

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
PAOLA MENGOZZIJA,
predstavljeni 22. aprila 2009¹

I – Uvod

1. Korkein oikeus (vrhovno sodišče) (Finska) s tem vprašanjem za predhodno odločanje, ki ga je vložilo 6. februarja 2008, predlaga razlago Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti². Ta predlog temelji na sporu med Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry in drugimi (v nadaljevanju: tožeče stranke v postopku v glavni stvari) ter skupino Fujitsu Siemens Computers Oy (v nadaljevanju: tožena stranka v postopku v glavni stvari) v zvezi z obveznostjo posvetovanja s predstavniki delavcev ob kolektivnih odpustih.

2. V okviru tega postopka ima Sodišče prvič priložnost razjasniti obseg obveznosti posvetovanja, določene z Direktivo 98/59, pri skupini podjetij, ko pobudo o „ločitvi“ od podjetja ali njegovem zaprtju poda upravni odbor matične družbe podjetja.

¹ – Jezik izvornika: francoščina.

² – UL L 255, str. 16.

II – Pravni okvir

A – Pravo Skupnosti

3. V uvodni izjavi 2 Direktive 98/59 je navedeno, da „[...] je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti“.

4. V uvodni izjavi 11 Direktive 98/59 je navedeno, da „[...] je treba zagotoviti, da delodajalci izpolnjujejo obveznosti glede informiranja, posvetovanja in obveščanja, ne glede na to ali odločitev o kolektivnih odpustih sprejme delodajalec ali obvladujoče podjetje“.

5. Člen 2(1) Direktive 98/59 določa: (a) zagotoviti vse relevantne podatke in

„Kadar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.“ (b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:

(i) razlogih za načrtovano odpuščanje;

6. Člen 2(2), prvi pododstavek, te direktive določa:

(ii) številu in kategorijah delavcev, ki jih bo odpustil;

„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.“

(iii) številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev;

7. Člen 2(3), prvi pododstavek, Direktive 98/59 določa:

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

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

(v) predlaganih merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil, če ima

po nacionalni zakonodaji in/ali praksi to pristojnost;

9. Člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 98/59 določa, da morajo delodajalci uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih. V tretjem pododstavku tega odstavka je še določeno, da mora to obvestilo vsebovati vse pomembne podatke o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev.

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

B – Nacionalno pravo

8. Člen 2(4) zadevne direktive določa:

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

10. Na podlagi člena 7(1) zakona, ki se je uporabljal ob nastanku dejstev, na katera se nanaša postopek v glavni stvari – to je zakona o sodelovanju v podjetjih (yhtheistoiminnasta yriityksissä annettu laki (725/1978)), kakor je bil spremenjen z zakonoma 51/1993 in 906/1996 (v nadaljevanju: zakon o sodelovanju) –, se mora delodajalec, preden odloči o vprašanju iz člena 6 (kolektivni odpusti, ki naj bi jih uresničil), z delavci in zastopniki ali predstavniki zadevnega osebja posvetovati glede razlogov zadevnega ukrepa, njegovih učinkov in alternativ zanj.

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

11. Člen 7(2) zakona o sodelovanju določa, da mora delodajalec, preden sproži postopek sodelovanja, zadevnim delavcem in predstavnikom zadevnega osebja predložiti potrebne podatke glede obravnave zadeve. Zgoraj navedene podatke, med katere spadajo podatki o razlogih za načrtovani odpust,

presoja števila delavcev različnih kategorij, ki jih bo odpust prizadel, presoja roka, v katerem naj bi se izvedli načrtovani odpusti, in podatki o načelih, na podlagi katerih bodo zaposleni, ki jih bo odpust zadeval, posamično opredeljeni, je treba predložiti v pisni obliki, ko delodajalec predvidi odpuste za vsaj deset delavcev, in sicer začasne odpuste za več kot 90 dni ali skrajšanje delovnega časa.

drugače, je poleg tega mogoče začeti preučevati alternative za ukrep šele, ko preteče vsaj sedem dni od preučitve razlogov in učinkov.

12. Člen 7a(1) zakona o sodelovanju določa, da je treba v primeru iz člena 6, odstavki od 1 do 5, zadevnega zakona vsaj pet dni pred začetkom posvetovanj podati pisni predlog za posvetovanja, če je verjetno, da bo ukrep, na katerega se bodo nanašala pogajanja, povzročil skrajšanje delovnega časa, odpust ali začasni odpust enega ali več delavcev.

13. Člen 8 zakona o sodelovanju določa, da se šteje – če se delodajalec in predstavniki osebja niso dogovorili za drug postopek –, da je delodajalec izpolnil obveznost posvetovanja, ko je bila zadeva obravnavana, kot določa člen 7. Če je verjetno, da bo ukrep, ki ga je treba obravnavati, povzročil skrajšanje delovnega časa, odpust ali začasni odpust za več kot 90 dni za vsaj deset delavcev, se šteje, da je delodajalec izpolnil obveznost posvetovanja šele, ko preteče vsaj šest tednov od začetka posvetovanj. Razen če je dogovorjeno

14. Člen 15a zakona o sodelovanju določa, da je delavec, ki mu je bil skrajšan delovni čas ali je bil začasno oziroma dokončno odpuščen, če so bili pri sprejetju odločitve o tem namerno ali zaradi očitne malomarnosti kršeni člen 7, odstavki od 1 do 3, člen 7a ali člen 8, upravičen do prejetja odpravnine v višini največ 20-mesečne plače, ki mu jo izplača delodajalec.

III – Spor o glavni stvari, vprašanja za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem

15. Skupina Fujitsu Siemens Computers je začela delovati 1. oktobra 1999, ko sta podjetji Fujitsu Ltd in Siemens AG združili nekatere poslovne dejavnosti s področja informatike v skupno podjetje.

16. Tožena stranka v postopku v glavni stvari je postala hčerinska družba podjetja Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (Nizo-

zemska) (v nadaljevanju: matična družba). Na ta datum je imela skupina proizvodne obrate v okrožju Kilo (občina Espoo, Finska) ter v Augsburgu, Paderbornu in Sömmerdaju (Nemčija).

