

NOVEJŠA SODNA PRAKSA SODIŠČA EVROPSKE UNIJE V ZVEZI S KOLEKTIVNIMI ODPUSTI

Barbara Kresal*

UDK: 349.2:347.9:061.1EU

Povzetek: Prispevek obravnava novejšo sodno prakso Sodišča Evropske unije (SEU) v zvezi z direktivo 98/59/ES (kolektivni odpusti). Namen direktive 98/59 je, da se za primere, ko delodajalec načrtuje odpuščanje večjega števila delavcev (kolektivni odpusti), vzpostavi okvir za učinkovite postopke informiranja in posvetovanja med delodajalcem in predstavniki delavcev, predvidi sodelovanje delodajalca s pristojnim oblastnim organom (službo zaposlovanja) in da se v tem okviru omogočijo ukrepi za zmanjšanje in omejitev števila odpuščenih delavcev oziroma za omilitev negativnih socialnih posledic odpuščanja delavcev.

Ključne besede: kolektivni odpusti, presežki, posvetovanje in obveščanje, predstavniki delavcev, pravo EU, sodna praksa Sodišča Evropske unije (SEU)

RECENT CASE-LAW OF THE COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION REGARDING COLLECTIVE DISMISSALS

Abstract: The contribution deals with the recent case-law of the Court of Justice of the European Union in relation to the directive 98/59/EC (collective dismissals). The objective of the directive 98/59 is, in case the employer intends to dismiss a larger number of the employees, to establish the information and consultation procedures between the employer

* Barbara Kresal, doktorica pravnih znanosti, docentka na Fakulteti za socialno delo in Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani
barbara.kresal@fsd.uni-lj.si
Barbara Kresal, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia

and the workers' representatives, the cooperation of the employer with the employment service (duty of notification to the public authority) and to mitigate social consequences the redundancies.

Key words: *collective dismissals, redundancies, consultation and information, workers' representatives, EU law, case-law of the Court of Justice of the EU*

1. UVOD

Prestrukturiranje podjetij in gospodarstva je v veliki meri povezano tudi s kolektivnimi odpuščanji, s prenosi podjetij in z insolventnostjo delodajalca. Aktualno je vprašanje, kakšno varstvo naj se zagotavlja delavcem v teh primerih. V tej zvezi so relevantne tudi tri direktive EU:

- Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti,¹
- Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov,²
- Direktiva 2008/94/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2008 o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca (Kodificirana različica).³

Namen vseh omenjenih treh direktiv, če ga oblikujemo zelo splošno, je v tem, da naj postopki prestrukturiranja ne bi negativno vplivali na položaj zaposlenih delavcev oziroma da naj bi, kolikor je le mogoče, omejili in omilili negativne socialne učinke, ki jih imajo procesi prestrukturiranja in v tej zvezi kolektivno odpuščanje, prenosi podjetij in insolventnost delodajalca na položaj delavcev.

¹ UL L 225, 12. 8. 1998, s. 16-21. Prvotna direktiva s to tematiko je bila sprejeta leta 1975 (direktiva 75/129/EGS, UL L 48, 22. 2. 1975; spremenjena z direktivo 92/56/EGS, UL L 245, 26. 8. 1992).

² UL L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20. Prvotna direktiva s to tematiko je bila sprejeta leta 1977 (direktiva 77/187/EGS, UL L 61, 5. 3. 1977; spremenjena z direktivo 98/50/ES, UL L 201, 17. 7. 1998).

³ UL L 283, 28. 10. 2008, s. 36-42. Prvotna direktiva s to tematiko je bila sprejeta 1980 (direktiva 80/987/EGS, UL L 283, 28. 10. 1980; spremenjena z direktivo 87/164/EGS, UL L 66, 11. 3. 1987 in direktivo 2002/74/ES, UL L 270, 8. 10. 2002).

V tej zvezi se je razvila zelo bogata sodna praksa Sodišča Evropske unije (SEU) oziroma prejšnjega Sodišča Evropskih skupnosti (SES). Sodišče je imelo zelo pomembno vlogo pri razvoju interpretacij, postavljanju temeljnih načel in konceptov na tem področju od vsega začetka, številne rešitve pa so bile potem vključene v spremembe omenjenih direktiv. V prispevku je obravnavana novejša sodna praksa SEU na področju kolektivnih odpustov. V nadaljevanju govorim o SEU v zvezi s celotno sodno prakso tega sodišča, tudi starejšo, čeprav je bila sodba sprejeta v času drugačnega poimenovanja tega sodišča.

2. VSEBINA DIREKTIVE 98/59

Namen direktive 98/59 je, da se za primere, ko delodajalec načrtuje odpuščanje večjega števila delavcev (kolektivni odpusti), vzpostavi okvir za učinkovite postopke informiranja in posvetovanja med delodajalcem in predstavniki delavcev, predvidi sodelovanje delodajalca s pristojnim oblastnim organom (službo zaposlovanja) in da se v tem okviru omogočijo ukrepi za zmanjšanje in omejitev števila odpuščenih delavcev oziroma za omilitev negativnih socialnih posledic odpuščanja delavcev.

