Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 13. maja 2015*

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Kolektivni odpusti — Direktiva 98/59/ES — Člen 1(1)(a) — Pojem ‚podjetje [obrat]‘ — Podrobna pravila za izračun števila odpuščenih delavcev“

V zadevi C-182/13,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Industrial Tribunal, Belfast (Združeno kraljestvo), z odločbo z dne 26. marca 2013, ki je prispela na Sodišče 12. aprila 2013, v postopku

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

proti

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi T. von Danwitz, predsednik senata, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (poročevalec) in D. Šváby, sodniki,

generalni pravobranilec: N. Wahl,

sodni tajnik: I. Illéssy, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 20. novembra 2014,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za Bluebird UK Bidco 2 Limited D. Reade, QC,

— za vlado Združenega kraljestva L. Christie, agent, skupaj s T. Wardom, QC, in J. Holmesom, barristers,

— za madžarsko vlado M. Fehér in K. Szíjjártó, agenta,

* Jezik postopka: angleščina.

— za Evropsko komisijo J. Enegren, R. Vidal Puig in J. Samnadda, agenti,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 5. februarja 2015,

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 1(1)(a)(ii) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle in T. McGerty na eni strani in njihovim nekdanjim delodajalcem, družbo Bluebird UK Bidco 2 Limited (v nadaljevanju: Bluebird), na drugi strani glede zakonitosti odpovedi delovnih razmerij.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Iz uvodne izjave 1 Direktive 98/59 je razvidno, da je bila z njo kodificirana Direktiva Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 48, str. 29).

4 V skladu z uvodno izjavo 2 Direktive 98/59 je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Evropski uniji.

5 V uvodnih izjavah 3 in 4 te direktive je navedeno:

„(3) ker se v državah članicah, kljub okrepljenemu zbliževanju, veljavni predpisi glede dejanske ureditve in postopkov pri takih odpustih ter glede ukrepov za ublažitev posledic odpustov za delavce še vedno razlikujejo;

(4) ker lahko te razlike neposredno vplivajo na delovanje notranjega trga.“

6 V uvodni izjavi 7 te direktive je poudarjena potreba po spodbujanju približevanja zakonodaj držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti.

7 Člen 1 navedene direktive, naslovljen „Opredelitev pojmov in področje uporabe“, določa:

„1. V tej direktivi pomeni:

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

(i) ali v obdobju 30 dni:

— najmanj 10 v podjetjih [obratih], ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,

— najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih [obratih], ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,

— najmanj 30 v podjetjih [obratih], ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,

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

[…]

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov.

2. Ta direktiva se ne uporablja za:

(a) kolektivne odpuste delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, razen če pride do takih odpustov pred iztekom določenega datuma ali izpolnitve takih pogodb;

[…]“

8 Člen 2 Direktive 98/59 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, točke (b) podtočke (i) do (v).

[…]“

9 Člen 3(1) te 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) te 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.“

11 Člen 5 navedene direktive določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejše, ali da spodbujajo ali omogočajo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavca ugodnejše.“

Pravo Združenega kraljestva

12 Direktiva 98/59 je bila v pravni red Severne Irske prenesena z delom XIII uredbe iz leta 1996 o pravicah iz zaposlitve, (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996), v pravni red Anglije, Walesa in Škotske pa s poglavjem II dela IV konsolidiranega zakona o sindikatih in delovnih razmerjih iz leta 1992 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992).

13 Člen 216 uredbe iz leta 1996 o pravicah iz zaposlitve določa, da „se mora delodajalec, če namerava odpustiti 20 ali več delavcev v enem obratu v obdobju 90 dni ali manj, o odpustih posvetovati z vsemi osebami, ki so zakoniti predstavniki katerega koli od zaposlenih, na katere se lahko nanašajo nameravani odpusti ali ukrepi v zvezi s temi odpusti“.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

14 V začetku leta 2012 je podjetje Bonmarché upravljalo 394 prodajaln ženskih oblačil v celotnem Združenem kraljestvu in v teh prodajalnah zaposlovalo 4000 oseb. Administrativno je družba Bonmarché svoje prodajalne na Severnem Irskem in svojo edino prodajalno na otoku Man za potrebe poslovanja v Združenem kraljestvu štela za eno regijo (v nadaljevanju: regija Severna Irska). V začetku leta 2012 je bilo v regiji Severna Irska 20 prodajaln, ki so zaposlovale 180 oseb.

