SODBA SODIŠČA (četrti senat)

z dne 10. decembra 2009 *

V zadevi C-323/08,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Španija) z odločbo z dne 14. julija 2008, ki je prispela na Sodišče dne 16. julija 2008, v postopku

Ovidio Rodríguez Mayor in drugi

proti

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila in drugim,

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik tretjega senata v funkciji predsednika četrtega senata, R. Silva de Lapuerta, sodnica, E. Juhász (poročevalec), G. Arestis in T. von Danwitz, sodniki,

* Jezik postopka: španščina.

generalni pravobranilec: P. Mengozzi,
sodni tajnik: R. Grass,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za špansko vlado B. Plaza Cruz, zastopnica,

– za madžarsko vlado R. Somssich, M. Fehér in K. Veres, zastopniki,

– za vlado Združenega kraljestva I. Rao in T. de la Mare, zastopnika,

– za Evropsko komisijo J. Enegren in R. Vidal Puig, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 16. julija 2009

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov od 1 do 4 in 6 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 bil vložen v okviru spora med Ovidiem Rodríguezom Mayorom in šestimi drugimi osebami ter Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (ležeča zapuščina Rafaela de las Herasa Dávile), njegovimi dediči in Fondo de Garantía Salarial (jamstveni sklad) v zvezi z zahtevo prvih, naj se jim zaradi nezakonitega kolektivnega odpusta izplača odškodnina.

Pravni okvir

Pravo Skupnosti

3 Člen 1(1) oddelka I Direktive 98/59, naslovljenega „Opredelitev pojmov in področje uporabe“, določa:

„V tej direktivi pomeni:

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

(i) ali v obdobju 30 dni:

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

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

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

(ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju;

(b) ‚predstavniki delavcev' 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 te direktive v oddelku II z naslovom „Informiranje in posvetovanje“ določa:

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

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

[…]

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

(a) zagotoviti vse relevantne podatke in

(b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:

(i) razlogih za načrtovano odpuščanje;

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

(iii) številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev;

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

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

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

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

[…]“

5 Člen 3 v oddelku III Direktive 98/59 z naslovom „Postopek pri kolektivnih odpustih“ določa:

„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.“

6 Člen 4 navedene direktive, ki tudi spada v njen oddelek III, 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.

[…]

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

7 Člen 5 te direktive določa, da ta „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.“

8 Člen 6 Direktive 98/59 določa, da „[d]ržave članice zagotovijo, da so sodni in/ali upravni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive dostopni predstavnikom delavcev in/ali delavcem“.

Nacionalno pravo

9 Člen 49(1)(g) statuta delavcev (Estatuto de los Trabajadores), potrjen s kraljevo zakonsko uredbo 1/1995 z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654, v nadaljevanju: statut delavcev), določa, da pogodba o zaposlitvi preneha v teh primerih:

„Smrt, upokojitev v primerih, določenih z ustrezno ureditvijo španskega sistema socialne varnosti, ali nezmožnost delodajalca, brez poseganja v člen 44, ali prenehanje pravne osebnosti pogodbene stranke.

V primerih smrti, upokojitve ali nezmožnosti delodajalca ima delavec pravico do izplačila v višini enomesečne plače.

V primerih prenehanja pravne osebnosti pogodbene stranke je treba upoštevati postopek iz člena 51 tega [statuta].“

10 Člen 51 statuta delavcev določa:

„1. Za namene tega [statuta] pomeni kolektivni odpust prenehanje pogodb o zaposlitvi iz gospodarskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, če se v 90 dneh to prenehanje nanaša na vsaj:

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

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

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

Šteje se, da razlogi iz tega člena nastanejo, kadar sprejetje predlaganih ukrepov prispeva k premagovanju negativnega gospodarskega položaja podjetja, če so navedeni razlogi gospodarski, ali k zagotavljanju prihodnje kontinuitete podjetja in delovnih mest v njem z boljšo organizacijo virov, če so razlogi tehnični, organizacijski ali povezani s proizvodnjo.

