



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 11. novembra 2015 *

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Kolektivni odpusti — Direktiva 98/59/ES — Člen 1(1), prvi pododstavek, točka (a) — Pojem ‚običajno zaposleni delavci‘ v zadevnem podjetju — Člen 1(1), drugi pododstavek — Pojma ‚odpust‘ in ‚prenehanja pogodb o zaposlitvi, ki štejejo za odpuste‘ — Podrobna pravila za izračun odpuščenih delavcev“

V zadevi C-422/14,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (delovno sodišče št. 33 v Barceloni, Španija) z odločbo z dne 1. septembra 2014, ki je na Sodišče prispela 12. septembra 2014, v postopku

Cristian Pujante Rivera

proti

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi A. Tizzano, podpredsednik Sodišča v funkciji predsednika prvega senata, F. Biltgen (poročevalec), A. Borg Barthet, E. Levits, sodniki, in M. Berger, sodnica,

generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za C. Pujanteja Rivero V. Aragonés Chicharro, odvetnik,
- za Gestora Clubs Dir SL L. Airas Barreal, odvetnik,
- za špansko vlado J. García-Valdecasas Dorrego, agentka,
- za poljsko vlado B. Majczyna, agent,
- za Evropsko komisijo R. Vidal Puig, M. Kellerbauer in J. Enegren, agenti,

* Jezik postopka: španščina.

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 3. septembra 2015

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 1 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med C. Pujantejem Rivero ter njegovim delodajalcem, družbo Gestora Clubs Dir SL (v nadaljevanju: Gestora), in skladom Fondo de Garantía Salarial (jamstveni sklad za izplačila) glede zakonitosti njegovega odpusta.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V uvodnih izjavah 2 in 8 Direktive 98/59 je navedeno:

„(2)ker je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti;

[...]

(8)ker je za izračun števila odvečnih delavcev, v skladu z opredelitvijo kolektivnih odpustov po tej direktivi, druge oblike prenehanja veljavnosti pogodb o zaposlitvi na pobudo delodajalca treba izenačiti z odpusti, če gre za najmanj pet odvečnih delavcev“.

- 4 Člen 1 te direktive, naslovljen „Opredelitev pojmov in področje uporabe“, določa:

„1. V tej direktivi pomeni:

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

- (i) ali v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,
- najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,
- najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev;

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

- (b) ‚predstavniki delavcev‘ tiste predstavnike, ki jih predvideva zakonodaja ali praksa držav članic.

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

2. Ta direktiva se ne uporablja za:

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

[...]“

5 Člen 5 navedene direktive določa:

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

Špansko pravo

6 Direktiva 98/59 je bila v špansko pravo prenesena s členom 51 zakona o delovnih razmerjih (Ley del Estatuto de los Trabajadores) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654; v nadaljevanju: ET).

7 Člen 41(1) in (3) ET, ki se nanaša na bistvene spremembe delovnih pogojev, določa:

„1. Vodstvo podjetja lahko sprejme bistvene spremembe delovnih pogojev, če obstajajo dokazani ekonomski, tehnični ali organizacijski razlogi ter razlogi, povezani s proizvodnjo. Za takšne se štejejo razlogi, ki so povezani s konkurenčnostjo, produktivnostjo ali tehnično organizacijo oziroma organizacijo dela v podjetju. Za bistvene spremembe delovnih pogojev se med drugim štejejo tiste, ki vplivajo na:

[...]

(d) plačni sistem in višino plače;

[...]

3. [...] V primerih iz točk (a), (b), (c), (d) in (f) odstavka 1 tega člena ima delavec, če je oškodovan zaradi bistvene spremembe, pravico prekiniti pogodbo in prejeti odpravnino v višini 20 dni plače za leto dela, pri čemer se obdobja, krajša od enega leta, izračunajo v sorazmerju z meseci, do največ devet mesecev.“

8 V skladu s členom 50 ET so bistvene spremembe delovnih pogojev, ki jih delodajalec izvede brez upoštevanja določb člena 41 ET in ki žalijo dostojanstvo delavca, veljaven razlog, iz katerega lahko delavec zaprosi za prenehanje pogodbe. V tem primeru ima delavec pravico do odpravnine, določene za nedopusten odpust.

