SODBA SODIŠČA (četrti senat)

z dne 10. septembra 2009 *

V zadevi C-44/08,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Korkein oikeus (Finska) z odločbo z dne 6. februarja 2008, ki je prispela na Sodišče 8. februarja 2008, v postopku

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry in drugi

proti

Fujitsu Siemens Computers Oy,

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik senata, R. Silva de Lapuerta, sodnica, E. Juhász (poročevalec), G. Arestis in J. Malenovský, sodniki,

* Jezik postopka: finščina.

generalni pravobranilec: P. Mengozzi,
sodna tajnica: C. Strömholm, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 14. januarja 2009,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry in druge H. Laitinen, odvetnik,

– za Fujitsu Siemens Computers Oy P. Uoti, odvetnik,

– za finsko vlado A. Guimaraes-Purokoski, zastopnica,

– za vlado Združenega kraljestva L. Seeboruth, zastopnik,

– za Komisijo Evropskih skupnosti M. Huttunen, P. Aalto in J. Enegren, zastopniki,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 22. aprila 2009

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 2 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 225, str. 16).

2 Ta predlog je Korkein oikeus (vrhovno sodišče) vložilo v okviru spora med Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry in drugimi ter družbo Fujitsu Siemens Computers Oy (v nadaljevanju: FSC) zaradi obveznosti posvetovanja s predstavniki delavcev v primeru kolektivnih odpustov.

Pravni okvir

Pravo Skupnosti

3 Svet Evropskih skupnosti je 17. februarja 1975 sprejel Direktivo 75/129/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 48, str. 29), ki je bila spremenjena z Direktivo Sveta 92/56/EGS z dne 24. junija 1992 (UL L 245, str. 3).

4 Direktiva 75/129 je bila razveljavljena z Direktivo 98/59. V uvodnih izjavah 2, 9 in 11 zadnje direktive je navedeno:

„[…] ker je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti;

[…]

[…] ker je treba določiti, da se ta direktiva načelno uporablja tudi pri kolektivnih odpustih, kadar dejavnost podjetja preneha po sodni odločbi;

[…]

[…] ker je treba zagotoviti, da delodajalci izpolnjujejo obveznosti glede informiranja, posvetovanja in obveščanja, ne gleda na to ali odločitev o kolektivnih odpustih sprejme delodajalec ali obvladujoče podjetje“.

5 Člen 2(1) iste direktive določa:

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

6 Člen 2(2), prvi pododstavek, navedene direktive določa:

„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.“

7 Člen 2(3), prvi pododstavek, Direktive 98/59 podrobneje določa, da mora delodajalec predstavnikom delavcev, da jim omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, med pogajanji pravočasno zagotoviti vse relevantne podatke in jih o podatkih, naštetih v tem pododstavku, pisno obvestiti.

8 Člen 2(4) Direktive 98/59 določa:

„Obveznosti iz odstavkov 1, 2 in 3 se uporabljajo ne glede na to, ali je sklep o kolektivnih odpustih sprejel delodajalec ali obvladujoče podjetje.

Pri obravnavanju domnevnih kršitev zahtev glede informiranja, posvetovanja in obveščanja iz te direktive se ne upošteva obramba delodajalca, če se sklicuje na to, da mu podjetje, ki je sprejelo sklep, katerega posledica so kolektivni odpusti, ni dalo potrebnih informacij.“

9 Člen 3(1) navedene direktive določa:

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

[…]

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

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

„1. Načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni organ javne oblasti, 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.“

Nacionalno pravo

11 Zakon št. 725/1978 o sodelovanju v podjetjih (yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)), kakor je bil spremenjen z zakonoma št. 51/1993 in št. 906/1996 (v nadaljevanju: zakon o sodelovanju), v členu 1 določa, da je treba, da bi se izboljšalo poslovanje podjetij in delovne razmere ter da bi bilo sodelovanje med delodajalcem in zaposlenimi ter med samimi zaposlenimi bolj učinkovito, povečati možnosti vpliva delavcev pri obravnavi vprašanj, ki se nanašajo na njihovo zaposlitev in delovno mesto.

12 V skladu s členom 6(3) in (3b) zakona o sodelovanju se postopek sodelovanja uporablja za zaprtje ali prenos podjetja ali njegovega dela na drugo lokacijo in znatno povečanje ali zmanjšanje njegove dejavnosti ter zlasti uvedbo krajšega delovnega časa, napotitev delavcev na začasno čakanje na delo ter za odpuste iz proizvodnih ali gospodarskih razlogov.

