) Direktive 2002/14 določa, da „‚delavec' pomeni vsako osebo, ki je v zadevni državi članici zavarovana kot delavec po nacionalni delovnopravni zakonodaji in v skladu z nacionalno prakso"".

8. Člen 3 Direktive 2002/14 določa:

„1. Ta direktiva se v skladu z odločitvijo držav članic uporablja za:

(a) podjetja, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev v kateri koli državi članici, ali

(b) obrate, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev v kateri koli državi članici.

Države članice določijo način za izračunavanje praga delavcev.

[…]"

9. V tem pogledu devetnajsta uvodna izjava te direktive pojasnjuje, da je namen splošnega okvira, ki ga vzpostavlja, zlasti „izogniti se kakršnim koli administrativnim, finančnim ali pravnim omejitvam, ki bi ovirale ustanavljanje in razvoj malih in srednje velikih podjetij ‚in da naj se' [z]ato […] področje te direktive omeji, v skladu z odločitvijo držav članic, na podjetja, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev, ali obrate, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev".

10. Člen 4 Direktive 2002/14 določa, da skladno z načeli, določenimi v njenem členu 1, in brez vpliva na katere koli veljavne določbe in/ali prakse, ki so ugodnejše za delavce, države članice določijo načine ureditve izvajanja pravice do obveščanja in posvetovanja na ustrezni ravni.

11. Člen 9(1) te direktive navaja, da ta ne vpliva na posebne postopke obveščanja in posvetovanja, določene v členu 2 Direktive 98/59.

12. Člen 11 Direktive 2002/14 določa:

„1. Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do 23. marca 2005 ali pa zagotovijo, da socialni partnerji do tega datuma na podlagi sporazuma uvedejo potrebne predpise, pri čemer morajo države članice sprejeti vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo cilje, ki jih nalaga ta direktiva. O tem takoj obvestijo Komisijo.

[…]“

B – *Nacionalna zakonodaja*

13. V skladu s členom L. 421-1 francoskega Code du travail (v nadaljevanju: francoski delovni zakonik) je postavitev predstavnikov osebja obvezna za vse obrate, ki zaposlujejo najmanj 11 delavcev.

14. Poleg tega členi od L. 321-1 do L. 321-17 francoskega delovnega zakonika predvidevajo posvetovanje z delavci, kadar se v podjetju, ki ima več kot 10 zaposlenih, izvaja postopek odpuščanja iz gospodarskih razlogov.

15. Pred sprejetjem uredbe št. 2005-892 je člen L. 620-10 francoskega delovnega zakonika določal:

„Za izvajanje določb tega zakonika se zaposleni v podjetju štejejo v skladu z naslednjimi določbami.

Zaposleni s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za polni delovni čas in delavci, ki delajo doma, so v celoti všteti v število zaposlenih v podjetju.

Zaposleni s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, zaposleni s pogodbo o začasnem delu, delavci, ki jih podjetju da na voljo zunanje podjetje, vključno z začasnimi delavci, štejejo v število zaposlenih v podjetju, v sorazmerju z njihovo prisotnostjo v zadnjih dvanajstih mesecih. Kljub temu so delavci s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, s pogodbo

o začasnem delu ali delavci, ki jih je dalo na voljo zunanje podjetje, izključeni iz števila zaposlenih, če nadomeščajo odsotnega delavca ali katerih pogodba o zaposlitvi je bila odpovedana.

Zaposleni, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, ne glede na vrsto njihove pogodbe o zaposlitvi, so všteti z delitvijo skupne vsote delovnega časa, vpisanega v njihovih pogodbah o zaposlitvi, z zakonitim delovnim časom ali delovnim časom po kolektivni pogodbi."

16. Člen 1 uredbe št. 2005-892 je dodal nov pododstavek členu L.620-10 francoskega delovnega zakonika. Ta pododstavek določa:

„Delavec, zaposlen od 22. junija 2005 in mlajši od 26 let, dokler ne dopolni 26 let, ni vštet v število zaposlenega osebja v podjetju, v katerem dela, ne glede na vrsto pogodbe, ki jo ima s tem podjetjem. Ta določba ne more povzročiti ukinitev predstavniškega organa zaposlenih ali mandata predstavnika zaposlenih. Določbe tega odstavka se uporabljajo do 31. decembra 2007."

III – Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

17. Premier je za ureditev položaja zaposlovanja v Franciji v izjavi o splošni politiki z dne 8. junija 2005 parlamentu predstavil krizni načrt za zaposlovanje. Da bi ti ukrepi lahko začeli veljati 1. septembra 2005, je vlada zaprosila za pooblastilo, da v ta namen sprejme uredbo.

18. Tako je člen 1 zakona št. 2005-846 z dne 26. julija 2005 pooblastil vlado, da z uredbo sprejme vse ukrepe, zlasti za „prilagoditev pravil za izračun števila zaposlenih, ki so bila uporabljena za izvajanje določb v zvezi z delovnim pravom ali finančnih obveznosti, naloženih z drugimi predpisi za spodbujanje, od 22. junija 2005, podjetij, da bi zaposlovala delavce, mlajše od 26 let".

19. Vlada je 2. avgusta 2005 sprejela uredbo št. 2005-892, katere člen 1 je v člen L. 620-10 francoskega delovnega zakonika vključil dodatni pododstavek, ki je naveden v točki 16 zgoraj.

20. Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération française de

l'encadrement (CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) in Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) so vložile tožbe za razglasitev ničnosti člena 1 uredbe št. 2005-892.