15 Tožeče stranka iz postopka v glavni stvari so bile zaposlene pri družbi Bonmarché v štirih različni prodajalnah. Te prodajalne so bile v štirih različnih mestih, in sicer Lurganu, Banbridgeu, Omaghu in Belfastu, v vsaki pa je bilo zaposlenih manj kot 20 oseb.

16 Vsaka prodajalna je bila obravnavana kot „individualno stroškovno mesto“, katerega proračun je bil določen na glavnem sedežu te družbe v Veliki Britaniji. Glavni sedež je določal tudi zaloge in prioritete kar zadeva promocijo prodaje za vsako prodajalno, poleg tega pa je zagotavljal ali organiziral dobavo blaga za prodajo. Vendar je imel vsak direktor podružnice vpliv na količino in vrsto blaga, ki naj bi se dobavilo. Direktorji prodajaln so bili odgovorni za doseganje ciljev v svojih prodajalnah. Direktor podružnice je imel v okviru proračuna za delovne ure diskrecijsko pravico glede števila zaposlenega osebja s pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas in s pogodbo za krajši delovni čas.

17 Družba Bonmarché je postala insolventna, 20. januarja 2012 pa je bila prenesena na družbo Bluebird. Družba Bluebird je takoj po prenosu začela prestrukturiranje, posledica pa je bilo zaprtje več prodajaln, vključno s tistimi, v katerih so delale tožeče stranke iz postopka v glavni stvari.

18 Po odpuščanjih, ki jih je leta 2012 izvedla družba Bluebird, je imela družba Bonmarché na ozemlju Združenega kraljestva le še 265 prodajaln, zaposlovala pa je 2900 oseb. Število prodajaln v regiji Severna Irska se je z 20 zmanjšalo na 8, število zaposlenih pa s 180 na 75.

19 Tožeče stranke iz postopka v glavni stvari se bile skupaj z nekaterimi drugimi delavci odpuščene 12 marca 2012. Pred postopkom odpovedi delovnih razmerij ni bilo nobenega posvetovalnega postopka v smislu Direktive 98/59.

20 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da so bile V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle in T. McGerty na delo razporejene v te lokalne enote: prodajalne v Lurganu, Bandbridgeu, Omaghu in na Ann Street v Belfastu.

21 Tožeče stranke iz postopka v glavni stvari so pri predložitvenem sodišču vložile tožbo zaradi izpodbijanja veljavnosti odpovedi njihovih delovnih razmerij.

22 To sodišče meni, da je mogoče člen 1(1)(a)(ii) Direktive Sveta 98/59/ES razlagati tako, da se število 20 iz te določbe nanaša na število delavcev v konkretnem obratu, pa tudi tako, da se to število nanaša na odpuščene osebe v celotnem podjetju delodajalca. Navaja, da je v tem primeru ustrezna teleološka razlaga in da je iz sodbe Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) razvidno, da je treba Direktivo 75/129, ki jo je nasledila Direktiva 98/59, razlagati tako, da se lahko pokrije največje mogoče število odpovedi delovnih razmerij iz poslovnih razlogov.

23 V teh okoliščinah je Industrial Tribunal, Belfast (delovno sodišče (Severna Irska), Belfast), prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

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

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

3. Ali besedna zveza ‚najmanj 20' v členu 1(1)(a)(ii) te direktive pomeni število odpustov v vseh obratih delodajalca ali pa število odpustov na obrat? (Povedano drugače, ali ‚20' pomeni 20 v katerem koli posameznem obratu ali 20 skupno?)"

Vprašanja za predhodno odločanje

24 S temi vprašanji, ki jih je treba obravnavati skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba pojem „podjetje [obrat]" iz člena 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59 razlagati enako kot pojem „podjetje [obrat]" iz točke (a)(i) istega odstavka in ali je treba člen 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki predpisuje obveznost obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi v primeru odpustitve vsaj 20 delavcev posameznega obrata podjetja v obdobju 90 dni, ne pa, če kumulativno število odpovedi delovnih razmerij v vseh ali nekaterih obratih podjetja v istem obdobju doseže ali preseže prag 20 delavcev.