13 Člen 7(1) tega zakona določa, da se mora delodajalec, preden sprejme odločitev iz člena 6, z delavci in zastopniki ali predstavniki zadevnih zaposlenih posvetovati glede razlogov za ukrep, njegovih učinkov in alternativ zanj. V skladu z odstavkom 2 tega člena mora delodajalec, preden sproži ta postopek sodelovanja, delavcem in predstavnikom zadevnih zaposlenih predložiti potrebne podatke glede zadevnega

ukrepa. Te podatke, kot so podatki o razlogih za načrtovane odpuste, ocena števila delavcev različnih kategorij, ki bodo prizadete, ocena roka, v katerem naj bi se izvedli načrtovani odpusti, in podatki o načelih, na podlagi katerih bodo delavci, ki jih bo odpust zadeval, opredeljeni, je treba predložiti v pisni obliki, kadar delodajalec načrtuje odpuščanje, napotitev delavcev na začasno čakanje na delo za obdobje, ki traja več kot 90 dni, ali uvedbo krajšega delovnega časa za vsaj deset delavcev.

14 Člen 7a(1) navedenega zakona določa, da je treba v primerih iz člena 6, od (1) do (5), vsaj pet dni pred začetkom posvetovanj podati pisni predlog za posvetovanje, če je verjetno, da bo ukrep, na katerega se bodo nanašala pogajanja, povzročil odpust, uvedbo krajšega delovnega časa ali napotitev enega ali več delavcev na začasno čakanje na delo.

15 V skladu s členom 7b zakona o sodelovanju je treba, kadar se predlog za posvetovanje nanaša na ukrepe v zvezi z zmanjšanjem števila zaposlenih, ta predlog ali informacije, ki so v njem, na začetku posvetovanj pisno sporočiti zavodom za zaposlovanje, če enake informacije pred tem niso bile predložene v drugem kontekstu. Če se upoštevni podatki, ki so bili prejeti med posvetovanji, znatno razlikujejo od podatkov, ki so bili predloženi pred tem, mora delodajalec zavodom za zaposlovanje prav tako sporočiti te podatke.

16 V skladu s členom 8 tega zakona se šteje – če se delodajalec in predstavniki zaposlenih niso dogovorili za drug postopek – da je delodajalec izpolnil obveznost posvetovanja, ko je bil načrtovani ukrep obravnavan v skladu s členom 7 navedenega zakona. Vendar pa, če je verjetno, da bo ta ukrep povzročil odpust, uvedbo krajšega delovnega časa ali napotitev na začasno čakanje na delo za več kot 90 dni za vsaj deset delavcev, se šteje, da je delodajalec izpolnil obveznost posvetovanja šele, ko preteče vsaj šest tednov od začetka posvetovanj. Razen če je dogovorjeno drugače, je poleg tega mogoče začeti preučevati alternative za načrtovani ukrep šele po preteku vsaj sedmih dni od preučitve razlogov in učinkov.

17 V skladu s členom 15a zakona o sodelovanju je delavec – če so bili pri sprejetju odločitve namerno ali iz očitne malomarnosti kršeni členi 7, od (1) do (3), 7a ali 8 tega zakona in če je iz razlogov v zvezi s to odločitvijo delavec začel delati s krajšim delovnim časom ali je bil napoten na začasno čakanje na delo ali pa je bil odpuščen – od delodajalca upravičen prejeti nadomestilo v višini največ 20 mesečnih plač.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

18 Skupina Fujitsu Siemens Computers je začela delovati 1. oktobra 1999, ko sta podjetji Fujitsu Ltd in Siemens AG združili nekatere poslovne dejavnosti v informacijskem sektorju v skupno podjetje.

19 FSC je hčerinska družba družbe Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (v nadaljevanju: matična družba) s sedežem na Nizozemskem. Na navedeni datum je imela ta skupina proizvodne obrate v Espooju (Kilo) (Finska) ter v Augsburgu, Paderbornu in Sömmerdu (Nemčija).

20 Izvršni odbor matične družbe, ki ga sestavljajo izvršni člani njenega upravnega odbora, je na sestanku 7. decembra 1999 odločil, da se zadnjemu predlaga ločitev od tovarne v Kilu.

21 Navedeni upravni odbor se je na sestanku 14. decembra 1999 odločil, da ta predlog podpre, vendar ni sprejel nobenega natančnejšega sklepa glede navedene tovarne.

22 Istega dne je družba FSC predlagala posvetovanja, ki so potekala med 20. decembrom 1999 in 31. januarjem 2000.

23 Upravni odbor družbe FSC, ki so ga v glavnem sestavljali direktorji skupine in ki mu je predsedoval podpredsednik upravnega odbora matične družbe, je 1. februarja 2000 sprejel sklep o prenehanju več dejavnosti družbe FSC, z izjemo prodaje računalnikov na Finskem. Zadnja je 8. februarja 2000 začela odpuščati svoje delavce. Skupaj je bilo odpuščenih približno 450 od 490 delavcev, ki so bili zaposleni v tej družbi.