21. Tožeče stranke so v podporo tem tožbam pred Conseil d'État poudarile zlasti tožbeni razlog, da naj bi prilagoditev pravil za izračun števila zaposlenih, kot je predvidena z uredbo št. 2005-892, kršila cilje direktiv 98/59 in 2002/14.

22. Predložitveno sodišče poudarja, da čeprav člen 1 uredbe št. 2005-892 ne povzroči neposredno izključitve uporabe nacionalnih določb, ki zagotavljajo prenos direktiv 98/59 in 2002/14 v francoski pravni red, ostaja dejstvo, da lahko glede obratov, kjer je zaposlenih več kot dvajset delavcev, vendar manj kot enajst delavcev, starih 26 let ali več, uporaba sporne določbe povzroči, da bi bili delodajalci oproščeni nekaterih obveznosti iz teh dveh direktiv.

23. Conseil d'État je vseeno menilo, da obstajajo dvomi glede razlage teh dveh direktiv, zato je prekinilo odločanje in Sodišču postavilo ti vprašanji za predhodno odločanje:

„1. Ali je treba, upoštevajoč namen Direktive 2002/14/ES […], ki je v skladu s členom 1(1) oblikovanje splošnega okvira, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih ali obratih v Skupnosti, prenos skrbi za določitev načina izračuna praga delavcev, ki ga določa ta direktiva, na države članice razumeti tako, da je tem državam omogočeno, da pri uporabi tega praga nekatere kategorije delavcev upoštevajo različno?

2. Kdaj se lahko Direktiva 98/59 […] razlaga tako, da dovoljuje ureditev, katere posledica je, da je za nekatera podjetja, ki zaposlujejo več kot dvajset delavcev, zaradi pravil o izračunu števila zaposlenih, ki nekatere kategorije delavcev izključujejo iz uporabe določb, ki urejajo zastopanost delavcev, oproščena, čeprav le začasno, obvezna ustanovitev organa za zastopanje delavcev?“

IV – Postopek pred Sodiščem

24. Conseil d'État je v predložitveni odločbi predlagalo Sodišču, naj na podlagi člena 104a, prvi odstavek, Poslovnika uporabi hitri postopek za odločanje o predložitveni odločbi.

25. Predsednik Sodišča je s sklepom z dne 21. novembra 2005 ta predlog zavrnil.

26. Tožeče stranke v postopku v glavni stvari, francoska vlada in Komisija Evropskih skupnosti so predložile pisna stališča v skladu s členom 23 Statuta. Te stranke so bile tudi zaslišane na obravnavi 7. junija 2006.

V – Preučitev vprašanj za predhodno odločanje

A – *Prvo vprašanje za predhodno odločanje*

1. Uvodne opombe

27. Najprej je treba za primerno omejitev vprašanja, ki ga postavlja predložitveno sodišče, poudariti, da uredba št. 2005-892, kot je Komisija upravičeno navedla, ne uvaja nobene diskriminacije med delavci ne glede na to, ali so starejši ali mlajši od 26 let. Nesporno je namreč, da delavci, mlajši od 26 let, ohranijo individualne pravice delavcev, ki so priznane z nacionalnim pravom.

28. In nasprotno, čeprav uredba št. 2005-892 pojasnjuje, da ne more povzročiti *ukinitve* obstoječih predstavniških organov delavcev ali mandata predstavnika delavcev, lahko sporna določba poseže v skupinske pravice delavcev v podjetju ali obratu, ki izhajajo iz Direktive 2002/14, glede obveščanja in posvetovanja, ki ju je delodajalec dolžan spoštovati. Kot bom pojasnil v nadaljevanju, bi namreč uporaba uredbe št. 2005-892 v določenih okoliščinah morebiti lahko kratila pravice, ki izhajajo iz Direktive 2002/14, vsem delavcem nekega obrata ali podjetja, ne le delavcem, mlajšim od 26 let.

29. Nato se mi zdi primerno dodati semantično pojasnilo v zvezi z vprašanjem, ki ga je predložilo predložitveno sodišče. Sodišču postavlja vprašanje o zakonodaji, kakršna se obravnava v postopku v glavni stvari, ki naj bi

določala, da se „nekatere kategorije delavcev upoštevajo z zamikom“ pri uporabi teh pragov iz Direktive 2002/14. Ta opredelitev pa se mi ne zdi popolnoma pravilna. Po mojem mnenju uredba št. 2005-892 ne določa, da se ista kategorija oseb, tj. delavcev, mlajših od 26 let, upošteva z zamikom. Ko namreč delavci, na katere se nanaša uredba št. 2005-892, dopolnijo 26 let in so za preverjanje preseganja praga všteti v število zaposlenih v podjetju, po definiciji ne spadajo več v kategorijo oseb, mlajših od 26 let. Torej ne gre za to, da se kategorija delavcev, mlajših od 26 let, upošteva „z zamikom“, ampak za to, da se za obdobje uporabe uredbe št. 2005-892 ta kategorija izključi iz izračuna števila zaposlenih v podjetjih za preverjanje preseganja praga, ki ga določa nacionalna zakonodaja v skladu z Direktivo 2002/14.

30. Sicer pa bomo ugotovili, da je francoska vlada v vlogah in na obravnavi večkrat navedla, da je uredba št. 2005-892 izključna in da drugo vprašanje predložitvenega sodišča ta akt opredeli kot zakonodajo, ki določa „pravil[a] o izračunu števila zaposlenih, ki […] izključujejo“ kategorijo delavcev, mlajših od 26 let.