25 Kot je razvidno iz predložitvene odločbe in stališč, predloženih Sodišču, se je Združeno kraljestvo pri prenosu Direktive 98/59 odločilo za prag, ki sproži njeno uporabo, iz člena 1(1)(a)(ii) te direktive. Na podlagi nacionalnega prava, ki se uporabi, mora delodajalec, če namerava v obdobju 90 dni ukiniti vsaj 20 delovnih mest v obratu, izvesti postopek obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi v zvezi s tem načrtom.

26 Glede tega je treba najprej ugotoviti, da je v skladu s sodno prakso Sodišča pojem „podjetje [obrat]", ki ni opredeljen v Direktivi 98/59, pojem prava Unije in ga ni mogoče opredeliti s sklicevanjem na zakonodaje držav članic (glej v tem smislu sodbo Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, točka 25). V zvezi z njim je torej treba sprejeti samostojno in enotno razlago v pravnem redu Unije (glej v tem smislu sodbo Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, točka 23).

27 Sodišče je že razlagalo pojem „podjetje [obrat]" ali „podjetja [obrati]" iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59.

28 V točki 31 sodbe Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) je Sodišče s sklicevanjem na točko 15 sodbe Botzen in drugi (186/83, EU:C:1985:58) ugotovilo, da je za delovno razmerje v bistvenem značilna vez med delavcem in delom podjetja, v katerem ta opravlja svoje delo. Zato je Sodišče v točki 32 sodbe Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) odločilo, da je treba pojem „podjetje [obrat]" iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59 razlagati tako, da glede na okoliščine pomeni enoto, ki so ji delavci, ki jih odpoved delovnega razmerja zadeva, dodeljeni, da opravljajo svoje delo. Dejstvo, da ima zadevna enota upravo, ki bi lahko neodvisno izvajala kolektivna odpuščanja, za opredelitev pojma „podjetje [obrat]" ni bistveno.

29 Iz točke 5 sodbe Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) je razvidno, da se je Kraljevina Danska, v kateri je sodišče, ki je vložilo predlog za sprejetje predhodne odločbe v zadevi, v kateri je bila izrečena ta sodba, odločila za možnost iz člena 1(1)(a)(i) te direktive.

30 V sodbi Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) je Sodišče podalo dodatna pojasnila glede pojma „podjetje [obrat]" zlasti s presojo iz točke 27 te sodbe, da lahko za namene uporabe Direktive 98/59 pojem „podjetje [obrat]" v okviru podjetja med drugim pomeni drugo entiteto, ki je do neke mere trajna in stabilna, namenjena opravljanju ene ali več nalog ter ima skupino delavcev in tehničnih sredstev ter organizacijsko strukturo, ki omogočajo izpolnitev teh nalog.

31 Z uporabo pojmov „druga entiteta“ in „v okviru podjetja“ je Sodišče pojasnilo, da sta pojma „podjetje“ in „podjetje [obrat]“ različna in da je obrat običajno del podjetja. To pa ne izključuje, da sta v primeru, da podjetje nima več ločenih enot, obrat in podjetje isto.

32 V točki 28 sodbe Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) je Sodišče presodilo, da ob upoštevanju tega, da se cilj Direktive 98/59 nanaša predvsem na socialno-ekonomske učinke, ki bi jih lahko povzročila kolektivna odpuščanja na posameznem lokalnem in socialnem področju, sporna enota ni nujno pravno samostojna niti ekonomsko, finančno, upravno ali tehnološko samostojna, da bi jo bilo mogoče opredeliti za „podjetje [obrat]“.

33 Tako je iz sodne prakse Sodišča razvidno, da če „podjetje“ obsega več enot, ki izpolnjujejo merila iz točk 28, 30 in 32 te sodbe, enota, ki so ji delavci, ki jih zadeva odpoved delovnega razmerja, dodeljeni, da opravljajo svoje delo, pomeni „podjetje [obrat]“ v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59.

34 Ta sodna praksa se uporabi za to zadevo.

35 Treba je ugotoviti, da ima pojem „podjetje [obrat]“ ali „podjetja [obrati]“ iz člena 1(1)(a)(i) Direktive Sveta 98/59 enak pomen kot pojem „podjetje [obrat]“ ali „podjetja [obrati]“ iz člena 1(1)(a)(ii) te direktive.