9 Člen 51(1) in (2) ET določa:

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

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

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

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

[...]

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

Za izračun števila prenehanj pogodb o zaposlitvi, na katere se nanaša prvi pododstavek tega odstavka, se upošteva tudi vsako drugo prenehanje, do katerega v referenčnem obdobju pride na pobudo delodajalca iz razlogov, ki niso povezani s posameznim delavcem in niso navedeni v členu 49(1)(c) tega zakona, če gre za vsaj pet delavcev.

Če podjetje v obdobju 90 zaporednih dni z namenom izogniti se določbam tega člena, na podlagi člena 52(c) tega zakona prekine manj pogodb o zaposlitvi, kot je določeno s pragi, in ne da bi nastopili novi razlogi, ki utemeljujejo tako ravnanje, se šteje, da se je z navedenimi novimi prenehanji pogodb o zaposlitvi obšel zakon, in se razglasijo za nična in brez učinka.

2. Pred kolektivnim odpustom mora miniti obdobje posvetovanja z zakonitimi predstavniki delavcev, ki ne sme biti daljše od 30 koledarskih dni oziroma 15 koledarskih dni, če gre za podjetje z manj kot 50 zaposlenimi. Posvetovanje z zakonitimi predstavniki delavcev se mora nanašati vsaj na možnosti, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali jih zmanjšati in kako ublažiti njihove posledice z uporabo spremljajočih socialnih ukrepov, kot so ukrepi pre zaposlovanja, izobraževanja ali poklicnega preusposabljanja zaradi izboljšanja zaposljivosti.

[...]“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 10 Družba Gestora je bila del skupine Dir, katere glavna dejavnost je obratovanje športnih objektov, kot so športne dvorane in fitnesi. Družba Gestora različnim subjektom, ki te obrate upravljajo, zagotavlja zlasti storitve osebja, oglaševanja in trženja.
- 11 C. Pujante Rivera se je pri družbi Gestora zaposlil 15. maja 2008 na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas šestih mesecev. Ta pogodba se je po več podaljšanjih 14. maja 2009 preoblikovala v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.
- 12 Družba Gestora je 3. septembra 2013 zaposlovala 126 delavcev, med katerimi je bilo 114 zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in 12 na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
- 13 Družba Gestora je med 16. in 26. septembrom 2013 individualno odpustila deset posameznikov iz objektivnih razlogov. Ena od odpuščenih oseb je bil tudi C. Pujante Rivera, ki je 17. septembra 2013 prejel obvestilo, da je njegova pogodba prenehala iz ekonomskih razlogov in razlogov, povezanih s proizvodnjo.
- 14 V zadnjih 90 dneh pred zadnjim od teh odpustov iz objektivnih razlogov, do katerega je prišlo 26. septembra 2013, je prišlo še do teh prenehanj pogodb o zaposlitvi:
 - 17 zaradi prenehanja storitve, ki je bila predmet pogodbe (trajanje pogodbe, krajše od štirih tednov);
 - 1 zaradi izpolnitve naloge, določene v pogodbi o opravljanju storitev;
 - 2 prostovoljni odpovedi;