Določba 2. člena direktive določa, da mora delodajalec, ki predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev z namenom, da se med njimi doseže sporazum. 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 prezaupostitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev. Da je mogoče konstruktivno posvetovanje, morajo biti predstavniki delavcev vnaprej ustrezno obveščeni s strani delodajalca; ta jim mora zagotoviti vse relevantne podatke in jih pisno obvestiti o: i) razlogih za načrtovano odpuščanje; (ii) številu in kategorijah 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.

V skladu s 3. členom direktive, morajo delodajalci tudi pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih. Direktiva predvideva možnost, da v primeru kolektivnih odpustov, ki so posledica prenehanja delovanja

podjetja zaradi sodne odločbe, delodajalec obvešča le na zahtevo pristojnega oblastnega organa. Delodajalec mora organu pisno posredovati vse pomembne podatke o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, zlasti podatke o razlogih za odpuščanje, številu delavcev, ki bodo odpuščeni, številu običajno zaposlenih in obdobju, v katerem bodo odpusti izvedeni. Določba 4. člena direktive ureja rok, ki mora preteči od obvestila pristojnemu organu preden lahko delodajalec poda odpovedi pogodb o zaposlitvi presežnim delavcem. Direktiva vsebuje tudi definicijo kolektivnih odpustov, opredeljuje večje število delavcev, itd.

3. NOVEJŠI PRIMERI V ZVEZI Z DIREKTIVO 98/59

V zadevi **Akavan** (C-44/08)⁴ se je postavilo vprašanje glede skupine podjetij in razmerja med matično in hčerinsko družbo v zvezi z obveznostjo posvetovanja s predstavniki delavcev v primeru kolektivnih odpustov (2. člen direktive). Zadeva izhaja iz Finske. Osrednje je bilo vprašanje, *kdaj nastopi trenutek, ko je delodajalec dolžan* začeti posvetovanja in posredovati podatke predstavnikom delavcev. SEU je že večkrat poudarilo, da obveznosti posvetovanja in obveščanja, ki ju ima delodajalec, *nastaneta pred njegovo odločitvijo, da odpove pogodbe o zaposlitvi* (tako tudi npr. sodba v zadevi Junk, C-188/03, gl. spodaj). V takem primeru namreč *še vedno obstaja možnost, da se delodajalec izogne kolektivnemu odpustu ali vsaj zmanjša njegov obseg oziroma da se ublažijo posledice*. Navedeno vprašanje je še posebej problematično v primeru skupine povezanih podjetij, ko se bistvene odločitve sprejemajo v obvladujoči družbi, delodajalec, ki odpušča delavce, pa je hčerinska družba, ki nima bistvenega vpliva na pomembne odločitve, ki lahko pripeljejo do odpuščanja delavcev.

SEU je v zadevi Akavan poudarilo, da v primeru skupine podjetij za delodajalca nastane obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev *s sprejetjem strateških odločitev ali sprememb poslovanja v skupini podjetij, ki zavezujejo delodajalca, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste*. Poudarilo je, da nastanek obveznosti delodajalca, da začne posvetovanja o nameravanih kolektivnih odpustih, *ni odvisen od vprašanja, ali lahko ta predstavnikom delavcev že predloži vse*

⁴ Sodba C-44/08, z dne 10. 9. 2009 (Akavan Erytisalojen Keskusliitto AEK ry in drugi proti Fujitsu Siemens Computers Oy); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

zahtevane podatke, ki jih našteva direktiva 98/59 v 2. členu. SEU je tudi odločilo, 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* (1. tč. v zvezi s 4. tč. 2. člena direktive). Pri skupini podjetij mora 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*.

Pomembno je, da obveznost delodajalca po direktivi 98/59 obstaja tudi, če možnost kolektivnega odpuščanja ni neposredna izbira delodajalca, torej tudi, če odločitve v zvezi s kolektivnimi odpusti ni sprejel delodajalec (hčerinska družba), temveč podjetje, ki ga obvladuje. Le tako je mogoče doseči učinkovito uresničevanje ciljev te direktive.

Vendar pa bi prezgoden nastanek obveznosti posvetovanja po mnenju SEU lahko povzročil, da bi bila omejena prožnost podjetij pri njihovem prestrukturiranju, hkrati pa bi po nepotrebnem spodbujali zaskrbljenost delavcev glede varnosti njihove zaposlitve. Prav tako posvetovanj ni mogoče ustrezno voditi, če še niso opredeljeni upoštevni elementi v zvezi z načrtovanimi kolektivnimi odpusti. Namen direktive je izogibanje odpovedim pogodb o zaposlitvi ali zmanjšanje njihovega števila in ublažitev posledic. SEU v tej zvezi poudarja, da se navedeni cilji ne morejo doseči, kadar se sprejetje odločitve, za katero se šteje, da bo privedla do kolektivnih odpustov, le predvideva, in številni dejavniki še niso znani. Vendar pa čakati na trenutek, ko bi bile sprejete strateške ali poslovne odločitve, iz katere izhaja že *nujnost* kolektivnih odpustov delavcev, ne bi bilo primerno, saj bi se s tem obveznosti delodajalca po direktivi 98/59 delno odvzel njen polni učinek. Posvetovanja se morajo namreč nanašati zlasti na možnost, kako se izogniti načrtovanim kolektivnim odpustom oziroma jih zmanjšati. SEU v obrazložitvi obravnavane sodbe poudarja, da se posvetovanje, ki bi se začelo po tem, ko bi bila odločitev, iz katere izhaja nujnost takšnih kolektivnih odpustov, že sprejeta, *ne bi moglo več učinkovito nanašati na presojo mogočih alternativ, da bi se tem odpustom izognilo*.