17. Izvršni odbor matične družbe, ki so ga sestavljali izvršni člani upravnega odbora, je 7. decembra 1999 izvedel telefonski sestanek. Na tem sestanku je bilo odločeno, da se upravnemu odboru matične družbe predloži predlog o ločitvi od tovarne v Kilo.

18. Na sestanku upravnega odbora matične družbe, ki je potekal 14. decembra 1999, je bilo odločeno, da se predlog izvršnega odbora podpre. Vendar iz zapisnika s tega sestanka izhaja, da ni bil sprejet noben natančen sklep glede tovarne v Kilo.

19. Istega dne je tožena stranka v postopku v glavni stvari predlagala posvetovanja glede sodelovanja. Ta posvetovanja so potekala med 20. decembrom 1999 in 31. januarjem 2000, torej šest tednov.

20. Upravni odbor tožene stranke v postopku v glavni stvari, ki mu je predsedoval podpred-

sednik upravnega odbora matične družbe, je 1. februarja 2000 sprejel sklep o prenehanju poslovanja družbe, z izjemo dejavnosti trženja računalnikov na Finskem. Tožena stranka v postopku v glavni stvari je začela 8. februarja 2000 odpuščati delavce. Skupaj je bilo odpuščenih približno 450 od 490 zaposlenih.

21. Nekateri zaposleni pri toženi stranki v postopku v glavni stvari so opozorili, da je ta s sprejetjem sklepov ob koncu leta 1999 in v začetku leta 2000 kršila zakon o sodelovanju glede zaprtja proizvodnega obrata v Kilo. Delavci so na podlagi člena 15a zakona o sodelovanju tožečim strankam v postopku v glavni stvari, med katerimi je tudi Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry, eden od največjih sindikatov na Finskem, predložili upniške pravice do odpravnine, določene z zadevnim zakonom za primer nezakonitega kolektivnega odpusta, skupaj z obrestmi, da bi jih lahko tožeče stranke izterjale.

22. Tožeče stranke v postopku v glavni stvari so Espoon käräjäoikeus (sodišče prve stopnje v Espooju) predlagale, naj toženi stranki v postopku v glavni stvari naloži plačilo odpravnine, določene z zakonom o sodelovanju. V postopku na prvi stopnji so tožeče stranke v postopku v glavni stvari trdile, da je bila dokončna odločitev o ločitvi proizvodnega obrata v Kilo od tožene stranke v postopku v glavni stvari dejansko sprejeta v okviru upravnega odbora matične družbe, in

sicer najpozneje 14. decembra 1999, torej pred posvetovanji o sodelovanju z zaposlenim osebjem. Tožena stranka v postopku v glavni stvari naj bi torej namerno ali zaradi očitne malomarnosti kršila zakon o sodelovanju.

25. Korkein oikeus, pri katerem je bila vložena pritožba, je menilo, da se določbe Direktive 98/59 in zakona o sodelovanju razhajajo z vidika zgradbe in vsebine.

23. Espoon käräjäoikeus je menilo, da tožeče stranke v postopku v glavni stvari niso dokazale, da je upravni odbor matične družbe sklenil opustiti poslovanje proizvodnega obrata v Kilu tako, da posvetovanje med delodajalcem in delavci, zaposlenimi pri toženi stranki v postopku v glavni stvari, ne bi moglo potekati na način, določen z zakonom o sodelovanju. To sodišče je menilo, da so dejansko obstajale alternative za zaprtje zadevnega obrata in da so bile preučene med posvetovanji o sodelovanju. Espoon käräjäoikeus je ugotovilo, da je bil sklep o opustitvi poslovanja proizvodnega obrata v Kilu sprejet 1. februarja 2000 na sestanku upravnega odbora tožene stranke v postopku v glavni stvari, ko se je izkazalo, da ni mogoče najti drugih alternativnih možnosti, ter da so dejansko obstajala posvetovanja glede sodelovanja in da so bila ta ustrezna ter je na podlagi tega tožbo zavrnilo.

24. Helsingin hovioikeus (helsinško pritožbeno sodišče) je v bistvu potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

26. Ker je Korkein oikeus menilo, da je treba za izrek sodbe razložiti določbe Direktive 98/59, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

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

2. Ali je treba ob upoštevanju dejstva, da se člen 2(3), prvi pododstavek, Direktive [98/59] sklicuje na pravočasno zagotovitev podatkov med pogajanj, člen 2(1) Direktive razlagati tako, da obveznost ‚pravočasno‘ začeti posvetovanja, kadar se ‚predvideva kolektivno odpuščanje delavcev‘, zahteva, da se posvetovanja začnejo, še preden ima delodajalec tako dodelane načrte, da bi bil sposoben izdelati podatke in jih sporočiti delavcem v skladu s členom 2(3)(b) [navedene direktive]?
3. Ali je treba člen 2(1) v povezavi s členom 2(4) Direktive [98/59] razlagati tako, da kadar je delodajalec odvisno podjetje, njegova obveznost začeti posvetovanja s predstavniki delavcev nastane takrat, ko delodajalec ali njegova matična družba, ki obvladuje zadevnega delodajalca, predvidevata kolektivni odpust pri njem zaposlenih delavcev?
4. Ali nastane obveznost začeti posvetovanja – ko gre za posvetovanja v hčerinski družbi, ki pripada skupini podjetij, in je treba obveznost ‚pravočasno‘ začeti posvetovanja, ko delodajalec ‚predvideva‘ kolektivni odpust delavcev iz člena 2(1) Direktive [98/59], razlagati ob upoštevanju določb člena 2(4) – že takrat, ko uprava skupine podjetij ali matične družbe predvideva kolektivni odpust, vendar teh načrtov še ni izdelala za delavce posamezne odvisne hčerinske družbe ali pa nastane obveznost začeti posvetovanja šele v fazi, ko uprava skupine podjetij ali matične družbe izrecno predvidi kolektivne odpuste v zadevni hčerinski družbi?
5. Ali je treba, ko je delodajalec podjetje (hčerinska družba, ki pripada skupini podjetij), ki ga obvladuje drugo podjetje (matična družba ali uprava skupine podjetij) v smislu člena 2(4) Direktive [98/59], člen 2 Direktive [98/59] razlagati tako, da mora biti postopek posvetovanja iz tega člena zaključen, preden je bil v matični družbi ali upravi skupine podjetij sprejet sklep o kolektivnih odpustih v hčerinski družbi?
6. Ali je v tem smislu, če je treba Direktivo [98/59] razlagati tako, da je treba postopek posvetovanja v hčerinski družbi zaključiti, preden je v matični družbi ali upravi skupine podjetij sprejet sklep o kolektivnih odpustih, merodajna le tista odločitev, katere neposredna