- 1 zaradi disciplinskega ukrepa, ki je bil v smislu ET ugotovljen za „nedopusten“ in je bila zanj izplačana odpravnina, in
 - 1 na predlog delavke na podlagi člena 50 ET.
- 15 Delavka, na katero se nanaša zadnje prenehanje, je 15. septembra 2013 prejela obvestilo o spremembi delovnih pogojev na podlagi člena 41 ET, in sicer o znižanju njene fiksne plače za 25 % iz istih razlogov, kot so bili navedeni v preostalih individualnih odpustih, do katerih je prišlo med 16. in 26. septembrom 2013. Pet dni pozneje je delavka privolila v prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom. Družba Gestora je v poznejšem upravnem postopku vendarle priznala, da so sporočene spremembe pogodbe o zaposlitvi presegale obseg člena 41 ET, in s ponudbo plačila odpravnine sprejela predlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi člena 50 tega zakona.
- 16 V 90 dneh po zadnjem odpustu iz objektivnih razlogov je prišlo še do petih prenehanj zaradi izteka pogodb o zaposlitvi za določen čas za manj kot štiri tedne in treh prostovoljnih odpovedi pogodb o zaposlitvi.
- 17 C. Pujante Rivera je 29. oktobra 2013 proti družbi Gestora in jamstvenemu skladu za izplačila pri predložitvenemu sodišču, Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (delovno sodišče št. 33 v Barceloni), vložil tožbo. Delavec izpodbija dopustnost njegovega odpusta iz objektivnih razlogov, ker bi morala družba Gestora po njegovem v skladu s členom 51 ET izvesti postopek kolektivnega odpusta. C. Pujante Rivera namreč meni, da je bil številčni prag iz člena 51(1)(b) ET ob upoštevanju prenehanj pogodb, do katerih je prišlo v obdobju 90 dni pred njegovim odpustom in po njem, dosežen, saj so bila razen petih prostovoljnih odpovedi vsa preostala prenehanja pogodb odpusti ali prenehanja pogodb, ki štejejo za odpuste.
- 18 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (delovno sodišče št. 33 v Barceloni) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. Če se šteje, da začasni delavci, katerih prenehanja pogodb o zaposlitvi, ki so nastopila iz rednega razloga izteka pogodb, glede na določbe člena 1(2)(a) Direktive 98/59 o kolektivnih odpustih ne spadajo na področje uporabe in varstva te direktive [...], ali je v skladu s ciljem navedene direktive, da bi bili ti delavci, nasprotno, všteti za namene določitve števila delavcev, ki so ‚običajno‘ zaposleni v podjetju (ali družbi v Španiji), za izračun številčnega praga za kolektivni odpust (10 % ali 30 delavcev), določenega v členu 1(a)(i) te direktive?
 2. Pravilo, da se v členu 1(1)(b) Direktive 98/59 določeno ‚prenehanje pogodbe o zaposlitvi‘ ‚šteje‘ za ‚odpust‘, velja, če gre za najmanj pet odpustov. Ali ga je treba razumeti tako, da se tak pogoj za uporabo navedene izenačitve nanaša na predhodne ‚odpuste‘ s strani delodajalca iz člena 1(1)(a) te direktive, in ne na minimalno število ‚prenehanj pogodb o zaposlitvi, ki se štejejo kot odpust‘?
 3. Ali pojem ‚prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem‘, opredeljen v zadnjem pododstavku člena 1(1) Direktive 98/59, zajema prenehanje pogodbe o zaposlitvi, o katerem sta se delodajalec in delavec dogovorila in ki je – tudi če je na pobudo delavca – posledica predhodne spremembe delovnih pogojev na pobudo delodajalca zaradi krize podjetja in se nazadnje za to prenehanje izplača odpravnina v enakem znesku, kot ta znaša pri nedopustnem odpustu?“

Dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 19 Družba Gestora je v pisnih stališčih izpodbijala dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe, ker naj bi bile določbe Direktive 98/59, katerih razlaga se zahteva, in nacionalnega prava jasne ter naj si ne bi nasprotovale. Predložitveno sodišče naj bi predlog za sprejetje predhodne odločbe podalo le, da bi potrdilo svojo razlago. Sodišče pa naj ne bi bilo pristojno za razsojanje med razhajajočimi se mnenji glede razlage ali uporabe pravil nacionalnega prava.
- 20 V zvezi s tem je treba spomniti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča velja za vprašanja v zvezi z razlago prava Unije, ki jih nacionalna sodišča postavijo v pravnem in dejanskem okviru, ki so ga pristojna opredeliti sama in katerega pravilnosti Sodišče ne preizkuša, domneva upoštevnosti. Predlog nacionalnega sodišča je mogoče zavreči samo, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora v postopku v glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo pravnih in dejanskih elementov, da bi lahko na postavljena vprašanja dalo koristne odgovore (glej zlasti sodbe Budějovický Budvar, C-478/07, EU:C:2009:521, točka 63; Zanotti, C-56/09, EU:C:2010:288, točka 15, ter Melki in Abdeli, C-188/10 in C-189/10, EU:C:2010:363, točka 27).
- 21 Vendar v tem primeru ni tako.
- 22 Iz predložitvene odločbe je namreč razvidno, da je razlaga določb Direktive 98/59, zlasti njenega člena 1(1) in (2), nujna za rešitev spora o glavni stvari, zlasti da bi se ugotovilo, ali je na podlagi dejstev iz tega spora mogoče skleniti, da je šlo za kolektivni odpust v smislu navedene direktive.
- 23 Iz tega sledi, da je predlog za sprejetje predhodne odločbe dopusten.

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

- 24 S prvim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59 razlagati tako, da je treba delavce, ki so zaposleni na podlagi pogodbe za določen čas ali za posebno nalogo, šteti za delavce, ki so „običajno“ zaposleni v zadevnem podjetju v smislu te določbe.
- 25 Za odgovor na to vprašanje je treba najprej spomniti, da je Sodišče v točki 67 sodbe Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318) že razsodilo, da je treba člen 1(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da pri ugotavljanju, ali je prišlo do „kolektivnih odpustov“ v smislu te določbe, ni treba upoštevati posameznih prenehanj pogodb o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, če do teh prenehanj pride na dan izteka pogodbe ali na dan izpolnitve te naloge.
- 26 Iz tega sledi, da se delavci, katerih pogodbe o zaposlitvi so prenehale zaradi izteka pogodbe, pri ugotavljanju obstoja „kolektivnega odpusta“ v smislu Direktive 98/59 ne smejo upoštevati.
- 27 Zato je treba odgovoriti le še na vprašanje, ali je treba delavce, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali posebno nalogo, šteti za delavce, ki so „običajno“ zaposleni v zadevnem podjetju v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59.
- 28 V zvezi s tem je treba najprej pojasniti, da pojma „delavec“ iz te določbe ni mogoče opredeliti z napotitvijo na zakonodajo držav članic, ampak ga je treba razlagati avtonomno in enotno v pravnem redu Unije (sodba Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, točka 33).