31. Zato Sodišču predlagam, naj prvo vprašanje predložitvenega sodišča preoblikuje v vprašanje, ali je treba ob upoštevanju namena Direktive 2002/14 njen člen 3(1), drugi pododstavek, razlagati tako, da pristojnost, priznana državam članicam, da „določijo način za izračunavanje praga delavcev“, vključuje tudi pristojnost, da izključijo, čeprav začasno, vso kategorijo delavcev (v tem primeru mlajših od 26 let).

32. V zvezi s tem bomo ugotovili, da tožeče stranke v postopku v glavni stvari, ki so Sodišču predložile skupna stališča, in Komisija predlagajo, naj se na to vprašanje odgovori nikalno.

33. Nasprotno francoska vlada meni, da člen 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14 dovoljuje začasno izključitev vse kategorije delavcev, če je izključitev upravičena s cilji v splošnem interesu ter nujna in sorazmerna z vidika doseganja teh ciljev. Francoska vlada meni, da naj bi bili v tem primeru ti pogoji očitno izpolnjeni, ker:

– je namen uredbe št. 2005-892, tj. boj proti brezposelnosti mladih, združljiv

z namenom, navedenim v devetnajsti uvodni izjavi Direktive 2002/14, in s prizadevanji za visoko raven zaposlenosti v Skupnosti;

– je ukrep, katerega uporaba je časovno omejena, sorazmeren z zastavljenim ciljem;

– je učinek sporne določbe omejen samo na podjetja z največ 20 zaposlenimi, od katerih je manj kot 11 zaposlenih starejših od 26 let;

– uporaba sporne določbe ne bi mogla povzročiti ukinitve obstoječega predstavniškega organa zaposlenih ali mandata predstavnika zaposlenih.

34. Po teh uvodnih ugotovitvah in pojasnilih menim, da je na prvo vprašanje predložitvenega sodišča mogoče odgovoriti tako, da se opredeli obseg člena 3(1) Direktive 2002/14, katerega drugi pododstavek prepušča državam članicam, da določijo „način za izračunavanje praga delavcev“. To analizo bom predstavil v nadaljevanju.

2. Obseg člena 3(1) Direktive 2002/14

35. Opozoriti je treba, da so v skladu s členom 3(1), *prvi* pododstavek, Direktive 2002/14 gospodarski subjekti, za katere morajo države članice uvesti podrobna pravila za obveščanje in posvetovanje z delavci iz te direktive, po izbiri države članice ali podjetja, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev v kateri koli državi članici ali obrati, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev. Po odločitvi o izbiri ta direktiva dopušča državam članicam, da v nacionalni zakonodaji ohranijo ali sprejmejo določbe, ki so ugodnejše za delavce.

36. V zvezi s tem bom tudi opozoril, kot izhaja iz določb zgoraj navedenega francoskega delovnega zakonika, da je Francoska republika izbrala drugo možnost iz člena 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2002/14 in obenem znižala prag, tako da obveznost obveščanja in posvetovanja z delavci velja za podjetja, v katerih je zaposlenih najmanj 11 delavcev.

37. Ker se člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2002/14 nanaša na prage „delavcev“, ga je po mojem mnenju treba brati v povezavi s členom 2(d) te direktive, ki natančno navaja, koga je treba razumeti kot „delavca“ v smislu te direktive. V skladu s to določbo gre za „vsako osebo, ki je v zadevni državi članici zavarovana kot delavec po nacionalni delovnopravni zakonodaji in v skladu z nacionalno prakso“.

38. Za namene Direktive 2002/14 pa je treba osebo, ki ustreza opredelitvi iz člena 2(d), tj. da je v državi zavarovana kot delavec, upoštevati pri izračunu števila delavcev za uporabo pragov iz člena 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2002/14. Zato mora biti ta oseba, ker je delavec v smislu te direktive, vključena v izračun števila delavcev, ki so zaposleni v zadevnem obratu ali podjetju, za uporabo pragov iz tega akta.

39. V sporu o glavni stvari ni sporno, da delavce iz člena 1 uredbe št. 2005-892 ščiti francoska zakonodaja o zaposlovanju. Na podlagi skupne razlage členov 3(1), prvi pododstavek, in 2(d) Direktive 2002/14 bi bilo treba delavce iz člena 1 te uredbe upoštevati kot delavce, zaposlene v obratih v Franciji, za uporabo ustreznega praga delavcev iz Direktive 2002/14.

40. Naj opozorim, da Direktiva 2002/14 državam članicam ne daje nobene možnosti odstopanja od njenih določb, razen možnosti iz člena 3(3) v zvezi s posadkami plovil, ki redno vozijo na odprtem morju, ki pa v postopku v glavni stvari ni upoštevna.

41. Glede na to je vendarle treba preveriti, ali bi, kot trdi francoska vlada, *drugi* pododstavek člena 3(1) Direktive 2002/14 državam omogočal, tako kot zadevna zakonodaja v postopku v glavni stvari, da iz izračuna števila zaposlenih za potrebe uporabe ustreznega praga delavcev iz te direktive izključijo vso kategorijo delavcev.

42. Drugi pododstavek člena 3(1) Direktive 2002/14 državam članicam nalaga, da določijo „način za izračunavanje praga delavcev“.

43. V zvezi s tem želim poudariti, da ta določba prenaša na države članice samo določitev „načina za izračunavanje praga delavcev“, ne pa opredelitve tega izraza.