Glede obveznosti posredovanja podatkov je SEU poudarilo, da je pri tem 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. Cilj te obveznosti delodajalca je, da se predstav-

nikom delavcev omogoči čim popolnejše in učinkovito sodelovanje v postopku posvetovanja, in je treba zato vse *nove upoštevne podatke zagotavljati do konca navedenega postopka*. Ti podatki se morajo tako predložiti med posvetovanji in ne nujno na njihovem začetku, če jih takrat še ni mogoče posredovati. Zato vprašanje trenutka začetka posvetovanj ne more biti odvisno od vprašanja, ali lahko delodajalec predstavnikom delavcev že sporoči vse zahtevana podatke ali ne.

V primeru skupine podjetij je vprašanje tudi, kdo ima obveznosti po direktivi – hčerinska ali obvladujoča družba. Navedeno ni sporno, saj gre za obveznosti delodajalca, ki jih mora izpolniti tista družba, ki je pravnoformalni delodajalec delavcev. SEU v zadevi Akavan med drugim poudarja, da je *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*. Podjetje, ki obvladuje delodajalca, nima lastnosti delodajalca, čeprav bi glede zadnjega lahko sprejelo zavezujoče odločitve. SEU je v obrazložitvi še pojasnilo, da ne glede na to, ali so kolektivni odpusti predvideni ali načrtovani na podlagi odločitve podjetja, ki zaposluje zadevne delavce, ali njegove matične družbe, je zmeraj prvo navedeno podjetje tisto, ki je kot delodajalec zavezano, da začne posvetovanja s predstavniki svojih delavcev. Posvetovanja s predstavniki delavcev pa se *lahko začnejo le, če je podjetje, v katerem bi se lahko izvedli kolektivni odpusti, znano*.

Ker je hčerinska družba kot delodajalka zavezana voditi posvetovanja s predstavniki delavcev, mora tudi sama nositi posledice morebitnega nespoštovanja te obveznosti, čeprav je to posledica tega, da kot hčerinsko podjetje ni bilo takoj in pravilno obveščeno o odločitvi svoje matične družbe glede strateških odločitev in možnih odpuščanj. Postopek posvetovanja je treba zaključiti pred sprejetjem odločitve v zvezi z odpovedjo pogodb delavcev. *Če gre za skupino podjetij, se lahko odločitve 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.

V zadevi **Rodriguez Mayor** (C-323/08)⁵ se je SEU ukvarjalo z vprašanjem pomena direktive 98/59 v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi smrti

⁵ Sodba C-323/08, z dne 10. 9. 2009 (Ovidio Rodriguez Mayor in drugi proti Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila in drugim); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

delodajalca. SEU je zavzelo stališče, da direktiva 98/59 ni ovira za špansko nacionalno ureditev, v skladu s katero se *prenehanje pogodb o zaposlitvi več delavcev – katerih delodajalec je fizična oseba – zaradi delodajalčeve smrti ne šteje za kolektivni odpust*. Prav tako je SEU zavzelo stališče, da omenjena direktiva ne nasprotuje španski ureditvi, ki določa različne odškodnine za primer, ko delavci izgubijo zaposlitev zaradi delodajalčeve smrti, in za primer kolektivnega odpuščanja delavcev.

V zadevi **Mono Car Styling** (C-12/08)⁶, ki ga je predložilo belgijsko delovno sodišče, se je postavilo vprašanje učinkovitega sodnega varstva v zvezi s spoštovanjem obveznosti posvetovanja pri kolektivnih odpustih. Velja omeniti zanimivost, da se je SEU v obrazložitvi sklicevalo tudi na EKČP in njegov 6. člen o pravici do poštenega sojenja.

Postavilo se je vprašanje sodnega varstva v zvezi s kršitvijo obveznosti delodajalca po direktivi 98/59 s strani posameznega delavca in še posebej, ali je lahko ta njegova možnost z nacionalno zakonodajo omejena. Pomemben je 6. člen direktive 98/59, ki pravi, da »države članice zagotovijo, da so sodni in/ali upravni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive dostopni predstavnikom delavcev in/ali delavcem«.