posledica so kolektivni odpusti v hčerinski družbi, ali pa je treba postopek posvetovanja zaključiti, preden matična družba ali uprava skupine podjetij sprejme odločitev v zvezi s poslovanjem ali strateško odločitev, na podlagi katere bodo verjetno, ne pa gotovo, sledili kolektivni odpusti v hčerinski družbi?“

posvetovanja o sodelovanju glede odpustov, čeprav to pravno vprašanje ni bilo vključeno v postopek v glavni stvari, saj nobena od strank ni trdila, da delodajalec posvetovanj ni začel pravočasno.

27. Tožeče stranke v postopku v glavni stvari, tožena stranka v postopku v glavni stvari, finska vlada in vlada Združenega kraljestva ter Komisija Evropskih skupnosti so na podlagi člena 23 Poslovnika Sodišča predložile pisna stališča. Te stranke (razen Združenega kraljestva, ki ni bilo zastopano) so na obravnavi 14. januarja 2009 podale tudi ustne navedbe.

29. Menim, da ugovora zoper dopustnost prvih štirih vprašanj ni mogoče sprejeti.

IV – Analiza

30. Najprej je treba opozoriti, da v okviru sodelovanja med Sodiščem in nacionalnimi sodišči, kot ga določa člen 234 ES, le nacionalno sodišče, pred katerim poteka spor in ki je pristojno za izdajo sodne odločbe, glede na posebnosti spora, ki poteka pred njim, presoja tako nujnost sprejetja predhodne odločbe, da bo lahko sprejelo sodbo, kot pomembnost vprašanj, ki jih zastavi Sodišču.³

A – Dopustnost prvih štirih vprašanj

28. Po mnenju tožene stranke v postopku v glavni stvari naj bi bila prva štiri vprašanja nedopustna, ker naj bi bila za namen rešitve spora o glavni stvari neupoštevna. Po njenem mnenju naj bi bil namen teh vprašanj opredeliti trenutek, ko bi morale podjetje začeti

31. Iz tega izhaja, da velja za vprašanja v zvezi z razlago prava Skupnosti, ki jih nacionalna sodišča zastavijo v pravnem in dejanskem

³ – Glej zlasti sodbo z dne 6. novembra 2008 v zadevi Trespa International (C-248/07, ZOdl., str. I-8221, točka 32, in navedena sodna praksa).

okviru, ki so ga pristojna opredeliti sama in katerega pravilnosti Sodišče ne preizkuša, domneva upoštevnosti.⁴ To domnevo upoštevnosti je mogoče zavrniti samo v izjemnih primerih, v katerih je popolnoma očitno, da razlaga prava Skupnosti ni v nobeni zvezi z resničnostjo oziroma s predmetom spora o glavni stvari, ali v katerih je problem hipotetičen oziroma Sodišče nima dovolj dejanskih ali pravnih elementov, da bi lahko učinkovito odgovorilo na postavljena vprašanja.⁵

za vprašanje, ki ni v nobeni zvezi z resničnostjo oziroma s predmetom spora o glavni stvari.

32. V nasprotju s trditvijo tožene stranke v postopku v glavni stvari namen prvih štirih vprašanj v tej zadevi ni le določiti natančno izhodišče, ampak je njihov namen prej kot to opredeliti, katero dejanje ali načrt matične družbe ali delodajalca, ki ga ta družba obvladuje, je mogoče opredeliti tako, da ga je mogoče šteti za dejanje ali načrt, s katerim sta zadevna obvladujoča družba ali delodajalec predvidevala kolektivni odpust, katerega posledica je obveznost začeti posvetovanja z delavci v smislu Direktive 98/59. Iz spisa izhaja, da je taka razlaga potrebna za opredelitev, ali je mogoče načrt za ločitev, ki ga je glede tožene stranke v postopku v glavni stvari izdelala matična družba, opredeliti kot sklep o kolektivnem odpustu, kakor trdijo tožeče stranke v postopku v glavni stvari, ali kot sklep, katerega posledica bi lahko bila obveznost posvetovanj o kolektivnem odpustu, določenih z zakonom o sodelovanju, s katerim je prenesena Direktiva 98/59. Torej ne gre niti za hipotetičen problem niti

33. Zato je treba na prva štiri vprašanja za predhodno odločanje odgovoriti.

B – *Temelj*

1. Uvodne opombe

34. Kakor je bilo ugotovljeno ob preizkusu dopustnosti, je eno od bistvenih vprašanj za rešitev spora o glavni stvari vprašanje pravne opredelitve „sklepa“ matične družbe in opredelitve posledic, kar zadeva posvetovanje s predstavniki delavcev, določenih z Direktivo 98/59. Zaradi tega vprašanja je nastala tudi določena zmeda v stališčih strank, ki so nastopile pred Sodiščem.

4 – *Ibidem* (točka 33 in navedena sodna praksa).

5 – *Ibidem*.

35. Zato je primerno, da se pred preučitvijo posameznih vprašanj za predhodno odločanje preuči osebno področje uporabe Direktive 98/59⁶ in natančneje vprašanje, ki je bilo postavljeno tudi na obravnavi, ali so z zadevno direktivo določene obveznosti ne le za delodajalca, ampak tudi za podjetje, ki delodajalca obvladuje.

36. Menim, da je mogoče na to vprašanje odgovoriti neposredno na podlagi besedila upoštevni določb zadevne direktive.

37. Ugotoviti je namreč treba, da besedilo Direktive 98/59 – in zlasti člena 2(1), (3) in (4) ter 3(1) in (2) te direktive – ne dopušča nobenega razumnega dvoma glede naslovnika obveznosti za informiranje, posvetovanje in obveščanje.