24 Nekateri od teh delavcev so trdili, da je družba FSC glede zaprtja tovarne v Kilu ob sprejetju sklepov ob koncu leta 1999 in v začetku leta 2000 kršila zakon o sodelovanju. Navedeni delavci so svoje terjatve v zvezi z nadomestilom, ki je določen v tem zakonu, z namenom njihove izterjave prenesli na tožeče stranke v postopku v glavni stvari, to je na sindikate. Ti so zadevo predložili Espoon käräjäoikeus (sodišče prve stopnje v Espooju).

25 V postopku pred navedenim sodiščem so tožeče stranke v postopku v glavni stvari trdile, da je upravni odbor matične družbe dokončno odločitev o omejitvi dejavnosti tovarne v Kilu in o njeni ločitvi od dejavnosti skupine pred prenosom v Nemčijo dejansko sprejel najpozneje 14. decembra 1999, tako da je ta proizvodni obrat prenehal obstajati kot del skupine. Po mnenju tožečih strank v postopku v glavni stvari je bila dejanska odločitev sprejeta 14. decembra 1999, pred posvetovanji z zaposlenimi, ki jih določa zakon o sodelovanju. Tožena stranka v postopku v glavni stvari naj bi torej ta zakon kršila namerno ali iz očitne malomarnosti.

26 Družba FSC je po eni strani trdila, da na sestanku upravnega odbora matične družbe 14. decembra 1999 ni bila sprejeta nobena odločitev v zvezi s proizvodnim obratom in da so, po drugi strani, še naprej obstajale morebitne alternative, kot so nadaljevanje dejavnosti v nespremenjenem ali manjšem obsegu, njena prodaja oziroma njeno nadaljevanje v sodelovanju z drugo družbo. Družba FSC je poleg tega trdila, da pojem

sklepa delodajalca obsega posredovanje pristojnega organa zadevne družbe, to je v tem primeru njen upravni odbor, ter da je ta sklep v zvezi s prenehanjem sprejel 1. februarja 2000, to je po koncu posvetovanj.

27 Espoon käräjäoikeus je menilo, da tožeče stranke v postopku v glavni stvari niso dokazale, da je upravni odbor matične družbe sklenil tovarno v Kilu zapreti tako, da pogovori med delodajalcem in delavci v okviru družbe FSC niso mogli potekati na način, določen z zakonom o sodelovanju. Navedeno sodišče je menilo, da so dejansko obstajale alternative za zaprtje te tovarne in da so bile preučene med posvetovanji. Ugotovilo je, da je bil sklep o tem zaprtju sprejet 1. februarja 2000 na sestanku upravnega odbora družbe FSC, ko se je izkazalo, da ni mogoče najti druge rešitve, da je do navedenih posvetovanj dejansko prišlo in da so bila ta ustrezna, ter tožbo zavrnilo.

28 V pritožbenem postopku je Helsingin hovioikeus (helsinško pritožbeno sodišče) pojasnilo, da je lahko dokončno odločitev iz člena 7(1) zakona o sodelovanju sprejel le delodajalec, to je tožena stranka v postopku v glavni stvari, in da načrti, ki jih je predložila matična družba, niso spadali na področje uporabe obveznosti posvetovanja, ki je določena v tem zakonu, ter potrdilo sodbo Espoon käräjäoikeus.

29 Korkein oikeus, pri katerem so tožeče stranke v postopku v glavni stvari vložile pravno sredstvo, je menilo, da se določbe Direktive 98/59 in zakona o sodelovanju razhajajo glede njihove zgradbe in vsebine in da zato zveza med njimi ni popolnoma jasna.

30 Ker je Korkein oikeus ugotovilo, da je za izdajo odločbe potrebna razlaga določb Direktive 98/59, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba člen 2(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da v njem navedena obveznost ‚pravočasno' začeti posvetovanja, kadar se ‚predvideva kolektivno odpuščanje delavcev', zahteva, da se posvetovanja začnejo, ko iz sprejetih strateških odločitev ali sprememb v zvezi s poslovanjem izhaja nujnost kolektivnega odpusta delavcev? Ali pa je treba to določbo razlagati tako, da obveznost začeti posvetovanja nastane že, ko delodajalec predvidi sprejetje ukrepov ali sprememb v zvezi s poslovanjem, kot je sprememba proizvodnih zmogljivosti ali koncentracija proizvodnje, zaradi katerih se pričakuje, da bo nujen kolektivni odpust delavcev?