44. Prepričan sem namreč, da Direktiva 2002/14 ni imela namena prepustiti državam članicam, da opredelijo ta izraz. Opozoriti je treba, da del stavka, navedenega v prejšnji točki, spada v člen, ki opredeljuje „področje uporabe“ te direktive, ki ne more biti v diskreciji prava držav članic. Zahteve po enotni uporabi prava Skupnosti morajo torej povzročiti, da se za pojme te določbe prava Skupnosti v celotni Skupnosti najde avtonomna in enotna razlaga, ki jo je treba poiskati ob upoštevanju okvira določbe in cilja, ki ga zasleduje zadevna zakonodaja. [6]

45. Na splošno je treba priznati, da obseg izraza iz člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14 ni zelo jasen. Prav zaradi nejasnosti izraza iz te določbe je predložitveno sodišče postavilo prvo vprašanje.

46. Medtem ko se namreč zdi, da se ta določba, ki zadeva „način za izračunavanje praga“, nanaša na to, kar bi lahko imenovali „pravila o pragu“, tj. na podrobna pravila za izračun referenčnega obdobja, ki se upošteva za preseganje praga (na primer določen datum, večmesečno ali večletno obdobje dejavnosti ali povprečje več mesecev ali let dejavnosti), bi lahko podobno kot tožeče stranke v postopku v glavni stvari in Komisija predlagali, da se ta izraz nanaša tudi na način izračuna *števila zaposlenih* v obratu (tj. na pravila o načinu izračuna števila delavcev, ki so z obratom povezani z različnimi vrstami pogodb o zaposlitvi, zlasti s pogodbami o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ali pogodbami o zaposlitvi za določen čas), kajti referenčni prag je izražen s številom delavcev. V nadaljevanju bom ta imenoval „pravila o prilagoditvi“, ker bo to z jezikovnega vidika bolj preprosto.

47. Analiza vseh jezikovnih različic člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14 prav tako ne pojasni natančnega obsega izraza iz te določbe, kajti večina različic navaja „prage“ [7],

6 – Glej v tem smislu zlasti sodbo z dne 27. januarja 2005 v zadevi Junk (C-188/03, ZOdl., str. I-885, točka 29 in navedena sodna praksa).

7 – Tak primer so nemška („Schwelle“), angleška („threshold“), danska („taesklerne“), grška („ορίων“), italijanska („soglie“), latvijska („sliekšņi“), malteška („tal-limiti“), poljska („progu“), portugalska („limiares“), slovaška („limitu“), slovenska („praga“) in švedska („tröskel“) različica.

nekatere pa „število“ zaposlenih delavcev [8]. Poleg tega iz pripravljalnih aktov te direktive ni jasno razvidno, kakšen je bil namen avtorjev zadevnega izraza [9], v teh aktih tudi ni uporabnih podatkov za to, kako je treba ta izraz razlagati [10].

48. Vendar se mi zdi, da je obseg člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14 mogoče razbrati iz logičnega cilja, zaradi katerega je bil vstavljen v direktivo.

49. V zvezi s tem je treba izhajati iz naslednje ugotovitve: alternativna praga iz člena 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2002/14 je mogoče praktično uporabljati le, če so določena „pravila o pragu“ in „pravila o prilagoditvi“. Brez sprejetja teh vrst pravil podjetja in obrati, na katere se nanaša ta direktiva, ne morejo ugotoviti, kdaj so presegli prag delavcev iz te direktive.

50. Zaradi te ugotovitve je imel zakonodajalec Skupnosti tri možnosti.

51. Prva bi bila, da bi „pravila o pragu“ in „pravila o prilagoditvi“ opredelil v določbi Direktive 2002/14. Socialno pravo skupnosti ponuja vsaj delni primer direktive v tem smislu [11].

52. Druga možnost bi bila, da se v besedilo Direktive 2002/14 ne vključi nobene določbe, njen molk pa bi pomenil, da bi države članice implicitno, na podlagi neprenesene pristojnosti, ohranile pravico do sprejetja teh dveh vrst pravil, da bi lahko zagotovile praktično uporabo določb direktive. Kot nameravam navesti v odgovoru na drugo vprašanje predložitvenega sodišča, je tak primer Direktiva 98/59.

8 – Tako kot španska („número“), finska („määrä“) in nizozemska („antal“) različica.

9 – Zdi se, da se je izraz iz člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14 pojavil v spremenjenem predlogu Komisije z dne 23. maja 2001 (COM(2001)296 konč.) po spremembah, ki jih je predlagal Evropski parlament, ne da bi bila uporabljena terminologija kakor koli pojasnjena.

10 – Glej v tem smislu sodbi z dne 1. junija 1961 v zadevi Simon proti Sodišču (15/60, Recueil, str. 223) in z dne 31. marca 1998 v združenih zadevah Francija in drugi proti Komisiji (C-68/94 in C-30/95, Recueil, str. I-1375, točka 167).

11 – Gre za člen 2(2) Direktive Sveta 94/45/ES z dne 22. septembra 1994 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (UL L 254, str. 64), ki določa, da se predpisani spodnji prag števila delavcev iz te direktive določa na osnovi povprečnega števila delavcev, vključno z delavci s krajšim delovnim časom, zaposlenimi v preteklih dveh letih; to število mora biti izračunano v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali običaji.