38. Člen 2(1) zadevne direktive izrecno določa, da mora delodajalec pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev.

6 – Direktiva 98/59 je, kot je navedeno v njeni prvi uvodni izjavi, kodifikacija Direktive Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 48, str. 29), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 92/56/EGS z dne 24. junija 1992 (UL L 245, str. 3). Kot sem namreč že imel priložnost opozoriti v točkah 35 in 36 sklepnih predlogov, predstavljenih 21. januarja 2009, v zadevi *Mono Car Styling* (C-12/08), ki teče pred Sodiščem, je torej mogoče Direktivo 98/59 v vseh pogledih obravnavati kot trenutno veljavno različico Direktive 75/129.

Člen 2(3), prvi pododstavek, te direktive določa, da je le delodajalec pristojen za to, da predstavnikom delavcev zagotovi vse upoštevne podatke. Na podlagi določbe odstavka 3, drugi pododstavek, mora delodajalec pristojnim javnim organom predložiti kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje podatke iz prvega pododstavka.

39. Člen 2(4) Direktive 98/59 nikakor ne določa nobene obveznosti za matično družbo. Ta člen navaja le, da se obveznosti glede informiranja in posvetovanja iz Direktive 98/59 uporabljajo ne glede na to, ali odločitev o kolektivnih odpustih sprejme delodajalec ali obvladujoče podjetje. V drugem pododstavku odstavka 4 je določena odgovornost delodajalca za odločitve, ki jih je sprejela matična družba, čeprav z njimi ni bil seznanjen.

40. Čeprav člen 2(4), drugi pododstavek, izrecno ne določa nobene obveznosti matične družbe glede informiranja, posvetovanja in obveščanja, mora ta družba kljub temu – če sprejme odločitev, katere posledica so kolektivni odpusti – zadevnemu delodajalcu, ki ga obvladuje, predložiti informacije, ki jih ta potrebuje, da lahko ustrezno izpolni vse obveznosti glede informiranja, posvetovanja in obveščanja iz Direktive 98/59. Ta

obveznost matične družbe, da zagotovi potrebne podatke, velja torej le v razmerju med delodajalcem in matično družbo. Zato ne zadeva obveznosti posvetovanja v pravem pomenu besede.

delodajalec, čeprav matična družba, ki zadevnega delodajalca obvladuje, sprejme sklep, katerega posledica so kolektivni odpusti.

41. Člen 3 Direktive 98/59, v katerem so določena pravila postopka obveščanja, določa, da zadevna obveznost glede obveščanja velja le za delodajalca, ki mora pristojni organ uradno obvestiti o kakršnem koli načrtovanem odpustu (člen 3(1)), predstavnikom delavcev pa vročiti kopijo zadevnega uradnega obvestila (člen 3(2)).

43. Po teh opombah je treba preučiti šest vprašanj za predhodno odločanje.

42. Zato na podlagi razlage določb ne morem ugotoviti, da Direktiva 98/59 določa obveznosti glede informiranja, posvetovanja in obveščanja, ki bi jih morala izpolniti matična družba v odnosu do predstavnikov delodajalčevih delavcev ali javnih organov.⁷ Natančneje, glede obveznosti posvetovanja je treba opozoriti, da mora to obveznost izpolniti

2. Prvo vprašanje

44. Predložitveno sodišče – ne glede na nekoliko zmedeno izrazoslovje, ki ga uporablja – dejansko želi pojasnilo o pomenu besedne zveze „predvideva kolektivno odpuščanje delavcev“ v smislu člena 2(1) Direktive 98/59. Tako pojasnilo potrebuje, da bi lahko opredelilo trenutek, ko delodajalec predvidi zadevni ukrep, saj obveznost posvetovanja nastane v točno tem trenutku. Predložitveno sodišče predlaga dve razlagi. Po prvi možni razlagi ta trenutek nastopi, ko je bilo ugotovljeno, da iz strateških odločitev ali sprememb v zvezi s poslovanjem *izhaja nujnost* kolektivnega odpusta delavcev. Po drugi možni razlagi zadevni trenutek sovпада s trenutkom, ko delodajalec razmišlja o sprejetju ukrepov ali sprememb, ki bodo vplivale

7 – To razlago poleg tega potrjuje namen zakonodajalca Skupnosti. Glede tega menim, da se je primerno sklicevati na pripravljalna dela v zvezi z Direktivo 92/56, katerih rezultat je bil (z vključitvijo odstavka 4 člena 2 v Direktivo 75/129) sprejete dokončnega besedila Direktive 75/129, ki je bila povzeta v Direktivi 98/59. Na podlagi točke 16 razlogov za sprejetje predloga Direktive Sveta o spremembi Direktive 75/129 (COM (91) 292 konč., UL C 310, str. 5) je treba „poudariti, da z revidiranim besedilom ni neposredno prenesena nobena obveznost za samo obvladujoče podjetje. Tako so izključene težave, povezane z ekstrateritorialnostjo. Treba je tudi opozoriti, da Komisija ne predlaga mehanizma [...], ki bi delavcem omogočil, da zahtevajo posvetovanja z osrednjo administracijo podjetja ali upravo podjetja, ki obvladuje skupino (t. i. sistem, by-pass).“

na poslovanje družbe in *zaradi katerih se pričakuje, da bo nujen* kolektivni odpust delavcev.⁸

45. Opozoriti je treba, da člen 2(1) Direktive 98/59 določa, da mora delodajalec, kadar „predvideva kolektivno odpuščanje delavcev“, „pravočasno“ začeti posvetovanja s predstavniki delavcev.

46. V tej določbi, ki določa, da obveznost posvetovanja nastane, že ko delodajalec predvideva kolektivni odpust, je uporabljen glagol „predvidevati“, ki sam po sebi ne more opredeliti natančnega trenutka, ko nastane obveznost posvetovanja. Za opredelitev zadevnega trenutka potrebuje ta določba temeljito razlago.

47. Pri razlagi je treba najprej upoštevati različne jezikovne različice člena 2(1) Direktive 98/59. Nato je treba upoštevati še sodbo Sodišča, ki je imelo v podobni zadevi, na katero se nanaša ta postopek, priložnost razložiti to določbo in njen namen.