2. Ali je treba ob upoštevanju dejstva, da člen 2(3), prvi pododstavek, Direktive 98/59 določa pravočasno zagotovitev podatkov med pogajanji, člen 2(1) [te d]irektive […] razlagati tako, da obveznost ‚pravočasno' začeti posvetovanja, kadar se ‚predvideva kolektivno odpuščanje delavcev', zahteva, da se posvetovanja začnejo, še preden ima delodajalec tako dodelane načrte, da bi bil sposoben izdelati podatke in jih sporočiti delavcem v skladu s členom 2(3) [, prvi pododstavek, točka] (b) [, navedene direktive]?

3. Ali je treba člen 2(1) v povezavi s členom 2(4) Direktive 98/59 razlagati tako, da kadar je delodajalec odvisno podjetje, njegova obveznost začeti posvetovanja s predstavniki delavcev nastane takrat, ko delodajalec ali njegova matična družba, ki obvladuje zadevnega delodajalca, predvidevata kolektivni odpust pri njem zaposlenih delavcev?

4. Ali nastane obveznost začeti posvetovanja – ko gre za posvetovanja v hčerinski družbi, ki pripada skupini podjetij, in je treba obveznost ‚pravočasno' začeti posvetovanja, ko delodajalec ‚predvideva' kolektivni odpust delavcev, iz člena 2(1) Direktive 98/59 razlagati ob upoštevanju določb člena 2(4) – že takrat, ko uprava skupine podjetij ali matične družbe predvideva kolektivni odpust, vendar teh načrtov še ni izdelala za delavce posamezne odvisne hčerinske družbe, ali pa nastane obveznost začeti posvetovanja šele v fazi, ko uprava skupine podjetij ali matične družbe izrecno predvidi kolektivne odpuste v zadevni hčerinski družbi?

5. Ali je treba, ko je delodajalec podjetje (hčerinska družba, ki pripada skupini podjetij), ki ga obvladuje drugo podjetje (matična družba ali uprava skupine podjetij) v smislu člena 2(4) Direktive 98/59, [navedeni] člen 2 […] razlagati tako, da mora biti postopek posvetovanja iz tega člena zaključen, preden je bil v matični družbi ali upravi skupine podjetij sprejet sklep o kolektivnih odpustih v hčerinski družbi?

6. Če je treba Direktivo 98/59 razlagati tako, da je treba postopek posvetovanja v hčerinski družbi zaključiti, preden je v matični družbi ali upravi skupine podjetij sprejet sklep o kolektivnih odpustih delavcev [te hčerinske družbe], ali je v tem okviru merodajna le tista odločitev, katere neposredna posledica so kolektivni odpusti v hčerinski družbi, ali pa je treba postopek posvetovanja zaključiti, preden matična družba ali uprava skupine podjetij sprejme odločitev v zvezi s poslovanjem ali strateško odločitev, na podlagi katere bodo verjetno, ne pa gotovo, sledili kolektivni odpusti v hčerinski družbi?"

Vprašanja za predhodno odločanje

Dopustnost

31 Družba FSC trdi, da so prva štiri vprašanja iz predloga za sprejetje predhodne odločbe zaradi neobstoja povezave s sporom o glavni stvari nedopustna. Meni, da ker se predlogi tožečih strank v postopku v glavni stvari pred predložitvenim sodiščem ne nanašajo na trenutek, ko se morajo začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, odgovor na ta vprašanja za rešitev spora v glavni stvari ni potreben. Poleg tega družba FSC meni, da se predlog v zvezi s tem nanaša na hipotetičen položaj.

32 V zvezi s tem je treba opozoriti, da v okviru postopka, določenega v členu 234 ES, le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločbo, glede na posebnosti zadeve presoja nujnost sprejetja predhodne odločbe, da bi lahko izdalo sodbo, in upoštevnost vprašanj, ki jih postavi Sodišču. Sodišče je zato, kadar se postavljena vprašanja nanašajo na razlago prava Skupnosti, načeloma dolžno odločati (glej zlasti sodbi z dne 18. julija 2007 v zadevi Lucchini, C-119/05, ZOdl., str. I-6199, točka 43, in z dne 16. julija 2009 v zadevi Mono Car Styling, C-12/08, ZOdl., str. I-6653, točka 27)

33 Tako lahko Sodišče predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo nacionalno sodišče, zavrne le, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Skupnosti nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora v postopku v glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo pravnih in dejanskih elementov, potrebnih za to, da bi lahko koristno odgovorilo na zastavljena vprašanja (glej zlasti sodbo z dne 4. decembra 2008 v zadevi Zablocka-Weyhermüller, C-221/07, ZOdl., str. I-9029, točka 20, in zgoraj navedeno sodbo Mono Car Styling, točka 28).