- 29 Dalje, iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da je treba navedeni pojem „delavec“ opredeliti glede na objektivna merila, ki so značilna za delovno razmerje, ob upoštevanju pravic in dolžnosti zadevnih oseb, in da je bistvena značilnost delovnega razmerja okoliščina, da oseba določen čas v korist druge osebe in po njenih navodilih opravlja delo, za katero prejema plačilo (glej zlasti sodbi Komisija/Italija, C-596/12, EU:C:2014:77, točka 17, in Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, točka 34).
- 30 Ker se v obravnavani zadevi ne prereka dejstvo, da pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas ali za posebno nalogo, izpolnjujejo tako opredeljena bistvena merila, je treba ugotoviti, da je treba osebe, ki so zaposlene na podlagi takih pogodb, šteti za „delavce“ v smislu člena 1(1) Direktive 98/59.
- 31 Nazadnje, v zvezi z vprašanjem, ali se lahko za izračun pragov, določenih v členu 1(1), prvi pododstavek, točka (a)(i) in (ii), Direktive 98/59, te delavci štejejo za „običajno“ zaposleni v zadevnem podjetju v smislu te določbe, je treba spomniti, da te direktive ni mogoče razlagati tako, da o podrobnih pravilih za izračun teh pragov in tako o navedenih pragih odločajo države članice, ker bi taka razlaga državam članicam omogočala, da spremenijo področje uporabe navedene direktive in ji odvzamejo polni učinek (sodba Confédération générale du travail in drugi, C-385/05, EU:C:2007:37, točka 47).
- 32 Dodati je treba, da člen 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59 z določitvijo števila delavcev v „podjetjih, ki običajno zaposlujejo“, ne uvaja razlikovanja glede na trajanje zaposlitve teh delavcev.
- 33 Tako ni mogoče pavšalno skleniti, da oseb, ki so zaposlene na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebno nalogo, ni mogoče šteti za „običajno“ zaposlene delavce v zadevnem podjetju.
- 34 To ugotovitev potrjuje tudi sodna praksa Sodišča, v skladu s katero je treba člen 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki neko skupino delavcev izključuje, čeprav le začasno, iz izračuna števila zaposlenih delavcev, določenega v tej določbi. Ker se s tako nacionalno določbo namreč lahko vsem delavcem, zaposlenim v nekaterih podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kot 20 delavcev, odvzamejo, čeprav le začasno, pravice, ki jih imajo na podlagi Direktive 98/59, se z njo tako ogroža polni učinek te direktive (glej v tem smislu sodbo Confédération générale du travail in drugi, C-385/05, EU:C:2007:37, točka 48).
- 35 Z razlago člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59, v skladu s katero delavci, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebno nalogo, niso delavci, ki so „običajno“ zaposleni v zadevnem podjetju, bi bilo namreč mogoče vsem delavcem, zaposlenim v nekaterih podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kot 20 delavcev, odvzeti pravice, ki jih imajo na podlagi navedene direktive, s čimer bi se torej lahko ogrozil polni učinek te direktive.
- 36 V zadevi v glavni stvari je torej treba 17 delavcev, katerih pogodbe so se iztekle julija 2013, šteti za „običajno“ zaposlene v zadevnem podjetju, saj so bili ti delavci, kakor je ugotovilo predložitveno sodišče, vsako leto zaposleni za posebno nalogo.
- 37 Dodati je treba tudi, da ugotovitve iz točke 35 te sodbe ne omaja niti trditev predložitvenega sodišča, da bi bilo protislovno, če se delavcem, katerih pogodbe so prenehale iz rednega razloga izteka časa, ne bi priznalo varstvo na podlagi Direktive 89/59, pri čemer bi se ti isti delavci upoštevali pri določitvi števila „običajno“ zaposlenih v podjetju.
- 38 Kakor je namreč ugotovila generalna pravobranilka v točkah 31 in 32 sklepnih predlogov, je to razlikovanje mogoče razložiti s tem, da so cilji, ki jim sledi zakonodajalec Unije, različni.
- 39 Tako je zakonodajalec Unije na eni strani menil, da osebam, ki so zaposlene na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebno nalogo in ki jim s potekom časa ali z izpolnitvijo naloge pogodba redno preneha, ni treba priznati enakega varstva kot delavcem, zaposlenim na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. V skladu s členom 1(2)(a) Direktive 98/59 lahko prvi vseeno

uživajo enako varstvo, kot je priznано delavcem, zaposlenim na podlagi na pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, če se znajdejo v podobnem položaju, in sicer če delovno razmerje preneha pred iztekom s pogodbo določenega datuma ali pred izpolnitvijo naloge, zaradi katere so bili zaposleni.

- 40 Navedeni zakonodajalec je na drugi strani s tem, da je pravice, ki so priznane delavcem s členom 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59, pogojil s količinskimi merili, želel upoštevati skupno število zaposlenih v zadevnih podjetjih, da delodajalcem ne bi naložil bremena, ki bi bilo nesorazmerno z velikostjo njihovega podjetja. Za izračun števila zaposlenih v podjetju za uporabo Direktive 98/59 pa narava pogodbenega razmerja ni pomembna (glej v tem smislu sodbo Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, točki 35 in 36).
- 41 Na podlagi teh ugotovitev je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59 razlagati tako, da je treba delavce, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebno nalogo, šteti za delavce, ki so „običajno“ zaposleni v zadevnem podjetju v smislu te določbe.