53. Rešitev, ki je bila izbrana za Direktivo 2002/14, ustreza tretji možnosti, ki jo je imel zakonodajalec Skupnosti: ker je menil, da ni mogoče ali ni praktično določiti „pravil o pragu“ in „pravil o prilagoditvi“ v sami direktivi, je državam članicam eksplicitno dodelil nalogo, da sprejmejo te ukrepe. [12]

54. Neodvisno od odločitve v Direktivi 2002/14 je zelo jasno, da je logični cilj, zaradi katerega morajo biti sprejeta „pravila o pragu“ in „pravila o prilagoditvi“, zagotoviti preprosto, a bistveno praktično uporabo pragov iz te direktive in torej zagotoviti njeno *uporabo*.

55. Vendar priznati državam članicam pristojnost, da določijo podrobna pravila za uporabo praga delavcev, je čisto nekaj drugega, kot jim dovoliti, kot nazadnje predlaga francoska vlada, da določijo, kateri delavci so lahko vključeni v „osnovo“ za izračun praga delavcev, pri čemer iz nje izključijo vso kategorijo delavcev.

56. Menim, da iz tega sledi, da člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14 ni mogoče razlagati tako, da dovoljuje državi članici, da *izloči* uporabo določb te direktive, s tem da pri izračunu števila delavcev, zaposlenih v obratu, ki spada na področje uporabe te direktive, za potrebe uporabe praga 20 delavcev iz te direktive, odšteje vso kategorijo delavcev.

57. Ta presoja velja toliko bolj, ker tako kot v zadevni zakonodaji v postopku v glavni stvari merilo, na podlagi katerega so ti delavci izključeni iz izračuna, temelji na elementu, ki nikakor ni povezan z resnično velikostjo zadevnega obrata.

58. Seveda ne gre za priznanje, da bi imela država članica pravico izključiti delavce

12 – V pravu Skupnosti je še en tak primer, to je 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 L 175, str. 43), katere ustrezna določba je nedvomno bolj eksplicitna. Določba 7 tega okvirnega sporazuma namreč določa, da se delavci, zaposleni za določen čas, upoštevajo pri izračunu praga (zlasti praga, določenega v zakonodaji Skupnosti) in prepušča državam članicam, da določijo *načine uporabe* tega izračuna. Naj opozorim, da se pred Conseil d'État tožeče stranke v postopku v glavni stvari niso sklicevale na to direktivo v podporo tožbi zoper uredbo št. 2005-892 v delu, v katerem se uporablja za delavce za določen čas, mlajše od 26 let.

v smislu Direktive 2002/14 – ki so na podlagi nacionalnega prava zavarovani kot delavci – iz izračuna števila zaposlenih v obratu na podlagi merila, ki bi bilo povezano z delovno dobo v tem obratu. Načelo, v skladu s katerim je treba vsakega delavca v smislu Direktive 2002/14 upoštevati pri izračunu števila zaposlenih za uporabo te direktive, namreč ostaja veljavno tudi za zadevni primer.

59. Vendar je namen sklicevanja na resnično velikost obrata razložiti, zakaj je „pravilo o prilagoditvi“ števila delavcev, zlasti glede na njihovo delovno dobo v zadevnem obratu, mogoče šteti kot pravilo, ki spada na področje uporabe člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14. Če ni takega pravila o prilagoditvi, je namreč treba vsakega delavca šteti kot eno enoto ne glede na to, koliko časa dela v obratu, za preverjanje preseganja praga 20 delavcev iz te direktive. Tak položaj bi lahko povzročil, da bi morali obrati, katerih resnična velikost ne dosega praga iz te direktive, kljub temu uvesti obveščanje in posvetovanje z delavci v skladu s to direktivo. Brez poseganja v odločitev držav članic, da sprejmejo ukrepe, ki so ugodnejši za delavce, pravica držav članic, da sprejmejo „pravila o prilagoditvi“, prispeva k cilju iz devetnajste uvodne izjave Direktive 2002/14, v skladu s katero so bili pragi določeni, da bi se izognili kakršnim koli omejitvam, ki bi zavirale razvoj malih in srednje velikih podjetij. V zgoraj predlagani razlagi drugega pododstavka člena 3(1) Direktive 2002/14 gre torej za eksplicitno priznanje, da države članice ostajajo pristojne za sprejemanje „pravil o prilagoditvi“ števila delavcev glede na resnično velikost obrata (ali podjetja). Rad bi tudi opozoril, da bi ta razlaga zadevne določbe omogočala preučitev morebitne nesorazmernosti „pravila o prilagoditvi“ števila delavcev, ki bi ga sprejela neka država članica. [13]

60. Ta kratek odmik ne spremeni dejstva, da zakonodaja, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari, ki ne spada ne v kategorijo „pravil o pragu“ ne v kategorijo „pravil o prilagoditvi“ in katere namen ni omogočiti praktične uporabe ustreznega praga delavcev iz člena 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2002/14, ne spada na področje uporabe drugega pododstavka tega člena te direktive in je z njim v nasprotju.

13 – Za ponazoritev te ugotovitve naj navedem nacionalno pravilo, ki bi za izračun števila zaposlenih v obratu določalo na primer, da je 20 delavcev s krajšim delovnim časom enako kot 1 delavec s polnim delovnim časom za uporabo praga 20 delavcev iz Direktive 2002/14. Po mojem mnenju bi bilo tako pravilo očitno nesorazmerno.