36 V zvezi s tem okoliščina, izpostavljena na obravnavi pred Sodiščem, da je v nekaterih jezikovnih različicah, in sicer, med drugim, angleški, španski, francoski in italijanski, pojem „podjetje [obrat]“ v množini, ni pomembna. V teh jezikovnih različicah je namreč pojem „podjetje [obrat]“ v množini tako v točki (a)(i) kot v točki (a)(ii) te določbe. Poleg tega, kot je v točki 53 sklepnih predlogov poudaril generalni pravobranilec, več drugih jezikovnih različic člena 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59 uporablja ta pojem v ednini, kar izključuje razlago, da se prag iz te določbe uporablja za vse „podjetja [obrate]“ „podjetja“.

37 Možnost iz člena 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59 je, z izjemo razlike v obdobjih, v katerih pride do odpuščanj, vsebinsko enakovredna alternativa možnosti iz točke (a)(i) tega istega člena.

38 Noben element v besedilu člena 1(1)(a) Direktive 98/59 ne nakazuje na to, da je treba pripisati različen pomen pojmoma „podjetje [obrat]“ ali „podjetja [obrati]“ iz istega odstavka tega člena.

39 V zvezi s tem je treba opozoriti, da v zadevi, v kateri je bila izrečena sodba Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Sodišče ni obravnavalo, ali se je Helenska republika odločila za možnost iz točke (a)(i) ali točke (a)(ii) člena 1(1) Direktive 98/59. Izrek te sodbe se nanaša na člen 1(1)(a), brez razlikovanja med možnostma iz točke (a)(i) oziroma (a)(ii) te določbe.

40 Dejstvo, da zakonodajalec državam članicam da na izbiro možnosti iz člena 1(1)(a)(i) in (ii) Direktive 98/59, kaže na to, da pojem „podjetje [obrat]“ ne more pomeniti nekaj čisto drugega, glede na to, ali se zadevna država članica odloči za prvo ali drugo možnost, ki sta ji ponujeni.

41 Poleg tega bi bila tako velika razlika v nasprotju s potrebo po spodbujanju približevanja zakonodaj držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, ki je poudarjena v uvodni izjavi 7 Direktive 98/59.

42 Kar zadeva vprašanje predložitvenega sodišča, in sicer, ali člen 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59 zahteva, da se upoštevajo odpuščanja v posameznem obratu, obravnavanem ločeno, bi razlaga, da ta določba zahteva upoštevanje celotnega števila odpovedi delovnih razmerij v vseh obratih podjetja, sicer zagotovo znatno povečala število delavcev, ki so lahko deležni varstva iz Direktive 98/59, kar bi ustrezalo enemu od njenih ciljev.

43 Vendar je treba opozoriti, da cilj te direktive ni le zagotovitev boljšega varstva delavcem v primeru kolektivnih odpustov, temveč tudi primerljivo varstvo pravic delavcev v različnih državah članicah in uskladitev stroškov, ki jih pravila, s katerimi je urejeno to varstvo, povzročijo podjetjem v Uniji (glej v tem smislu sodbe Komisija/Združeno kraljestvo, C-383/92, EU:C:1994:234, točka 16; Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točka 48, in Confédération générale du travail in drugi, C-385/05, EU:C:2007:37, točka 43).

44 Razlaga pojma „podjetje [obrat]“, kot je navedena v točki 42 te sodbe, pa bi bila v nasprotju s ciljem zagotoviti primerljivo varstvo pravic delavcev v vseh državah članicah in bi naložila zelo različne stroške podjetjem, ki morajo izpolniti obveznost obveščanja in posvetovanja na podlagi členov od 2 do 4 te direktive glede na to, za katero možnost bi se zadevna država članica odločila, kar bi bilo ravno tako v nasprotju s ciljem zakonodajalca Unije, in sicer, da so breme in stroški teh obveznosti v vseh državah članicah primerljivi.