Po belgijski ureditvi je za predstavnike delavcev določena pravica ugovora, ki, ni omejena, kar zadeva očitke, ki jih je mogoče uveljavljati, in ki ni podrejena posebnim pogojem. Posamezni delavci pa imajo pravico do posamičnega ugovora, vendar pa je ta omejena, kar zadeva očitke, ki jih lahko navajajo, in vezana na določene pogoje.

SEU je poudarilo, da je pravica do obveščenosti in posvetovanja iz direktive 98/59 *namenjena predstavnikom delavcev, in ne posameznim delavcem*. Kolektivnost pravice do obveščenosti in posvetovanja med drugim izhaja tudi iz teleološke razlage, saj je namen obveščenosti in posvetovanja to, da se omogoči, na eni strani, oblikovanje konstruktivnih predlogov, ki zajemajo vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, ter, na drugi strani, predstavitev morebitnih pripomb pristojnemu organu javne oblasti. Zato so predstavniki delavcev v najboljšem položaju, da dosežejo cilj, ki mu sledi navedena direktiva. SEU je poudarilo, da se *pravica do*

⁶ Sodba C-11/08, z dne 16. 7. 2009 (Mono Car Styling SA, v postopku likvidacije, proti Dervisu Odemisu in drugim); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

obveščanja in posvetovanja izvršuje prek predstavnikov delavcev; uvedena je v korist delavcev kot skupnosti in ima torej kolektivno naravo.

SEU je tako odločilo, da direktiva 98/59 ne nasprotuje belgijski ureditvi, s katero so urejeni postopki, katerih namen je omogočiti predstavnikom delavcev in delavcem kot posameznikom, da zahtevajo nadzor spoštovanja obveznosti delodajalca glede posvetovanja in obveščanja. Sodišče je poudarilo, da predstavniki delavcev lahko nadzirajo spoštovanje *vseh* obveznosti obveščanja in posvetovanja iz direktive 98/59 s strani delodajalca, medtem ko se procesno upravičenje posameznih delavcev, ki so odpuščeni v okviru kolektivnega odpusta, podreja posebnim omejitvam in pogojem, in ocenilo, da je takšna ureditev primerna za zagotovitev učinkovitega sodnega varstva kolektivnih pravic, določenih z obravnavano direktivo na področju obveščanja in posvetovanja in torej ne more pomeniti kršitve načela učinkovitega sodnega varstva.

V zadevi **Athinaiki Chartopoïia** (C-270/05)⁷ se je SEU ukvarjalo z vprašanjem opredelitve pojma podjetje. V tej zvezi obstaja bogata sodna praksa SEU, saj gre za enega osrednjih pojmov, ki določajo domet veljavnosti direktive.

V obravnavani zadevi, ki jo je predložilo grško sodišče, gre za družbo, ki ima tri ločene proizvodne obrate, ki so na treh različnih krajih. Vsak proizvodni obrat ima svojo opremo in strokovno delovno silo ter vodjo proizvodnje, ki zagotavlja, da je delo pravilno opravljeno, in je odgovoren tudi za nadzor celotnega delovanja naprav obrata in reševanje tehničnih vprašanj. Vsi ti proizvodni obrati delujejo neodvisno drug od drugega. Poleg tega se vse odločitve v zvezi s stroški delovanja, nakupom materiala in izračunom stroškov proizvodnje sprejmejo na podlagi podatkov, ki jih zadevni obrati pošljejo na sedež družbe, kjer skupni računovodski servis skrbi za izplačilo plač ter pripravo računov in skupne bilance. Upravni odbor družbe je odločil o prenehanju delovanja enega od proizvodnih obratov in o odpustu skoraj vseh delavcev tega obrata. Predstavnike delavcev je z dopisom povabil k začetku posvetovanja. Ker pogajanja v določenih rokih niso privedla do nobenega sporazuma, je pristojni organ pogajanja podaljšal za dodatnih dvajset dni. Vendar družba pri teh pogajanjih ni sodelovala, delavcem je odpovedala pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in jim plačala zakonsko določena nadomestila.

⁷ Sodba C-270/05, z dne 15. 2. 2007 (Athinaiki Chartopoïia AE proti L. Panagiotidisu in drugim, ob udeležbi: Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE)); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

Postavilo se je vprašanje, ali je mogoče navedeni (samostojni) obrat obravnavati kot podjetje v smislu direktive 98/59.

SEU je že večkrat poudarilo, da *pojem 'podjetje' v direktivi 98/59 ni opredeljen, vendar pomeni pojem prava Skupnosti in ga ni mogoče opredeliti s sklicevanjem na zakonodaje držav članic*. Potrebna je samostojna in enotna razlaga v okviru prava Skupnosti. Sodišče je poudarilo tudi, da se izrazi, ki se v različnih jezikovnih različicah Direktive 98/59 uporabljajo za določitev pojma 'podjetje', deloma razlikujejo in da imajo drugačno konotacijo, tako da so odvisno od primera ustanova, podjetje, delovni center, lokalna enota ali delovno mesto.