Drugo vprašanje

- 42 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba za ugotovitev obstoja „kolektivnega odpusta“ v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59, zaradi katerega je to direktivo treba uporabiti, pogoj iz drugega pododstavka tega člena, in sicer „če gre za najmanj pet odpustov“, razlagati tako, da se nanaša izključno na odpuste ali pa zajema tudi prenehanja pogodb o zaposlitvi, ki štejejo za odpust.
- 43 V zvezi s tem zadošča navedba, da – tako kot je ugotovila generalna pravobranilka v točki 40 sklepnih predlogov – iz besedila člena 1(1) Direktive 98/59 nedvomno izhaja, da se pogoj, določen v drugem pododstavku te določbe, nanaša le na „odpuste“, ne pa na prenehanja pogodb, ki štejejo za odpust.
- 44 Namreč, glede na to, da člen 1(1), drugi pododstavek, Direktive 98/59 natančneje določa način izračuna „odpustov“, opredeljenih v prvem pododstavku pod točko (a) tega odstavka, in glede na to, da so v zadnji navedeni določbi določeni pragi „odpustov“, pod katerimi te direktive ni mogoče uporabiti, bi se z vsako drugačno razlago, s katero bi se širilo ali omejilo področje uporabe te direktive, zadevnemu pogoju, in sicer „če gre za najmanj pet odpustov“, odvzelo polni učinek.
- 45 Tako razlago dodatno potrjuje cilj Direktive 98/59, kakor je razviden iz njene preambule. V skladu z uvodno izjavo 8 te direktive je namreč treba za izračun števila odvečnih delavcev v skladu z opredelitvijo kolektivnih odpustov druge oblike prenehanja veljavnosti pogodb o zaposlitvi na pobudo delodajalca izenačiti z odpusti, če gre za najmanj pet „[odpustov]“. Kot je ugotovila generalna pravobranilka v točki 43 sklepnih predlogih, je zakonodajalec Unije s sprejetjem določb o kolektivnih odpustih želel zajeti „prave“ odpuste.
- 46 Na podlagi navedenega je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba za ugotovitev obstoja „kolektivnega odpusta“ v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59, zaradi katerega je to direktivo treba uporabiti, pogoj iz drugega pododstavka tega člena, in sicer „če gre za najmanj pet odpustov“, razlagati tako, da se ne nanaša na prenehanja pogodb o zaposlitvi, ki se štejejo za odpust, ampak samo na odpuste v ozkem pomenu.