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

Pri izračunu števila pogodb, ki so prenehale in na katere se nanaša prvi odstavek tega člena, je treba upoštevati tudi katero koli drugo prenehanje, ki se je zgodilo v upoštevnem obdobju na pobudo delodajalca iz drugih razlogov, ki niso povezani s posameznim delavcem in ki se razlikujejo od tistih iz člena 49(1)(c), če je takih prenehanj vsaj pet. Kadar podjetje v skladu z določbami člena 52(c) v naslednjih 90 dneh in da bi se izognilo določbam iz tega [statuta], odpove manj pogodb od navedenih pragov, ne da bi obstajali novi razlogi, ki upravičujejo to okoliščino, se šteje, da so bila ta nova prenehanja pogodb izvedena z zlorabo zakona in da so nična ter brez učinkov.

2. Delodajalec, ki namerava izvesti kolektivni odpust, mora zahtevati dovoljenje za prenehanje pogodb o zaposlitvi v skladu z delovnopravnim postopkom, ki je predviden v tem [statutu] in njegovih izvedbenih predpisih. Postopek se začne na predlog, ki je vložen pri organu za zaposlovanje, in s hkratnim začetkom posvetovalnega obdobja z zakonitimi predstavniki delavcev.

[…]

8. Delavci, ki jim pogodbe prenehajo v skladu z določbami tega člena, imajo pravico do odpravnine v višini dvajset dni plače za leto dela, pri čemer se obdobja, krajša od enega leta, izračunajo v sorazmerju z meseci, največ do dvanajst mesečnih plač.

9. Delavci lahko prek svojih predstavnikov zahtevajo tudi uvedbo [delovnopravnega] postopka, če je mogoče razumno domnevati, da jim je lahko povzročena nepopravljiva ali težko popravljiva škoda, če delodajalec ne uvede tega postopka. V tem primeru pristojni organ za zaposlovanje ob upoštevanju rokov, določenih v tem členu, določi ukrepe in poročila, ki so potrebna za ugotovitev rezultata postopka.

[…]

12. Višjo silo kot razlog za prenehanje pogodb o zaposlitvi mora ugotoviti organ za zaposlovanje, ne glede na število zadevnih delavcev, na katere se to prenehanje nanaša, po uvedbi [delovnopravnega] postopka, izvedenega v skladu z določbami tega odstavka. Postopek se začne na predlog podjetja z dokaznimi sredstvi, ki so po mnenju podjetja ustrezna, in ta predlog se sočasno sporoči zakonitim predstavnikom delavcev, ki imajo položaj zainteresirane stranke med celim postopkom. Po izvedbi ukrepov in pripravi zahtevanih poročil pristojni organ za zaposlovanje sprejme odločitev v roku petih dni od vložitve predloga, ta odločitev pa začne veljati od dneva, ko je nastopila višja sila.

Če organ za zaposlovanje ugotovi obstoj višje sile, lahko odloči, da Fondo de Garantía Salarial delavcem, na katere se nanaša prenehanje pogodb o zaposlitvi, izplača vso ali delno odškodnino, kar pa ne vpliva na pravico navedenega sklada, da od delodajalca pridobi povračilo teh izplačil.

13. Določbe zakona 30/1992 z dne 26. novembra 1992 o pravni ureditvi javne uprave in o splošnem upravnem postopku se uporabljajo za položaje, ki niso urejeni s tem

[statutom], zlasti na področju pravnih sredstev. Nadaljnji ukrepi in sporočila, ki jih je treba vročiti delavcem, se opravijo prek njihovih zakonitih predstavnikov.“

11 Predložitveno sodišče pojasnjuje, da so posledice prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz objektivnih razlogov, za katero je bilo razsojeno, da je neutemeljeno, enake kot posledice odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz disciplinskih razlogov, za katero je bilo razsojeno, da je neutemeljena v skladu s členom 55 statuta delavcev. Navaja, da člen 56(1) tega statuta v zvezi s tem določa:

„Če se ugotovi nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, lahko delodajalec v petih dneh od vročitve sodbe odloči, da delavcu omogoči vrnitev na delo in mu plača neizplačane plače, ki so predvidene v točki (b) tega odstavka, ali da plača spodnje zneske, ki morajo biti določeni s sodbo:

(a) odpravnino, ki znaša petinštirideset dni plače za leto dela; upoštevna obdobja, krajša od enega leta, se izračunajo v sorazmerju glede na sorazmerne mesece do najvišjega zneska dvainštiridesetih mesečnih plač;

(b) znesek, ki je enak vsoti neizplačanih plač od dneva odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vročitve sodbe, v kateri je ugotovljena nezakonitost odpovedi, ali dokler delavec ne najde zaposlitve, če je ta zaposlitev nastopila pred razglasitvijo sodbe in če delodajalec predloži dokaz glede zneskov, ki jih je izplačal, da se odštejejo od dolgovanih plač.“

Postopek v glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

12 Sedem tožečih strank iz postopka v glavni stvari sestavlja osebje, zaposleno v podjetju, ki ga je R. de las Heras Dávila izkoriščal kot fizična oseba; to podjetje zato ni imelo lastne pravne osebnosti.

13 Tožeče stranke so 31. maja 2004 zoper Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila in druge pri Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid vložile tožbo zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pri čemer so trdile, da so od 30. aprila do 5. maja 2004 prihajale na delovno mesto, vendar je bilo podjetje zaprto, tako da so menile, da so jim bile molče odpovedane pogodbe o zaposlitvi.

14 Izkazalo se je, da je delodajalec umrl 1. maja 2004, ne da bi sestavil oporoko in ne da bi določil pravice svojih dedičev. Njegovi zakoniti dediči so se odpovedali dedovanju z notarskima zapisoma z dne 15. junija 2004 in 27. marca 2007. Iz predložitvene odločbe je razvidno, da je podjetje prenehalo opravljati dejavnost.

15 Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid je zavrnilo navedeno tožbo, ker so pogodbe o zaposlitvi tožečih strank iz postopka v glavni stvari prenehale po smrti delodajalca brez prenosa podjetja in ker ni bilo odpovedi pogodb o zaposlitvi.

16 Tožeče stranke iz postopka v glavni stvari so pri predložitvenem sodišču zoper to sodbo vložile pritožbo. Trdijo, da je odločba o prenehanju formalni akt, v zvezi s katerim je naloženo spoštovanje pogojev, določenih v členu 55(1) statuta delavcev, tako da bi jim dediči njihovega delodajalca to odločbo morali vročiti. Tožeče stranke iz postopka v glavni stvari zato zahtevajo, naj se ugotovi obstoj nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi in naj se jim plača odškodnina v višini 45 dni plače za leto dela in neizplačane plače od dneva odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vročitve sodbe predložitvenega sodišča ali do njihove vrnitve na delo. Podredno zahtevajo, naj se

ugotovi prenehanje pogodb o zaposlitvi zaradi smrti delodajalca v skladu s členom 49 tega statuta in naj se jim izplača odškodnina, določena v tem členu.

17 Tožene stranke iz postopka v glavni stvari trdijo, da ni bilo odpovedi pogodb o zaposlitvi in da je šlo za prenehanje delovnega razmerja zaradi smrti delodajalca.

18 Državno tožilstvo, ki ga je predložitveno sodišče pozvalo, naj poda mnenje v postopku v glavni stvari, meni, da bi lahko obstajalo neskladje med določbami prava Skupnosti in členom 49(1)(g) statuta delavcev.

19 Predložitveno sodišče meni, da v španskem pravu obstaja neenakost obravnavanja v primeru prenehanja pogodb o zaposlitvi zaradi prenehanja podjetja glede na lastnosti osebe, ki je lastnik tega podjetja. V tem primeru so namreč delavci, ki so zaposleni pri pravni osebi, v ugodnejšem položaju od delavcev, zaposlenih pri fizični osebi, medtem ko je škoda, ki je nastala zaradi odpovedi ali prenehanja pogodbe o zaposlitvi, enaka.