V dosedANJI praksi je *SEU zelo široko opredelilo pojem 'podjetje'*, da bi čim bolj omejilo primere kolektivnih odpustov, za katere naj direktiva 98/59 ne bi veljala zaradi pravne opredelitve tega pojma na nacionalni ravni. Pojem 'podjetje' v okviru podjetja *lahko pomeni tudi drugo entiteto, ki je do določene mere trajna in stabilna, je namenjena opravljanju ene ali več določenih nalog ter ima določeno število delavcev in tehničnih sredstev in določeno organizacijsko strukturo, ki omogočajo izpolnitev teh nalog*. Ker se cilj direktive 98/59 nanaša predvsem na socialnoekonomske učinke, ki bi jih lahko povzročila kolektivna odpuščanja na določenem lokalnem in socialnem področju, naj sporna enota *ne bi bila nujno pravno samostojna ali ekonomsko, finančno, upravno ali tehnološko samostojna, da bi jo bilo mogoče opredeliti kot 'podjetje'*. SEU tudi meni, da dejstvo, ali ima zadevni obrat upravo, ki bi lahko neodvisno izvajala kolektivna odpuščanja, ni bistveno za opredelitev pojma 'podjetje'. Prav tako ni potrebna geografska ločenost od drugih obratov in naprav podjetja.

V obravnavanem primeru je sodišče poudarilo, da ima zadevni proizvodni obrat glede na zgoraj opisane značilnosti značaj podjetja. Dejstvo, da se odločitve v zvezi s stroški delovanja vseh treh obratov, nakupom materiala in izračunom stroškov proizvodnje sprejemajo na sedežu družbe, kjer je skupni računovodski servis, v tem primeru ni upoštevno.

V zadevi **Agorastoudis in drugi** in pridruženih zadevah (C-187/05 do C-190/05)⁸ pa se je postavilo vprašanje razmejitev med prenehanjem dejavnosti podjetja po

⁸ Sodbe C-187/05 do C-190/05, z dne 7. 9. 2006 (Georgios Agorastoudis in drugi (C-187/05), Ioannis Pannou in drugi (C-188/05), Kostandinos Kotsabougoukakis in drugi (C-189/05), Georgios Akritopoulos in drugi (C-190/05) proti Goodyear Hellas ABEE, ob udeležbi Geniki Synomospondia Ergaton Elladas (GSEE), Ergatoyपालίλλίκο κέντρο Θεσσαλονίκης (C-187/05 in C-189/05)); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

sodni odločbi in prenehanjem dejavnosti podjetja izključno po volji delodajalca. Zadeva se je nanašala še na prejšnjo direktivo (75/129), ki je določala, da se direktiva ne uporablja za primere prenehanja dejavnosti podjetja, ki je posledica sodne odločitve. Sprememba direktive iz leta 1992 je prinesla spremembo v tej zvezi in tako tudi nova direktiva 98/59 že v preambuli določa, da je treba določiti, da se ta direktiva načelno uporablja tudi pri kolektivnih odpustih, kadar dejavnost podjetja preneha po sodni odločbi; vendar pa še vedno določa posebnosti za primer prenehanja podjetja po sodni odločbi v 3. in 4. členu, ki predvideva obveznost delodajalca, da obvesti oblastni organ in da spoštuje določen rok pred odpuščanjem delavcev. Direktiva 98/59 v 4. členu določa, da lahko delodajalec izvede kolektivne odpuste šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila o name-ravanih odpustih pristojnemu oblastnemu organu (npr. zavodu za zaposlovanje), predvideva možnost skrajšanja tega roka, pa tudi možnost podaljšanja tega roka s strani pristojnega organa na 60 dni, v zadnji, 4. točki tega člena pa direktiva določa, da »državam članicam tega člena ni treba uporabljati, če so odpusti posledica prenehanja dejavnosti podjetja po sodni odločbi«.

Po ustaljeni sodni praksi grških sodišč obveznosti iz direktive o kolektivnih odpustih ni bilo treba uporabiti v primeru prenehanja podjetja: v skladu s to sodno prakso se direktiva 75/129 ni uporabila, če je odločitev za dokončno prenehanje dejavnosti podjetja bila sprejeta izključno po volji delodajalca na podlagi njegove ustavno zagotovljene gospodarske in finančne svobode, ne glede na obstoj odločbe sodišča; uporaba direktive naj bi bila pogojena z nadaljevanjem dejavnosti podjetja.

SEU je poudarilo, da takšna razlaga nima podlage niti v besedilu direktive, niti v njenem namenu in cilju. Sodišče je še podarilo, da ima *pojem 'odpust' veljavo po pravu Skupnosti in da ga je treba razlagati tako, da obsega vsakršno prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni po volji delavca in je torej brez njegove privolitve*. Neuporaba direktive (oziroma njegovega 4. člena) je dovoljena samo, če prenehanje dejavnosti podjetja izhaja iz sodne odločbe, na primer iz sodb o razglasitvi stečaja ali likvidacije podjetja; v vseh preostalih primerih pa ne, zlasti kadar dokončno prenehanje dejavnosti podjetja izhaja izključno iz volje delodajalca in temelji na ekonomski ali drugačni presoji.

