



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
PAOLA MENGOZZIJA,
predstavljeni 22. marca 2012¹

Zadeva C-583/10

**Združene države Amerike
proti
Christine Nolan**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Združeno kraljestvo))

„Direktiva 98/59/ES — Dopustnost — Varstvo delavcev — Kolektivni odpusti — Obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi — Zaprtje ameriške vojaške baze — Področje uporabe — Začetek obveznosti posvetovanja“

I – Uvod

1. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Združeno kraljestvo) s tem predlogom za sprejetje predhodne odločbe prosi za pojasnila glede začetka obveznosti posvetovanja s predstavniki delavcev v okviru kolektivnega odpusta, ki ga predvideva delodajalec, na podlagi Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti².

2. Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Združenimi državami Amerike in C. Nolan, civilno uslužbenko v ameriški vojaški bazi v Združenem kraljestvu, glede obveznosti pravočasnega začetka posvetovanj s civilnimi uslužbenci te baze pred kolektivnimi odpusti, ki so se zgodili 30. junija 2006, v skladu s Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, s katerim je bila Direktiva 98/59 prenesena v nacionalno pravo.³

3. Natančneje, iz informacij, ki jih je posredovalo predložitevno sodišče, je razvidno, da je odločitev o zaprtju vojaške baze s septembrom 2006 sprejel Secretary of the US Army, odobril pa jo je Secretary of Defence, in sicer najpozneje 13. marca 2006. Britanski vojaški organi so bili o tej odločitvi neuradno obveščeni aprila 2006, v medijih pa je bila objavljena 21. aprila 2006. Poveljujoči častnik baze je 24. aprila 2006 sklical sestanek delavcev; delno zato, da bi obrazložil odločitev o zaprtju baze, in delno zato, da bi se opravičil za to, kako je novica o zaprtju prišla v javnost.

4. Vlada Združenega kraljestva je bila 9. maja 2006 uradno obveščena, da bo baza Združenemu kraljestvu Velika Britanija in Severna Irska vrnjena 30. septembra 2006.

1 — Jezik izvirnika: francoščina.

2 — UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327.

3 — Razlog za razliko med datumom prenosa v Združeno kraljestvo (1992) in datumom sprejetja Direktive 98/59 (1998) je dejstvo, da je ta direktiva samo „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).

5. Ameriški organi so junija 2006 predstavnikom civilnih uslužbencev vojaške baze poslali memorandum, v katerem je bilo navedeno, da je treba vse te uslužbence, to je skoraj 200 zaposlenih, odpustiti. Ameriški organi so predstavnike zaposlenih na sestanku 14. junija 2006 obvestili, da se po njihovem mnenju za datum začetka posvetovanj šteje 5. junij 2006.

6. Uradna odločitev o odpovedi pogodb o zaposlitvi je bila sprejeta v generalštabu ameriške vojske v Evropi, ki ima sedež v Mannheimu (Nemčija). Obvestila o odpustih so bila poslana 30. junija 2006, pri čemer sta bila kot datum prenehanja zaposlitve navedena 29. oziroma 30. september 2006.

7. C. Nolan, predstavnica zadevnih uslužbencev, je v teh okoliščinah zoper Združene države Amerike začela postopek ugotavljanja odgovornosti pred Southampton Employment Tribunal, ki je zahtevi ugodilo, pri čemer je med drugim ugotovilo, da se delodajalec ni pravočasno posvetoval s predstavniki delavcev, ob tem pa tudi ni pojasnil, zakaj so bila ta posvetovanja odložena do 5. junija 2006, ne da bi jih bilo mogoče začeti pred odločitvijo z dne 13. marca 2006 ali v vsakem primeru po 24. aprilu 2006 ali celo po uradnem obvestilu z dne 9. maja 2006. To sodišče je ugodilo tudi odškodninskemu zahtevku C. Nolan.

8. Pritožba, ki so jo Združene države Amerike vložile pri Employment Appeal Tribunal, je bila zavrnjena.

9. Nato so se obrnile na Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

10. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) je pri tehtanju argumentov, na katere so se Združene države Amerike sklicevale že pred Employment Appeal Tribunal, menilo, da je treba te zavrniti. Ker pa se je eden od pritožbenih razlogov nanašal na pomembnost sodbe Sodišča v zadevi Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi⁴, ki je bila izdana po odločitvi Employment Appeal Tribunal, je predložitveno sodišče menilo, da ta sodba odpira nekatera vprašanja o razlagi določb Direktive 98/59, ki jih je treba pojasniti pred izrekom sodbe.