34 V obravnavani zadevi je treba ugotoviti, da je nacionalno sodišče – kot izhaja iz predložitvene odločbe – Sodišču podrobno predstavilo dejanski in pravni okvir spora v glavni stvari ter razloge, zaradi katerih je menilo, da je odgovor na prva štiri zastavljena vprašanja nujen za izdajo odločbe.

35 Zato so ta vprašanja za predhodno odločanje dopustna.

Prvo vprašanje

36 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem želi pojasnila o pomenu izraza „predvideva kolektivno odpuščanje delavcev“ v smislu člena 2(1) Direktive 98/59, da bi se ugotovilo izhodišče obveznosti posvetovanja, ki je določena v navedenem členu 2. V zvezi s tem sprašuje, ali je trenutek nastanka te obveznosti takrat, ko se ugotovi, da bodo zaradi strateških odločitev ali sprememb poslovanja kolektivni odpusti nujni, ali ko je predvideno sprejetje takšnih odločitev ali sprememb, zaradi katerih se pričakuje, da bodo takšni odpusti nujni.

37 Za uvod je treba ugotoviti, da je obravnavana zadeva povezana z gospodarskimi in poslovnimi odločitvami, ki lahko vplivajo na zaposlitev določenega števila delavcev podjetja, in ne z odločitvami, katerih neposredni cilj je prenehanje posebnih delovnih razmerij.

38 V zvezi s tem je treba spomniti, da – kot izhaja iz členov 2(1) in 3(1) Direktive 98/59 – obveznosti posvetovanja in obveščanja, ki ju ima delodajalec, nastaneta pred njegovo odločitvijo, da odpove pogodbe o zaposlitvi (glej v tem smislu sodbo z dne 27. januarja 2005 v zadevi Junk, C-188/03, ZOdl., str. I-885, točki 36 in 37). V takem primeru

namreč še vedno obstaja možnost, da se izogne kolektivnemu odpustu ali vsaj zmanjša njegov obseg oziroma ublažijo posledice.

39 V členu 2(1) Direktive 98/59 je določena obveznost delodajalca, da pravočasno začne posvetovanja s predstavniki delavcev, kadar „predvideva kolektivno odpuščanje delavcev“. Kot je poudaril generalni pravobranilec v točkah 48 in 49 sklepnih predlogov, je iz primerjave jezikovnih različic te določbe razvidno, da je bil namen zakonodajalca Skupnosti, da zadevna obveznost posvetovanja nastane, ko ima delodajalec namen izvesti kolektivne odpuste.

40 Napotila na „načrt“ kolektivnega odpusta v členih 3 in 4 Direktive 98/59 potrjujejo obstoj takšnega namena kot povoda za obveznosti, določene v tej direktivi, zlasti v njenem členu 2.

41 Iz tega sledi, da se šteje, da obveznost posvetovanja, ki je določena v navedenem členu 2, nastane, kadar delodajalec predvidi kolektivno odpuščanje ali izdela načrt kolektivnega odpusta (glej v tem smislu sodbo z dne 12. februarja 1985 v zadevi Dansk Metalarbejderforbund in Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, Recueil, str. 553, točka 17).

42 Vendar pa je treba dodati, da nastanejo na podlagi Direktive 98/59, kot je razvidno iz njenega besedila, obveznosti, ki jih določa – predvsem obveznost posvetovanja iz njenega člena 2 – tudi v primerih, ko možnost kolektivnega odpusta ni neposredna izbira delodajalca.

43 Člen 2(4) te direktive namreč določa odgovornost delodajalca, da upošteva obveznosti informiranja in posvetovanja, ki izvirajo iz te direktive, tudi če odločitve v zvezi

s kolektivnim odpustom ni sprejel delodajalec, temveč podjetje, ki ga obvladuje, ter kljub temu, da naj ne bi bil takoj in pravilno obveščen o tem sklepu.

44 V gospodarskem kontekstu, za katerega je značilno naraščajoče število skupin podjetij, ta določba omogoča zagotavljanje – kadar podjetje obvladuje drugo podjetje – učinkovitega uresničevanja cilja Direktive 98/59, ki delavcem, kot je navedeno v njeni uvodni izjavi 2, v primeru kolektivnih odpustov zagotavlja boljše varstvo (sodba z dne 15. februarja 2007 v zadevi Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, ZOdl., str. I-1499, točka 25).