48. V drugih jezikovnih različicah Direktive 98/59 je francoski glagol „envisager“ preveden z izrazi, kot so „tener la intención“ (španska različica), „beabsichtigen“ (nemška različica), „contemplate“ (angleška različica) in „prevedere“ (italijanska različica).

49. Zdi se torej, da že iz primerjave navedenih jezikovnih različic člena 2(1) Direktive 98/59 izhaja, da je zakonodajalec Skupnosti želel povedati, da obveznost, določena s to določbo, nastane, ko ima delodajalec namen izvesti kolektivne odpuste.

50. Tako razlago člena 2(1) Direktive 98/59 je mogoče sprejeti ob upoštevanju sodbe v zadevi Dansk Metalarbejderforbund in Specialarbejderforbundet i Danmark⁹, v kateri je Sodišče odločalo o vprašanju, ali je treba uporabiti člen 2(1) Direktive 75/129, ko bi moral delodajalec zaradi finančnega položaja predvideti kolektivni odpust, vendar tega ni storil. Sodišče je takrat odločilo, da se ta določba uporablja le, ko je delodajalec *dejansko* predvidel kolektivni odpust ali je izdelal načrt kolektivnega odpusta.¹⁰

9 – Sodba z dne 12. februarja 1985 v zadevi Dansk Metalarbejderforbund in Specialarbejderforbundet i Danmark (284/83, Recueil, str. 553).

10 – *Ibidem* (točke od 12 do 17).

8 – Moj poudarek v poševnem tisku.

51. Poleg tega tako razlago potrjuje namen obveznosti posvetovanja, ki na podlagi Direktive 98/59 nastane pod pogojem, da delodajalec predvidi kolektivni odpust.

52. Kot izhaja iz pojasnila iz člena 2(2) Direktive 98/59, zadevna obveznost namreč ni določena le, „zato da [se] doseže sporazum“ s predstavniki delavcev, kar zadeva načrtovane kolektivne odpuste. Njen namen je namreč tudi prizadevati si za omilitev posledic zadevnih odpustov, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

53. V obeh primerih je cilj posvetovanja v bistvu izvedba pogajanj¹¹; določeno je, da ga mora delodajalec začeti *pravočasno*, to je v trenutku, ko tako posvetovanje zaradi cilja predstavnikom delavcev zagotovi možnost *učinkovitega* sodelovanja pri zadevnih pogajanjih.

54. Da pa bi bilo tako sodelovanje učinkovito, mora nastopiti, ko je mogoče predmet pogajanj dovolj natančno opredeliti; ta trenutek

lahko sovпада le s trenutkom, ko je mogoče ugotoviti, da ima delodajalec namen izvesti kolektivne odpuste ali da vsaj že predvideva možnost takega ravnanja zaradi načrtovanih ukrepov. Šele takrat je mogoče trditi, da mora delodajalec opraviti posvetovanja. Pred navedenim trenutkom resnično sodelovanje predstavnikov delavcev pri sprejemanju odločitve glede zaposlitve zadevnih delavcev in dejanskih alternativ za kolektivni odpust ne more obstajati; zato tudi posvetovanje ne bi bilo koristno.

55. Ker je – kot jasno izhaja iz besedila člena 2(1) Direktive 98/59 – posledica, ki izhaja iz dejstva, da se predvidevajo kolektivni odpusti, *samodejna* in ta učinek nastane le, če delodajalec namerava ali načrtuje kolektivni odpust, je treba predpostaviti, da to dejstvo, in sicer dejstvo, da se predvideva odpust, nastane šele, ko lahko pripelje do posvetovanja, ki ga je mogoče izvesti s pogajanjem, katerih predmet je dovolj natančno opredeljen.

56. Ob upoštevanju namena obveznosti posvetovanja in dejstva, da je treba ugotoviti, da namerava delodajalec izvesti kolektivni odpust, izraz „predvidovati“ ne more vključevati odločitve, katere posledica je verjetnost,

11 – Za izpostavitev cilja posvetovanj kot podlage za pogajanja glej točko 59 sklepnih predlogov generalnega pravobranilca Tizzana v zadevi, v kateri je bila izrečena sodba z dne 27. januarja 2005 v zadevi Junk (C-188/03, ZOdl., str. I-885) in v tem smislu točko 43 te sodbe.

da bo treba v prihodnosti izvesti kolektivne odpuste, saj je za tako odločitev značilno, da ni povezana z namenom delodajalca, da izvede kolektivne odpuste, ali točno določenim načrtom zanje.

oddaljene okoliščine kakor s prvo ponujeno možnostjo. Ne le, da delodajalec v takih okoliščinah še ne načrtuje ali predvideva kolektivnega odpusta, ampak je uresničitev zadevnega dogodka v opisanem trenutku še na ravni čiste verjetnosti.

57. Zato menim, da je prva razlaga, ki jo predlaga predložitveno sodišče v prvem vprašanju in se nanaša na okoliščine, v katerih delodajalec sprejme ukrepe, *iz katerih izhaja nujnost* kolektivnega odpusta delavcev, podobna primeru, ko bi delodajalec morda moral predvideti kolektivne odpuste, vendar jih še ne namerava izvesti. Ob upoštevanju zgoraj navedene sodbe Dansk Metalarbejderforbund in Specialarbejderforbundet i Danmark in pomena, ki ga je treba dodeliti izrazu „predvidovati“ ob upoštevanju namena, ki ga ima obveznost posvetovanja, menim, da Direktive 98/59 v takih okoliščinah še ni mogoče uporabiti. Zdi se mi namreč, da se izraz „izhaja nujnost“, ki ga je uporabilo predložitveno sodišče, nanaša na prezgodnjo fazo, v kateri delodajalec še ne načrtuje ali predvideva kolektivnega odpusta.

59. Menim, da iz tega izhaja, da prva in druga možnost, ponujeni v prvem vprašanju, odražata okoliščine, v katerih uporaba Direktive 98/59 ni mogoča.