20 Ker je Tribunal Superior de Justicia de Madrid menilo, da je za sprejetje odločitve potrebna razlaga določb Direktive 98/59, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali člen 51 statuta delavcev krši obveznosti iz Direktive […] 98/59 […] s tem, da pojem kolektivnih odpustov omejuje na odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz gospodarskih, tehničnih, organizacijskih in proizvodnih razlogov in ga ne širi na odpovedi iz vseh razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci?

2. Ali je v nasprotju z Direktivo […] 98/59 […] tudi zakonska določba iz člena 49(1)(g) statuta delavcev, ki za delavce, ki izgubijo delo zaradi smrti, upokojitve ali nezmožnosti delodajalca, določa odpravnino, ki je omejena na eno mesečno plačo, in jih izključuje iz določb člena 51 istega zakona, tako da krši določbe iz členov 1, 2, 3, 4 in 6 navedene direktive?

3. Ali španska ureditev o kolektivnem odpustu, natančneje člena 49(1)(g) in 51 statuta delavcev, krši člen 30 Listine Unije o temeljnih pravicah [razglašene 7. decembra 2000 v Nici (UL C 364, str. 1)] in Listino Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, sprejeto med zasedanjem Evropskega sveta v Strasbourgu 9. decembra 1989 [s strani voditeljev držav ali vlad enajstih držav članic]?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Pristojnost Sodišča

21 Po zgledu španske in madžarske vlade ter Evropske komisije je treba glede prvih dveh vprašanj poudariti, da je R. de las Heras Dávila ob smrti zaposloval sedem delavcev, tako da načeloma tak položaj ne spada na področje uporabe Direktive 98/59.

22 V skladu s členom 1(1)(a)(ii) te direktive mora biti namreč za to, da bi se ta lahko uporabljala za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, odpovedi pogodb o zaposlitvi vsaj dvajset v obdobju 90 dni.

23 Vendar je v členu 5 Direktive 98/59 določeno, da ta 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 delavce ugodnejše.

24 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da v španskem pravu obstajajo take določbe, saj v skladu s členom 51(1), prvi in tretji pododstavek, statuta delavcev pojem kolektivnega odpusta zajema tudi prenehanje pogodb o zaposlitvi, ki se nanašajo na vse delavce podjetja, če je zadevnih delavcev več od pet, kadar je kolektivni odpust posledica popolnega prenehanja dejavnosti iz gospodarskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo.

25 Predložitveno sodišče trdi, da bi v zadevi, o kateri odloča, prenehanje pogodb o zaposlitvi vsega osebja, ki je zaposleno pri R. de las Herasu Dávili, zaradi njegove smrti moralo spadati na področje uporabe določb, navedenih v prejšnji točki in bi se moralo ravno tako šteti za kolektivni odpust. To sodišče meni, da bi šlo v nasprotnem primeru za neenako obravnavanje, ki je v nasprotju z Direktivo 98/59 in pojmom „kolektivnega odpusta“, kot je opredeljen v tej direktivi.

26 V zvezi s tem se predlog za sprejetje predhodne odločbe gotovo nanaša na primer prenehanj delovnih razmerij, katerih število ne dosega pragov, določenih v členu 1(1)(a) Direktive 98/59.

27 Ker pa se je nacionalni zakonodajalec odločil, da v pojem kolektivnih odpustov v smislu te direktive vključi tudi primere, ki ne spadajo na področje uporabe te direktive, pri čemer je iz navedenega pojma izključil primere, kot je ta v postopku v glavni stvari, je

zagotovo v interesu Skupnosti, da se zaradi izogibanja prihodnjim razhajajočim se razlagam ta pojem in z njim povezane rešitve v pravu Skupnosti razlagajo enako, ne glede na okoliščine, v katerih se uporabljajo (glej v tem smislu sodbo z dne 16. marca 2006 v zadevi Poseidon Chartering, C-3/04, ZOdl., str. I-2505, točki 16 in 17).