45 Poleg tega bi, kot je pravilno navedla vlada Združenega kraljestva, prezgoden nastanek obveznosti posvetovanja lahko privedel do rezultatov, ki so v nasprotju s ciljem Direktive 98/59, kot so omejitev prožnosti podjetij pri njihovem prestrukturiranju, oteževanje upravnih omejitev in nepotrebno vzbujanje zaskrbljenosti delavcev glede varnosti njihove zaposlitve.

46 Nazadnje, namen in učinkovitost posvetovanj s predstavniki delavcev predpostavljata določitev dejavnikov, ki jih je treba upoštevati med posvetovanji, saj posvetovanj ni mogoče voditi ustrezno in v skladu z njihovimi cilji, če se ne opredelijo upoštevni elementi v zvezi z načrtovanimi kolektivnimi odpusti. Ti cilji so v skladu s členom 2(2) Direktive 98/59 izogibanje odpovedim pogodb o zaposlitvi ali zmanjšanje njihovega števila in ublažitev posledic (glej zgoraj navedeno sodbo Junk, točka 38). Kadar se sprejetje odločitve, za katero se šteje, da bo privedla do kolektivnih odpustov, le predvideva in so zato takšni odpusti le možnost ter upoštevni dejavniki niso znani, se navedeni cilji ne morejo doseči.

47 Nasprotno pa se zdi, da če se nastanek obveznosti posvetovanja, določene v členu 2 Direktive 98/59, veže na sprejetje strateške ali poslovne odločitve, iz katere izhaja nujnost kolektivnih odpustov delavcev, bi se s tem tej obveznosti delno odvzel njen

polni učinek. Kot je namreč razvidno iz navedenega člena 2(2), prvi pododstavek, se morajo posvetovanja nanašati zlasti na možnost, kako se izogniti načrtovanim kolektivnim odpustom oziroma jih zmanjšati. Posvetovanje, ki bi se začelo po tem, ko je bila odločitev, iz katere izhaja nujnost takšnih kolektivnih odpustov, že sprejeta, se ne bi moglo več učinkovito nanašati na presojo mogočih alternativ, da bi se tem odpustom izognilo.

48 Zato je treba ugotoviti, da mora delodajalec v okoliščinah, kakršne so te v zadevi iz postopka v glavni stvari, začeti postopek posvetovanja, ko je sprejeta strateška ali poslovna odločitev, ki delodajalca zavezuje, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste.

49 V teh okoliščinah je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 2(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da s sprejetjem strateških odločitev ali sprememb poslovanja v skupini podjetij, ki zavezujejo delodajalca, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste, za tega delodajalca nastane obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev.

Drugo vprašanje

50 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je nastanek obveznosti delodajalca, da začne posvetovanja o nameravanih kolektivnih odpustih, odvisen od vprašanja, ali lahko delodajalec predstavnikom delavcev že predloži vse zahtevane podatke iz člena 2(3), prvi pododstavek, točka (b), Direktive 98/59.

51 V besedilu te določbe je jasno določeno, da mora delodajalec zadevne podatke „med pogajanji pravočasno“ sporočiti, da bi „predstavnikom delavcev omogočil dajanje konstruktivnih predlogov“.

52 Iz te določbe je razvidno, da se morajo ti podatki predložiti med posvetovanji in ne nujno na njihovem začetku.

53 Kot je poudaril generalni pravobranilec v točkah 64 in 65 sklepnih predlogov, delodajalec na podlagi te določbe predstavnikom delavcev ves čas posvetovanj zagotavlja upoštevne podatke. Pri tem je nujno potrebna prožnost, saj so lahko podatki, po eni strani, na voljo v različnih trenutkih posvetovalnega procesa, kar pomeni, da ima delodajalec možnost in obveznost, da jih med posvetovanji dopolni. Po drugi strani je cilj te obveznosti delodajalca, da se predstavnikom delavcev omogoči čim popolnejše in učinkovito sodelovanje v postopku posvetovanja, in je treba zato vse nove upoštevne podatke zagotavljati do konca navedenega postopka.

54 Iz tega sledi, da izhodišče posvetovanj ne more biti odvisno od vprašanja, ali lahko delodajalec predstavnikom delavcev že sporoči vse podatke, navedene v členu 2(3), prvi pododstavek, točka (b), Direktive 98/59.

55 Zato je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da nastanek obveznosti delodajalca, da začne posvetovanja o nameravanih kolektivnih odpustih, ni odvisen od vprašanja, ali lahko ta predstavnikom delavcev že predloži vse zahtevane podatke iz člena 2(3), prvi pododstavek, točka (b), Direktive 98/59.