SEU je v obrazložitvi tudi poudarilo, da te obveznosti iz direktive *ne kršijo svobode delodajalca, da izvede ali ne izvede kolektivnega odpuščanja*, in da je edini cilj direktive o kolektivnih odpustih, da se pred temi odpusti opravi posvetovanje s sindikati oziroma drugimi predstavniki delavcev in obvesti pristojni javni organ.

V zadevi **Confédération générale du travail in drugi** (C-385/05)⁹ se je postavilo vprašanje, ali lahko nacionalna ureditev iz izračuna števila zaposlenih delavcev, ki se upoštevajo kot prag za uporabo določb o obveznostih delodajalca pri kolektivnih odpustih, izključi določeno kategorijo delavcev. Francija je leta 2005 (kot enega od ukrepov socialne politike za spodbujanje zaposlovanja mladih) sprejela tudi ureditev, po kateri se delavec, mlajši od 26 let, ne vštevja v število zaposlenih v podjetju, kjer dela, ne glede na vrsto pogodbe, ki jo ima s tem podjetjem; takšna ureditev naj bi veljala začasno do konca leta 2007.

SEU je v svoji odločitvi poudarilo, da je direktivo 98/59 (njen 1. člen) treba razlagati tako, da *nasprotuje nacionalni ureditvi, ki izključuje, čeprav le začasno, določeno kategorijo delavcev iz izračuna števila zaposlenih delavcev, določenega v tej določbi*.

V obrazložitvi je SEU uvodoma pojasnilo, iz sodne prakse Sodišča izhaja, da je spodbujanje zaposlovanja legitimen cilj socialne politike in da imajo države široko polje proste presoje pri izbiri ukrepov, s katerimi bi lahko uresničile cilje njihove socialne politike. Vendar pa učinek proste presoje, ki jo imajo države članice na področju socialne politike, ne more izničiti bistva izvajanja temeljnega načela iz prava Skupnosti ali določbe prava Skupnosti.

SEU je še poudarilo, da je *namen direktive 98/59 zagotoviti primerljivo varstvo za pravice delavcev v različnih državah članicah v primeru kolektivnega odpusta in primerjati stroške*, ki jih povzročijo pravila, s katerimi se ureja to varstvo. Nadalje, da je namen te direktive *vzpostaviti minimalno varstvo v zvezi z obveščanjem in posvetovanjem z delavci v primeru kolektivnega odpusta, pri čemer države članice lahko sprejemajo ugodnejše nacionalne ukrepe za navedene delavce*. SEU ugotavlja, da so pragi, določeni v direktivi 98/59, točno taki minimalni predpisi, od katerih lahko države članice odstopajo le z določbami, ki so ugodnejše za delavce. Direktive 98/59 ni mogoče razlagati tako, da o podrobnih pravilih za izračun teh pragov, in s tem o samih navedenih pragih, odločajo države članice, ker taka razlaga omogoča slednjim, da zmanjšajo področje uporabe navedene direktive in tej odvzamejo polni učinek. S tem bi se po mnenju

⁹ Sodba C-385/05, z dne 18. 1. 2006 (Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) proti Premier ministre, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

SEU določenim delavcem, čeprav le začasno, odvzelo pravice, ki jih imajo na podlagi direktive 98/59.

V zadevi **Junk** (C-188/03)¹⁰ se je SEU prav tako ukvarjalo z opredelitvijo pojma 'odpust' in opredelitvijo trenutka odpusta. SEU je v tej sodbi poudarilo, da *dogodek, ki velja kot odpust, nastopi z izjavo volje delodajalca odpovedati pogodbo o zaposlitvi*, in da ima *delodajalec pravico pričeti kolektivne odpuste po koncu postopka posvetovanja*, določenega v 2. členu direktive, *in po obvestitvi načrtovanega kolektivnega odpusta* v skladu s 3. in 4. členom te direktive.

V zadevi, ki izhaja iz Nemčije, se je postavilo vprašanje, ali je treba direktivo razlagati tako, da dogodek, ki velja kot odpust, nastopi z izrazom volje delodajalca odpovedati pogodbo o zaposlitvi ali z dejanskim prenehanjem delovnega razmerja po izteku odpovednega roka v pisni odpovedi. Problem je povezan z razlikovanjem v nemškem pravu med 'Entlassung' in 'Kündigung'; prvi izraz je uporabljen v nemškem besedilu direktive 98/59, v nemškem pravu pa napotuje na dejansko prenehanje delovnega razmerja in ne na izjavo volje delodajalca odpovedati pogodbo o zaposlitvi.

V obravnavanem primeru je likvidacijski upravitelj 19.6.2002 obvestil predsednika sveta delavcev o nameravanem zaprtju podjetja in odpovedi vseh pogodb o zaposlitvi, 27.6.2002 je delavka Junk prejela odpoved pogodbe z učinkom prenehanja 30.9.2002, 27.8.2002 pa je upravitelj o odpustih vseh delavcev obvestil tudi urad za delo in temu priložil tudi mnenje sveta delavcev. Delavka je vložila tožbo (17.7.2002) in zatrjevala, da je bil kršen postopek kolektivnega odpuščanja.