28 V takih okoliščinah je treba na vprašanja za predhodno odločanje odgovoriti izhajajoč iz predpostavke, da so nekatere vrste prenehanja pogodb o zaposlitvi, ki se nanašajo na število delavcev, ki je nižje od pragov, določenih v členu 1 Direktive 98/59, v španski ureditvi izenačene s kolektivnimi odpusti v smislu tega člena, vendar pa druge vrste prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki se lahko nanašajo na enako število delavcev, predvsem prenehanje pogodb o zaposlitvi celotnega osebja zaradi smrti delodajalca, v skladu s to ureditvijo ne spadajo v obseg pojma kolektivnih odpustov.

Prvo vprašanje

29 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem izraža dvom o tem, ali je španska ureditev, ki se uporablja v postopku v glavni stvari in v kateri pojem kolektivnega odpusta ne zajema vsakega prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, skladna s členom 1(1) Direktive 98/59.

30 Za uvod je treba navesti, da Sodišče ni pristojno, da bi se v okviru postopka, ki je bil uveden na podlagi člena 234 ES, izreklo o združljivosti pravnih norm notranjega prava z določbami prava Skupnosti. Pristojno pa je, da nacionalnemu sodišču da vse napotke za razlago prava Skupnosti, ki mu lahko omogočijo presojo združljivosti notranjih

pravnih pravil s skupnostno ureditvijo (glej zlasti sodbi z dne 19. septembra 2006 v zadevi Wilson, C-506/04, ZOdl., str. I-8613, točki 34 in 35, in z dne 6. marca 2007 v združenih zadevah Placanica in drugi, C-338/04, C-359/04 in C-360/04, ZOdl., str. I-1891, točka 36).

31 Ni sporno, da se spor o glavni stvari nanaša na zakonitost prenehanja pogodb o zaposlitvi celotnega osebja v podjetju zaradi smrti delodajalca.

32 Zato je treba za koristen odgovor predložitvenemu sodišču za odločitev v sporu, o katerem odloča, ugotoviti, ali je treba člen 1(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero se prenehanje pogodb o zaposlitvi več delavcev – ki imajo za delodajalca fizično osebo – zaradi smrti tega delodajalca ne šteje za kolektivni odpust.

33 Prvič, ugotoviti je treba, da iz besedila navedene direktive ni razvidno, da bi tak položaj spadal na področje njene uporabe.

34 Sodišče je nedvomno široko razlagalo izraz „razlogi, ki niso povezani s posameznimi delavci“, uporabljen v členu 1(1) te direktive (glej v tem smislu sodbi z dne 12. oktobra 2004 v zadevi Komisija proti Portugalski, C-55/02, ZOdl., str. I-9387, točka 49, in z dne 7. septembra 2006 v združenih zadevah Agorastoudis in drugi, od C-187/05 do C-190/05, ZOdl., str. I-7775, točka 28). Vendar iz besedila tega člena izhaja, da pojem „kolektivni odpusti“ v smislu te določbe predpostavlja tako obstoj delodajalca kot njegovega dejanja.

35 V skladu z opredelitvijo, ki je o tem pojmu podana v členu 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59, se ta pojem nanaša na odpust s strani delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, kadar so izpolnjeni tudi nekateri količinski in časovni pogoji.

36 Na podlagi drugega pododstavka odstavka 1 člena 1 te direktive se pri izračunavanju števila kolektivnih odpustov, kakor jih določa prvi pododstavek, točka (a), tega odstavka, prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, šteje za odpust, če je takih prenehanj vsaj pet.

37 V skladu s členom 2(1) te direktive mora delodajalec, ki predvideva kolektivno odpuščanje, pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum. V odstavku 3 tega člena je določeno, da mora delodajalec med pogajanji predstavnikom delavcev pravočasno zagotoviti vse relevantne podatke in jih pisno obvestiti o elementih, naštetih v točki (b) tega odstavka.