Tretje in četrto vprašanje

56 Predložitveno sodišče s tretjim in četrtim vprašanjem, na kateri je treba odgovoriti skupaj, v bistvu sprašuje, po eni strani, ali je treba člen 2(1) Direktive 98/59 v povezavi s členom 2(4), prvi pododstavek, iste direktive razlagati tako, da pri skupini podjetij, ki jo sestavlja matična družba in ena ali več hčerinskih družb, obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev nastane takrat, ko delodajalec ali njegova matična družba, ki ga obvladuje, predvidita kolektivne odpuste, in, po drugi strani, ali je za nastanek obveznosti začeti posvetovanja potrebno, da se opredeli hčerinska družba, v kateri obstaja možnost, da se bodo izvedli kolektivni odpusti.

57 V zvezi s tem je treba poudariti, da je na podlagi člena 2(1) in (3) ter člena 3(1) in (2) Direktive 98/59 edini naslovnik obveznosti informiranja, posvetovanja in obveščanja delodajalec, in sicer fizična ali pravna oseba, ki je v delovnem razmerju z delavci, ki bi lahko bili odpuščeni.

58 Podjetje, ki obvladuje delodajalca, nima lastnosti delodajalca, čeprav bi glede zadnjega lahko sprejelo zavezujoče odločitve.

59 Kot je po eni strani poudarila Komisija Evropskih skupnosti, je organizacija uprave skupine podjetij notranja zadeva in, po drugi strani, cilj Direktive 75/129 niti Direktive 98/59 ni omejevanje svobode takšne skupine, da organizira svoje poslovanje tako, kot meni, da je najbolj ustrezno glede na njene potrebe (glej v tem smislu v zvezi z Direktivo 75/129 sodbo z dne 7. decembra 1995 v zadevi Rockfon, C-449/93, Recueil, str. I-4291, točka 21).

60 Direktiva 98/59 tako kot Direktiva 75/129 zagotavlja le delno uskladitev pravil varstva delavcev v primeru kolektivnih odpustov. Direktiva torej ne teži k uskladitvi vseh nacionalnih sistemov predstavljanja delavcev v podjetju (glej v zvezi z Direktivo 75/129 sodbo z dne 8. junija 1994 v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu, C-383/92, Recueil, str. I-2479, točka 25 in navedena sodna praksa).

61 Zakonodajalec Skupnosti je v okviru te delne uskladitve, kot trdijo tožeče stranke v postopku v glavni stvari, želel s sprejetjem Direktive 92/56 in nato Direktive 98/59 zapolniti praznino v svoji prejšnji ureditvi ter natančneje pojasniti obveznosti delodajalcev, ki so del skupine podjetij. Tako člen 2(4) Direktive 98/59 določa, da obveznost posvetovanja velja za delodajalca ne glede na to, ali je sklep o kolektivnih odpustih sprejel ta ali podjetje, ki ga obvladuje.

62 Zato je treba sprejeti razlago člena 2(1) in (4), prvi pododstavek, Direktive 98/59, po kateri je ne glede na to, da so kolektivni odpusti predvideni ali načrtovani na podlagi odločitve podjetja, ki zaposluje zadevne delavce, ali njegove matične družbe, zmeraj prvo navedeno podjetje tisto, ki je kot delodajalec zavezano, da začne posvetovanja s predstavniki svojih delavcev.

63 V zvezi s trenutkom nastanka te obveznosti je očitno, kot trdi finska vlada, da se posvetovanja s predstavniki delavcev lahko začnejo le, če je podjetje, v katerem bi se lahko izvedli kolektivni odpusti, znano. Kadar namreč matična družba skupine podjetij sprejme odločitve, ki bi lahko vplivale na zaposlitev delavcev v tej skupini, mora hčerinska družba, katere delavce bi kolektivni odpusti lahko zadevali, kot delodajalec začeti posvetovanja s predstavniki delavcev. Zato takšnih posvetovanj ni mogoče začeti tako dolgo, dokler navedena hčerinska družba ni opredeljena.

64 Poleg tega – v zvezi s cilji, določenimi za ta posvetovanja na podlagi člena 2(2) Direktive 98/59 – ta posvetovanja zajemajo vsaj možnosti, da se izogne kolektivnim odpustom ali da se njihovo število zmanjša oziroma da se ublažijo njihove posledice s spremljajočimi socialnimi ukrepi, usmerjenimi med drugim na pomoč pri prezaposlitvi ali na preusposabljanje odpuščenih delavcev. Da bi imelo posvetovanje o teh vprašanjih smisel, je treba poznati hčerinsko družbo, katere zaposlene bodo nameravani kolektivni odpusti zadevali.