58. Glede na to je treba opozoriti, da so z drugo razlago, ki jo predlaga predložitveno sodišče v prvem vprašanju – na podlagi katere bi bilo treba člen 2(1) Direktive 98/59 razumeti v smislu, da obveznost posvetovanja nastane, ko delodajalec predvidi ukrepe, *zaradi katerih se pričakuje, da bo nujen* kolektivni odpust delavcev –, opisane še bolj

60. Na podlagi navedenega Sodišču predlagam, naj na prvo vprašanje predložitvenega sodišča odgovori, da je treba člen 2(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da besedna zveza „predvideva kolektivno odpuščanje delavcev“ ne more vključevati niti okoliščin, v katerih delodajalec sprejme ukrepe, iz katerih izhaja nujnost kolektivnega odpusta delavcev, niti okoliščin, v katerih delodajalec načrtuje sprejetje ukrepov, zaradi katerih se pričakuje, da bo nujen kolektivni odpust delavcev. To besedno zvezo je treba razlagati, kot da se nanaša na trenutek, ko je mogoče ugotoviti, da ima delodajalec namen izvesti kolektivne odpuste ali da vsaj že predvideva možnost takega ravnanja zaradi načrtovanih ukrepov.

3. Drugo vprašanje

61. Z drugim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali se z obveznostjo pravočasno začeti posvetovanja, ko se predvidevajo kolektivni odpusti, predpostavi, da se posvetovanja začnejo, še preden je delodajalec sposoben predložiti podatke iz člena 2(3)(b) Direktive 98/59. To vprašanje se torej nanaša na povezavo med izhodiščem posvetovanj in obveznostjo iz člena 2(3) Direktive 98/59, v katerem je določeno, da je treba predstavnikom delavcev predložiti podatke.

62. Ugotoviti je treba, da je v besedilu člena 2(3), prvi pododstavek, Direktive 98/59 jasno navedeno, da mora delodajalec „med pogajanjem pravočasno“ predložiti podatke, „[d]a [...] predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov“.

63. Ob upoštevanju dejstva, da je treba na podlagi člena 2(3), prvi pododstavek, zadevne direktive podatke iz navedenega odstavka 3 (b), od i) do vi), predložiti *med pogajanjem*, je mogoče logično sklepati, da obveznosti, da se predložijo zahtevani podatki, ni treba nujno izpolniti, ko se posvetovanja začnejo, ampak jo je mogoče izpolniti tudi, ko ta že potekajo.

64. Na podlagi te določbe mora namreč delodajalec delavce obveščati o spremembah in jim ves čas posvetovanj zagotavljati vse upoštevne podatke. Taka prožnost je nujno potrebna, ker so lahko podatki na voljo v različnih trenutkih posvetovalnega procesa, kar pomeni, da ima delodajalec možnost, da podatke iz člena 2(3)(b) Direktive 98/59 dopolni med posvetovanji.

65. Taka prožnost je še toliko bolj potrebna, ker je namen „pravočasne“ predložitve podatkov – kot izrecno izhaja iz zadevnega odstavka 3 –, da „delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov“ med posvetovanji. Zato je treba predložitev podatkov razumeti kot obveznost, katere namen je delavcem omogočiti čim popolneje in učinkoviteje sodelovanje v posvetovalnem procesu, in v ta namen je treba podatke zagotavljati do konca posvetovanj.

66. Iz tega sledi, da trenutek začetka posvetovanj ni odvisen od vprašanja, ali lahko delodajalec delavcem že zagotovi vse podatke, navedene v členu 2(3)(b) Direktive 98/59.

67. Na podlagi navedenega Sodišču predlagam, naj na drugo vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, odgovori, da obveznost delodajalca, da začne posvetovanja o kolektivnih odpustih, ni odvisna od vprašanja, ali lahko delodajalec predstavnikom delavcev že zagotovi vse podatke, ki se zahtevajo na podlagi člena 2(3)(b) Direktive 98/59.

4. Tretje in četrto vprašanje

68. Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem Sodišče sprašuje, ali je treba povezane določbe členov 2(1) in 2(4) Direktive 98/59 razlagati tako, da obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev nastane, ko bodisi delodajalec bodisi obvladujoča matična družba predvidita kolektivne odpuste. S četrtrim vprašanjem predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba pri skupini podjetij predpostaviti, da se nastanek obveznosti začeti posvetovanja pogojuje z dejstvom, da je presoja matične družbe, ki predvidi, da bo potreben kolektivni odpust delavcev, že tako natančno opredeljena, da zadeva delavce določenega delodajalca.

69. Glede tega je treba najprej opozoriti, da je treba na podlagi člena 2(4), prvi pododstavek, Direktive 98/59 zagotoviti, da delodajalci izpolnjujejo obveznosti glede informiranja,

posvetovanja in obveščanja, ne glede na to, ali odločitev o kolektivnih odpustih sprejme delodajalec ali obvladujoče podjetje.

70. Glede besedila te določbe predložitveno sodišče opozarja na različni formulaciji iz odstavkov 1 in 4 zadevnega člena 2 (odstavek 1 se sklicuje na primer, ko delodajalec „predvideva“ kolektivni odpust delavcev, medtem ko je v odstavku 4 govora o „sklepu“ o kolektivnih odpustih), ter na različne glagolske čase, ki so uporabljeni v povezavi s samostalnikom „sklep“ v nekaterih jezikovnih različicah odstavka 4 (na primer uporaba nedovršnega preteklika v nemščini („getroffen wurde“), opisnega sedanjika v angleščini („is being taken“), sedanjika v francoščini („émane“) in dovršnega preteklika v finščini („on päättänyt“)).

71. Glede različnih formulacij iz zadevnih odstavkov 1 in 4, menim, da je treba najprej upoštevati sistematično razlago Direktive 98/59, nato pa še namen člena 2(4) te direktive.

72. Glede sistematične razlago Direktive 98/59 je treba poudariti, da je osnovno pravilo glede nastanka obveznosti posvetovanj postavljeno v členu 2(1) te direktive, medtem ko odstavek 4 člena 2 le dopolnjuje

odstavek 1 tega člena. Namen odstavka 4 je namreč potrditi obseg obveznosti posvetovanj, ki je delodajalcu naložena s členom 2(1) Direktive 98/59, če je zadevni delodajalec hčerinska družba. Zato jezikovna razlika, ki izhaja iz dopolnilne določbe zadevnega odstavka 4, ne more spremeniti pomena osnovnega pravila. Nasprotno, dopolnilno določbo je treba razumeti ob upoštevanju osnovnega pravila.