61. Te ugotovitve ne moreta ovreči glavni trditvi francoske vlade, da je namen francoskega zakonodajalca, ki želi razbremeniti mala in srednje velika podjetja in jih tako spodbuditi, da bi zaposlovala več oseb, mlajših od 26 let, združljiv z namenom Direktive 2002/14 in da naj bi bili redki konkretni položaji, v katerih bi uporaba člena 1 uredbe št. 2005-892 delavcem lahko odrekla pravice, ki izhajajo iz te direktive.

62. V zvezi s prvo trditvijo in v delu, v katerem se namen, na katerega se sklicuje francoska vlada, nanaša predvsem na boj proti brezposelnosti oseb, mlajših od 26 let, Direktiva 2002/14 res ne nasprotuje temu hvalevrednemu namenu, vendar država članica zato ni nič manj zavezana popolnoma upoštevati določbe tega akta.

63. Glede dela, v katerem se namen, na katerega se sklicuje francoska vlada, nanaša bolj na razbremenitev malih in srednje velikih podjetij, je treba navesti, da Direktiva 2002/14 z določitvijo pragov v členu 3(1), prvi pododstavek, že zasleduje cilj, ki ga navaja francoska vlada: v devetnajsti uvodni izjavi Direktive 2002/14 je to jasno navedeno s pojasnilom, da je namen splošnega okvira, ki ga vzpostavlja, zlasti „izogniti se kakršnim koli administrativnim, finančnim ali pravnim omejitvam, ki bi ovirale ustanavljanje in razvoj malih in srednje velikih podjetij“ in da naj se „[z]ato […] področje te direktive omeji, v skladu z odločitvijo držav članic, na podjetja, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev, ali obrate, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev“. Sicer pa je treba opozoriti, da se uredba št. 2005-892 ne uporablja samo za mala in srednje velika podjetja, ampak za vsa podjetja na francoskem ozemlju. Poleg tega dejstvo, da v Franciji, kot je na obravnavi navedla francoska vlada, za številna bremena, naložena podjetjem, kot so plačilo višjih prispevkov ali uvedba pravilnika, velja pogoj, da je presežen prag določenega števila zaposlenih, spada izključno na področje uporabe določb nacionalnega prava in te države članice ne bi moglo oprostiti polnega upoštevanja določb Direktive 2002/14.

64. V zvezi z drugo trditvijo menim, najprej, da se objektivna razlaga pravnega pravila ne ujema z verjetnostnim dokazovanjem, kakršnega predlaga francoska vlada.

65. Nato je treba opozoriti, da morajo države članice v skladu s členom 11(1)

Direktive 2002/14 sprejeti „vse potrebne ukrepe, s katerimi lahko kadar koli zagotovijo cilje, ki jih nalaga ta direktiva“. In tudi če, kot trdi francoska vlada, uporaba uredbe št. 2005-892 odpravlja minimalne zahteve po obveščanju in posvetovanju z delavci iz te direktive samo v zelo omejenih okoliščinah [14], francoska država, s tem ko izključi kategorijo delavcev, mlajših od 26 let, iz izračuna števila delavcev v obratih, ne more več v celoti zagotoviti, čeprav začasno, da lahko vsi obrati na francoskem ozemlju, ki spadajo na področje uporabe Direktive 2002/14, omogočijo obveščanje in posvetovanje z delavci, ki jih zaposlujejo.

66. In nazadnje, če bi sprejeli razlago francoske vlade, bi se državam članicam na primer jutri lahko zahotelo, da bi iz izračuna števila zaposlenih v podjetju izključile različne kategorije delavcev, kot so delavci s krajšim delovnim časom, starejši od 50 let ali invalidi. Očitno je, da bi morebitno kopičenje izključenih kategorij delavcev v državah članicah povzročilo, da bi dokončno izginili položaji, v katerih bi morali podjetja in obrati, ki spadajo na področje uporabe Direktive 2002/14, uresničevati pravici do obveščanja in posvetovanja z delavci iz te direktive in ogrozilo enotno uporabo določb tega besedila v Skupnosti.

67. Glede na zgornje ugotovitve predlagam Sodišču, naj na prvo vprašanje predložitvenega sodišča odgovori nikalno, tj. da ob upoštevanju cilja Direktive 2002/14 prenosa skrbi za določitev načina izračuna praga delavcev na države članice na podlagi člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14 ni mogoče razlagati tako, da omogoča tem državam, da pri uporabi tega praga nekatere kategorije delavcev začasno izključijo.

B – *Drugo vprašanje za predhodno odločanje*

68. Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje Sodišče, ali in kdaj

14 – To je v okoliščinah, ko bi število zaposlenih delavcev v obratu ne glede na njihovo starost dosegalo ali presegalo prag 20 delavcev iz Direktive 2002/14, kar bi običajno povzročilo nastanek pravic, ki izhajajo iz tega besedila, obenem pa bi bilo v obratu zaposlenih manj kot 11 delavcev, starejših od 26 let (nedoseganje praga v skladu s povezanim branjem francoskega delovnega zakonika in člena 1 uredbe št. 2005-892).

Direktiva 98/59 dovoljuje sprejetje nacionalnega ukrepa, katerega posledica je, da so nekatera podjetja, ki zaposlujejo več kot 20 delavcev, zaradi pravil o izračunu števila zaposlenih, ki nekatere kategorije delavcev izključujejo iz uporabe določb, ki urejajo zastopanost delavcev, oproščena, čeprav le začasno, obvezne ustanovitve organa za zastopanje delavcev.

69. Direktiva 98/59 povzema Direktivo Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti [15], kakor je bila spremenjena.