SEU je poudarilo, da iz zahteve po enotni uporabi prava Skupnosti in načela enakosti izhaja, da se mora v celotni Skupnosti najti avtonomna in enotna razlaga, ki jo je treba poiskati ob upoštevanju okvira določbe in cilja, ki ga zasleduje zadevna zakonodaja. *Pojem 'odpust' mora imeti avtonomno in enotno razlago* v pravnem okviru Skupnosti. Akt mora biti razlagan na podlagi resnične volje njegovega avtorja in cilja, ki ga zasleduje, predvsem *ob upoštevanju besedil v vseh jezikih*.

SEU pojasnjuje, da pojmi, ki jih uporablja direktiva, kažejo na to, da *obveznosti posvetovanja in obveščanja nastaneta pred odločitvijo delodajalca odpovedati pogodbo o zaposlitvi*. To je po mnenju SEU tudi v skladu s ciljem direktive, da se izogne odpovedim pogodb o zaposlitvi ali zmanjša njihovo število.

¹⁰ Sodba C-188/03, z dne 27. 1. 2005 (Irmtraud Junk proti Wolfgangu Kühnelu); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

Uresničitev tega namena bi bila ogrožena, če bi bilo posvetovanje s predstavniki delavcev opravljeno po odločitvi delodajalca. SEU poudarja, da bi bil polni učinek obveznosti iz direktive 98/59 ogrožen, če bi imel delodajalec pravico odpovedati pogodbe o zaposlitvi med postopkom ali celo na začetku tega. *Odpoved pogodbe o zaposlitvi se zato lahko opravi le po koncu postopka posvetovanja.*

Tudi namen obvestila pristojnemu organu javne oblasti je v tem, da se mu omogoči reševati težave, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov. SEU poudarja, da se zato lahko *kolektivni odpusti, to pomeni odpoved pogodb o zaposlitvi, izvedejo šele po preteku zadevnega roka*. Pogodbe o zaposlitvi se lahko pričnejo odpovedovati med postopkom, ki ga določata 3 in 4. člen direktive, če te odpovedi nastanejo *po obvestitvi pristojnega organa* javne oblasti o načrtovanemu kolektivnemu odpustu.

V zadevi **Komisija proti Portugalski** (C-55/02)¹¹ je bilo prav tako osrednje vprašanje opredelitev pojma 'kolektivni odpust'. SEU je odločilo, da Portugalska republika *s tem, da je pojem kolektivnega odpusta omejila na odpuste iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov in da tega pojma ni razširila na odpuste iz vseh razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, ni izpolnila obveznosti* iz Direktive 98/59 (nepopoln prenos direktive).

Portugalska ureditev naj bi ožala področje uporabe direktive. Opredelitev pojma 'kolektivni odpust' v takratni portugalski pravni ureditvi naj ne bi obsegala, na primer, odpustov, ki jih izvede delodajalec iz razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci v primeru objave stečaja, stečajnemu postopku podobnega likvidacijskega postopka, razlastitve, požara ali drugega primera višje sile, kot tudi v primeru prenehanja dejavnosti podjetja zaradi smrti podjetnika.

Kot še v mnogih sodbah je SEU tudi v tej poudarilo, da iz zahteve *po enotni uporabi prava Skupnosti kot tudi iz načela enakosti* izhaja, da je treba vsebino določbe prava Skupnosti, ki izrecno ne napotuje na pravo države članice, *v vsej Skupnosti razlagati avtonomno in enotno*, pri tem pa je treba upoštevati okoliščine določbe in namen, ki ga ima zadevna ureditev.

Sodišče je jasno poudarilo, da je *pojem 'odpust' treba razlagati tako, da zajema vsako prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni po volji delavca in je torej brez*

¹¹ Sodba C-55/02, z dne 12. 10. 20045 (Komisija Evropskih skupnosti proti Portugalski republiki); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

njegovega soglasja. Ni treba, da bi notranji razlogi odražali, da gre za prenehanje po volji delodajalca. Ta razlaga pojma 'odpust' za namen direktive 98/59 izhaja iz njenega cilja in iz okoliščin obravnavane določbe. SEU pojasnjuje, da takšni razlagi ni mogoče nasprotovati s trditvijo, da uporaba celotne direktive ni možna v določenih primerih, v katerih dokončno prenehanje dejavnosti družbe ni odvisno od volje delodajalca; v teh primerih nikakor ni mogoče izključiti uporabe direktive kot celote.