11. V teh okoliščinah je Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali delodajalčeva obveznost posvetovanja glede kolektivnih odpustov v skladu z Direktivo 98/59/ES nastane: (i) ko delodajalec predlaga, vendar še ne sprejme strateške poslovne ali operativne odločitve, ki bo predvidoma ali neizogibno vodila h kolektivnim odpustom; ali (ii) šele, ko je odločitev dejansko sprejel in zato predlaga posledične odpuste?“

12. Pisna stališča so predložili C. Nolan, Evropska komisija in Nadzorni organ EFTA. Te zainteresirane stranke so bile zaslišane tudi na obravnavi 18. januarja 2012.

II – Analiza

A – Uporaba Direktive 98/59 in pristojnost Sodišča, da odgovori na postavljeno vprašanje

13. Čeprav je Komisija predlagala, naj se odgovori na postavljeno vprašanje, je pred tem kljub temu izrazila pomisleke ali pridržke glede uporabe Direktive 98/59 v primeru kolektivnih odpustov, razglašanih v vojaški ustanovi, sploh če taka ustanova, ki ima sedež na ozemlju države članice, spada pod pristojnost tretje države. Ta zainteresirana stranka je vprašanja v pisnih stališčih oprla na člen 1(2)(b) Direktive 98/59, v katerem so s področja uporabe te direktive izključeni delavci, ki jih zaposlujejo organi javne uprave ali ustanove javnega prava (ali v državah članicah, ki ne poznajo tega

⁴ — Sodba z dne 10. septembra 2009 (C-44/08, ZOdl., str. I-8163).

pojma, enakovredni organi), kar bi se po njenem mnenju lahko nanašalo na vojaške ustanove. Komisija je v odgovor na pisno vprašanje Sodišča, ki je bilo postavljeno tudi na obravnavi, navedla, da bi uporaba Direktive 98/59 v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, izgubila praktični učinek, saj naj bi razlogi, iz katerih se je tretja država odločila zapreti vojaško ustanovo, spadali v okvir izvajanja *jus imperii*. Ti razlogi naj zato ne bi mogli biti predmet predhodnih posvetovanj s predstavniki delavcev. Združene države Amerike so v odgovoru na isto pisno vprašanje v bistvu menile enako.

14. Te pripombe niso popolnoma neutemeljene in zelo dobro razumem zlasti splošni pravni interes za določitev natančnega obsega člena 1(2)(b) Direktive 98/59, določbe, ki je Sodišče doslej še ni imelo priložnosti razložiti.

15. Vseeno se mi nikakor ne zdi potrebno niti primerno, da bi s tako razpravo ugotavljali pristojnost Sodišča, da na vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, odgovori ob upoštevanju vseh okoliščin te zadeve.

16. V zvezi s tem je treba opozoriti, da so z Direktivo 98/59 samo delno usklajena pravila varstva delavcev v primeru kolektivnih odpustov,⁵ saj je v členu 5 izrecno navedeno, da ta direktiva nikakor ne vpliva na pravico držav članic, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejši.

17. Države članice se zato še naprej prosto odločajo glede uporabe nacionalnih predpisov o varstvu delavcev v primeru kolektivnih odpustov, kadar ti *stricto sensu* ne spadajo na področje uporabe določb Direktive 98/59. Država članica bi tako na podlagi člena 5 Direktive 98/59 področje uporabe varstva, dodeljenega delavcem v primeru kolektivnih odpustov, povsem lahko razširila na delavce, ki jih zaposlujejo organi javne uprave ali ustanove javnega prava v smislu člena 1(2)(b) Direktive 98/59.

18. Tako je očitno ravnal tudi zakonodajalec Združenega kraljestva pri prenosu Direktive 98/59, kot sta Employment Appeal Tribunal in predložitveno sodišče poudarila v svojih odločbah.

19. Po eni strani namreč iz obrazložitve odločbe prvega od zgoraj navedenih sodišč, zlasti iz točk 71 in 84, kot sta jih C. Nolan in Nadzorni organ EFTA povzela v odgovorih na pisno vprašanje Sodišča, izhaja, da se je Združeno kraljestvo na podlagi člena 5 Direktive 98/59 odločilo, da s področja uporabe te direktive ne izključi organov, naštetih v členu 1(2)(b) navedene direktive.