70. Glavni namen Direktive 98/59 je s skupnimi pravili o predpisanih postopkih posvetovanja in kolektivnih odpustov zagotoviti delavcem v Skupnosti, da delodajalec, ki namerava izvesti kolektivni odpust, pravočasno obvesti predstavnike delavcev [16] in se z njimi posvetuje. Vendar je osebno področje uporabe te obveznosti delodajalcev omejeno na podjetja, ki dosegajo prage iz Direktive 98/59. [17] Ti pragi se po eni strani nanašajo na število zaposlenih v podjetju, tj. na podjetja z najmanj 20 zaposlenimi, in po drugi strani na število odpuščenih delavcev v teh podjetjih v skladu s členom 1 Direktive 98/59. Čeprav ta direktiva v nasprotju s predlogom predložitvenega sodišča vsaj neposredno in formalno ne nalaga ustanovitve organa za zastopanje delavcev, kot predhodni pogoj za obveščanje in posvetovanje z delavci pri kolektivnem odpustu predpostavlja, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev imenovanja teh predstavnikov.

71. Iz stališč strank v tej zadevi izhaja, da uredba št. 2005-892 ne vpliva na izračun števila delavcev, predvidenih za odpust. Kot sem že opozoril, ta uredba določa tudi, da ne more

15 – UL L 48, str. 29. Prva uvodna izjava Direktive 98/59 pojasnjuje, da „je zaradi jasnosti in racionalnosti treba konsolidirati Direktivo […] 75/129“.

16 – Člen 1(b) Direktive 98/59 opredeljuje „predstavnike delavcev“ kot „tiste predstavnike, ki jih predvideva zakonodaja ali praksa držav članic“.

17 – Naj opozorim, da ta direktiva ne opredeli, kako je treba za njeno uporabo razumeti „podjetje“ ali „delodajalec“ ali kdaj nastopi „odpust“, zato je te pojme Sodišče pojasnjevalo v sodbah z dne 7. decembra 1995 v zadevi Rockfon (C-449/93, Recueil, str. I-4291) in z dne 16. oktobra 2003 v zadevi Komisija proti Italiji (C-32/02, Recueil, str. I-12063) ter v zgoraj navedeni sodbi v zadevi Junk.

povzročiti ukinitve obstoječega predstavniškega organa zaposlenih ali mandata predstavnika zaposlenih.

72. Kot sem že poudaril v ugotovitvah pri prvem vprašanju, ki ga je postavilo Conseil d'État, uredba št. 2005-892 kljub temu vpliva na izračun števila delavcev v podjetjih, s tem ko iz izračuna začasno izključi delavce, mlajše od 26 let.

73. Čeprav v Franciji člen L. 321-1 naslednji delovnega zakonika določajo, da se, ko se izvaja postopek odpuščanja iz gospodarskih razlogov, uvede posvetovanje z delavci, če je v podjetju zaposlenih več kot 10 delavcev [18], bi uredba št. 2005-892 lahko povzročila, da bi bile delavcem kratene pravice, ki jih imajo na podlagi Direktive 98/59, če bi zadevno podjetje zaposlovalo več kot 20 delavcev – in bi torej ne glede na starost delavcev presegalo prag 20 delavcev iz Direktive –, od katerih bi bilo manj kot 11 starejših od 26 let, in bi uporabilo pravila iz francoskega delovnega zakonika in člena 1 uredbe št. 2005-892.

74. V teh okoliščinah bi bilo namreč zadevno podjetje oproščeno obveznosti, da organizira imenovanje predstavnikov zaposlenih, in v nasprotju z zaščito, ki jo delavcem daje Direktiva 98/59, pred predvidenim kolektivnim odpustom predstavnik delavcev, ki ga je treba obvestiti in se z njim posvetovati, ne bi obstajal.

75. Ugotovili bomo, da v nasprotju z Direktivo 2002/14 Direktiva 98/59 nikjer ne opredeli pojma delavec in ne vsebuje določbe, podobne členu 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14.

76. Stranke so v pisnih stališčih in na obravnavi razpravljale o tem, ali ni bil namen določb Direktive 2002/14, ki, ponavljam, oblikuje splošni okvir za obveščanje in posvetovanje z delavci, pojasniti določbe Direktive 98/59 ali celo zapolniti morebitne vrzeli, zlasti v opredelitvi pojma delavec in po analogiji pri morebitni uporabi člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14.

18 – Sodišče je v sodbi z dne 8. junija 1982 v zadevi Komisija proti Italiji ((91/81, str. 2133, točka 11) ugotovilo, da je treba določbe Direktive 75/129 „uporabiti za vzpostavitev skupnega jedra predpisov, ki se lahko uporablja v vseh državah članicah, in obenem pustiti državam članicam možnost, da uporabljajo ali uvedejo določbe, ki so ugodnejše za delavce". Danes taka možnost izhaja iz člena 5 Direktive 98/59.

77. Tožeče stranke v postopku v glavni stvari in francoska vlada so predlagale pritrdilni odgovor na to vprašanje.

78. Na obravnavi je Komisija odločno nasprotovala razširitvi, ki so jo predlagale druge stranke v tej zadevi. Trdila je zlasti, da imata zadevni direktivi različni pravni podlagi; Direktiva 98/59 namreč temelji na členu 100 Pogodbe ES (postal člen 94 ES), ki državam članicam dopušča precej ožjo diskrecijsko pravico kot določbe Direktive 2002/14, katere pravna podlaga je člen 137(2) ES. Komisija je tudi navedla, da razlogi, povezani s časovnim zaporedjem in avtonomnim področjem uporabe teh dveh direktiv, kot to ponazarja člen 9 Direktive 2002/14, prav tako nasprotujejo pristopu, ki ga predlagajo druge stranke v tej zadevi.