75. Tako razlago potrjuje namen Direktive 98/59, kot je izražen v členu 2(2) te direktive, to je zmanjšati kolektivne odpuste ali vsaj zmanjšati število delavcev, ki jih bo ta ukrep prizadel. Uresničitev tega cilja bi bila ogrožena, če bi se posvetovanje opravilo po tem, ko bi obvladujoča matična družba, pod okriljem katere deluje delodajalec, ki mora zadevni odpust uresničiti, sprejela sklep o kolektivnem odpustu.¹²

73. Zato je treba izraz „sklep“, ki je uporabljen v čelu 2(4) Direktive 98/59, razumeti široko, in sicer ob upoštevanju člena 2(1) te direktive, ki se, kot je bilo poudarjeno v točki 54 teh sklepnih predlogov, z uporabo glagola „predvidevati“ nanaša na trenutek, ko so načrtovani ali predvideni kolektivni odpusti, in je umeščen pred sprejetje sklepa o odpustu.

76. Glede na navedeno ni treba preučiti razhajanj med posameznimi jezikovnimi različicami glede glagolskih časov v povezavi s samostalnikom „sklep“ in je treba uporabo preteklika v nekaterih jezikovnih različicah člena 2(4) Direktive 98/59 šteti za neupoštevno.

74. Zato menim, da člena 2(4) Direktive 98/59 ni mogoče razlagati tako, da obveznost posvetovanja nastane, ko matična družba sprejme sklep o kolektivnih odpustih, ampak – nasprotno –, ko ali delodajalec ali obvladujoče podjetje predvidevata, to je načrtujeta ali vnaprej predvidita, kolektivne odpuste.

77. Zato je treba člen 2(1) Direktive 98/59, v povezavi s členom 2(4) te direktive, razlagati tako, da pri skupini podjetij obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev nastane, ko ali delodajalec ali obvladujoče podjetje načrtujeta ali predvidevata kolektivne odpuste.

¹² – Glede tega glej zgoraj navedeno sodbo Junk (točka 44).

78. Vendar je treba hkrati opozoriti, da je, kot je bilo poudarjeno v točkah 38 in 40 teh sklepnih predlogov, zadevna obveznost posvetovanja obveznost delodajalca, in sicer ne glede na to, ali kolektivne odpuste načrtuje ali predvideva delodajalec ali matična družba.

79. Menim, da je treba za odgovor na četrto vprašanje – s katerim predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba pri skupini podjetij predpostaviti, da se nastanek obveznosti začeti posvetovanja s predstavniki delavcev pogojuje z okoliščino, da je hčerinska družba, katere delavce bo odpust prizadel, že opredeljena – začeti z zgoraj navedeno ugotovitvijo.

80. Glede na dejstvo, da je obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev obveznost delodajalca, menim, da ta obveznost nastane šele, ko obvladujoča matična družba opredeli hčerinsko družbo, v kateri se predvidevajo kolektivni odpusti. Taka posvetovanja, katerih namen je skleniti sporazum s predstavniki delavcev, lahko začne le zadevna hčerinska družba kot delodajalka.

81. Navedeni namen obveznosti posvetovanja, to je – kot je bilo poudarjeno v točki 53 teh sklepnih predlogov – zagotoviti dejansko sodelovanje predstavnikov delavcev pri sprejemanju odločitev glede zaposlitve

delavcev, bi bil ogrožen, če bi predpostavili, da obveznost posvetovanja nastane, ko matična družba še ne opredeli hčerinske družbe, ki jo bodo predvideni kolektivni odpusti prizadeli. V tem primeru bi morale vse hčerinske družbe skupine podjetij hkrati začeti posvetovanja v okoliščinah, ko nihče še ne bi vedel niti kaj bi lahko bil predmet zadevnih posvetovanj niti ali so ta resnično potrebna. Zato bi bilo v tem primeru učinkovito sodelovanje predstavnikov delavcev nemogoče.

82. Zato menim, da obveznost posvetovanja nastane, ko obvladujoča matična družba opredeli hčerinsko družbo, ki jo bodo prizadeli predvideni kolektivni odpusti.

83. Na podlagi navedenega Sodišču predlagam, naj na tretje in četrto vprašanje, ki ju je postavilo predložitveno sodišče, odgovori, da je treba člen 2(1) Direktive 98/59, v povezavi s členom 2(4) te direktive, razlagati tako, da pri skupini podjetij obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev nastane, ko bodisi delodajalec bodisi obvladujoče podjetje načrtujeta ali predvidita kolektivne odpuste. Če odpuste predvidi matična družba, obveznost posvetovanja nastane šele, ko ta opredeli hčerinsko družbo, ki jo bodo ti odpusti prizadeli.

5. Peto in šesto vprašanje

84. V okviru petega vprašanja želi predložitevno sodišče vedeti, ali mora delodajalec posvetovalni postopek iz člena 2(1) Direktive 98/59 zaključiti, preden je na ravni matične družbe sprejet sklep o kolektivnem odpustu. Ob pritrdilnem odgovoru predložitevno sodišče s šestim vprašanjem sprašuje, pred kakšne vrste sklepom matične družbe mora biti posvetovalni postopek zaključen. Glede tega predlaga dve možnosti: po eni strani odločitev, katere neposredna posledica je kolektivni odpust v hčerinski družbi, po drugi strani pa odločitev v zvezi s poslovanjem ali strateško odločitev, na podlagi katere bodo verjetno, ne pa gotovo, sledili kolektivni odpusti v hčerinski družbi

85. Menim, da je mogoče odgovor na peto vprašanje izpeljati iz zgoraj navedene sodbe Junk. V tej sodbi je Sodišče potrdilo, da se lahko pogodba o zaposlitvi odpove šele po koncu postopka posvetovanja, torej potem, ko je delodajalec izpolnil obveznosti iz člena 2 Direktive 98/59.¹³ Torej je treba posvetovalni postopek končati pred sprejetjem sklepa o kolektivnem odpustu.