20. Po drugi strani je po navedbah predložitvenega sodišča edini upošteveni primer, ko bi bil delodajalec lahko oproščen obveznosti posvetovanja iz člena 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, primer iz odstavka 7 tega člena, v katerem je delodajalec dokazal obstoj posebnih okoliščin, zaradi katerih izpolnitev teh obveznosti ni bila več „razumno izvedljiva“. Predložitveno sodišče je navedlo, da se Združene države Amerike na tako odstopanje v postopku v glavni stvari vseeno niso sklicevale.⁶

21. Poleg tega nobeno od teh sodišč ni menilo, da bi bil lahko položaj civilnih uslužbencev vojaške ustanove tretje države s sedežem v Združenem kraljestvu izključen s področja uporabe člena 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 na podlagi drugih posebnih izjem v okviru te zakonodaje, ki so v členih 273(2) in 274 istega zakona določene za osebje v službi britanske krone („Crown employment“). V okviru razdelitve sodnih funkcij med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, določene v členu 267 PDEU, Sodišče ni pristojno, da izpodbija uporabo nacionalnega prava v danih okoliščinah.

5 — Glej v zvezi z Direktivo 75/129, kakor je bila spremenjena z Direktivo 92/56, sodbo z dne 8. junija 1994 v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu (C-383/92, Recueil, str. I-2479, točka 25) ter v zvezi z Direktivo 98/59 sodbo z dne 16. julija 2009 v zadevi Mono Car Styling (C-12/08, ZOdl., str. I-6653, točka 35) in zgoraj navedeno sodbo Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi (točka 60).

6 — Glej točko 42 predložitvene odločbe. Združljivost take določbe o oprostitvi z določbami Direktive 98/59 ni predmet tega postopka.

22. Nazadnje, predložitveno sodišče je še poudarilo, da vprašanje imunitete države, na katero so se Združene države Amerike pred Southampton Employment Tribunal sklicevale prepozno, saj je bilo navedeno izključno v okviru odškodninskega zahtevka C. Nolan, ne pa tudi predhodno med postopkom ugotavljanja odgovornosti, ni predmet pritožbe, ki jo obravnava⁷, in ga zato nikakor ni mogoče presojati neodvisno od določbe o odstopanju iz člena 188(7) Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, na katero se v postopku v glavni stvari ni sklicevalo⁸. Iz spisa tako jasno izhaja, da obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev, ki je določena z zakonodajo Združenega kraljestva o prenosu Direktive 98/59, nikakor ne izgubi učinka v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari.⁹

23. Ob predpostavki, da je status vojaške ustanove, ki je poleg tega ustanova tretje države, primerljiv s statusom organa javne uprave ali ustanove javnega prava v smislu člena 1(2)(b) Direktive 98/59, se torej zdi, da je zakonodajalec Združenega kraljestva želel v osebno področje uporabe Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 vključiti položaje, ki so izključeni s področja uporabe Direktive 98/59, pri čemer se je pri iskanju primerne rešitve za te položaje ravnal po rešitvi iz navedene direktive, in sicer zlasti nujnosti, da se delodajalec pred kolektivnim odpustom pravočasno posvetuje s predstavniki delavcev.

24. V skladu z ustaljeno sodno prakso je v primerih, ko nacionalna zakonodaja za notranje položaje sprejme enake rešitve, kot jih določa pravo Unije, Sodišče še naprej pristojno za odgovore na vprašanja, ki jih predložitveno sodišče postavi v zvezi z razlago določb ali pojmov navedenega prava Unije, tako da zagotovi njihovo enotno razlago, ne glede na okoliščine, v katerih naj bi se te določbe uporabile.¹⁰

25. Sodišče je tako rešitev uporabilo tudi v sodbi v zadevi Rodriguez Mayor in drugi¹¹ v zvezi s predlogom za sprejetje predhodne odločbe, ki se je nanašal na razlago Direktive 98/59 v okoliščinah, v katerih se je nacionalni zakonodajalec odločil, da s pojmom kolektivnih odpustov zajame primere prenehanja delovnega razmerja, ki ne spadajo na področje uporabe Direktive 98/59, pri čemer je iz tega pojma izključil primer, o katerem je odločalo nacionalno sodišče, ki pa je menilo, da bi moral biti zajet z navedenim pojmom.