79. Čeprav trditev v zvezi s členom 9 Direktive 2002/14 ni posebej prepričljiva, ker se ta določba nanaša le na povezavo med to direktivo in členom 2 Direktive 98/59, ne pa tudi z drugimi njenimi določbami, nisem nenaklonjen drugim ugovorom Komisije, čeprav samo zato, ker je nekoliko tvegano spustiti se v mehanično razlago določb akta z vidika drugega akta, ki je bil sprejet skoraj štiri leta za prvim.

80. Težavnost in nevarnost pristopa, ki ga predlagajo tožeče stranke v postopku v glavni stvari in francoska vlada, se skriva v primerjavi pojmov „podjetje“ ali „obrat“, ki ju uporabljata direktivah 98/59 in 2002/14. Ker ta pojem ni opredeljen v določbah Direktive 98/59, je Sodišče v zgoraj navedeni sodbi Rockfon izjavilo, da pojma „podjetje“ v smislu te direktive ni mogoče opredeliti s sklicevanjem na zakonodaje držav članic in ga je treba razlagati tako, da se odvisno od okoliščin nanaša na enoto, kamor so delavci, predvideni za odpust, razporejeni, da opravljajo svoje delo, neodvisno od dejstva, ali ima zadevni obrat upravo, ki bi lahko neodvisno izvajala kolektivna odpuščanja.[19] Nasprotno bomo ugotovili, da je Direktiva 2002/14 z opredelitvijo v členu 2(b), da „obrat“ pomeni „poslovno enoto, določeno v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso […], kadar se gospodarska dejavnost opravlja na trajni osnovi s človeškimi in materialnimi viri“, izbrala drugačen pomen tega pojma, s tem ko se izrecno sklicuje na nacionalno zakonodajo in prakso.

19 – Zgoraj navedena sodba Rockfon, točki 25 in 32. Sodba natančneje zadeva Direktivo 75/129, ki je bila kodificirana z Direktivo 98/59.

81. Seveda ta primer ne pomeni, da v Direktivi 98/59 ne bi bilo mogoče opredeliti pojma delavec enako, kot je opredeljen v Direktivi 2002/14. Poleg tega so v zvezi s pragom 20 delavcev iz Direktive 98/59 države članice kljub molku besedila gotovo morale uvesti „pravila o pragu“ in „pravila o prilagoditvi“, podobna pravilom iz člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14, da bi zagotovile praktično uporabo Direktive 98/59.

82. Zato ni namen pojmov iz Direktive 2002/14, da se razširijo na Direktivo 98/59, zlasti ker ni jasnih elementov, ki bi kazali, da je bil to namen avtorjev Direktive 2002/14.

83. Poleg tega čisto pragmatično mislim, da Sodišče lahko ustrezno odgovori predložitvenemu sodišču, ne da bi moralo odločati o razpravi, ki je razdelila stranke, o povezavah med Direktivo 2002/14 in Direktivo 98/59.

84. Tudi če bi menili, da bi bila razširitev pojma „delavec“ in izraza iz člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14, v razlagi, kakršno predlagam zgoraj, v Direktivi 98/59 mogoča, ta razširitev nikakor ne bi spremenila odgovora na drugo vprašanje predložitvenega sodišča.

85. Tako v tem primeru kot v primeru odklonitve razlage Direktive 98/59 z vidika Direktive 2002/14 bi bila zakonodaja, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, v nasprotju z Direktivo 98/59. S tem bi namreč zakonodaja, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, pri izračunu praga 20 delavcev odštela vso kategorijo *delavcev* in bi določenim podjetjem omogočila, da se izognejo obveznosti upoštevanja postopkov za zaščito delavcev, ki jih nalaga Direktiva 98/59. Taka zakonodaja bi torej skupinam delavcev lahko odrekla pravico biti obveščen in slišan, ki jo običajno imajo na podlagi tega akta [20], čeprav Direktiva 98/59 ne dopušča nobene izjeme, na podlagi katere bi države članice lahko posegle v obveznost obveščanja in posvetovanja s predstavniki delavcev, ki jo zagotavlja [21].

20 – Glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Rockfon, točka 30.

21 – Glej v tem smislu v zvezi z Direktivo 75/129 sklepne predloge generalnega pravobranilca Van Gervena v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu (sodba z dne 8. junija 1994, C-382/92, Recueil, str. I-2435, točka 10).

VI – Predlog

86. Glede na zgornje ugotovitve Sodišču predlagam, naj na vprašanji za predhodno odločanje, ki ju je postavilo Conseil d'État v tej zadevi, odgovori:

1. Ob upoštevanju cilja Direktive 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 se prenos skrbi za določitev načina izračuna praga delavcev na države članice na podlagi člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive 2002/14 ne more razlagati tako, da omogoča državam članicam, da pri uporabi tega praga nekatere kategorije delavcev začasno izključijo.

2. Direktivo 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 nacionalnemu ukrepu, katerega posledica je, da so nekatera podjetja, ki zaposlujejo več kot dvajset delavcev, zaradi pravil o izračunu števila zaposlenih, ki nekatere kategorije delavcev izključujejo iz uporabe določb, ki urejajo zastopanost delavcev, oproščena, čeprav le začasno, obveznosti, da zagotovi zastopanje delavcev.