86. Glede primera, ko navedeni sklep o kolektivnem odpustu, ki ga je treba izvesti v hčerinski družbi, sprejme matična družba, je treba opozoriti, da je v členu 2(4) Direktive 98/59 določeno, da se obveznost posvetovanja uporablja ne glede na to, ali je sklep o kolektivnih odpustih sprejel delodajalec ali podjetje, ki tega delodajalca obvladuje, oziroma – kot je bilo pojasnjeno v odgovoru na tretje vprašanje – ne glede na to, ali je zadevne odpuste predvidel delodajalec ali obvladujoče podjetje.

87. Zato menim, da je mogoče kakršen koli sklep matične družbe o kolektivnih odpustih v hčerinski družbi, zaradi katerega bi morala hčerinska družba kot delodajalka zaposlenim delavcem odpovedati pogodbe o zaposlitvi, sprejeti šele po zaključku posvetovalnega postopka iz člena 2(1) Direktive 98/59.

88. Tako razlago potrjuje namen Direktive 98/59, kot je izražen v členu 2(2) te direktive, to je zmanjšati kolektivne odpuste ali vsaj zmanjšati število delavcev, ki jih bo ta ukrep prizadel. Kot je bilo poudarjeno v točki 75 teh sklepnih predlogov, bi bila uresničitev tega cilja ogrožena, če bi bila posvetovanja opravljena potem, ko bi matična družba že sprejela sklep o kolektivnem odpustu.¹⁴

13 – Glede tega glej zgoraj navedeno sodbo Junk (točka 45).

14 – Glede tega glej zgoraj navedeno sodbo Junk (točka 44).

89. Glede šestega vprašanja, s katerim predložitveno sodišče sprašuje, pred kakšnim sklepom matične družbe mora biti posvetovalni postopek zaključen, menim, da že iz odgovora na prvo in peto vprašanje izhaja, da gre za sklep o kolektivnem odpustu, ki spada v okvir prve možnosti, kakor jo predlaga predložitveno sodišče.

90. Glede druge možnosti, ki jo predlaga predložitveno sodišče, to je, da mora biti posvetovalni postopek zaključen pred sprejetjem odločitve v zvezi s poslovanjem ali strateške odločitve, na podlagi katere bodo verjetno, ne pa gotovo, sledili kolektivni odpusti v hčerinski družbi, moram opozoriti na odgovor na prvo vprašanje.

91. Ob upoštevanju ugotovitve iz točke 60 teh sklepnih predlogov, na podlagi katere besedna zveza „predvideva kolektivno odpuščanje delavcev“ ne more vključevati sklepa, ki ga sprejme delodajalec in iz katerega izhaja nujnost kolektivnega odpusta delavcev, lahko ugotovimo, da je tak sklep, ki ga ni mogoče uporabiti za izhodišče posvetovanj, še toliko

manj mogoče opredeliti za sklepno točko posvetovanj.

92. Ker je ob upoštevanju obveznosti posvetovanja na podlagi člena 2(4) Direktive 98/59 nepomembno, ali sklep o kolektivnih odpustih sprejme delodajalec ali podjetje, ki zadevnega delodajalca obvladuje, je treba opozoriti, da je ugotovitev iz prejšnje točke teh sklepnih predlogov glede sklepa, ki ga sprejme delodajalec, veljavna tudi glede sklepa, ki ga sprejme matična družba in iz katerega izhaja nujnost kolektivnega odpusta delavcev tega delodajalca.

93. Na podlagi navedenega Sodišču predlagam, naj na peto in šesto vprašanje, ki ju je postavilo predložitveno sodišče, odgovori, da je treba člen 2(1) Direktive 98/59, v povezavi s členom 2(4) te direktive, razlagati tako, da mora pri skupini podjetij delodajalec posvetovalni postopek zaključiti, preden se na ravni matične družbe sprejme sklep o kolektivnem odpustu. Odločitev v zvezi s poslovanjem ali strateška odločitev, na podlagi katere bodo verjetno, ne pa gotovo, sledili kolektivni odpusti v hčerinski družbi, ne more odločilno vplivati na opredelitev trenutka zaključka posvetovanj s predstavniki delavcev.

V – Predlog

94. Glede na navedeno Sodišču predlagam, naj na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo Korkein oikeus, odgovori:

1. Člen 2(1) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je treba razlagati tako, da besedna zveza „predvideva kolektivno odpuščanje delavcev“ ne more vključevati niti okoliščin, v katerih delodajalec sprejme ukrepe, iz katerih izhaja nujnost kolektivnega odpusta delavcev, niti okoliščin, v katerih delodajalec načrtuje sprejetje ukrepov, zaradi katerih se pričakuje, da bo nujen kolektivni odpust delavcev. To besedno zvezo je treba razlagati, kot da se nanaša na trenutek, ko je mogoče ugotoviti, da ima delodajalec namen izvesti kolektivne odpuste ali da vsaj že predvideva možnost takega ravnanja na podlagi načrtovanih ukrepov.
2. Obveznost delodajalca, da začne posvetovanja o kolektivnih odpustih, ni odvisna od dejstva, da lahko delodajalec predstavnikom delavcev že zagotovi vse podatke, ki se zahtevajo na podlagi člena 2(3)(b) Direktive 98/59.
3. Člen 2(1) Direktive 98/59, v povezavi s členom 2(4) te direktive, je treba razlagati tako, da pri skupini podjetij obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev nastane, ko bodisi delodajalec bodisi obvladujoče podjetje načrtujeta ali predvidevata kolektivne odpuste. Če odpuste predvidi matična družba, obveznost posvetovanja nastane šele, ko ta opredeli hčerinsko družbo, ki jo bodo ti odpusti prizadeli.

4. Člen 2(1) Direktive 98/59, v povezavi s členom 2(4) te direktive, je treba razlagati tako, da mora pri skupini podjetij delodajalec posvetovalni postopek zaključiti, preden se na ravni matične družbe sprejme sklep o kolektivnem odpustu. Odločitev v zvezi s poslovanjem ali strateška odločitev, na podlagi katere bodo verjetno, ne pa gotovo, sledili kolektivni odpusti v hčerinski družbi, ne more odločilno vplivati na opredelitev trenutka zaključka posvetovanj s predstavniki delavcev.