SEU je še pojasnilo, da bi bili *cilji direktive doseženi le delno, če se za prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni odvisno od volje delodajalca, ureditev iz Direktive ne bi uporabljala.*

Ni namen posvetovanj s predstavniki delavcev le zmanjšanje ali preprečitev kolektivnih odpustov, ampak se med drugim obravnavajo tudi možnosti zmanjšanja posledic takih odpustov, in sicer tako, da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev. *Bilo bi v nasprotju z duhom Direktive, če bi se z ozko razlago pojma 'odpust' zmanjšalo področje uporabe te določbe,* še poudarja SEU. Enake ugotovitve pa veljajo tudi glede obveznosti uradne obvestitve pristojnega javnega organa. Po mnenju SEU se torej *glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi ni mogoče izogniti uporabi direktive 98/59 samo zato, ker je prenehanje odvisno od okoliščin, ki niso odvisne od volje delodajalca.*

4. SKLEP

Iz bogate sodne prakse SEU izhajajo pomembna stališča in interpretacije posameznih določb direktive 98/59 in njenih ciljev in namena v celoti. Zlasti so aktualna vprašanja opredelitve pojma 'odpust', 'kolektivni odpust', 'podjetje' itd., saj ti določajo domet uporabe direktive. Sodišče poudarja široko opredelitev pojmov, ki naj zagotovijo uporabo direktive čim širšemu krogu delavcev v primeru kolektivnega odpuščanja.

VIRI:

Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, UL L 225, 12. 8. 1998, s. 16-21.

Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov, UL L 82, 22. 3. 2001, s. 16-20.

Direktiva 2008/94/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2008 o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca (Kodificirana različica) UL L 283, 28. 10. 2008, s. 36-42.

Sodba C-44/08, z dne 10. 9. 2009 (Akavan Eritýisalojen Keskusliitto AEK ry in drugi proti Fujitsu Siemens Computers Oy); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>

Sodba C-323/08, z dne 10. 9. 2009 (Ovidio Rodríguez Mayor in drugi proti Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila in drugim); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

Sodba C-11/08, z dne 16. 7. 2009 (Mono Car Styling SA, proti Dervisu Odemisu in drugim); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

Sodba C-270/05, z dne 15. 2. 2007 (Athinaiki Chartopoíia AE proti L. Panagiotidisu in drugim, ob udeležbi: Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE)); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

Sodbe C-187/05 do C-190/05, z dne 7. 9. 2006 (Georgios Agorastoudis in drugi (C-187/05), Ioannis Pannou in drugi (C-188/05), Kostandinos Kotsabougioukis in drugi (C-189/05), Georgios Akritopoulos in drugi (C-190/05) proti Goodyear Hellas ABEE, ob udeležbi Geniki Synomospondia Ergaton Elladas (GSEE), Ergatoy palliliko kentro Thessalonikis (C-187/05 in C-189/05)); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

Sodba C-385/05, z dne 18. 1. 2006 (Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) proti Premier ministre, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

Sodba C-188/03, z dne 27. 1. 2005 (Irmtraud Junk proti Wolfgangu Kühnelu); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

Sodba C-55/02, z dne 12. 10. 2004 (Komisija Evropskih skupnosti proti Portugalski republiki); dosegljivo v bazi sodne prakse SEU na <http://curia.europa.eu/>.

RECENT CASE-LAW OF THE COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION REGARDING COLLECTIVE DISMISSALS

Barbara Kresal*

SUMMARY

Restructuring of the enterprises and economy is in many ways also connected to the collective dismissals of the employees, to the transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses and sometimes also to the insolvency of the employer. These issues raise the question of what protection should be guaranteed to the employees in these cases. The EU law (and previously the EC law) addresses these issues by three directives, namely the directive on collective redundancies (98/59/EC and previous directive 75/129/EEC), the directive relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers (2001/23/EC and previous directive 77/187/EEC) and the directive on the protection of employees in the event of the employer's insolvency (2008/94/EC and previous directive 80/987/EEC). The purpose of all these directives is to ensure that the restructuring processes which are going on within the common market do not adversely affect the workers employed in the companies concerned and/or to mitigate the possible negative social consequences of the restructuring.

The objective of the directive 98/59 is to establish the information and consultation procedures between the employer and the workers' representatives, the cooperation of the employer with the employment service (duty of notification to the public authority) and to mitigate social consequences of redundancies. An employer contemplating collective redundancies has to begin consultations with the workers' representatives in good time with a view to reaching an agreement; these consultations shall, at least, cover ways and means of avoiding collective redundancies or reducing the number of workers affected, and of mitigating the consequences by recourse to accompanying social measures aimed, inter alia, at

* Barbara Kresal, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia
barbara.kresal@fsd.uni-lj.si

aid for redeploying or retraining workers made redundant (Art. 2 of the directive). The objective of the directive 2001/23 is to ensure that the rights of the employees are safeguarded in the event of a change of their employer by enabling them to remain in the employment with the new employer under the same conditions and terms of employment according to their valid contracts of employment. The objective of the directive 2008/94 is to establish the guarantee institution and thus to strengthen the protection of the employees' claims in case of insolvency of the employer.

From its very beginning, the Court of Justice of the European Union has had very important role in the development of the interpretations and principles in this field. The article analyses recent judgements related to the collective dismissals and aims to point out the most interesting solutions and new developments.