26. Še toliko manj razumem, na podlagi česa bi se lahko Sodišče odločilo za drugačno sklepanje v tej zadevi.

27. Prav tako iz nobenega dokumenta v spisu v tej zadevi ni razvidno, da se lahko predložitveno sodišče oddalji od razlage določb Direktive 98/59, ki jo je podalo Sodišče.¹² Prav nasprotno, predložitveno sodišče je večkrat navedlo, da je njegova dolžnost, da člen 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, kolikor je mogoče, razlaga v skladu z Direktivo 98/59, kot jo razlaga Sodišče.¹³

28. V teh okoliščinah Sodišču predlagam, naj ugotovi, da je na postavljeno vprašanje treba odgovoriti.

7 — Glej točko 29 predložitvene odločbe.

8 — Glej točko 42 predložitvene odločbe.

9 — Poleg tega se, tudi če se omejimo izključno na Direktivo 98/59, ne strinjam z mnenjem Komisije, da bi izvajanje te direktive izgubilo ves praktični učinek, ker naj se s predstavniki delavcev nikakor ne bi bilo mogoče posvetovati o razlogih, iz katerih so se Združene države Amerike odločile za zaprtje svojih vojaških ustanov. Ne smemo namreč pozabiti, da v skladu s členom 2(2) Direktive 98/59 predmet posvetovanj ni samo preučitev možnosti, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati njihovo število, temveč tudi preučitev tega, *kako ublažiti njihove posledice*. Z izvajanjem te direktive bi se torej lahko ohranil nezamemarljiv delni učinek.

10 — Glej v tem smislu zlasti sodbe z dne 18. oktobra 1990 v združenih zadevah Dzodzi (C-297/88 in C-197/89, Recueil, str. I-3763, točka 37); z dne 15. januarja 2002 v zadevi Andersen og Jensen, (C-43/00, Recueil, str. I-379, točka 18); z dne 16. marca 2006 v zadevi Poseidon Chartering (C-3/04, ZOdl., str. I-2505, točka 16); z dne 28. oktobra 2010 v zadevi Volvo Car Germany (C-203/09, ZOdl., str. I-10721, točka 25) in z dne 31. marca 2011 v zadevi Aurubis Balgaria (C-546/09, ZOdl., str. I-2531, točka 24).

11 — Sodba z dne 10. decembra 2009 (C-323/08, ZOdl., str. I-11621, točka 27).

12 — Glej v tem smislu zgoraj navedeni sodbi Poseidon Chartering (točka 18) in Volvo Car Germany (točka 27).

13 — Glej na primer točki 45 in 60 predložitvene odločbe.

B – *Vprašanje za predhodno odločanje*

29. Sodišče je zaproseno za razlago glede vprašanja določitve nastanka obveznosti predhodnega posvetovanja, ki je delodajalcu naložena v primeru kolektivnega odpusta.

30. Natančneje, predložitveno sodišče sprašuje, ali ta obveznost nastane, ko delodajalec predlaga strateško ali poslovno odločitev, ki bo predvidoma ali neizogibno vodila h kolektivnim odpustom, ali šele, ko je odločitev dejansko sprejel in zato predlaga posledične odpuste.

31. Čeprav C. Nolan meni, da samo prvi primer ohranja polni učinek Direktive 98/59, pa je stališče Komisije in Nadzornega organa EFTA bolj razčlenjeno. Oba namreč v bistvu menita, zlasti z vidika zgoraj navedene sodbe Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi in ob upoštevanju dejanskega stanja spora o glavni stvari, da obveznost delodajalca, da začne posvetovanja o kolektivnih odpustih, nastane, ko je sprejeta strateška ali poslovna odločitev, ki delodajalca zavezuje, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste.