65 V teh okoliščinah je treba na tretje in četrto vprašanje odgovoriti, da je treba člen 2(1) Direktive 98/59 v povezavi s členom 2(4), prvi pododstavek, iste direktive razlagati tako, da pri skupini podjetij, ki jo sestavlja matična družba in ena ali več hčerinskih družb, obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev za hčerinsko družbo, ki je delodajalka, nastane šele, ko se ta hčerinska družba, v kateri obstaja možnost, da se bodo izvedli kolektivni odpusti, opredeli.

Peto in šesto vprašanje

66 Predložitveno sodišče s petim in šestim vprašanjem želi pojasnila o trenutku zaključka posvetovanja, določenega v členu 2(1) Direktive 98/59, ko je v primeru obstoja skupine podjetij, ki jo sestavljajo matična družba in ena ali več hčerinskih družb, v matični družbi sprejeta odločitev, zaradi katere se lahko ali morajo izvesti kolektivni odpusti.

67 Kot je bilo navedeno v odgovoru na tretje in četrto vprašanje, obveznost posvetovanja, ki je določena v členu 2(1) Direktive 98/59, zavezuje le delodajalca.

68 Nobene določbe te direktive namreč ni mogoče razlagati tako, da določa takšno obveznost za matično družbo.

69 Iz tega sledi, da mora zmeraj hčerinska družba kot delodajalka voditi posvetovanja s predstavniki delavcev, na katere bi se lahko nanašali nameravani kolektivni odpusti in, če obveznost posvetovanja ni bila spoštovana, sama nositi posledice tega nespoštovanja, če ni bila takoj in pravilno obveščena o odločitvi svoje matične družbe, iz katere izhaja nujnost takšnih odpustov.

70 Sodišče je v zvezi s koncem postopka posvetovanja že razsodilo, da lahko delodajalec – kadar se uporablja Direktiva 98/59 – odpove pogodbo o zaposlitvi le po koncu navedenega postopka, to je po tem, ko je izpolnil obveznosti iz člena 2 te direktive (glej zgoraj navedeno sodbo Junk, točka 45). Iz tega sledi, da je treba postopek posvetovanja zaključiti pred sprejetjem odločitve v zvezi z odpovedjo pogodb delavcev.

71 V kontekstu skupine podjetij, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, je iz te sodne prakse razvidno, da se lahko odločitev matične družbe, ki neposredno zavezuje eno od svojih hčerinskih družb k odpovedi pogodb delavcev, na katere se nanašajo kolektivni odpusti, sprejme šele na koncu postopka posvetovanja v tej hčerinski družbi, in to tako, da ta kot delodajalka nosi posledice zaradi nespoštovanja tega postopka.

72 Glede na zgoraj navedeno je treba na peto in šesto vprašanje odgovoriti, da je treba člen 2(1) Direktive 98/59 v povezavi s členom 2(4) te direktive razlagati tako, da mora pri skupini podjetij hčerinska družba, na katero se nanašajo kolektivni odpusti, postopek posvetovanja zaključiti, preden – na podlagi morebitnih neposrednih navodil svoje matične družbe – odpove pogodbe delavcev, na katere se ti odpusti nanašajo.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (četrti senat) razsodilo:

1. **Člen 2(1) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je treba razlagati tako, da s sprejetjem strateških odločitev ali sprememb poslovanja v skupini podjetij, ki zavezujejo delodajalca, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste, za tega delodajalca nastane obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev.**

2. **Nastanek obveznosti delodajalca, da začne posvetovanja o nameravanih kolektivnih odpustih, ni odvisen od vprašanja, ali lahko ta predstavnikom delavcev že predloži vse zahtevane podatke iz člena 2(3), prvi pododstavek, točka (b), Direktive 98/59.**

3. **Člen 2(1) Direktive 98/59 v povezavi s členom 2(4), prvi pododstavek, iste direktive je treba razlagati tako, da pri skupini podjetij, ki jo sestavlja matična družba in ena ali več hčerinskih družb, obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev za hčerinsko družbo, ki je delodajalka, nastane šele, ko se ta hčerinska družba, v kateri obstaja možnost, da se bodo izvedli kolektivni odpusti, opredeli.**

4. Člen 2(1) Direktive 98/59 v povezavi s členom 2(4) te direktive je treba razlagati tako, da mora pri skupini podjetij hčerinska družba, na katero se nanašajo kolektivni odpusti, postopek posvetovanja zaključiti, preden – na podlagi morebitnih neposrednih navodil svoje matične družbe – odpove pogodbe delavcev, na katere se ti odpusti nanašajo.

Podpisi