45 Treba je dodati, da bi na podlagi te razlage na področje uporabe Direktive 98/59 spadale ne le skupina delavcev, ki jo zadeva kolektivno odpuščanje, temveč glede na okoliščine primera tudi le en sam delavec obrata – verjetno obrata, ki se nahaja v kraju, ki je ločen in oddaljen od drugih obratov istega podjetja – kar bi bilo v nasprotju s pojmom „kolektivni odpust“ v njegovem običajnem pomenu. Poleg tega bi odpoved delovnega razmerja temu edinemu delavcu sprožila postopka obveščanja in posvetovanja, ki sta predvidena v določbah Direktive 98/59, ki pa so določbe, ki niso prilagojene za tak posamični primer.

46 Kljub temu je treba opozoriti, da Direktiva 98/59 vzpostavlja minimalno varstvo v zvezi z obveščanjem delavcev in posvetovanjem z njimi v primeru kolektivnih odpustov (glej sodbo Confédération générale du travail in drugi, C-385/05, EU:C:2007:37, točka 44). V zvezi s tem je treba poudariti, da člen 5 te direktive državam članicam daje možnost, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši, ali da spodbujajo ali omogočajo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavca ugodnejše.

47 V okviru te možnosti člen 5 Direktive 98/59 med drugim državam članicam dopušča, da varstvo iz te direktive priznajo ne le delavcem podjetja [obrata] v smislu člena 1(1)(a) te direktive, ki so bili ali bodo odpuščeni, temveč tudi vsem delavcem podjetja ali dela podjetja istega delodajalca, ki jih zadeva odpuščanje, tako da se pojem „podjetje [obrat]“ razume, kot da zajema vse ločene enote z delovnimi mesti tega podjetja ali tega dela podjetja.

48 Čeprav imajo države članice torej pravico, da sprejmejo za delavce ugodnejša pravila na podlagi člena 5 Direktive 98/59, pa jih veže samostojna in enotna razlaga pojma prava Unije, in sicer pojma „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1)(a)(i) in (ii) te direktive, kakor je razvidna iz točke 33 te sodbe.

49 Iz prej navedenega izhaja, da opredelitev iz člena 1(1)(a)(i) in (ii) Direktive 98/59 terja upoštevanje odpuščanj v posameznem obratu, obravnavanem ločeno.

50 Razlaga pojma „podjetje [obrat]“, ki jo je podalo Sodišče in na katero je opozorjeno v točkah 28, 30 in 32 te sodbe, je podkrepljena z določbami 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 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 219), katere člen 2(a) in (b) ravno tako vzpostavlja jasno razlikovanje med pojmoma „podjetje“ in „obrat“.

51 Konkretno je iz podatkov, predloženih Sodišču, ki so navedeni v točki 16 te sodbe, razvidno, da je vsaka od zadevnih prodajaln iz postopka v glavni stvari ločena entiteta, ki je običajno trajna in je namenjena opravljanju nekaterih nalog, predvsem prodaji blaga, ter ima v ta namen več delavcev, tehnična sredstva in organizacijsko strukturo, saj je prodajalna individualno stroškovno mesto, ki ga vodi direktor.

52 Zato taka prodajalna lahko izpolni merila iz sodne prakse, navedena v točkah 28, 30 in 32 te sodbe, kar zadeva pojem „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1) Direktive 98/59, pri čemer pa vseeno nacionalno sodišče preveri ali je to, glede na konkretne okoliščine zadeve iz postopka v glavni stvari, podano.

53 Na zastavljena vprašanja je zato treba odgovoriti, da je treba pojem „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59 razlagati enako kot pojem iz točke (a)(i) istega odstavka in da je treba člen 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki predpisuje obveznost obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi v primeru odpustitve vsaj 20 delavcev posameznega obrata podjetja v obdobju 90 dni, ne pa, če skupno število odpovedi delovnih razmerij v vseh ali nekaterih obratih podjetja v istem obdobju doseže ali preseže prag 20 delavcev.

Stroški

54 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 (peti senat) razsodilo:

Pojem „podjetje [obrat]“ iz člena 1(1)(a)(ii) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je treba razlagati enako kot pojem iz točke (a)(i) istega odstavka.

Člen 1(1)(a)(ii) Direktive 98/59 je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki predpisuje obveznost obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi v primeru odpustitve vsaj 20 delavcev posameznega obrata podjetja v obdobju 90 dni, ne pa, če skupno število odpovedi delovnih razmerij v vseh ali nekaterih obratih podjetja v istem obdobju doseže ali preseže prag 20 delavcev.

Podpisi