32. Strinjam se s tako razlago Direktive 98/59.

33. Najprej je treba poudariti, da mora delodajalec, ki predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, v skladu s členom 2(1) Direktive 98/59 pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

34. V skladu z odstavkom 2 istega člena morajo ta posvetovanja zajeti ne samo možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati njihovo število, ampak tudi možnosti, kako ublažiti njihove posledice, in sicer tako, da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prerazporeditev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

35. Obveznosti, ki so delodajalcu naložene z Direktivo 98/59, morajo torej nastati v trenutku, ko je še mogoče ohraniti polni učinek takih posvetovanj, zlasti možnost izoginitve kolektivnim odpustom ali zmanjšanja njihovega števila ali vsaj ublažitve njihovih posledic.¹⁴ Tako posvetovanje se torej ne sme začeti prepozno. To bi se zgodilo, če bi delodajalec začel posvetovanja po odločitvi o prekinitvi pogodb o zaposlitvi.¹⁵

36. To pomeni, kot je Sodišče med drugim razsodilo v točki 41 zgoraj navedene sodbe Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, da obveznost iz člena 2 Direktive 98/59 nastane, ko delodajalec predvidi kolektivno odpuščanje ali izdelava načrt kolektivnega odpusta.¹⁶

37. Sodišče je kljub temu imelo v isti sodbi, na katero se je predložitveno sodišče obširno sklicevalo, priložnost pojasniti tudi obseg obveznosti posvetovanja, ki je naložena delodajalcu v primeru skupine podjetij, ko možnost kolektivnega odpusta ni neposredna izbira delodajalca, temveč se zanjo odloči obvladujoče podjetje, kot je to določeno v členu 2(4) Direktive 98/59¹⁷.

38. Kot je razvidno iz sklepanja Sodišča v tej sodbi, se je to zelo dobro zavedalo, da taka vrsta položaja še posebej zahteva previdnost pri določanju nastanka obveznosti posvetovanja.

14 — Glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi (točka 38).

15 — Glej v tem smislu sodbo z dne 27. januarja 2005 v zadevi Junk (C-188/03, ZOdl., str. I-885, točki 36 in 37) in zgoraj navedeno sodbo Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi (točka 38).

16 — Zgoraj navedena sodba Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi (točka 41 in navedena sodna praksa).

17 — Ta člen določa, da se „[o]bveznosti iz odstavkov 1, 2 in 3 [...] uporabljajo ne glede na to, ali je sklep o kolektivnih odpustih sprejel delodajalec ali obvladujoče podjetje“.

39. Sodišče je v navedeni sodbi poudarilo predvsem, da obveznost posvetovanja ne sme nastati prezgodaj. Tako je v odziv na pomisleke, ki jih je v tej zadevi izrazila vlada Združenega kraljestva, v točki 45 te sodbe navedlo, da bi lahko prezgoden nastanek obveznosti posvetovanja pripeljal do rezultatov, ki so v nasprotju s ciljem Direktive 98/59, kot so omejitev prožnosti podjetij pri njihovem prestrukturiranju, oteževanje upravnih omejitev in nepotrebno vzbujanje zaskrbljenosti delavcev glede varnosti njihove zaposlitve. Prav tako v okviru težav, povezanih s prezgodnjim začetkom posvetovanj s predstavniki delavcev, je Sodišče v točki 46 iste sodbe v bistvu dodalo, da namen in učinkovitost posvetovanj s predstavniki delavcev predpostavljata ugotovitev dejavnikov, ki jih je treba upoštevati med posvetovanji, saj posvetovanj ni mogoče izvesti, če ti dejavniki niso znani.

40. Sodišče je še opozorilo, da obveznost posvetovanja iz člena 2 Direktive 98/59 prav tako ne sme nastati prepozno. Glede sprejetja strateške ali poslovne odločitve družbe, ki obvladuje delodajalca, je v točki 47 sodbe Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi razsodilo, da se posvetovanje, ki bi se začelo po tem, ko je 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. Na podlagi tega je v točki 48 te sodbe sklenilo, da obveznost posvetovanja s predstavniki delavcev v skupini podjetij nastane, ko je sprejeta strateška ali poslovna odločitev, *ki delodajalca zavezuje, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste*.

41. Skratka, možnost kolektivnega odpusta je bodisi neposredna posledica odločitve delodajalca – v tem primeru v skladu s točko 41 zgoraj navedene sodbe Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi obveznost posvetovanja nastane, ko delodajalec predvidi kolektivno odpuščanje ali izdelava načrt kolektivnega odpusta – bodisi možnost takega odpusta ni neposredna posledica odločitve zadevnega delodajalca, temveč drugega povezanega subjekta – v tem primeru pa bo na podlagi točke 48 te sodbe obveznost posvetovanja, naložena delodajalcu, nastala, ko bo ta subjekt sprejel strateško ali poslovno odločitev, ki delodajalca zavezuje, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste.