38 Člen 3 Direktive 98/59 določa, da mora delodajalec uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih in vročiti kopijo tega obvestila predstavnikom delavcev.

39 Vsi izrazi v teh določbah, zlasti „predvideti odpuščanje“, „začeti posvetovanja“, „zagotoviti vse podatke“, „pisno obvestiti“, „uradno pisno obvestiti o načrtovanih

odpustih“ in „vročiti kopijo“, kažejo na nujnost obstoja delodajalca in nekih ravnanj tega delodajalca.

40 Poleg tega iz izraza „odpust s strani delodajalca“, uporabljen v prvem pododstavku, točka (a), odstavka 1 člena 1 Direktive 98/59, izhaja, da pojem kolektivnih odpustov načeloma predpostavlja, da delodajalec izvede ali v vsakem primeru načrtuje take odpuste, medtem ko – kot je generalni pravobranilec pravilno poudaril v točki 81 sklepnih predlogov – izraz „na pobudo delodajalca“, uporabljen v drugem pododstavku tega odstavka, pomeni neposreden izraz volje delodajalca v obliki lastne pobude.

41 Iz navedenega je razvidno, da pojem kolektivnih odpustov v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59 predpostavlja obstoj delodajalca, ki načrtuje take odpuste in ki lahko, prvič, opravi s tega vidika dejanja, določena v členih 2 in 3 navedene direktive, in drugič, take odpuste izvede, če je treba.

42 Vendar za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, ni značilen le neobstoj namena izvedbe kolektivnih odpustov, temveč tudi neobstoj delodajalca, ki bi bil lahko naslovnik obveznosti, ki izhajajo iz določb, navedenih v točkah 37 in 38 te sodbe, in ki bi opravil dejanja, določena v teh določbah, in take odpuste izvedel, če je treba.

43 Drugič, v zvezi z glavnim namenom Direktive 98/59 je treba poudariti, da morajo v skladu s členom 2(2) te direktive posvetovanja zajeti 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. V skladu s členoma 2(3) in 3(1)

te direktive mora delodajalec uradno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih in mu sporočiti podatke, navedene v teh določbah.

44 Vendar ta glavni namen Direktive 98/59, in sicer posvetovanje s predstavniki delavcev in obvestitev pristojnega javnega organa pred izvedbo kolektivnih odpustov, ne more biti dosežen, če je kot „kolektivni odpust“ opredeljeno prenehanje pogodb o zaposlitvi vsega osebja podjetja, ki ga izkorišča fizična oseba, zaradi prenehanja opravljanja dejavnosti tega podjetja, kar se zgodi zaradi smrti delodajalca, ker tako posvetovanje ne bi bilo mogoče in ker se ne bi bilo mogoče niti izogniti prenehanju pogodb o zaposlitvi, niti zmanjšati njihovega števila, niti ublažiti posledic tega prenehanja.

45 Poleg tega je treba poudariti, da Direktiva 98/59 za primer izgube zaposlitve ne določa vzpostavitve mehanizma splošnega denarnega nadomestila na ravni Skupnosti.

46 Tretjič, opozoriti je treba, da je Sodišče že razložilo nekatere določbe Direktive 98/59.

47 Tako je že presodilo, 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 (glej sodbo z dne 10. septembra 2009 v zadevi Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, C-44/08, ZOdl., str. I-8163, točka 57).

48 Sodišče je prav tako presodilo, da 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, in zgoraj navedeno sodbo Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, točka 38).

49 Vendar v primeru, kot je ta v postopku v glavni stvari, smrt delodajalca in prenehanje pogodb o zaposlitvi delavcev, ki jih zaposluje, sovpadata. Tako, kot trdi španska vlada, obstaja materialna nezmožnost izpolnitve teh obveznosti.

50 Poleg tega v primeru, kot je ta v postopku v glavni stvari, ne obstaja odločitev o odpovedi pogodb o zaposlitvi niti predhodni namen izvedbe take odpovedi.