Tretje vprašanje

- 47 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 98/59 razlagati tako, da dejstvo, da je delodajalec enostransko in na škodo delavca pomembno spremenil bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani s posameznim delavcem, pomeni „odpust“ v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), te direktive, ali pa tako, da pomeni prenehanje pogodbe, ki šteje za tak odpust v smislu člena 1(1), drugi pododstavek, navedene direktive.
- 48 V zvezi s tem je treba spomniti, da v Direktivi 98/59 pojem „odpust“ ni izrecno opredeljen. Vendar pa je treba ob upoštevanju cilja te direktive in okvira, v katerega je umeščen njen člen 1(1), prvi pododstavek, točka (a), šteti, da gre za pojem prava Unije, ki ga ni mogoče opredeliti s sklicevanjem na zakonodajo držav članic. V obravnavanem primeru je treba ta pojem razlagati tako, da obsega vsakršno prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni po volji delavca in je torej brez njegove privolitve (sodbi Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točke od 49 do 51, in Agorastoudis in drugi, od C-187/05 do C-190/05, EU:C:2006:535, točka 28).
- 49 Poleg tega je treba ugotoviti, da je iz sodne prakse Sodišča razvidno, da se odpusti razlikujejo od prenehanj pogodbe o zaposlitvi, ki so pod pogoji iz člena 1(1), drugi pododstavek, Direktive 98/59 izenačeni z odpusti brez soglasja delavca (sodba Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točka 56).
- 50 Kar zadeva postopek v glavni stvari, bi bilo mogoče ob upoštevanju, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi člena 50 ET predlagala delavka, na prvi pogled šteti, da je s tem prenehanjem soglašala. Vendar je res tudi, kakor je v točkah 54 in 55 sklepnih predlogov ugotovila generalna pravobranilka, da je prenehanje navedenega delovnega razmerja posledica dejstva, da je delodajalec enostransko spremenil bistveno sestavino pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani s to delavko.
- 51 Prvič, ob upoštevanju cilja Direktive 98/59 – ki je zlasti, kot izhaja iz njene uvodne izjave 2, delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo – se namreč pojmi, ki določajo področje uporabe navedene direktive, vključno s pojmom „odpust“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), te direktive, ne smejo razlagati ozko (glej v tem smislu sodbo Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, točka 44).
- 52 Kot je razvidno iz predložitvene odločbe, pa je znižanje fiksne plače zadevne delavke iz ekonomskih razlogov in iz razlogov, povezanih s proizvodnjo, enostransko določil delodajalec, zaradi česar je prišlo do prenehanja pogodbe o zaposlitvi brez soglasja zadevne osebe, ob tem pa je bila izplačana tudi odpravnina, ki se je izračunala tako kot odpravnina, ki jo je treba izplačati v primeru nedopustnega odpusta.
- 53 Drugič, v skladu s sodno prakso Sodišča je zakonodajalec Unije z usklajevanjem predpisov, ki se uporabljajo za kolektivne odpuste, nameraval hkrati zagotoviti primerljivo varstvo pravic delavcev v različnih državah članicah in približati stroške, ki jih nosijo podjetja v Uniji zaradi izvajanja teh varstvenih predpisov (sodbi Komisija/Združeno kraljestvo, C-383/92, EU:C:1994:234, točka 16, in Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točka 48).
- 54 S pojmom „odpust“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59, kakor je razvidno iz točk od 43 do 45 te sodbe, je neposredno pogojeno uveljavljanje varstva in pravic, ki jih imajo delavci na podlagi te direktive. Ta pojem zato neposredno vpliva na stroške, ki nastanejo zaradi tega varstva. Vsaka nacionalna ureditev ali razlaga navedenega pojma, v skladu s katero bi se v položaju, kakršen je ta iz postopka v glavni stvari, štelo, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi ni „odpust“ v smislu Direktive 98/59, bi torej spremenila področje uporabe navedene direktive in ji tako odvzela njen polni učinek (glej v tem smislu sodbo Confédération générale du travail in drugi, C-385/05, EU:C:2007:37, točka 47).

- 55 Na podlagi navedenih ugotovitev je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 98/59 razlagati tako, da spada dejstvo, da je delodajalec enostransko in na škodo delavca pomembno spremenil bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani s tem delavcem, pod pojem „odpust“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), te direktive.

Stroški

- 56 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. Člen 1(1), prvi pododstavek, točka (a), 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 je treba delavce, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebno nalogo, šteti za delavce, ki so „običajno“ zaposleni v zadevnem podjetju v smislu te določbe.
2. Za ugotovitev obstoja „kolektivnega odpusta“ v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59, zaradi katerega je to direktivo treba uporabiti, je treba pogoj iz drugega pododstavka tega člena, in sicer, „če gre za najmanj pet odpustov“, razlagati tako, da se ne nanaša na prenehanja pogodb o zaposlitvi, ki se štejejo za odpust, ampak samo na odpuste v ozkem pomenu.
3. Direktivo 98/59 je treba razlagati tako, da spada dejstvo, da je delodajalec enostransko in na škodo delavca pomembno spremenil bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani s tem delavcem, pod pojem „odpust“ iz člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), te direktive.

Podpisi