42. Dodati moram, čeprav je to implicitno razvidno že iz prejšnjih točk teh sklepnih predlogov, da iz navedene sodbe še izhaja, da je v primeru, ko ima hčerinska družba skupine družb status „delodajalca“ v smislu Direktive 98/59, vedno prvonavedena družba tista, ki je zavezana, da začne posvetovanja s predstavniki svojih delavcev, ne glede na to, da so kolektivni odpusti predvideni ali načrtovani na podlagi (strateške ali poslovne) odločitve njene matične družbe.¹⁸ Vendar je za izpolnitev ciljev posvetovanj s predstavniki delavcev v takem primeru nujno, da se predhodno opredeli hčerinska družba, v kateri so predvideni kolektivni odpusti.¹⁹ Nazadnje, Sodišče je še pojasnilo, da se lahko odločitev matične družbe, ki neposredno zavezuje eno od njenih 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.²⁰

43. Navesti je treba, da je bila v postopku v glavni stvari dejansko opredeljena vojaška ustanova, v kateri so bili predvideni kolektivni odpusti, vendar predložitveno sodišče ni pojasnilo, katerega od subjektov, omenjenih v predložitveni odločbi (poveljstvo vojaške ustanove, generalštab ameriške vojske v Evropi s sedežem v Mannheimu, ki je poslal obvestila o odpustu, ali celo, čeprav malo verjetno, Secretary of the US Army), je treba šteti za „delodajalca“, ki mu je naložena obveznost posvetovanja na podlagi Direktive 98/59 in Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

44. Zdi se, da je pojasnilo v nekoliko nejasnem pojmu „delodajalca“ v postopku v glavni stvari, s katerim so na splošno označene oborožene sile Združenih držav Amerike, tako pojmovanje pa je morda tudi vzrok težav, s katerimi se predložitveno sodišče srečuje pri razlagi obveznosti, naloženih navedenemu delodajalcu. Ob ponovnem branju vprašanja za predhodno odločanje *z vidika dejstev, kot*

18 — Glej zgoraj navedeno sodbo Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi (točka 62).

19 — Prav tam (točka 64).

20 — Prav tam (točka 71).

jih je navedlo predložitveno sodišče, se namreč zdi, da izraz „delodajalec“ označuje različne subjekte. Tako „delodajalec, ki predlaga, vendar še ne sprejme strateške poslovne ali operativne odločitve“ iz prve možnosti v točki (i) navedenega vprašanja, po vsej verjetnosti ni isti subjekt kot „delodajalec“, ki „predlaga posledične odpuste“, omenjen v okviru druge možnosti v točki (ii).

45. Kljub temu je iz predložitvene odločbe dovolj jasno razvidno, kot sta Komisija in Nadzorni organ EFTA navedla v pisnih stališčih, da postopek v glavni stvari spada v drugi primer iz točke 41 teh sklepnih predlogov, torej ustreza položaju, v katerem delodajalec – in sicer bodisi poveljstvo vojaške ustanove bodisi generalštab United States Army Europe (Usareur) namestnika poveljnika štaba v Mannheimu – ni neposredno povezan z načrtovanimi kolektivnimi odpusti, temveč so ti v tem primeru, kot je navedlo predložitveno sodišče, posledica odločitve, sprejete na „precej višji ravni“ od lokalnega poveljstva.²¹

46. Menim namreč, da glede na odločitev zakonodajalca Združenega kraljestva ob prenosu Direktive 98/59 na ozemlje te države ni nobenih ovir, da bi se sklepanje Sodišča v zgoraj navedeni sodbi Akavan Erityalojen Keskusliitto AEK in drugi glede obveznosti posvetovanja, ki so hčerinski družbi kot delodajalki v smislu navedene direktive naložene zaradi strateške ali poslovne odločitve njene matične družbe, uporabilo v primeru vojaške ustanove, v kateri je kolektivni odpust njenih civilnih uslužbencev predviden zaradi odločitve za prestrukturiranje vojaških dejavnosti, ki je bila sprejeta na višji hierarhični ravni in je pripeljala do zaprtja navedene ustanove.