51 Iz sodne prakse Sodišča izhaja, da Direktiva 98/59 tako kot Direktiva Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic o množičnem odpuščanju presežnih delavcev (UL L 48, str. 29) zagotavlja le delno uskladitev pravil varstva delavcev v primeru kolektivnih odpustov (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 v zvezi z Direktivo 98/59 zgoraj navedeno sodbo Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, točka 60) in ne usklajuje načinov dokončnega prenehanja dejavnosti podjetja, ampak postopek, ki ga je treba izpeljati v primeru kolektivnih odpustov (glej v zvezi z Direktivo 75/129 zgoraj navedeno sodbo Agorastoudis in drugi, točka 36).

52 Nazadnje je treba dodati, da razlaga, da pojem kolektivnih odpustov v smislu Direktive 98/59 ne zajema prenehanja pogodb o zaposlitvi več delavcev, katerih delodajalec je fizična oseba, kar je posledica delodajalčeve smrti, ni v nasprotju z zgoraj navedeno sodbo Komisija proti Portugalski. Ta je bila namreč izrečena v okviru postopka zaradi neizpolnitve obveznosti države, v katerem je bil predmet proučitve izraz „razlogi, ki niso povezani s posameznimi delavci“, uporabljen v členu 1 te direktive, vendar ne da bi bil pri tem posebej proučen položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, za katerega sta značilna prenehanje pogodb o zaposlitvi zaradi smrti fizične osebe, ki je delodajalec, in neobstoj pravnega subjekta, ki bi bil naslovnik obveznosti, določenih s to direktivo.

53 Ob upoštevanju navedenega je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 1(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da ta ne nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero se prenehanje pogodb o zaposlitvi več delavcev, ki imajo za delodajalca fizično osebo, zaradi smrti tega delodajalca ne šteje za kolektivni odpust.

Drugo vprašanje

54 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem sprašuje, ali je treba Direktivo 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa različne odškodnine glede na to, ali so delavci izgubili zaposlitev zaradi smrti svojega delodajalca ali zaradi kolektivnega odpusta.

55 V zvezi s tem, prvič, je iz odgovora na prvo vprašanje razvidno, da prenehanje pogodb o zaposlitvi, povezano s smrtjo delodajalca, ki je fizična oseba, v okoliščinah, kakršne so te v postopku v glavni stvari, ne spada v obseg pojma kolektivnih odpustov v smislu Direktive 98/59.

56 Drugič, kot je bilo poudarjeno v točkah 45 in 51 te sodbe, navedena direktiva zagotavlja le delno uskladitev pravil varstva delavcev v primeru kolektivnih odpustov in za primer izgube zaposlitve ne določa vzpostavitve mehanizma splošnega denarnega nadomestila na ravni Skupnosti. V teh okoliščinah se vprašanje o obsegu odškodnin delavcev ob prenehanju njihovega delovnega razmerja ne nanaša na uporabo Direktive 98/59.

57 Zato je treba na drugo postavljeno vprašanje odgovoriti, da navedena direktiva ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa različne odškodnine glede na to, ali so delavci izgubili zaposlitev zaradi delodajalčeve smrti ali zaradi kolektivnega odpusta.

Tretje vprašanje

58 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 30 Listine Unije o temeljnih pravicah in določbe Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni ureditvi, kakršna je ta v postopku v glavni stvari.

59 Vendar kot je razvidno iz presoje prvih dveh vprašanj, položaj, kakršen je ta, ki je pripeljal do spora o glavni stvari, ne spada na področje uporabe Direktive 98/59, in zato niti na področje uporabe prava Skupnosti. V teh okoliščinah na tretje vprašanje ni treba odgovoriti.

Stroški

60 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 1(1) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je treba razlagati tako, da ta ne nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero se prenehanje pogodb o zaposlitvi več delavcev – katerih delodajalec je fizična oseba – zaradi delodajalčeve smrti ne šteje za kolektivni odpust.

2. Navedena direktiva ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa različne odškodnine glede na to, ali so delavci izgubili zaposlitev zaradi delodajalčeve smrti ali zaradi kolektivnega odpusta.

Podpisi