47. V tej fazi in ob upoštevanju drugega primera iz točke 41 teh sklepnih predlogov ostaja samo še vprašanje, ali je bila v postopku v glavni stvari sprejeta strateška odločitev, ki delodajalca zavezuje, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste.

48. Razdelitev pristojnosti Sodišča in nacionalnih sodišč, ki je značilna za postopek predhodnega odločanja, pomeni, da mora to preveriti predložitveno sodišče. To bo torej moralo z vidika prej navedenega merila preučiti, ali so se, kot so v bistvu razsodila nižja sodišča, posvetovanja, ki so se začela 5. junija 2006, začela prepozno, tako da niso mogla izpolniti cilja Direktive 98/59 in zakonodaje Združenega kraljestva o prenosu tega akta.

49. V zvezi s tem bo moralo predložitveno sodišče po mojem mnenju z metodološkega vidika ugotoviti, kateri od dogodkov, omenjenih v predložitveni odločbi, ki so se zgodili pred 5. junijem 2006, se šteje za strateško odločitev in za delodajalca povzroči nujnost izpolnitve obveznosti posvetovanja in kdaj je bila ta odločitev sprejeta.

50. Ko bo to rešeno, bo lahko predložitveno sodišče razsodilo, ali so se posvetovanja s predstavniki delavcev v vojaški ustanovi 5. junija 2006 začela „pravočasno“ v smislu člena 2 Direktive 98/59 in člena 188 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

51. Ta odgovor ob upoštevanju dejanskega stanja spora o glavni stvari pomeni, da ne sme imeti prednosti nobeden od obeh primerov, predvidenih v vprašanju za predhodno odločanje. Posvetovanja bi bila namreč prezigodnja, če bi jih moral delodajalec, kot je predlagano v prvem primeru, začeti, čeprav ni bila sprejeta nobena „strateška ali operativna odločitev“. Povedano drugače, pomembno je vprašanje, ali sprejetje take odločitve delodajalca zavezuje, da predvidi kolektivne odpuste, ali ne. Nasprotno, posvetovanja bi se začela prepozno, če je bila taka strateška odločitev sprejeta, ne da bi se delodajalcu pustil manevrski prostor pri načrtovanju kolektivnih odpustov, medtem ko je ta začetek – kot izhaja iz časovnega zaporedja dogodkov, zaradi katerih je nastal spor o glavni stvari, kot je navedeno v predložitveni odločbi – po sprejetju navedene odločitve odložen za več tednov.

21 — Glej memorandum poveljnika vojaške ustanove, naveden v točki 21 predložitvene odločbe.

52. Zato ob upoštevanju dejanskega stanja spora o glavni stvari Sodišču predlagam, naj na vprašanje za predhodno odločanje odgovori tako, da je treba Direktivo 98/59 razlagati tako, da obveznost delodajalca, da začne posvetovanja s predstavniki delavcev, nastane, ko organ ali subjekt, ki ga obvladuje, sprejme strateško ali poslovno odločitev, ki delodajalca zavezuje, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste. Dolžnost predložitvenega sodišča je, da ob upoštevanju dejanskega stanja spora o glavni stvari ugotovi, kateri od dogodkov, ki so omenjeni v predložitveni odločbi in so nastali pred datumom dejanskega začetka posvetovanj s predstavniki delavcev zadevne ustanove, se šteje za strateško odločitev in za delodajalca povzroči nujnost izpolnitve obveznosti posvetovanja, ter kdaj je bila ta odločitev sprejeta.

III – Predlog

53. Zaradi vseh zgoraj navedenih razlogov Sodišču predlagam, naj na vprašanje za predhodno odločanje, ki ga je postavilo Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), odgovori:

Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je treba razlagati tako, da obveznost delodajalca, da začne posvetovanja s predstavniki delavcev, nastane, ko organ ali subjekt, ki ga obvladuje, sprejme strateško ali poslovno odločitev, ki delodajalca zavezuje, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste.

Predložitveno sodišče mora ob upoštevanju dejanskega stanja spora o glavni stvari ugotoviti, kateri od dogodkov, ki so omenjeni v predložitveni odločbi in so nastali pred datumom dejanskega začetka posvetovanj s predstavniki delavcev zadevne ustanove, se šteje za strateško odločitev in za delodajalca povzroči nujnost izpolnitve obveznosti posvetovanja, ter kdaj je bila ta odločitev sprejeta.